

UUDEN URAN EDESSÄ

Ohjausympäristöt irtisanomisen jälkeen ICT-alan ammattilaisten kokemana

Jorma Jurmu

Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma
Syyslukukausi 2016
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Jurmu, Jorma. 2016. UUDEN URAN EDESSÄ. Ohjausympäristöt irtisanomisen jälkeen ICT-alan ammattilaisten kokemana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 102 s.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella ohjausta ja ohjausympäristöjä ict-alan ammattilaisten näkökulmasta irtisanomistilanteen jälkeen. Ilmiö avautuu tässä tutkimuksessa ohjaukokemusten ja niihin liittyvien odotusten kautta. Tutkimustehtävänä on selvittää, miten tehostetut ohjaukselliset toimet edistävät ict-alan ammattilaisten siirtymistä uralla eteenpäin irtisanomisen jälkeen.

Tämä kvalitatiivinen tutkimus rakentui fenomenologisella tutkimusotteella. Tutkimukseen osallistui kahdeksan EGR-hankkeeseen kuuluvaa, ict-alan irtisanottua ammattilaista. Tutkimusaineisto kerättiin aineistolähtöisesti haastatteleamalla, aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Analysoinnin kautta tutkimustuloksiksi aineistosta nousi 6 eri pääluokkaa, joista muotoilin tutkimukseni kahta ohjausympäristöä kuvaavan mallin. Tulosten tarkastelussa keskityttiin kahteen mallissa kuvattuun erilaiseen ohjausympäristöön, sekä aineistosta palautteiden muodossa nousseisiin ohjauksen kehittämistehtäviin.

Tutkimuksessa ohjaus keskittyi vahvasti uudelleensijoittumiseen, jonka taustaympäristönä oli TE-toimiston hallinnoima EGR-hanke. Keskeiseksi tutkimustulokseksi nousi tehostettujen ohjaustoimien merkitys uran kriisitilanteissa. Ohjauksen tarve nähdään tärkeäksi ja hyödylliseksi elämän haasteissa, olipa kysymys kuinka ict-alan urataidot omaavista ammattilaisista tahansa.

Tulosten tarkastelu avasi kaksi näkökulmaa ohjauksen merkityksestä aikuis- ja työelämän kriiseissä. Kokenut ja vahvakin ihminen tarvitsee ohjausta ja apua elämänsä kriiseissä. Toisaalta, ihminen kykenee ratkaisemaan uraprosessinsa kriisejä ilman virallistakin ohjausta vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, mikäli hänellä on riittävät urataidot sekä kyky tarkastella, jäsentää paikkansa ja tilansa ympäröivään maailmaan.

Hakusanat: ura, urasiirtymä, ohjausympäristö, outplacement, irtisanominen

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen taustaa	1
1.2	Tutkimuksen ohjaukselliset näkökulmat.....	3
1.2.1	Uraohjaus Suomeen 1920-luvulla.....	3
1.2.2	Outplacement-ohjaus työntekijän uudelleensijoittumisen ohjaukseen Yhdysvalloista.....	4
1.2.3	TE-toimiston tarjoamat palvelut irtisanomistilanteessa	6
1.2.4	Euroopan globalisaatorahastosta tukea työllistymiseen.....	8
1.3	Tutkimuksen rakenne.....	9
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	10
2.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	10
2.2	Fenomenologinen lähestymistapa.....	12
2.3	Aineistonkeruu.....	14
2.3.1	Haastateltavat.....	14
2.3.2	Tutkimus ja aineiston hankinta	16
2.4	Aineiston analysointi sisällönanalyysillä.....	20
2.4.1	Luokittelu ja analysointiyksiköiden pelkistäminen.....	20
2.4.2	Pelkistettyjen ilmauksien yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen eli ryhmittely	22
2.4.3	Luokkia yhdistämällä käsitteellisemmälle tasolle	23
2.4.4	Luokittelusta kokonaiskäsitteeseen	24
2.4.5	Yhteinen merkitysrakenne	25
3	TUTKIMUSTULOKSET	27

3.1	Oma aktiivisuus ja ohjaajan ammattitaito edistävinä tekijöinä ohjattavan uraprosessissa	28
3.1.1	Oman aktiivisuuden tärkeys.....	28
3.1.2	Usko tulevaisuuteen vahvistui erilaisista kokemuksista.....	30
3.1.3	Ohjaussuhteen avaimet ohjaajalla	31
3.2	Ohjausta kasvatusten ja sähköisten viestimien kautta	33
3.2.1	Yksilöohjaus, face-to-face	33
3.2.2	Ryhmäohjaus.....	35
3.2.3	Sähköiset järjestelmät ohjauksessa	36
3.3	Ajatuksia jäsentävät ja tukevat ohjausympäristöt.....	37
3.3.1	Outplacement-ohjaus työsuhteen hallittuna päättymisenä	38
3.3.2	Kollegoiden vertaistuki	39
3.3.3	Perheen tuki.....	40
3.3.4	Muut ohjaukselliset ympäristöt	42
3.4	Toimintaan ja työelämään ohjaavat ohjausympäristöt.....	42
3.4.1	EGR-hanke kannustavana ja monipuolistavana	42
3.4.2	EGR-hanke koettiin hyödylliseksi	44
3.4.3	Työ- ja elinkeinotoimisto toiminnan mahdollistajana	45
3.4.4	Työ- ja elinkeinotoimisto myös velvoitti	46
3.5	Byrokratia toimintaan ohjaamassa?	48
3.5.1	Mahdollisuuksien tarjoaminen.....	49
3.5.2	Toimintaan "kannustaminen"	50
3.6	Ohjaustoimien kehittäminen.....	51
3.6.1	"EGR:a voisi vielä kehittää?"	51
3.6.2	"Työ- ja elinkeinotoimiston toimissa kehittämisen varaa"	53

3.6.3	Yhteenveto EGR-hankkeen ja TE-toimiston palveluiden palautteista	55
3.7	Tutkimustulosten yhteenveto	57
4	TULOSTEN TARKASTELUA.....	59
4.1	Malli irtisanotun työntekijän ohjauksellisesta ympäristöstä urasiirtymässä.....	59
4.1.1	Urapolku rakentuu monien vaiheiden kautta.....	61
4.1.2	Urasuunnittelusta uraohjaukseen	64
4.2	Eheyttävät ohjausympäristöt	67
4.2.1	Uralla eteenpäin itsereflektoinnin kautta	67
4.2.2	Yhtäläisyyttä Esbroeckin holistisen mallin kanssa	71
4.3	Ohjauksen monet ulottuvuudet yksilön apuna	74
4.4	Aktivoivat ohjausympäristöt	76
4.4.1	Tehostettu ohjaus edistää uraprosessia.....	77
4.4.2	Kirkin holistinen malli outplacement- ohjauksesta	80
4.4.3	Aquilantin ja Leroux´n malli outplacement-ohjauksesta	82
4.5	Ohjausympäristöissä kehitettävää?.....	85
5	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	87
5.1	Luotettavuuden arviointi	87
5.1.1	Tutkimusprosessi	87
5.1.2	Tutkimustulokset.....	90
5.2	Eettisyys.....	92
6	POHDINTA.....	94
	LÄHTEET	97

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Monien ihmisten uraan liittyvät odotukset ovat kokeneet kovan kolauksen, kun viime aikoina alueellisesti ja valtakunnallisesti on koettu merkittäviä ict-alan irtisanomisia. Äkillinen työelämän muutos on koetellut useita satoja Oulun talousalueen ict-alan ihmisiä vuosina 2014 ja 2015. Broadcom Communications Finland toiminnan lopettamisen jälkeen syksyllä 2014 työt loppuivat 570 henkilöltä Suomessa ja Oulusta 430 henkilöltä sekä Microsoftin Oulun yksikön ja muiden ohjelmistoalan toiminnan lakkauttamisesta johtuen yli 700 ihmiseltä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013c.) Edellä kuvatuissa äkillisissä työelämän muutoksissa tarvitaan ulkopuolista asiantuntija-apua kriisistä selviämisessä. Suurten ICT-alan irtisanomisten yhteydessä asiantuntija-apua on saatu mm. Euroopan globaalisatiorahaston (EGR) avustuksella.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2013b) mukaan EGR-hankkeen taustalla on ajatus auttaa maailmankaupan muutosten ja maailmanlaajuisen rahoitus- ja talouskriisin vuoksi työttömiksi jääneitä työllistymään nopeasti, sekä hankkimaan uusia taitoja (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013b). Kahdessa Oulun talousalueella käynnissä olevassa EGR-hankkeessa asiantuntija-apu on järjestetty Oulun talousalueella Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston hallinnoimana, jossa irtisanotuille työntekijöille on tarjottu mahdollisuus osallistua tehostettuihin ja täsmennettyihin ohjauskeskusteluihin, työnhakupalveluihin, työnvälitykseen, työvoimakoulutuksiin ja muihin ammatillisia valmiuksia kehittäviin palveluihin. Edellä kuvatut toimet kuuluvat myös TE-toimiston palveluissa muutosturvapalveluihin, johon myös tässä pro gradu-tutkielmassa tarkasteleman teema, uraohjaus kuuluu. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a).

Tässä pro gradututkielmassa on tavoitteena tutkia uraan liittyvää ohjausta kokemuksellisesta näkökulmasta. Olen kiinnostunut uraohjauksen tematiikasta, ja siitä, millaiset vaikutukset irtisanomisilla on alueellisesti Pohjois-Suomen, Oulun talousalueen ict-osaajiin. Yhteiskunnallisesti minua kiinnostaa, kykenee-

kö vahva tieto- ja viestintätekniiikan osaamisen keskittymä, Oulun talousalue, hyödyntämään EGR-hankkeiden tuoman panostuksen, ja tuleeko se näkymään talousalueen kehityksessä verotulojen kertymänä, vai vaipuuko talousalue massairtisanomisen myötä taloudelliseen ahdinkoon. (Kehusmaa & Ylikännö 2015, 6) Pro gradu-tutkielmassa mielenkiintoni kohdistuu siihen, millä tavalla korkeasti koulutetut high tech-osaajat käsittelevät irtisanomisensa, uran yhtäkuisessa muutoksessa, ja millä tavalla he pystyvät luomaan uraa irtisanomisensa jälkeen. Tässä tutkimuksessa lähestyn ilmiötä ohjauksen kautta. Millaista uraohjausta he ovat irtisanomistensa jälkeen saaneet ja millaista uraohjausta he olisivat tarpeillensa kaivanneet? Oletukseni on, että pro gradu-tutkielmani aineiston taustoista nousee esille asioita, millä tavoin korkeasti koulutetut high tech-osaajat etenevät urasiirtymissään äkillisen työelämää koskevan muutoksen myötä, ja millä tavoin tutkimuksessa saatuja kokemuksia ohjauksen kentällä voitaisiin hyödyntää. Uskon tämän tutkimuksen antavan suuntaviivoja myös yleisesti aikuisten ohjaukseen.

Irtisanottujen ICT-alan työntekijöiden uraohjausta niin, että sen taustalla vaikuttaisi outplacement-ohjaus, ja ohjauksessa olisi mukana tehostettuja toimia, ei ole juurikaan tutkittu, ainakaan Suomessa. Vaikka EGR-hankkeissa mukana olleiden irtisanottujen urapoluista onkin tehty jo selvitys (2014), jossa kuvataan laaja-alaisesti valtakunnallisen hankkeen vaikutuksia, ohjauksen näkökulma ei ole ollut vahvasti läsnä. Selvitys (2014) ei niinkään tutki kokemuksia, vaan määrällisenä tutkimuksena paneutuu enemmän tiedon keruuseen, kuin ohjauksellisten kokemusten analysointiin. Selvityksessä on verrattu urapolkuja myös EGR-hankkeen ulkopuolisten ICT-alan irtisanottujen urapolkuihin. (Ålander ym. 2014.)

1.2 Tutkimuksen ohjaukselliset näkökulmat

1.2.1 Uraohjaus Suomeen 1920-luvulla

Uraohjaus on alun perin lähtöisin Yhdysvalloista. 1900-luvun alussa se oli pelkästään ammatinvalinnanohjausta, jolloin ohjattavan piirteille, ominaisuuksille ja kyvyille pyrittiin löytämään vastaavuus jostain ammatista. Tuolloin ohjauksessa keskeisenä olivat erilaiset testit. Pian se levittäytyi koulutusinstituutioihin ja opetussuunnitelmiin. (Kuurila 2014, 47.) Maailmalla ammatinvalinnanohjauksen toimintoja ovat olleet myös 1902 perustettu Münchenin työvoimatoimiston ammatinvalinnan ohjausyksikkö, sekä 1908 Bostoniin perustettu ammatinvalintatoimisto. (Poutanen 2014c, 53.)

1940-luvulla Carl Rogers mullisti ohjauksen maailmaa. Vaikka hänen filosofiansa ei keskittynytkaan uraohjaukseen, hänen ohjaukselliset ajatukset otettiin käyttöön myös uraohjauksessa. Hän pyrki tuomaan mekaanisten kovien ohjaustoimien sekaan pehmeitä työkaluja. Ohjaajan piirteinä tuli olla empaattinen, turvallinen ja ohjattavaa tukeva. Tuolloin ohjaustilanteisiin tuli testien lisäksi keskustelut, sekä ongelmien sijaan ihmislähtöisyys. Ohjaus kehittyi käsitteiden, mutta myös filosofian valossa. Ohjaus nähtiin vuorovaikutteisena, henkilökohtaisena, ja sosiaalisenakin ilmiönä. Kohderyhmäksi koulutusinstituutioihin valikoitui erityisesti lahjakkaat opiskelijat, joiden potentiaali haluttiin käyttöön. Gilbert Wrennin holistinen ohjausmalli näki päivänvalonsa 1960-luvulla, jonka myötä ohjaus laajennettiin myös muille kuin lahjakkaille. Uraohjauksen merkitys on kasvanut voimakkaasti menneinä vuosikymmeninä Yhdysvalloissa. (Kuurila 2014, 47.)

Julkinen työnvälitys Suomessa ajoittuu 1900-luvun alkuun, joskin ensimmäinen ammatinvalinnan ohjaus vakiintui käytännöksi vasta toisen maailman sodan jälkeen. Uraohjaus puolestaan sai alkunsa 1920-luvulla Aksel Rosenqvistin sanoittamana, jossa hän korosti onnistunutta uravalintaa tärkeäksi yksilön itsetunnon ja yhteiskunnan kannalta. (Poutanen 2014c, 53.) Ohjausta on Suomessa mahdollista saada ensisijaisesti oppilaitoskonteksteissa tai julkisten palveluiden hallinnoimana, työhallinnossa. (Karjalainen 2010, 21; Vuorinen 2006,

60). Lisäksi on mahdollista saada yksityisempää ja spesifimpiä ohjauspalveluita yksityisiltä eri alan sektoreille keskittyneiltä ohjaus- ja henkilöstöpalveluiden konsulteilta. Yleisimpiä niistä ovat uraohjaus, työnohjaus ja outplacement-ohjaus. (Karjalainen 2010, 22; Kuurila 2014, 48.). Ohjausta voidaan antaa myös informaaleissa, epävirallisissa ja arkipäiväisissä ympyröissä, kuten esimerkiksi työpaikoilla kollegoilta, esimiehiltä, ja vapaa-ajalla ystäviltä tai perheenjäseniltä. (Karjalainen 2010, 24.)

Uraohjausta ja seuraavassa luvussa esiteltävää uudelleen sijoittumisen ohjausta ei voida täysin erottaa toisistaan, vaan ne näyttäytyvät erityisesti tässä tutkimuksessa päällekkäisinä toimintoina. Ohjaus voidaan tässä tutkimuksessa nähdä enemmänkin uraan liittyvänä ohjauksena urasiirtymässä, jossa tarkoituksena on saada mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti yksilön tarpeet ja toiveet huomioiden, irtisanotut työntekijät uudelleen sijoitettua yhteiskunnan rakenteisiin, mielekkääseen tekemiseen, työhön tai opiskeluun.

1.2.2 Outplacement-ohjaus työntekijän uudelleensijoittumisen ohjaukseen Yhdysvalloista

Toisena ohjauksen vahvana ympäristönä tässä tutkimuksessa uraohjauksen lisäksi on uudelleen sijoittumisen ohjaus. Englannin kielessä siitä käytetään nimeä outplacement-ohjaus. Outplacement-käsitteellä tarkoitetaan uudelleensijoitusohjausta työsuhteen irtisanomistilanteissa. Outplacement-käsitettä on kuvattu irtisanottujen ihmisten systemaattiseksi ohjausprosessiksi, joka on usein työnantajan ulkopuoliselta konsultilta tilaama ja kustantama palvelu, ja joka linkittyy vahvasti massairtisanomisiin. (Butterfield & Borgen 2005, 306; Kurtén & Järvinen 2003, 6.) Toisaalta, outplacement-ohjauksessa pyritään myös minimoimaan irtisanomistilanteen häiriöitä, helpottamalla sujuvaa siirtymistä työmarkkinoille, mutta myös pitämään yllä irtisanovan työnantajan julkisuuskuvaa, vähentämään oikeusjuttuja, ja prosessiin liittyviä epäkohtia (Butterfield & Borgen 2005, 306).

Outplacement-ilmion juuret ovat myös Yhdysvalloissa. Kurténin ja Järvisen (2003, 10) mukaan outplacement-ilmio on saapunut Suomeen 1987 Yhdysvalloista, jossa se on lanseerattu 1960-luvulla. Outplacement-metodologian on alun alkaen kehitellyt amerikkalainen Bernard Haldane. Alkuun sitä toteutettiin veloitusetta, mutta 1960-luvulla sillä alettiin tehdä bisnestä Tom Hubbartin toimesta. Outplacement levisi Hubbartin kautta 1970-luvulla Englantiin, jossa se koettiin amerikkalaista outplacement-toimintaa ihmisläheisempänä. Pohjoismaiden ensimmäinen outplacement-yritys perustettiin Tanskaan 1982, ja samana vuonna toiminta levisi Ruotsiin. Suomessa outplacement on melko nuorta, mutta se on nähty olevan kasvussa viime aikoina. (Kurtén & Järvinen 2003, 14-15).

Outplacement-ohjauksen tavoitteena kirjallisuudessa on ihmisen eheytyminen työelämän muutostilanteesta, sekä auttaa ihmistä löytämään itseään tyydyttävä työelämän ratkaisu kohtuullisessa ajassa. Outplacement käsitettä voidaan käyttää joissakin tilanteissa myös koko työsuhteen loppumisprosessista. Outplacement-palvelut sisältävät yleensä uraohjauksen tavoin ohjauspalveluita, urasuunnittelua, työnhakutaitojen koulutusta, -ja markkinointitaitojen koulutusta, sekä verkkoviestimien käytön kehittämistä. (Butterfield & Borgen 2005, 306). Siinä, missä outplacement-toiminnassa yksilön työura on loppunut joukkoirtisanomisen yhteydessä, ja työuran loppuminen on ollut luonteeltaan yhtäkkistä, uraohjaus mielletään hyvin pitkälle yksilölliseksi ja ei varsinaisesti kohdistu mihinkään tiettyyn ammattiryhmittymään tai organisaatioon kerta-luontoisesti. Uraohjaus pyrkii enemmänkin yksilön eheyttämiseen, kun taas outplacement-ohjaus on yleensä tehostetumpaa ja tarkemmin tietylle kohde-ryhmälle räätälöidämpää. (Ali ym. 1996, 1; Butterfield & Borgen 2005, 306.) Laaja-alaisemmin outplacement-toiminnan tarkoituksena on ehkäistä työttömyyden kehittymistä pitkäaikaistyöttömyydeksi. Outplacement-toiminnassa ei ole tarkoitus siis etsiä irtisanotulle työntekijälle valmista ratkaisua, vaan kukin työstää uudelleensijoittumisprosessia omaehtoisesti motivaationsa pohjalta. Outplacementissa on kyse itsetuntemuksen ja motivaation merkityksestä yksilön uran uudelleensijoittumisessa. (Kurtén & Järvinen 2003, 9.)

Olen tässä tutkimuksessa käsittänyt outplacement-ohjauksen laajemmin, ja olen mieltänyt EGR-hankkeen kautta tarjotun ohjauksen ja toimien outplacement-ohjaukseksi, koska siinä on runsaasti piirteitä outplacement-ohjauksesta. Kokonaisuuteen liittyy myös työnantajan tarjoama irtisanomistilanteeseen liittyvä uudelleen sijoittumisen ohjaus, jossa keskeisenä on ollut yksilöiden eheytyminen kriisitilanteessa, mutta myös ensimmäisten askelten ottaminen kohti työelämää ja kriisin jälkeistä aikaa. Tässä tutkimuksessa outplacement-ohjaukseen luetaan laaja-alaisemmin myös TE-palvelut. EGR-hankkeen mahdollistamat EGR-toimet ovat muiden TE-palveluiden lisä, joka on mahdollistunut EGR-hankkeen myötä. EGR-hankkeen kautta järjestettyjä toimia ovat olleet muun muassa irtisanotuille työntekijöille tarkoitettu ja räätälöity työhönvalmennus, uravalmennus, markkinointitaitojen kurssit sekä työssäoppimisjaksot järjestelyineen. EGR on siis yksi työkalu- ja väline TE-toimiston palveluissa.

1.2.3 TE-toimiston tarjoamat palvelut irtisanomistilanteessa

Irtisanomistilanteessa työntekijöille tarjotaan lakiin perustuvaa muutosturvaa (Työ- ja elinkeinotoimisto 2014a; 2014d). Muutosturva on työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa oleva paikallisten työ- ja elinkeinotoimistojen (TE) hallinnoima palvelu, jota irtisanottu työntekijä on oikeutettu saamaan välittömästi työnantajan irtisanomisen jälkeen. Muutosturvalla tarkoitetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotuille työntekijöille tarjottavaa toimintamallia, joka tukee työnhakua ja edistää uudelleen työllistymistä niin, että irtisanomisaikana työntekijän ammattitaito ei laske, vaan sen sijaan pyritään enemmänkin parantamaan edellytyksiä siirtyä työmarkkinoille tai sijoittua koulutuksiin. Toimintamallin tarkoituksena on tehostaa yhteistyötä työntekijöiden, työnantajien- ja TE-toimistojen välillä irtisanomisaikana. (Karjalainen 2010, 23; Työ- ja elinkeinotoimisto 2014a. 2014d, 6.)

Irtisanomisen alussa työntekijä laatii henkilökohtaisen työllistymissuunnitelman, yhdessä TE-toimiston kanssa. Työllistymissuunnitelmaan päivitetään

työntekijän ajankohtainen tilanne, sekä kirjataan suunnitelmat omatoimisen työnhaun edistämiseen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2014d, 3.) Irtisanottu työntekijä saa 5-20 päivää palkallista vapaata työnhakuun riippuen työsuhteen kestosta. Vapaata voi saada myös työhaastatteluun tai uudelleensijoittumis- eli outplacement-ohjaukseen. Työllistymissuunnitelmaan kuvataan ajatus omatoimisesta työnhausta, keinoista ja toimenpiteistä sen onnistumiseksi. Irtisanottu työntekijä on oikeutettu korotettuun työttömyyspäivärahan ansio-osaan ajalta, kun hän osallistuu työllistämistä edistävien palveluihin, ehdollisena, että näistä on sovittu henkilökohtaisessa työllistymissuunnitelmassa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2014a)

Irtisanomistilanteessa työnantajalla on velvollisuus osallistua tehostettuihin työllistymistä tukeviin toimiin ilmoittamalla viipymättä TE-toimistolle irtisanotuista työntekijöistä, mikäli irtisanottavia on vähintään kymmenen. Tehostetun tiedonantovelvollisuuden tarkoituksena on parantaa ja nopeuttaa irtisanottujen työntekijöiden pääsemistä palveluiden pariin, ja näin edistää myös työllistymistä. Mikäli irtisanottuja on enemmän kuin kymmenen, työnantaja koskee myös velvollisuus laatia esitys toimintasuunnitelmasta, jossa kuvataan millä tavoin hän tulee tukemaan irtisanottujen työllistymistä. Tämä esitys annetaan työnantajan henkilöstöryhmän edustajalle yhteistoimintaneuvotteluiden alussa. Työnantajan velvollisuutena on siis huolehtia riittävästä muutosturvatiiedosta TE-toimistolle. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2014d, 4.)

Yleisesti työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) tarjoavat erilaisia uraa ja työnsaantia edistäviä palveluita ja toimia kaikille työnhakijoille ja työnantajille. Esimerkiksi kaikille tarjottavan uraohjauksen tarkoituksena on tukea ja ohjata asiakasta ammatinvalintaan, urasuunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen liittyvien tavoitteiden täsmentämiseen elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Ohjauksessa on tarkoituksena laatia yksilölle työmarkkinalähtöisesti kestäväään ratkaisuun johtava urasuunnitelma. Uraohjauksessa on mahdollista käyttää asiakkaan suostumuksella ohjauskeskustelun tukena psykologisia testejä, työ- ja koulutuskokeiluja, tutkimuksia tai konsultaatiota. Ohjauksessa pyritään vahvistamaan yksilön itsetuntemusta, poistamaan päätöksentekoa ja suunnitelmien

toteuttamista haittaavia tekijöitä, sekä edistämään motivaation kasvua ja lisäämään työelämätietoutta. Uraohjaajan tehtävä on ohjata ja edistää yksilöä suunnittelemaan uraansa tasa-arvoisessa ohjaussuhteessa. Ohjaaja auttaa yksilöä löytämään ratkaisuja työelämän rakentamiseen ja sen erivaiheissa tapahtuviin siirtymiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

1.2.4 Euroopan globalisaatorahastosta tukea työllistymiseen

Euroopan globaalisaahtiorahasto (EGR) on 2007 Euroopan unionin sisälle perustettu maailmankaupan muutosten, tai maailmanlaajuisen rahoitus- tai talouskriisin vuoksi työttömiksi joutuneille työllistymisen edistämiseen tarkoitettu tukirahasto. Rahastosta annettu tuki tulee käyttää 24 kk kuluessa hakemuksen toimittamisesta. Tukea annetaan ajallisesti rajoitetusti, ja se on yksittäistä. Vuosittainen jaettava rahamäärä voi olla 150 miljoonaa euroa. (Euroopan komissio, 2016.) Valtakunnallisesti EGR:ää hallinnoi työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), jonka toimeenpanosta viranomaisena vastaa Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) yhdessä TE-toimiston kanssa. Rahasto voi myöntää tukea koordinoitusti irtisanotuille työntekijöille esimerkiksi massairtisanomistilanteissa TEM:in perustamien avustusohjelmien kautta. Rahasto ei mahdollista rahojen käyttöä yritysten toiminnan ylläpitämiseen, nykyaikaistamiseen, rakenneuudistuksiin eikä sitä myönnetä myöskään suoraan yksityisille henkilöille. (Työ- ja elinkeinöministeriö 2013b.)

Irtisanotuille Suomi on hakenut EGR-tukea kuusi kertaa. Viimeisimmät valtakunnalliset, saadut ja toimeenpannut EGR-hankkeet ovat ICT-alalta työttömäksi jääneiden työntekijöiden työllistymisen edistämiseen tarkoitettut hankkeet (Työ- ja elinkeinöministeriö (2013b)). Pohjois-Pohjanmaalla käynnissä olevat hankkeet kohdistuvat Broadcomilta, ajanjaksolla 11.8.2014 – 11.12.2014, irtisanotuille henkilöille sekä muilta ohjelmistoalalta, ajanjaksolla 1.8.2014-1.5.2015, irtisanottujen henkilöiden työllistymisen tukemiseen ja edistämiseen. Ensimmäisen hankkeen toimiaika on 11.8.2014 – 30.1.2017, johon kuuluu noin 500 Oulun seudun Broadcomilta irtisanottua työntekijää. Hanke on suuruudeltaan

noin 1,56 milj. €. Toinen käynnissä oleva hanke, jonka toiminta-aika on 1.8.2014 – 12.6.2017, kohdistuu pitkälti Microsoftilla irtisanottuihin henkilöihin. Tässä kohderyhmässä on noin 700 Oulun seudulta irtisanottua työntekijää. Tämän hankkeen suuruus Oulun seudulla on noin 1,38 milj. €. (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2015.)

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämän tutkimuksen rakenne noudattelee yleistä tutkimusprosessin etenemisen mukaista järjestystä. Tämän luvun johdanto kappale avaa tutkimuksen taustaa, perusteluita aiheen valinnalle, katsausta teeman historiaan, sekä tutkimuksessa käsiteltävää ilmiötä keskeisten käsitteiden avulla. Luvussa 2 kuvataan tutkimuksen toteutusta tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteiden ja tutkimusongelmien sekä tutkimusmetodologian ja tutkimuksen analysoinnin vaiheiden esittelyn kautta. Luku 3 sisältää tutkimustulokset ja luku 4 tutkimuksen tarkastelun. Tutkimuksen tarkastelussa tutkimustulokset nivotaan yhteen aiheeseen liittyvien käsitteiden, aikaisempien tutkimuksien, aineiston pohjalta laatimani mallin ja ohjausteorioiden avulla. Aineiston pohjalta keskeisiksi käsitteiksi muotoutuivat ura- ja sen lähikäsitteet, ohjaus sekä outplacement-ohjaus. Tulosten tarkastelun jälkeen luvussa 5 arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimusraportti päättyy lukuun 6 Pohdinta, jossa eritellään ajatuksia tutkimusprosessista, sen onnistumisesta ja mahdollisista jatkotutkimuksista.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni teemaksi muotoutui ICT-alan irtisanottujen uraohjauksen kokemukset, oman kiinnostukseni, mutta myös aiheen ajankohtaisuuden ja yhteiskunnallisen merkittävyyden perusteella. Kirjallisuus ohjeisti rajaamaan aihepiiriä kysymyksillä ja hypoteesien avulla, mutta omalla kohdallani se onnistui aktiivisuuteni ja hyvin verkostojen kautta. (Metsämuuronen 2003, 8). Viitekehjykseni ict-alan aikuisten uraohjaukseen jäsenyi ajankohtaisten paikallisten masairtisanomisten realisoiduttua, mutta myös viiteryhmän työllistämisen tukemiseen perustetun EGR-hankkeen uutisoinnin myötä. Tutkielmani teemana oli tutkia aikuisiin kohdistuvaa uraohjausta, johon ajankohtainen uutinen osuvasti sattui.

Aihe ei kirjallisuuskatsausten perusteella ollut kovinkaan laajasti tunnettu ja tutkittu alue, ja uraohjauksen toimintaympäristö, viitekehys huomioiden vaikutti siltä, että valitsemani näkökulmaa kannattaisi tutkia. Olettamukseni lähtötilanteessa oli myös, että tutkimus antaa tärkeää tietoa yhteistyökumppanilleni TE-toimistolle ja sen kautta hallinnoimalle ja käynnistämälle EGR-hankkeelle ohjauksen tarpeesta ja tilasta ict-alan mahdollisiin tuleviin kriisitilanteisiin.

Päätin siis kerätä kokemuksia irtisanottujen työntekijöiden saamasta uraan liittyvästä ohjauksesta ja sen onnistumisesta irtisanomisten jälkeen. Keskeistä tutkimusjoukossa on, että tutkittavat ovat mukana tai ovat osallistuneet EGR-hankkeen kautta työllistämistä tukeviin toimiin ja minulle luvattiin apua haastateltavien hankinnassa paikalliselta TE-toimistolta.

Nämä kaikki edellä kuvatut seikat hahmottuivat tutkimussuunnitelmaani, ja näin ollen oma tutkimusprosessilleni muotoutui tutkimusongelman ja -suunnitelman tekemisen myötä myös tavoitteet. Aiheen rajaaminen ja muotoileminen tutkimuskysymyksiksi vahvisti itselleni myös näkemystä siitä, mitä minä haluan, mitä minun tulee tietää ja mihin minun tulee saada vastauksia. (Metsämuuronen 2003, 24.)

Varsinaiset tutkimusongelmani määrittelin aiheen ja kohderyhmän selkiinnyttyäni yksinkertaisiksi tutkimuskysymyksiksi, joiden avulla minun oli tarkoitus tutkimuksessani selvittää kohderyhmään liittyviä uraohjauksen kokemuksia irtisanomistilanteen jälkeen. Liittyen ohjauksen laajempaan tematiikkaan, halusin tietää millaista uraan liittyvää ohjausta tutkittavat ovat saaneet, ja millaista ohjausta olisi kaivattu? Ei ole työntekijöille yksinkertaista työllistyä massairtisanomisen jälkeen, varsinkin kun samoista työpaikoista kilpailevat yksi toistaan paremmat korkeasti koulutetut, high-tech osaajat. Uraprosessin haasteisiin tarvitaan ohjausta. Näiden ajatusten pohjalta tutkimuskysymykseni muotoutuivat seuraavanlaiseksi:

1. Millaista uraan liittyvää ohjausta irtisanotut ovat saaneet?

Toinen kysymys on johdattelua ensimmäisen vastauksesta siinä määrin, että mikäli ohjaus ei ole ollut osuvaa, haluan tietää, millaista ohjausta tutkittavat olisivat kaivanneet. Oletan, että tutkittavien joukossa on sellaisia, jotka eivät välttämättä ohjaukselta odota mitään, tai eivät pidä sitä tarpeellisena. Joukossa on myös todennäköisesti myös heitä, jotka odottavat uraohjaukselta enemmän. Tutkimuksen toinen tutkimusongelma on:

2. Millaista uraan liittyvää ohjausta irtisanotut olisivat kaivanneet?

Tutkimuksen haastattelurunko koostui seuraavista teemoista, jotka etenivät kronologisesti irtisanomistilanteesta siihen tilanteeseen, mihin kunkin tutkimushenkilön osalta oli päästy haastattelutilanteeseen mennessä:

- Tutkimushenkilön esittely, taustan ja uraprosessin kuvaus
- Irtisanomistilanne ja sen jälkeisen ajan kuvaus
- TE-toimiston rooli
- Miten ohjauksellisuus näkyi irtisanomisprosessissa
- Uraohjaus, ja tulevan uran suunnittelu
- Uraprosessin tila vallitsevalla hetkellä

2.2 Fenomenologinen lähestymistapa

Tämän luvun tarkoituksena on kuvata perusteita tutkimusprosessini metodologian valinnalle. Laadullisessa tutkimuksessa kohteena on yleisesti ihminen ja hänen maailmansa. Ihmistä ja hänen maailmaansa on ollut tapana tarkastella yhtenä kokonaisuutena, ihmisen suhteena omaan elämistodellisuuteensa. Laadullisessa tutkimuksessa tätä elämismaailmaa tarkastellaan merkitysten maailmana. Merkitykset näyttäytyvät ihmisen ja yhteisöjen toimina ja muina ihmistä lähtöisin olevina ja ihmiseen päätyvinä tapahtumina. Merkitykset syntyvät siis ihmisten kautta. (Laine 2015, 30; Varto 1992, 24.)

Merkityksellisin seikka valitessani metodologiaa perustuu edellisten lisäksi tutkimuskohteeseen ja -ongelmaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 15). Ihmistä tutkivissa tieteissä on ollut tapana käyttää laadullisia menetelmiä, koska tutkittavat merkitykset ja merkityksien ympärillä olevat asiat ilmenevät yleensä laatuihana, joita ihmisillä ja ihmisen ympäristössä on. Laatua ei voi muuttaa määrälliseksi ilman idealisoinnin ja rationalisoinnin soveltamista, sisältöä kadottamatta. (Varto 1992, 14.) Uraohjauksen kokemuksissa on kysymys ihmisten ympärillä olevista.

Tutkimuksessani on laadullisen tutkimusperinteen mukaisesti tärkeää, että ihminen on osallisena tutkimuksen keskiössä, aktiivisena, omaehtoisena ja vapaana ilmaisemassa itseään koskevia kokemuksia osaksi aineistoa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 15; Eskola & Suoranta 1998, 16.) Siksi päädyin haastattelumenetelmään, ihmisten keskelle. Laadullisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruutilanteessa on mahdollisuus tarttua johonkin yllättävään tai uuteen asiaan tai mahdollisuus selventää ja syventää ennalta odottamatonta vastausta (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35). Näin ollen minulla on tutkimuksessani mahdollisuus päästä lähemmäksi tutkimukseeni osallistuneita henkilöitä, heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan.

Tieteellisenä lähestymistapana ja taustana koko tutkimusprosessissa on fenomenologia. Fenomenologian oppi-isä Edmund Husserl on todennut, että subjektiivinen kokemus on totuuden perusta, ja tältä pohjalta hän kiinnostui ilmiön tutkimisesta sellaisenaan, inhimillisenä kokemuksena. Hän piti tärkeänä

ulkoisen maailman ymmärtämistä, ja tämän perusteella hän olikin tullut siihen tulokseen, että ulkoisen maailman rakentumista voidaan tutkia ihmisen tajunnassa välittyvinä kokemuksina. Fenomenologiassa ollaan kiinnostuneita ulkomaailman tietoisuuden jäsentymisestä. (Perttula 1995, 7.) Tietoisuuden jäsentäminen oli minunkin tavoitteena.

Fenomenologisen ihmiskäsityksen mukaan kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys ovat avaintekijöitä, jotka avautuvat tutkijalle ymmärtämisen ja tulkinnan kautta (Laine 2015, 29). Tutkimuskirjallisuudessa (mm. Laine 2015; Smith 2009) esitetään, että fenomenologisessa tutkimuksessa subjektiivinen, yksilökeskeinen kokemuksellisuus on keskeistä. Fenomenologiassa halutaan selvittää erilaisten kokemusten olemuksellisia merkitysrakenteita, jotka rakentuvat merkityskokonaisuuksien välisissä suhteissa. Ihmisten kokemukset vaihtelevat hyvinkin paljon samasta asiasta riippuen asemastaan, taustastaan, iästä tai elämäntilanteestaan. (Laine 2015, 31-32; Smith 2009, 1.) "Samanlaisuus yksilöiden välisissä merkitysperspektiiveissä on olennaisesti yhteiskunnallinen ja kulttuurinen ilmiö" (Laine 2015, 46.) Tutkimuksessani erilaisten kokemusten lisäksi kiinnostivat samankaltaisuudet eri ihmisten kokemina. Millaisia suhteita tutkimushenkilöni kokemusten välille rakentuu?

Fenomenologiassa tutkimuskohdetta lähestytään lähtökohtaisesti ilman ennako-oletuksia, määritelmiä tai teoreettista viitekehystä. Perttula esittää Jenningsin (1992) todenneen fenomenologiasta, että asioihin itseensä keskittyminen on mahdotonta, mikäli ihminen ei pyri tietoisesti eroon arkipäiväisestä maailman havainnoinnista (Perttula 1995, 9-10). Vaikka aineistolähtöisessä tutkimuksessa tarkoitus olisikin edetä ilman teoreettista etukäteisperehtymistä, tutkijan perehtyminen ja esiymmärrys auttavat hahmottamaan tutkittavaa ilmiötä ja saamaan välineitä tutkimuksen suunnitteluun, toteutukseen ja analyysin tekemiseen. Tutkijalle on haastavaa lähestyä aineistoa ilman minkäänlaisia ennako-oletuksia tutkijan itsensä asettaman tiedonintressin ohjaamana. (Karjalainen 2010, 63.) Tähän problematiikkaan törmäsin itsekkin, ja tulin tietoiseksi siitä, että jonkintasoinen perehtyminen aiheeseen on välttämätöntä, olipa tutkimukseni lähtökohta miten aineistolähtöinen tahansa. Tutkija on kuitenkin itse

ensisijainen tutkimusinstrumentti, ja tästä näkökulmasta fenomenologiassa korostetaan omien lähtökohtien ja oman esiyymmärryksen tiedostamista. (Patton 1990, 14.)

Fenomenologiseen tutkimukseen kuuluu kaksitasoisuus. Ensimmäisellä, eli perustasolla tasolla, tarkastellaan tutkittavan koettua elämää mahdollisimman alkuperäisenä, luonnollisena. Toisella tasolla pyritään löytämään ensimmäisen tason merkityksistä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä löytämään yhteisiä nimittäjiä tarkasteltaville asioille. (Laine 2015, 34.) Tutkimusprosessissa toisella tasolla tapahtuvaa tulkintaa ja ymmärrystä kuvataan hermeneuttiseksi ulottuvuudeksi. Hermeneuttinen ulottuvuus avautuu tutkijan ja tutkimushenkilön välisessä keskinäisessä vuorovaikutuksessa milloin mitenkin. Kyky kertoa, kysyä, ymmärtää ja tulkita joko syventää tai heikentää päästä ulottuvuuden eri sfääreille. (Laine 2015, 33.) Tutkimuksen teossa se on haastavaa, mutta palkitsevaa.

2.3 Aineistonkeruu

2.3.1 Haastateltavat

Laadullisessa tutkimuksessa on yleisesti tapana käyttää otannan sijaan harkinnanvaraista näytettä, koska resurssien puitteissa tutkittavien joukko ei voi olla kovin iso. Mikäli joukko on liian suuri, aineistosta ei voi tehdä kovin syvällistä, mutta toisaalta liian pienestä on vaikea tehdä minkäänlaisia tilastollisia yleistyksiä tai testata ryhmien välisiä eroja. (Metsämuuronen 2003, 58.) Tutkimuksessani päädyttiin siis käyttämään harkinnanvaraista näytettä.

Tutkimuksen kohdejoukko rajattiin Oulun talousalueen ICT-alan irtisanotuista EGR-hankkeeseen kuuluviin. EGR-hankkeeseen olivat päässeet mukaan tiettyinä aikana (1.8.2014-30.12.2014) irtisanotut ICT-alan asiantuntijat. Kohdejoukkoon kuului lähtökohtaisesti yli 1200 henkilöä. Kohdejoukko pieneni sitä mukaan, kun henkilöt työllistyivät, tai lähtivät opiskelemaan tai kouluttautumaan. Haastattelujen aloitusvaiheessa joulukuun 2015 alussa EGR-hankkeeseen

laskettiin virallisesti kuuluvan noin 200 henkilöä. Kohdejoukkoon päätyivät pääosin Oulun Microsoftin ja Broadcomin ict-asiantuntijat, sekä muutamien muiden ohjelmistoalojen yritysten irtisanottuja työntekijöitä. Määräavanä ja rajaavana tekijänä tutkimusjoukkoon kuulumiseksi pidettiin EGR-hankkeeseen kuulumista.

Laadullinen lähestymistavan resurssi- ja aikataulutekijät huomioiden, haastattelin tutkimukseeni kahdeksan EGR-hankkeeseen kuuluvaa ICT-asiantuntijaa, tutkimussuunnitelmassani määrittelemäni mukaisesti. Olin tutkimukseni suunnitteluvaiheessa arvioinut kykeneväni ymmärtämään riittävän syvällisesti tutkittavaa ilmiötä ja saamaan riittävästi aineistoani tutkimukseeni varten valitulla henkilömäärällä. Tutkittavien määrä tutkimukseeni määritettiin tutkimussuunnitelman teon yhteydessä. (Cohen ym. 2013, 161; Hirsjärvi ja Hurme 2008, 59.)

Haastateltavat koostuivat neljästä naisesta ja neljästä miehestä. Kaikilla haastateltavilla oli ylempi tai alempi korkeakoulututkinto, ja yhtä lukuun ottamatta kaikilla tekninen korkeakoulututkinto. Haastateltavat olivat 35 - 55-vuotiaita. Haastateltavilla oli työkokemusta ict-alalta keskimäärin 15-20 vuotta. Kaikki haastateltavat olivat haastatteluvaiheessa irtisanottuja työttömiä tai jo opiskeluiden pariin ehtineitä opiskelijoita, ja he kaikki kuuluivat EGR-hankkeen piiriin. Haastateltavista käytettiin haastattelutilanteissa oikeita nimiä, mutta tutkimusraportissa esitettyjen suorien lainausten yhteydessä oikeat nimet on muutettu anonyymiteetin vuoksi. Tuloksia raportoidessa on pidettävä siitä kiinni, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden nimet ei paljastu (Eskola & Suoranta 1998, 57). Tutkimushenkilöiden peitenimet ovat: Aleks, Benjamin, Cecilia, Daniela, Eveliina, Frans, Greta ja Hermann.

Haastateltavat jakaantuivat kahteen joukkoon: alalla jatkaviin sekä alanvaihtajiin. Kolme kahdeksasta oli vaihtamassa alaa, ja he olivat jo ehtineet aloittaa opiskelut toisella alalla korkeakouluasteella. Yksi haastateltavista oli ehtinyt aloittaa teknisen alan jatko-opinnot, mutta hän etsi aktiivisesti samalla töitä, tarkoituksenaan ensisijaisesti työllistyä. Loput kolme haastateltavista pyrki tois-

taiseksi etsimään pelkästään työtä EGR-hankkeen puitteissa ja työllistymään ict-alalla.

Haastateltavista kuusi oli toiminut jonkinlaisissa päällikkötason tehtävissä, joko asiantuntijapäällikkönä tai linjaesimiehenä. Useimmat haastateltavista olivat tykänneet työstään ja olivat ylpeitä urastaan. Työtehtävät olivat suurelta osin sisältäneet monipuolisuutta ja vaihtelevuutta. Kansainvälisyys ja matkustaminen kuuluivat, tai olivat kuuluneet keskeisesti heidän toimenkuviinsa jossain työuran vaiheessa. Työ- ja ura merkitsi monille haasteita, mutta myös mahdollisuuksia, johon tutkimushenkilöt olivat suurelta osin, tilanteen tullen, tarttuneet, tai valmiita tarttumaan. Haastatteluista kävi myös ilmi, että tutkimushenkilöistä osa oli uhrautunut uralleen, ja osa heistä poti syyllisyyttä perheen jäätyä taka-alalle. Haastateltavilla oli toive pikaisesta töihin paluusta tai oman paikan löytämisestä. Tutkimushenkilöiden kertomana irtisanomistilanne antoi kuitenkin osalle mahdollisuuden hengähtämiseen, ja katkaisi sopivasti urapolun. Tällöin heillä oli mahdollisuus miettiä, mitä elämältä ja uralta haluaa tulevaisuudessa. Toisaalta useat tutkimushenkilöt olivat olleet aikaisemminkin yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä, ja olivat jollakin tasolla tyytyväisiä päästessään eroon ”tästä oravanpyörästä”. Kaiken kaikkiaan tutkimushenkilöt olivat toiveikkaita tulevaisuudestaan massairtisanomisestaan huolimatta.

Tutkimushenkilöt mainitsivat olevansa suurelta osin sosiaalisia ja ihmisläheisiä. Pääosin he kuvasivat itseään innovatiivisiksi, vastuuntuntoisiksi ja tavoitteellisiksi. Useissa haastatteluissa tuli esille piirre, että henkilöt näkivät itsensä pikkutarkoiksi sekä järjestelmälliseksi, mutta he näkivät vahvuudekseen myös kyvyn hahmottaa laajoja kokonaisuuksia. Ura oli tutkimushenkilöille tärkeä, mutta uraa tärkeämpää oli saada tehdä merkityksellistä ja mielenkiintoista työtä.

2.3.2 Tutkimus ja aineiston hankinta

Haastattelumenetelmä on yksi tyypillinen ja soveltuva tapa hankkia tietoa fenomenologiseen tutkimukseen. Seidman (2013) kirjoittaa, että haastattelulla on

hyvä tapa kerätä tietoa sellaiselle tutkijalle, joka on aidosti kiinnostunut ihmisten kokemuksista, elämästä ja ilmiöistä. Haastattelu auttaa tutkijaa ymmärtämään syvällisesti ennen kaikkea ihmisen kokemusta, kun tutkimuksella ei lähtökohtaisesti pyritä yleistyksiin. (Seidman 2013, 7.) Tämän perusteella valitsin siis haastattelun, menetelmäksi hankkia tutkimukseni aineiston.

Taustatietojen perusteella pohjustin tutkimusongelmaani koskettavat teemat, joiden pohjalta muodostin haastattelurungon. Sen mahdollisuudet ovat pysyä valitun teeman ympärillä ilman etukäteen tarkasti määriteltyä kysymyslomakkeen sidonnaisuutta, mutta tietynlaisen rakenteen ansiosta se jäsentää haastattelun kulkua helpommin hallittavaksi. Haastattelukysymyksissä on tärkeää pidättäytyä siinä, että ne eivät liikaa ohjaa haastattelutilannetta, vaan sitä tulisi leimata enemmänkin luovuus. Tärkeää tilanteessa on saada haastateltava kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä omin sanoin, keskustelun omaisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48; Hirsjärvi ym. 2000; 195; Laine 2015, 39-40). Näitä periaatteita noudattaen laadin haastattelurungon.

Tutkimuskirjallisuudessa korostettiin haastattelun suunnittelun ja esitestauksen merkitystä. Esitestauksen avulla kykenin hahmottamaan haastattelurungossani olleita puutteita, ja tekemään korjausliikkeitä. Esitestaus auttoi myös hahmottamaan tilanteen ajankäyttöä, äänitysteknikkaa, sekä kokemustani haastattelijana. (Cohen ym. 2013, 142; Hirsjärvi & Hurme 2008, 72.)

Haastateltavat hankittiin TE-toimiston EGR-asiantuntijoiden avustuksella. Tutkimuksestani informoitiin sähköpostitse EGR-hankkeessa mukanaoleville, ja heistä halukkaat saivat vapaaehtoisesti ilmoittautua haastateltaviksi. Tutkimustani jouduttiin markkinoimaan muutamaan kertaan, riittävän haastateltavien määrän saamiseksi. Ennalta sovitun kahdeksan henkilön löydyttyä, lopetimme haastateltavien hankkimisen. Minkäänlaista ennakkokarsintaa tai valintaa haastateltavien osalta en siis suorittanut. Tutkimukseen ilmoittautuneet haastateltavat saivat yhteystietoni EGR-asiantuntijoilta, jonka jälkeen minuun yhteyttä ottaen sovimme heidän kanssaan käytännön järjestelyistä.

Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty paljon vinkkejä haastattelutilanteeseen. (Cohen ym. 2013, 425 – 426; Hirsjärvi & Hurme 2008, 73). Pyrin toimimaan

haastattelutilanteessa kirjallisuudessa annettujen ohjeiden mukaan, erityisen avoimuutta, luottamusta, kunnioitusta ja keskustelunomaisuutta vaalien, kuitenkin muistaen väljän etukäteen suunnitellun toimintatavan ja haastattelurungon mahdollistavan varioinnin tapauskohtaisesti. Haastattelutilanteen aluksi annoin tutkimushenkilöiden vapaasti kuvata omaa sen hetkistä elämäntilannetta ja irtisanomisen kokemusta, jolla uskoin saavuttavani luottamuksen, heidän intressinsä kertoa omasta kokemuksestaan juuri minulle. Haastattelussa edettiin pitkälti kronologisessa aikajärjestyksessä.

Haastattelut suoritettiin oppilaitosten neuvottelutiloissa, yksityisissä huoneistoissa ja yksi haastattelu virtuaalisesti lyncin kautta. Haastattelut olivat pituudeltaan puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Haastateltavissa oli nopeatempoisia ja verkkaisia, avoimia ja sulkeutuneempia ihmisiä. Yleisesti haastateltavat puhuivat paljon, ja he olivat innostuneita kertomaan irtisanomistilanteen ja sen jälkeisistä ohjauksen kokemuksistaan. Mielestäni haastattelut onnistuivat hyvin, ja se edesauttoi oman tutkimusprosessini sujuvaa etenemistä.

Taulukossa 1 kuvataan esimerkkikysymyksin, miten tutkimusongelmiin on haettu vastauksia. Kysymykset ovat suoria lainauksia litterointiaineistostani. Tutkimuskysymykset on muotoutunut taulukon 1 mukaiseksi haastattelussa käytyjen teemojen pohjalta. Kysymysten asettelussa on pyritty pitkälti siihen, että tutkimushenkilö saa sanoittaa ja kuvailla itse ilmiötä ja vastaustansa. Kysymykset ovat avoimia, ja laajoja, jotka antoivat tutkimushenkilöille mahdollisuuden valita oman tulokulmansa, ja sillä tavoin pitää yllä motivaatiota vastata tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48; Hirsjärvi ym. 2000; 195; Laine 2015, 39-40).

Haastattelussa on käytetty soveltavasti ja joustavasti etukäteen laadittua kysymyspatteristoa. Ennen aineiston analysointia litteroin eli kirjoitin puhtaaksi muistiinpanot ja kuunteleman haastattelut. Suoritin litteroinnin koko haastatteludialogista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138). Puhtaaksikirjoitusvaiheessa kirjasin muuta, kuin puhuttua kieltä ainoastaan niissä tapauksissa, mikäli naurahdukset tai tauot selvensivät merkittävästi tutkittavan kielellistä ilmaisua. Tämän jälkeen perehdyin huolellisesti aineistoon lukemalla sitä niin, että minulle

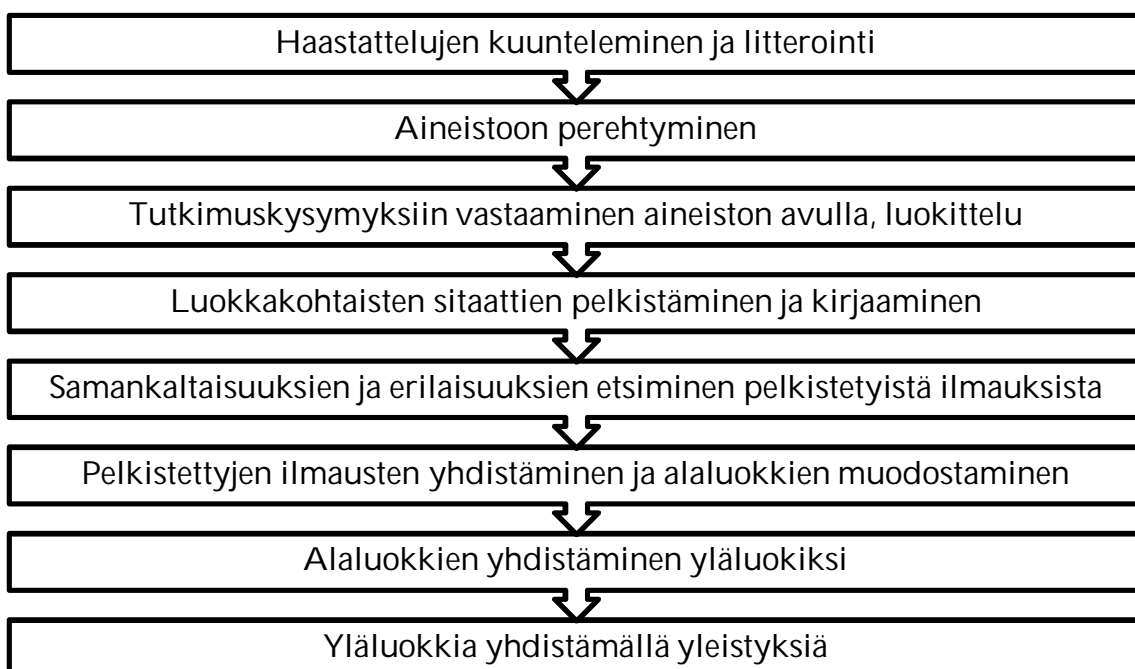
alkoi muodostua kokonaiskuva aineistosta kuitenkin pyrkimällä jättämään enakkokäsitykseni aiheesta taka-alalle. Aineistolähtöisessä analyysissä on hyvä muistaa, että mikäli teoreettisia tulokulmia tarkastellaan etukäteen, ne saattavat vaikuttaa tutkijan ajatteluun, ja sitä kautta vaikuttaa tutkijan omaan tulkintaan (Laine 2015, 37). Litterointivaiheessa ja ensimmäistä kertaa aineistoa lukiessani aloin miettiä aineistossa esille nousevia uraohjauksen tulokulmaltaan erilaisia kokemuksia. Mitä useammin aineistoa luin, ja mitä paremmin siihen perehdyin, aineistosta alkoi löytyä yhä enemmän ja enemmän erilaisia merkityksiä. Tutkimuksen induktiivisesta näkökulmasta tarkasteltuna, aineistoonsa perehtyessään tutkijalle avautuu uusia vihjeitä, mitkä merkityksenannot ovat hänelle aineistonsa kannalta kiinnostavimpia (Moilanen & Rähä 2015, 57).

TAULUKKO 1. Tutkimusongelmia vastaavat haastattelukysymykset.

Tutkimusongelma	Kysymys
Millaista uraan liittyvää ohjausta irtisanotut ovat saaneet	<i>"Minkälaisia kokemuksia sinulla on niistä ajoista, ja niistä tapahtumista, kun ohjausta olet saanut?"</i>
Millaisia uraan liittyviä tarjottuja palveluja on käytetty?	<i>"Miten ihmiset tai tahot ovat kenties vaikuttaneet sinun urasuunnitelmiin?(puoliso, työtoverit, kollegat, harrastusyhteisöt, ulkopuoliset coutsit tai muut tahot)"</i> <i>"Oletko käyttänyt mitään muita ohjauspalveluita?"</i>
Mitkä keinot ja tekijät ovat vaikuttaneet urasuunnitelmiin?	<i>"Mitkä tekijät ovat edistäneet sinun uralla etenemistäsi tai siirtymistäsi tästä tilanteesta mahdollisesti työmarkkinoille?"</i>
Millaista uraan liittyvää ohjausta irtisanotut olisivat kaivanneet?	<i>"Mitä sinä olisit halunnut tai kaivannut siitä ohjauksesta?"</i> <i>"Mitä sinä ajattelet tässä ympäristössä ja tilanteessa tarjottavasta ja saatavasta ohjauksesta?"</i>
Miten saatu ohjaus on auttanut irtisanottuja uraprosessissa?	<i>"Mitä sinä olet saanut uraohjauksesta?"</i>
Mitkä ovat olleet urasuunnittelua edistäneet/estäneet tekijät?	<i>"Millä tavoin TE-toimiston asiakkuus on vaikuttanut sinun urasuunnitelmiin? Mitä se on sinulle merkinnyt?"</i>

2.4 Aineiston analysointi sisällönanalyysillä

Tämän luku kuvaa tutkimusaineistoni analysointia ja sen eri vaiheita. Aineiston analyysi on toteutettu sisällön analyysillä Tuomen ja Sarajärven esittämän kolmivaiheisen prosessin avulla. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusoidaan eli pelkistetään, toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja kolmannessa vaiheessa suoritetaan abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109.) Tarkemmin ottaen, olen toteuttanut analyysiini Tuomen ja Sarajärven (2013) esittämän ajatuksen (kuvio 1, 25) mukaisesti, jota avaan seuraavissa luvuissa.



KUVIO 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.

2.4.1 Luokittelu ja analysointiyksiköiden pelkistäminen

Analyysin alkuvaiheessa pyritään muodostamaan käsitys mahdollisimman alkuperäisesti, mitä haastatettava on halunnut vastauksissaan kuvata ja yrittää erottaa aineiston olennaisuudet epäolennaisuuksista (Laine 2015, 40; Eskola & Suoranta 1998, 176.)

Poimin aineistosta tutkimustehtävää vastaavia analysointiyksiköitä tekstin-käsittelyohjelmalla päälle maalaten, jotka mielsin yksittäisiksi sanoiksi, lauseik-

si tai sitaateiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110). Pysin pitämään koko ajan mielessä tutkimuskysymykseni, etsien vastauksia juuri niihin. Pysin myös miettimään ja hahmottamaan laajasti aineistosta erilaisia tapoja kuvata uraohjauksen kokemuksiin liitettäviä asioita. Aineiston läpi lukemisen ja eri luokkien etsimisen toistin muutamia kertoja. Tässä vaiheessa keskityin poimimaan aineistosta sellaisia asioita, jotka olivat merkityksellisimpiä, tai jotka toistuivat useimmiten. Maalasin kustakin haastateltavan aineistosta eri luokkiin liittyviä sitaatteja eri väreillä, ja tämän tehtyäni siirtelin eri haastateltavien tutkimuskysymyksiini liittyvät, kutakin luokkaa vastaavat sitaatit eri tiedostoihin. Nämä aineistoista poimitut teemakohtaiset analyysiyksiköt muutin seuraavassa vaiheessa pelkistetyille kielelle.

Pelkistäminen eli redusointi tehdään tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109.) Luokittelun edetessä pelkistysvaiheeseen, muutin työskentelytapani niin, että käsittelin aineistoa antoisuusjärjestyksessä, eli sen mukaan, mikä luokka minua kiinnosti eniten (Eskola 2015, 198). Suoritin kuitenkin analysoinnin kaikkien aineistostani nousseiden luokkien osalta samalla tavalla. Pelkistin tutkittavien alkuperäisilmauksista eli sitaateista yhden sanan tai lauseen muodostamia kokonaisuuksia, taulukon 2 mukaisesti.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<p>"...piti osoittaa, että mihin työpaikkoihin on hakenut ja piti osoittaa, että on aktiivisesti hakenut töitä."</p> <p>"...tuleehan sieltä että tulee hyväksyä ne tavoitteet, mitkä sieltä asetetaan ne tavoitteet."</p> <p>"...ite pitää kuiteski hakea noita paikkoja..."</p>	<p>Tavoitteiden hyväksyminen aktivoi, Vaatimus aktiivisuudesta, Töitä pitää hakea itse</p>

Taulukossa 2, vasemmalla puolella esitetään tutkimushenkilön puheesta poimittu uraohjauksen kokemukseen liittyvä kommentti, joka on taulukon oikealle puolelle pelkistetty lyhyeksi ilmaukseksi. Tässä vaiheessa pyritään jäljit-

telemään tutkimushenkilöiden omaa kerrontaa mahdollisimman tarkasti (Laine 2015, 44). Tein tämän saman vaiheen kaikille aineistostani poimimilleni uraohjauksen kokemuksille. Tätä vaihetta kuvataan merkityssisällön muotoiluksi. (Moilanen & Räihä 2015, 61).

2.4.2 Pelkistettyjen ilmauksien yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen eli ryhmittely

Seuraavassa vaiheessa ryhmittelin kaikki saman pelkistetyin ilmauksen alle liitettävät uraohjauksen kokemukset (taulukko 3). Tässä vaiheessa pelkistetyistä alkuperäisilmauksista voidaan tarkastella samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Keskityin itse poimimaan aineistostani samankaltaisuuksia. Tämä ratkaisun tein siltä pohjalta, koska aineistosta nousseet uraohjauksen kokemukset olivat pitkälti samansuuntaisia, ja analysointivaiheessa kokemuksissa ei havaittu merkittäviä eroja. Erilaiset, toisistaan poikkeavat kokemukset huomioitiin, mikäli niitä oli useampia, tai mikäli kokemus arvioitiin tutkimustulokseen nähden merkittäväksi.

Pelkistettyjen ilmauksien muodostamisen jälkeen samaa asiaa tarkoittavat tai kuvaavat ilmaukset ryhmitellään, yhdistellään ja nimetään saman käsitteen alle. Tätä vaihetta nimitetään ryhmittely- eli klusterointivaiheeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109-111.) Ryhmittelin luokat, yksi kerrallaan, eri luokkiin. Muodostin pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia tutkittavan ilmiön luonteen, piirteen tai käsityksen mukaan. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyi yksittäisten tekijöiden muuttuessa yleisempiin käsityksiin. Klusteroinnissa muotoutui pohja tutkimuksen perusrakenteelle ja näin aineistosta saatiin jo suuntaa alustavista tutkimustuloksista. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110.)

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Tavoitteiden hyväksyminen aktivoi, Vaatimus aktiivisuudesta, Töitä pitää hakea itse	Oman aktiivisuuden tärkeys
Työllistymissuunnitelma piti tehdä, Piti täyttää kaavake ja suunnitelma, Suunnitelma piti päivittää Pitää tehdä hakemus,	Oma paikka hahmottuu erilaisten kokemusten kautta

Taulukosta 3, käy ilmi, miten pelkistetyt ilmaukset on ryhmitelty yhteen, saman sisältöiseen alaluokkaan. Tutkijan tulkitsemana tavoitteiden hyväksyminen aktivoinnista, vaatimus aktiivisuudesta, ja töiden hakemisesta itse, viittaa velvoitteiden aktivoivan, ja tämän pohjalta alaluokan yhteiseksi nimittäjäksi on määritetty " Oman aktiivisuuden tärkeys".

2.4.3 Luokkia yhdistämällä käsitteellisemmälle tasolle

Määrittelyistäni alaluokista muodostin yläluokkia ja edelleen pääluokkia aikaisemmin kuvattua yksityisemmästä yleisempään -menetelmää käyttäen. Tällä tavoin tutkimusaineisto tiivistyi entisestään käsitteiden tasolle.

Tätä sisällön analyysin viimeistä vaihetta kuvataan aineiston käsitteellistämiseksi eli abstrahoinniksi, jossa tutkimuksen kannalta olennainen tieto muutetaan valikoidusti teoreettisiksi käsitteiksi (taulukko 4, 29). Käsitteellistämässä alkuperäisilmauksista muodostettuja yleistyksiä jatketaan aineiston sisällön ja tutkimuskysymysten näkökulmasta niin pitkälle kuin on mahdollista. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 111.) Eli samaa asiaa kuvaavista alaluokista on muodostettu yhteinen yläluokka. Edelleen useista samaa asiaa kuvaavista yläluokista on muodostettu pääluokkia, ja mikäli johonkin kategoriaan on tullut useita pääluokkia, niistä on muodostettu edelleen yhdistäviä luokkia. Lopulli-

nen käsite saattoi siis muotoutua ylä-, pää- tai yhdistävän luokan tasolla. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastaus tutkimustehtävään voidaan hakea taulukon 4 mukaisella menetelmällä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 112) .

2.4.4 Luokittelusta kokonaiskäsitykseen

Sisällön analyysissä edellä kuvattujen vaiheiden jälkeen, tutkija tarkastelee aineistosta nousseita luokkia, ja niiden välisiä suhteita, joiden pohjalta hän pyrkii muodostamaan tutkimukselleen teorian. Abstrahoinnissa tutkija muodostaa yleiskäsitteiden avulla luokitteluprosessin päätteeksi kuvauksen tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 112.)

TAULUKKO 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Oman tilanteen hahmottaminen aktivoi Uuden suunnan miettiminen	Oman ajattelun kautta	Oman aktiivisuuden tärkeys	Oma aktiivisuus ja ohjaajan ammattitaito edistävänä tekijöinä ohjattavan uraprosessissa
Ammattitaitoinen ohjaussuhde vie eteenpäin Ohjaussuhde resursoitava erityisesti niille, joilla ei ole hyviä valmiuksia edetä	Ohjaussuhteen laatu korostuu vaativissa tilanteissa	Ohjaajalla tärkeä rooli	

Abstrahoinnissa tutkimuksen empiirinen osuus yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin, ja tuloksissa käydään läpi aineistosta muodostettu malli, käsitejärjestelmä, käsitteet ja aineistoa kuvaavat luokat. Luokat kuvaavat aineistosta nousseita merkitysrakenteita, jotka käydään läpi tutkimuksen tuloksissa. Tulosten tarkastelussa tutkija pyrkii hahmottamaan, miten tutkimuksessa esille nousseet asiat sijoittuvat tutkittavaan ilmiöön. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 113.)

TAULUKKO 5. Esimerkki analysoinnin tuloksena syntyneistä luokista.

Yhdistävä- tai pääluokka	Pää- tai Yläluokka
1. Oma aktiivisuus ja ohjaajan ammattitaito edistävinä tekijöinä ohjattavan uraprosessissa	1. Oman aktiivisuuden tärkeys 2. Oma paikka hahmottuu erilaisten kokemusten kautta 3. Ohjaussuhteen avaimet ohjaajalla
2. Eri ohjauksen muodot toiminnan tukena	1. Henkilökohtainen ohjaus, face-to-face 2. Ryhmäohjaus 3. Sähköiset järjestelmät ohjauksessa

Taulukossa 5 on esimerkki tutkimukseni aineistosta analysoinnin myötä nousseista luokista. Olen siis tutkimuskirjallisuuden mukaan selvittänyt analyysissäni fenomenologisen tutkimusotteen mukaisesti tutkimani ilmiön olemuksellisia merkitysrakenteita (Laine 2015, 46).

2.4.5 Yhteinen merkitysrakenne

Tutkimusaineistoa on tarkasteltu samankaltaisten yhteisten kokemusten tasolla, ei niinkään erilaisuuksien. Yhteisiksi kokemuksiksi arvioitiin sellaiset kokemukset, joita esiintyi kahdella tai useammalla tutkimushenkilöllä. Yhteisiä kokemuksia on kuvattu tutkimustuloksissa erilaisin tarkennetuin määrein: miten monella tutkimushenkilöllä on samansuuntaisia yhteneviä kokemuksia tai miten montaa tutkimushenkilöä kuvattu kokemus koskee. Määreitä ovat esimerkiksi kaikki, suurin osa, moni, muutama, yksittäinen. Yhteistä kaikille tutkijushenkilöille on lähtökohtaisesti se, että kaikki tutkimushenkilöt ovat samantyyppisessä EGR-hankkeessa, he ovat kaikki irtisanottuja, ja työttömiä. Tausta, kuljettu urapolku tai esimerkiksi irtisanomisten jälkeen määrittynyt enempi tai vähempi selkeä urasuunnitelma, ovat kullakin kokemukseltaan, toisistaan jossain määrin poikkeava. Tutkimusjoukko on jakautunut kahtia esimerkiksi sen perusteella, että osa tutkittavista on päätenyt pysymään samalla alalla, ja ovat työnhakijoina. Toiset ovat puolestaan päätenet ratkaisuun lähteä opiskele-

maan joko jatko-opiskelijoiksi tai täysin uutta alaa. Tähän liittyen, ja edellä kuvatun jakaantumisen pohjalta kertomuksissa on esiintynyt eroavaisuuksia. Laine (2015, 32) kirjoittaa, että vaikkakin jokaisen yksilön kokemuksellisuus on yksilöllistä, ainutlaatuista ja erilaista, yhteisöissä meillä on yhteisiä piirteitä ja tapoja kokea maailma. Asioilla on kullekin yksilölle eri merkitys. Ihmiset kuuluvat yhteiseen merkitykseen perinteeseen, ja tästä syystä niin yleisesti, kuin tässäkin tutkimuksessa jokaisen yksilön kokemus avaa tutkijalle jotain yleistä.

Teemahaastattelussa haastateltava on saanut pitkälti päättää luokkien puitteissa, mitä haluaa sanoa tai kertoa. Haastattelija ei ole esimerkiksi kysynyt sellaisia kysymyksiä, jotka olisivat voineet pohjautua aikaisemmin haastatellun henkilön kertomuksista. Tästä syystä joku tutkimushenkilö on voinut ottaa kerrotaansa toisenlaisen näkökulman kuin toinen, ja samanlaisia kokemuksia ei näin ollen ole kertomuksissa välttämättä esiintynyt. Sitä ei voi tietää, olisiko tutkimushenkilöillä ollut vastaavantyyppisiä kokemuksia verrattuna muihin tutkimushenkilöihin, jos niitä olisi tarkoituksellisesti aikaisemmin haastattelun pohjalta ohjattu ja kysytty. Haastattelu on tehty ennalta laadittujen teemojen, ei valmiiden kysymysten pohjalta.

Koska tutkimusaineistossani toistuivat pitkälti enemmän saman- kuin erisältöiset kokemukset, jätän tutkimuksessani yksilötason merkitystasot käsittelemättä, ja esitän tutkimustuloksissani pitkälti yhteisiä samanlaisuuden kokemuksia. Tuloksissa käsitellään siis pelkästään yhteinen, yleinen merkitys. Koska en pyri tutkimuksessani yleistettävyyteen, korostan kuitenkin, että tutkimustuloksissani yhteiset samankaltaisuuden kokemukset ovat pelkästään tutkimushenkilöiden yhteisiä kokemuksia, ei koko viiteryhmän, eli ICT-alan irtisanottujen työntekijöiden kokemuksia. Tutkimushenkilöstöllä on sisäistä samankaltaisuutta yhteisen ammatillisen taustan, ja työelämän kriisiytymisen muodossa. Tästä näkökulmasta käsin on perusteltua, että yhteisille kokemuksille etsitään, yhteinen, yleinen rakenne, ja pyritään näin ollen kokonaiskuvan kautta ymmärtämään tutkittavan ilmiön kokemuksellista suhdetta. (Laine 2015, 47-48.) Merkityskokonaisuuksista muodostuvaa kokonaiskuva, synteesiä käydään läpi kohdassa 4 Tulosten tarkastelua.

3 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käyn läpi analyysini pohjalta muodostamani luokittelut, jotka ovat samalla tutkimukseni tulokset. (taulukko 6) Olen pyrkinyt esittämään keskeisiä tutkimusaineistosta esiin nousseita ohjauksen kokemuksia tutkittavassa kontekstissa. Luokat kuvaavat tutkittavien henkilöiden samankaltaisia uraohjauksen kokemuksia erilaisissa ohjausympäristöissä, kuitenkin yksilöiden kokemana. Oman aineistoni analyysissä päädyin alempien luokkien pohjalta, taulukossa 6, vasemmassa sarakkeessa esitettävään kuuteen eri luokkaan, jotka ovat tutkimustuloksiani.

TAULUKKO 6. Tutkimustulokset.

Yhdistävä -tai pääluokka	Pää- tai yläluokka
1. Oma aktiivisuus ja ohjaajan ammattitaito edistävinä tekijöinä ohjattavan uraprosessissa	1. Oman aktiivisuuden tärkeys 2. Usko tulevaisuuteen hahmottuu erilaisista kokemuksista 3. Ohjaussuhteen avaimet ohjaajalla
2. Ohjausta kasvatusten ja sähköisten viestimien kautta	1. Yksilöohjaus, face-to-face 2. Ryhmäohjaus 3. Sähköiset järjestelmät ohjauksessa
3. Ajatuksia jäsentävät ja tukevat ohjausympäristöt	1. Outplacement-ohjaus työsuhteen hallittuna päättymisenä 2. Kollegoiden vertaistuki 3. Perheen tuki 4. Muut ohjaukselliset ympäristöt
4. Toimintaan ja työelämään ohjaavat ohjausympäristöt	1. EGR-hanke kannustavana ja monipuolistavana 2. EGR:n koettiin hyödylliseksi 3. TE-toimisto toiminnan mahdollistajana 4. TE-toimisto myös velvoitti
5. Byrokratia toimijuuden vahvistamisessa?	1. Mahdollisuuksien tarjoaminen 2. Toimijuuteen "kannustaminen"
6. Ohjaustoimien kehittäminen	1. "EGR:ää voisi vielä kehittää?" 2. "TE-toimiston toimissa kehittämisen varaa"

3.1 Oma aktiivisuus ja ohjaajan ammattitaito edistävinä tekijöinä ohjattavan uraprosessissa

Käsittelen tämän otsikon alla uraprosessiin merkittävästi vaikuttavia ohjattavan, ohjaajan ja heidän välisessä ohjaussuhteessa vaikuttavia tekijöitä. Otsikko kuvaa analysoinnin myötä määrittynyttä ylintä luokkaa: yhdistäviä- ja/tai pääluokkia ja seuraavassa esitetyt alaotsikot kuvaavat luokittelun seuraavia alakäsitteitä: pää-, ylä-, ja/tai alaluokkia.: *Oman aktiivisuuden tärkeys, Usko tulevaisuuteen hahmottuu erilaisista kokemuksista ja Ohjaussuhteen avaimet ohjaajalla.*

3.1.1 Oman aktiivisuuden tärkeys

Kaikille tutkimushenkilöille oli irtisanomistilanteessa tarjottu työnantajan tarjoamaa outplacement-ohjausta, jossa heille mahdollistui ryhmä- sekä yksilöohjaus. Kaksi tutkimushenkilöistä ei ollut outplacement-ohjausta tässä yhteydessä käyttänyt, aikaisempien irtisanomistilanteiden outplacement kokemusten vuoksi. Ohjausta aikaisemmin saaneet henkilöt totesivat tiedostavan ohjauksen välisen tarpeen ja vaikutuksen suhteen, vallitsevassa tilanteessa. Merkityksellisintä heidän johtopäätöksissään oli henkilökohtaisen tilannekuvan hahmottaminen lähitulevaisuutensa suhteen. Muut outplacement-ohjausta vastaanottaneet tutkimushenkilöt sanoittivat irtisanomisen tuntuneen aluksi vaikealta, epätoivoiselta ja ahdistavalta. Tärkeää heille oli ollut saada ajatus aktivoitumaan siihen, miten tästä eteenpäin. Outplacement-ohjauksessa, heti irtisanomistilanteen tultua ilmi, tutkimushenkilöillä oli ollut mahdollista jäsentää sitä, mitä uran aikana on tullut tehtyä, ja millaisia mahdollisuuksia tulevaisuudessa olisi. Merkityksellisintä oli ollut herättää itsereflektointi tietoiselle tasolle. Se oli auttanut pitämään toivoa ja luottamusta tulevaisuuden suhteen yllä. Tutkimushenkilöiden yhteinen tärkeä mielipide oli kriisitilanteen jälkeen löytää oma miänsä. Osa tutkimushenkilöistä kuvasi, että oman lähtötilanteen jäsentämisen kautta oma uraprosessi alkoi aktivoitua.

"...minä oikeesti mietin, että missä mä oon hyvä, ja mitä mä haluan tehdä ja mistä mä tykkään,... ja se oli niinku pohja sitte sille, että mistä se tuli sitte, ja ne niinku ne omat taidot ja muut mitä on elämässä." Greta

Alkutilanteen jälkeen kaikki tutkimushenkilöt ilmoittautuivat TE-toimistoon ja tukea heille tarjottiin myös EGR-hankkeen kautta. Aluksi erilaisia tukipalveluja tarjottiin enemmänkin työ- ja elinkeinotoimiston hallinnoimana. Alkutilanteessa työnantaja tarjosi mahdollisuutta outplacement-ohjaukseen, sen jälkeen ilmoitettiin työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaiksi. EGR-hankkeen alkaessa työllistymisen tehotimet hoituivat EGR-hankkeen kautta. Niin outplacement-ohjauksissa, työ- ja elinkeinotoimiston alkukartoituksessa tai EGR-hankkeen työllistämistä tukevissa koulutuksissa ja valmennuksissa tutkimushenkilöt joutuivat miettimään tulevaisuuden vaihtoehtoja. Tulevaisuuden suunnitelmat hahmottuivat tutkimushenkilöiden kesken uuden alan opiskeluun, jatko-opintoihin, tai omaa alaa koskevaan työnhakuun. Toisille epärealistiset työnhakymät pettymyksiin päätyneiden rekrytointiprosessien jälkeen vahvistivat päätöstä suuntautua uudelle uralle. Osa halusi pysyä alalla, vaikka työnhauissa ei oltu onnistuttu. Tutkimushenkilöt kuvasivat ohjauksen tukeneen ja motivoineen omaa ajatusta sen hetkisestä tilasta tai uudesta urasta.

Lähes kaikki tutkimushenkilöt toivat esille haastatteluissaan omia irtisanomistilannetta kuvaavia tuntemuksiaan. Irtisanomisen jälkeen mieli oli maassa, mutta yleisesti ajatukset saatiin käännettyä nopeastikin tulevaisuutta kohti. Palaute ja rohkaisu ohjauskeskusteluissa sekä onnistumisista koulutus- ja työsäoppimisjaksoilla kannusti eteenpäin, piti yllä positiivista mielialaa ja valoi uskoa tulevaisuuteen. Myöhemmin tyytyväisyys omiin valintoihin ja päätöksiin toi selkeyttä varsin sekavan oloiseen menneeseen aikaan. Positiivisimmin tilanteen nähneet muutamat tutkimushenkilöt uskoivat, että henkilö, jolla on idea, johon uskoa, löytää kyllä paikkansa. Vaikka työnhaku koettiin haastavaksi, ja tulevaisuuden töistä ei ollut tietoaakaan, pitivät he tärkeänä kuitenkin kuunnella omaa sisintään, hakea aidosti itseä kiinnostavia työpaikkoja, ja rakentaa urapolku omista lähtökohdistaan.

”Niin no en minä lähteny sellaisiin koulutuksiin...hankkeisiin tai kutsuihin, jotka ei vienyt sellaisille poluille, jotka minä oli mielessäni ite rakentanut...” Hermann

3.1.2 Usko tulevaisuuteen vahvistui erilaisista kokemuksista

Yleisesti tutkimushenkilöillä oli vahva luottamus tulevaisuuteen ja omaan osaamiseen. Tärkeänä nähtiin, että kaikki ei välttämättä tapahdu hetkessä, olihan massairtisanomisessa mukana lähes tuhat ihmistä. Taustalla eli vahvasti ikään kuin yhteinen ja yleisesti sovittu elämän kokemus, ”asioilla on tapana järjestyä” Vaikka tutkimushenkilöt olivat ajoittain huolissaan omasta tulevaisuudestaan, he kaikki jaksoivat sinnikkäästi uskoa työnhaun ja kouluttautumisen sekä osallisuuden nimiin. Muutamien tutkimushenkilöiden kuvaamana osallisuus lisäsi ainakin luottamusta, vaikka kaikki kokemukset eivät suoranaisesti tarjonneet työpaikkoja. Moni heistä halusikin lähteä EGR:n järjestämille kursseille jo yhteisöllisyyden ja osallisuuden vuoksi, taustalla tietenkin toive työllisyyden paranemisesta. Jotkut tutkimushenkilöt mainitsivat motivaation nousevan myös kollegoiden tai ystävien esimerkillisistä onnistumisista työnhaussa tai edistymisessä uraprosessissa. Yksi esimiestehtävissä ollut tutkimushenkilö kannusti alaisiaan ohjaukseen. Yleisesti kollegoiden kanssa jaetut kokemukset ja ajatukset tulevaisuudesta auttoivat hahmottamaan tilannetta. Kaikki tutkimushenkilöt seurasivat osallistumisen lisäksi uraprosesseissaan aktiivisesti työmarkkinoita, TE-toimiston kurssi-ilmoituksia, ja tiedotteita. Kokemukset ja puheet tavoitteellisuudesta viittasivat itse kunkin uransa prosessimaisuuden ymmärtämiseen vallitsevassa tilanteessa.

”...että kun tulee katottua ensin tämä homma, mutta tällee aikaa ihan...samalla tietenki seuraa jatkuvasti tulee katottua työpaikkailmotuksia ja muuten seurailen...” Frans

Ohjauksen hyödyntäminen ja vastaanottaminen vaikutti olevan usean tutkimushenkilön osalta kiinni omasta aktiivisuudesta. Osa tutkimushenkilöistä ei niinkään nähnyt ohjausta tarpeelliseksi, oman tilanteen hahmotuttua. Osalla oli kokemusta aikaisemmista irtisanomisista, tai tilanne oli muuten selkeää, ja prosessille uuteen tavoitteeseen ei tarvittu välttämättä ulkopuolista ohjausta.

“...en mä kokenu mitenkää, en kerinny turhautua, tai mitään muuta, enkä mä kokenu, että mulle olis tarvinnu paljon enemää tässä vaiheessa.” Cecilia

3.1.3 Ohjaussuhteen avaimet ohjaajalla

Useat tutkimushenkilöt kuvasivat haastatteluissaan myös ohjaajan tärkeää roolia monien mahdollisuuksien ohjaussuhteessa. Haastatteluissa tuli esille, että ohjaajan tärkeä tehtävä on tarjota henkistä tukea, jakaa monipuolista ja ajantasaista tietoa, ja olla myös kannustamassa ohjattavaa hänen tартtumiinsa tarjouiin. Ohjaajan sparrausta arvostettiin, mutta muutamat tutkimushenkilöt korostivat myös ohjaajan inhimillisyyden ja empaattisuuden tärkeäksi tekijäksi ohjaussuhteessa. Ohjaajan hyväksi ominaisuudeksi nähtiin myös kyky tehdä tarvittaessa linjauksia ohjattavan rinnalla. Muutamat tutkimushenkilöt erittelivät, että hyvä ohjaaja haastaa ja aktivoi ohjattavaa itseohjautuvaksi, ja antaa palautetta ja opettaa kyseenalaistamaan omia valintoja ja pohdintoja.

“Tuo lopun esimerkki aukaisi minun silmät. Eli osallistuin TE kautta työhakukurssille, jossa harjoiteltiin mm työhaastattelutilannetta. Mahdollisimman “ikäviä” kysymyksiä piti keksiä. Peruskysymys “kerro itsestäsi” ja “mitä haluat mieluiten tehdä” olivat yllättävän haastavia.” Eveliina

Ohjaussuhteen laatu korostui erityisen vaativissa tilanteissa. Yhden tutkimushenkilön kuvaamana kävi ilmi, että mitä haastavampi ohjattavan tilanne oli, sen merkittävämmäksi tuli ohjaajan ammattitaito. Muutama tutkimushenkilö kommentoikin edelliseen viitaten, että ohjaajan tehtävänä olisikin kyetä järjes-

tämään tukea erityisesti niille, joilla ei ole hyviä valmiuksia edetä. Ohjauksessa nähtiin tärkeäksi osata auttaa ohjattavia sanoittamaan omia ajatuksia oman tilan jäsentämiseksi. Haasteena irtisanomistilanteissa arveltiin olevan täsmäkoulutuksen ja näennäiskoulutukseen ohjaamisen eron. Toteutuuko ohjauksissa aina yksilölähtöinen tarve?

Lähes kaikki tutkimushenkilöt olivat nähneen ohjauksen hyödyttävän monin eri tavoin. Ohjauksessa ohjattavan toiminta oli yleisesti terästäytynyt. Reflektointitaitojen kehittyminen oli antanut uusia näkökulmia, ja eväitä vahvistaa ja laajentaa osaamista. Keskusteluissa oli myös herännyt ajatus tarpeesta kehittyä päästäkseen urallaan eteenpäin. Ohjauksessa syntyneiden keskustelujen pohjalta oli virinnyt ajatuksia ja suunnitelmia tulevasta. Ohjauksessa käytetyt työkalut olivat selkeyttäneet monin tavoin ohjattavien suunnitelmien, tavoitteiden ja mielenkiinnon kohteita.

"...että kyllä se oli ihan sellainen konkreettinen hyöty, ja sitte tavallaan se, että tosiaan vähän herättelee niitä omia ajatuksia." Cecilia

Moniulotteiset ohjauksen muodot nähtiin uravalmiuksia parantavaksi toiminnaksi. Erityisesti oman itsensä markkinointiin sekä osaamista ja asiantuntemusta lisääviin koulutuksiin oltiin useissa haastatteluissa tyytyväisiä. Ohjauksellisista markkinointi- ja uravalmennuskoulutuksista oltiin motivoituneita, ja niihin oli tunkua:

"Joo, mä sain hirveen paljon niinku vinkkejä...ja sitä että miten se kannattaa, niinku mullaki niinku koulutusta, että painotatko sä nyt siihen, että jos sä haet tiettyyn paikkaan, että mitä sä painotat, että painotatko sä työkokemusta vai koulutusta, että kaikkea tämmöstä, että sitä mä en ollut niinku ajatellu ollenkaan ite..." Daniela

Tosin muutamien tutkimushenkilöiden mielestä markkinointitaitoihin olisi ollut hyvä kiinnittää entistä enemmän huomiota. Useat tutkimushenkilöt kertoi-

vat, että pitkän, yhtäjaksoisen työuran jälkeen oman itsensä markkinointi ja oman osaamisen myyminen koettiin haastavaksi ja sen puute nähtiin jopa uhkaksi työllistymiselle. Ohjauksellisten harjoitteiden kautta useat ohjattavat olivat "pakottuneet" miettimään oman osaamisen sanoittamistaan ja myymistään, ja näin ollen markkinointitaitojen arvioitiin kehittyneen.

3.2 Ohjausta kasvotusten ja sähköisten viestimien kautta

Tutkimushenkilöt olivat saaneet ohjausta monella eri tavalla monessa eri ympäristössä. Tässä kappaleessa on tarpeen esitellä, millaisia ohjauksen muotoja tutkimushenkilöiden ohjauksessa on käytetty. Esitän kohdan 5.2.3 erillisenä sähköisen järjestelmien ohjauksena, vaikka se sisältäisikin yksilö- tai ryhmätason ohjausta. Merkitsevää tässä kohdassa on yksilö (5.2.1) - ja ryhmäohjaukseen (5.2.2) se, että sähköisten järjestelmien (5.2.3) ohjauksessa ohjaus ei ole tapahtunut face-to-face ohjauksessa ja yksi ohjauksen merkityksellinen elementti, fyysinen läsnäolo puuttuu. Käsittelen tässä kappaleessa tutkimusaineistosta nousevat seuraavat merkitystasot: *Yksilöohjaus – face-to-face, Ryhmäohjaus ja Sähköiset järjestelmät ohjauksessa.*

3.2.1 Yksilöohjaus, face-to-face

Kaikki halukkaat tutkimushenkilöt olivat saaneet yksilöohjausta outplacement-ohjauksessa ja EGR:n koulutusten ja uravalmennusten yhteydessä. Kaksi tutkimushenkilöä ei tosin nähnyt tarpeelliseksi osallistua työnantajan järjestämään outplacement-ohjaukseen. Myös tutkimushenkilöt, jotka irtisanomistilanteen alkuvaiheessa päättivät vaihtaa alaa ja suunnata opiskeluihin, eivät juurikaan osallistuneet EGR-hankkeen tarjoamiin koulutuksiin. Gretan kokemus life-couch-toiminnasta ja Benjaminin kokemus ulkopuolisesta valmennuksesta olivat kokemuksia myös yksilöohjauksesta. Kaikilta vaadittu työllistymissuunnitelma TE-toimistolle ja sen läpikäyminen oli myös henkilökohtainen ohjaustuo-

kio, samoin epävirallisemmat ohjaukselliset toimet, kuten keskustelut kavereiden, kollegoiden ja perheen parissa.

Kaikki tutkimushenkilöt kokivat yksilöohjauksen tärkeäksi, ja se oli heidän mielestään sellaista ohjausta, jossa saattoi pukea ajatuksia sanoiksi. Samalla tutkimushenkilöt kuvasivat sanoittamalla ajatusten jäsentyneen, ja omien pohdintojen kautta monet kysymykset olivat saaneet vastauksia. Yksilöohjaus oli siis aktivoinut myös ajattelemaan.

"...kyllä mä koen sen hyödyllisenä, ja kokisin sen ehkä hyödyllisenä tosiaan niinku muutenki, kun sitte siinä tilanteessa, kun se elämä mennee ikään kuin uusiksi, kyllähän se monelle se irtisanominen tarkoittaa sitä, että kaikki mennee uusiksi, niin niin..." Cecilia

"...kyllä mä luulen, että niille olis hyötyä, jos ne sais vähän enemmänki...ehkä just semmosta niinku...just sen oman...ainaki ite nään, että se paljo niinku lähtee kuitenkin siitä omasta itsetunnosta, itsevarmuudestaki ja semmosesta, että sitte saiski niitä töitä...että jos et sä oo niin kovin itsevarma ja niin on vaikee saaha niitä töitä...että pitäsköstä olla jotain semmosta...että siitä olis jotain hyötyä silloin heille...että jos ne sais semmosta..." Greta

Monet tutkimushenkilöt kuvasivat, että yksilöohjauksessa pystyttiin keskittymään juuri ohjattavan henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämiseen, ja tavoitteiden asettamiseen. Jäsennellyt pohdinnat autoivat tekemään omaa uraa koskevia päätöksiä. Oleellista henkilökohtaisessa ohjauksessa oli juuri se, että siellä lähdettiin liikkeelle juurikin ohjattavan omista toiveista ja mielenkiinnosta, mutta huomioitiin myös vallitseva elämäntilanne. Tavoitteet asetettiin näistä lähtökohdista.

Henkilökohtaisen ohjauksen tarve oli ilmeinen. Vaikka toisaalla tuli esille, että ohjausta oli ollut riittävästi tarjolla, niin joidenkin mielestä ryhmänohjausta olisi voitu enenevässä määrin korvata henkilökohtaisella ohjauksella.

”No kyllä mä toivosin, että sitä ois enemmän, sitä henkilökohtaista ohjausta, koska se sitte pakottaa miettimään, että mitä ossaa, ja silloin voi verrata niinkun sitä ommaa osaamistaan, voi laittaa niitä rukseja, että mä ossaan tuota ja mä ossaan tätä...”, Eveliina

Tutkimushenkilöistä kukaan ei ollut käyttänyt TE-toimiston tarjoamaa mahdollisuutta hyödyntää ammatinvalinnanpsykologin palvelua. Useissa kommentteissa tuli esille, että ohjaus olisi saanut olla myös syvällisempää ja tarvelähtöisempää. Ilmeisesti ohjauksessa ei riittävästi paneuduttu kuitenkaan henkilön itsensä toiveisiin. Irtisanomistilanteessa erityisesti TE-toimiston informointi olisi monien tutkimushenkilöiden kommentoimana toivottu koettua täsmällisempänä.

3.2.2 Ryhmäohjaus

Ryhmäohjausta oli tarjolla outplacement-ohjauksessa, EGR-koulutuksien ura- ja työnhakuvalmennuksissa, TE-toimiston infotilaisuuksissa ja EGR- Verkko-ohjaus tapahtumassa.

”Meillä oli monenlaisiaki tilaisuuksia, eli ...oli tällaisia käytännönläheisiä tilaisuuksia, jossa niinku kaikki työkkärien ja muitten vastaavien tahojen edustajat kävi esittelemässä omaa toimintaa, ja tuota...tota noin niin...eli tällaisia luontotyyppejä juttuja... ja sitte tällainen uraohjaus kuului kaikille, toki se oli vapaaehtoinen...siinä oli ryhmätapaamisia...” Cecilia

Ryhmäohjaus oli luonteeltaan yksilöohjausta pinnallisempaa, ja se oli enemmänkin informoivaa ja tiedottamisen omaista. Ryhmäohjauksissa keskityttiin pitkälti työnhakutaitojen parantamiseen. Tutkimushenkilöiden keskuudessa ryhmäohjaus nähtiin vertaistuen ja kokemusten jakamisen paikkana. Vertaistuesta sai voimaa, ja vallitsevassa tilanteessa ei tarvinnut olla yksin. Esimerkiksi Eveliina kuvasi kokemustaan näin:

”Mut se, että mua ainakin helpotti tässä prosessissa se, että mä en ollu tässä prosessissa yksin...vaan meitä oli neljä vai viiskö meitä projektipäällikköä täällä Oulussa, ja sitte oli vielä isompi porukka, ite 20-30 siinä porukassa, elikkä siinä ei tarttenu mieltä tai murehtia asioita yksin...” Eveliina

Ryhmänohjauksen vahvuutena oli myös osallisuuden tunne. Ryhmänohjauksessa tutkimushenkilöt olivat kokeneet saavansa olevan passiivisenakin – aina ei ole tarvinnut olla aktiivinen toimija. Osa tutkimushenkilöistä kuvasi ryhmänohjausta kuitenkin pintapuolisena, jossa asioihin ei ehditty syventyä. Muutamit tutkimushenkilöt olisivat halunneet kuulla ryhmänohjauksessa enemmän toisten kokemuksia ja jakaa ajatuksia yhteisesti.

3.2.3 Sähköiset järjestelmät ohjauksessa

Verkko-ohjaukseen luettiin kaikki muu henkilökohtainen ohjaus, paitsi face-to-face-ohjaus. Haastatteluissa nousi esille runsaasti erilaisia sähköisten järjestelmien kautta käytettyjä ohjausmuotoja. Ohjauksessa tai ohjauksen tukena oli käytetty muun muassa videoneuvotteluja, puhelinohjausta, sähköpostiviestimistä, linkedIn- tai facebook-kanavien käyttöä ja TE-toimiston verkkosivuja. TE-toimiston verkkosivuilta oli käytetty ammatinvalintatestejä, tiedotteiden lukemista käytännön menettelyistä prosesseissa, työttömäksi ilmoittautumista, mutta myös kurssien seurantaa ja niille ilmoittautumista.

”...sitte mä tein siellä mollin sivuilla sitä ammatinvalinta...siellä oli aika pitkät semmoset moninaiset kyselyt, ynnä muut, ja minä olin saanut sen täytettyä, niin se ehotteli mulle muutamia ammatteja, ja tuota, tuommonen lista siitä tuli, ja mulla jotenki heti kiinnitti huomion tuohon riville kaks, että tuomari, että se on tuossa.” Greta

Monet tutkimushenkilöistä arvostivat verkko-ohjauksen helppoutta. Verkko-ohjaus mahdollisti osallistumisen kotoa käsin. Tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että kenenkään tutkimushenkilöistä ei ollut tarvinnut käydä fyysisesti TE-toimistossa koko prosessin aikana. Helpoksi nähtiin myös informaation saataavuus, osallistuminen ja mahdollisuus ilmoittautua tai päivittää tietoja. Esimerkiksi Daniela kuvasi kokemustaan näin:

”Eihän se vaatinut muuta kuin se, että käyttää netin kautta, sieltä kävin ilmoittautumassa, ja tekemässä, pistämässä CV:n sinne TE-toimiston sivuille, ja tuota, mitähän siinä olis muuta ollu...Mä just mietin, että tarviko siellä, mutta mun mielestä siellä ei tarttenu ees käyä paikanpäällä?” Daniela

Verkko-ohjauksen helppoutta tulisi hyödyntää enemmän. Suuri osa tutkimushenkilöistä kertoi, että järjestelmän kankeus ja sekavuus toi kuitenkin pelonsekaisia fiiliksiä. Vuorovaikutuksen satunnaisuus ja kontrolloimattomuus loi ulkopuolisuuden tunnetta. Epätasälliset muutokset tai liian kireät aikataulut ilmoittautumiseen tms. nähtiin myös haitanneen ohjauksellisuutta. Verkkopalvelut nähtiin helppoudesta huolimatta kankeina ja sekavina. Tietojen päivittäminen koettiin hitaana.

3.3 Ajatuksia jäsentävät ja tukevat ohjausympäristöt

Tutkimusaineistosta nousi esiin erilaisia ohjausympäristöjä. Jaoin ohjausympäristöt kahteen kategoriaan. Ensimmäinen niistä on ajatuksia jäsentävät ja tukevat ohjausympäristöt. Tämä kategoria määrittyi kokemuksista, jossa ohjausprosessi käsitteli enemmänkin oman tilan ja tulevaisuuden jäsentämistä ja hahmottamista, sekä ajatteluun liitettävää ohjausta kuin konkreettisiin toimiin suuntaavaa ohjausta. Tutkimusaineistosta nousi esiin tähän teemaan liittyvät seuraavat merkitystasot: *Outplacement-ohjaus työsuhteen hallittuna päättymisenä, Kollegoiden vertaistuki, Perheen tuki ja muut ohjaukselliset.*

3.3.1 Outplacement-ohjaus työsuhteen hallittuna päättymisenä

Työnantajat olivat mahdollistaneet kaikille tutkimushenkilöille outplacement-ohjausta, jossa keskeisenä elementtinä on työsuhteen hallittu lopettaminen ja saattovaihe. Tutkimushenkilöistä kaksi ei ollut osallistunut viimeisimpään outplacement-ohjaukseen, koska he olivat saaneet vastaavantyyppistä ohjausta aikaisemmissa irtisanomistilanteissa, eivätkä nähneet sitä tarpeelliseksi. Outplacement-ohjauksen kokemuksia sanoitettiin osallistuneiden tutkimushenkilöiden osalta ylevästi. Ohjauksesta arvostettiin henkilökohtaisten tarpeiden huomioon ottamista. Yksi tutkimushenkilöistä totesi ohjauksen olleen tärkeä siitä huolimatta vaikka henkilökemiat eivät olleet täsmänneetkään. Yleisesti ohjauksessa oli tehty tietoisesti ohjauspalveluiden käyttömahdollisuus myös tulevaisuudessa. Ohjaukseen osallistuneet kokivat ohjauksen tärkeäksi, joka auttoi suunnan tarkentamisessa, antoi näkökulmia työmarkkinatilanteeseen.

"...kyllä niistä sai hyvin näkökulmaa, että jos on niinku avoimilta työmarkkinoilta viimeksi vuonna 2000 hakenu töitä, niin on se ihan hyvä käydä läpi niitä perusasioitaki, että siis ihan käytiin läpi, että miten nykyään haitaan töitä, ja minkälainen on nykyään, katotaan hyvä cv tai hakemus tai työhaastattelussa, niin millä lailla tuuaan esille omaa ammattitaitoa, etittiin niitä sanoja, että miten kuvaan siitä mitä mä osaan tehdä." Cecilia

Ohjauksessa mietittiin ja kehitettiin myös työnhakutaitoja.

"...että miten se nykyään poikkeaa, et mitä sun pitää ottaa huomioon, ja minkälainen CV sun kannattais tehdä, ja mitäs ne siellä haastattelussa sulta kysyy, et sillälailla päivitettiin niinku sitä työmarkkina, -tämän hetken työmarkkinatilannetta, niinku ihan, sillälailla ihan niinku ryhmässä käytiin, ja sitte meillä oli semmonen yksilöohjaus, jos halus, niin vielä lisäksi." Daniela

”kovin hyöty minulla oikeastaan oli se, että minä sain vinkkejä ja käytännön esimerkkejä niinkö viilata cv:hen tai minun markkinointimatsku semmoseen iskuun, että ne ovat kilpailukykyisiä sitten että.” Benjamin

Mutta myös keskusteltiin vallitsevasta tilanteesta kollegoiden kanssa.

”...ja sitä nyt sitte työssäollessa päivitettiin jo CV:tä ja päivitettiin LinkedIn-profiilia, ja haettiin töitä, ja istuttiin kahvilla työporukan kans, ja juteltiin asioista ja ja...” Daniela

3.3.2 Kollegoiden vertaistuki

Moni tutkimushenkilö oli kokenut kollegoiden tuen erityisen tärkeäksi eritoten irtisanomistilanteessa, ja heti sen jälkeen. Varsinainen irtisanomisilmoitus tuli osalle lomalla, ja juuri sillä hetkellä kaikilla ei ollut vierellä kollegoita tukemassa. Työpaikoilla ollessaan tutkimushenkilöt käsittelivät irtisanomistilannetta, ja tulevaa työttömyyttä osittain huumorin kautta, joka nähtiin voimauttavaksi.

”...kolleegojen kans tosi paljon, ja mietittiin kavereittenki kans, paljon puhuttiin ja mietittiin, että varmaan ne kolleegat oli siinä se kaikkein tärkein, tärkein ikään kuin viiteryhmä, koska kaikki oltiin samassa tilanteessa, niin se oli jotenki aika jännäki tilanne, meillä oli oikeesti niinku, sitä ei kukkaa usko, mutta se viimeinen niinku vajaa puoli vuotta, mitä siellä sitte oltiin tai muutama kuukausi, niin niin meillä oli hirveen hauskaaki siellä töissä aina välillä...siellä tuli vähän sellaista hurttia huumoria tietysti kans ja niinku...että silleen sieltä sai kyllä kauheen hyvin tukea.” Cecilia

”Meille ilmoitettiin, että tätä tartte saaha, ei oikeastaan saaakaan tehä, ...niin me lähettiin poimimaan mustikoita sitte porukalla, ikään kuin rakennettiin semmosta illuusiota, että meillä on mukavaa yhdessä ja nauttii siitä kesästä.” Hermanni

Osallisuus ja verkostoituminen kollegoiden kautta auttoi ymmärtämään myös sitä, että tämän asian kanssa ei painita yksin. Mukavat yhteiset muistot ylläpitivät luottamusta. Muun muassa Greta kuvasi kokemustaan seuraavasti:

”No siitä oli se hyöty, että ku se piettiin semmosessa niinku, mitähän meitä olisi ollu, kahenkymmenen ihmisen porukoissa, jotka oli, ainaki mulla niin, okei, niin minä tunsin ne ihmiset, tunsin melkein kaikki, siinä vaiheessa ketä siellä oli töissä, mutta ne ei ollu sillee varsinaisesti samaa työporukkaa kun minä, niin siinä hän juteltiin paljo, ja käytiin läpi, niinku että siinä sai tavallaan, sai purkaa läpi sitä kaikkea, että meijät on nyt irtisanottu, ja mikä ite kullakin on se tilanne.”

Greta

Vertaisryhmissä yhteisen kokemuksen jakaneiden samanhenkisten ihmisten kanssa puhuminen auttoi eteenpäin. Myöhemmin koulutuksiin ja työssäoppimisjaksoille osallistuttuaan osa tutkimushenkilöistä koki tärkeäksi, että menynyt aikaa, mutta myös tulevaisuuden suunnitelmia sai ja pystyi pohtia ja peilata entisten työkavereiden kanssa.

3.3.3 Perheen tuki

Perheen tuki irtisanomistilanteessa, ja sen jälkeisessä ajassa nähtiin arvostettavana asiana, vaikka kollegoiden kanssa asioista ja tilanteesta keskusteltiin enemmän. Suurin osa tutkimushenkilöistä mainitsi saaneensa tukea ja uusia, tuoreitakin näkökulmia vallitsevaan tilanteeseen perheen parista. Haastatteluisa tuli myös esille, että perheasioiden ollessa kunnossa ohjattavalla on paremmat lähtökohdat ratkaista uraan liittyviä tekijöitä, kuin jos asiat olisivat toisin.

”...tietenki tässä, puolison kans tietenki keskustellaan koko ajan näistä...eri vaihtoehtoista...” Daniela

"...ja totta kai sitä sitte, niinku omien vanhempien ja miesystävän ja sen semmosten kans sitte käy läpi, ja...mitäs tässä nyt tehtäs, ja miltä tuntuu ja kaikkea sitä..." Greta

Eveliina arveli, että jos kotiasiat eivät ole kunnossa, myös irtisanomistilanteen läpikäyminen voi olla haastavaa:

"...koska jos ei oo kotiasiat ja sitten taas työasiat ei oo balanssissa, kotona murehtii töitä tai töissä murehtii kotiasioita, niin ei se suju silloin oikein mikkää..."
Eveliina

Hermannin puolestaan näki tärkeimmäksi tukihenkilöksi puolison ja sen jälkeen muun perheen:

"...kyllähän se niinku perheeltä vaatii semmosta joustoa ja ehkä se kumminki vaimon kanssa kun on se tasapaino, niin lapset tullee sitte siinä perässä...ja jotaki on puhuttu, että ehkä pitää muuttaa toiselle paikkakunnalle." Hermannin

Kaikki tutkimushenkilöt eivät kuitenkaan nähneet tarpeelliseksi ruotia tilannetta perheen parissa tai he eivät halunneet osallistua keskusteluun. Näillä tutkimushenkilöillä perhetilanne oli stabiili tai sitten tutkimushenkilö on kyennyt itse ratkaisemaan oman tilanteensa ilman perheen tukea.

"...mutta että ite on sillee aloittanut ja puhunu sillee muuta, niin oikeastaan aika vähän, kun me perheen kans on tehty se päätös, että en oo töissä, ja sitte mä haen uudet työt." Benjamin

"...mutta sitte puoliso, avomies ei ota kantaa, mä välillä siltä aina kysyn vinkkiä, ...mutta ite mä enemmän mietin..." Eveliina

3.3.4 Muut ohjaukselliset ympäristöt

Muita haastatteluissa esille tulleita ohjauksen muotoja olivat ammattiliittojen uraohjaus, omakustanteinen valmennus, elämäntapakoulutus (life couch) tai oppilaitosinstituutiot, johon osa tutkimushenkilöistä oli työttömyysjakson jälkeen siirtynyt. Näitä ohjauksia oli käytetty vähänlaisesti, ja ne tulivat esille yksittäisinä asioina haastatteluissa.

“...toisaalta taas mä oon myös käynyt omakustanteisessa taas niinkö tavallaan valmennuksessa tai tällaisessa niinkö psykologisellä, ihan vaan niinkö tuota tunteakseeni itseäni, vahvuuksia ja heikkouksia paremmin, niin kyllä niistä kaikista oli hyötyä. Että jos sulla on niinku pätevä palvelun tarjoaja tai keskustelukumppani, niin varmasti mä ite uskon valmennukseen, jos se valmentaja on vaan kokenut ja valmentajalla on silmää ohjata oikeisiin tai ruokkia ajatuksia, niin totta kai siitä on hyötyä.” Benjamin

3.4 Toimintaan ja työelämään ohjaavat ohjausympäristöt

Tässä luvussa esitetään aineistosta nousseista tutkimustuloksia toimintaan ja työelämään liittyvistä ohjaavista ohjausympäristöistä. Tämä kategoria määrittyi kokemuksista, jossa ohjausprosessi selvästi suuntasi toimeen ja työnhakuun, ja sitä edistäviin toimiin. Keskeisenä ympäristöinä tässä kappaleessa ovat työ- ja elinkeinotoimisto sekä EGR-hanke (Euroopan globalisaatorahasto). Tutkimusaineistosta nousi esiin seuraavat luokat: *EGR-hanke kannustavana ja monipuolistavana, EGR:n koettiin hyödylliseksi, Työ- ja elinkeinotoimisto toiminnan mahdollistajana sekä Työ- ja elinkeinotoimisto myös velvoitti.*

3.4.1 EGR-hanke kannustavana ja monipuolistavana

EGR-hanketta pidettiin hyvänä työelämään tähtäävänä elimenä. Sen lisäksi, että se pitkälti järjesti koulutuksia ja mahdollisuuksia päästä työssäoppimisjaksoille,

niin merkittäväksi tekijäksi nähtiin myös EGR-asiantuntijan informointi ja ohjaus. EGR-hankkeen kautta tutkimushenkilöt pääsivät kehittämään uravalmentus-, työnhaku- ja markkinointitaitojaan. Tutkimushenkilöt saivat ohjausta ja informaatiota pääosin hankkeessa mukana olevien EGR-asiantuntijoiden kautta.

EGR-hankkeen hyödyllisyyteen suhtauduttiin osittain kriittisesti. Hankkeeseen osallistumisen myötä käsitys EGR:stä muuttui positiivisemmaksi. Suurin osa tutkimushenkilöistä nosti haastatteluissa esiin EGR-asiantuntijoiden tärkeyden ja ammattitaidon. Aineistosta nostettiin esiin erityisesti ohjauksen riittävyys, ja tilannekohtainen täsmäohjaus. Myös henkilökohtaisten toiveiden huomioimista ja niiden arvostamista kiiteltiin. Hermanni arvioi oman tilanteensa ehkäpä poikkeukselliseksi tapaukseksi, ja hän korosti haastattelussa sitä, että tutkimushenkilöiden toiveita koulutuksien järjestämisessä on kuunneltu, ja mahdollisuuksien mukaan toteutettu:

"...että paappa äkkiä ne tiedot...että huomenna on kokkous, niin voitko lähettää ne todistukset, että sinut on siirretty maisteriohjelmaan, niin siinä taas tuli esille, niinku ihmisten ammattitaito oli tosi hyvä." Hermanni

"...saivat tosi isot plussat...miten hoitaa asioita... et ne on ehkä ikään kuin ne kokemukset, mitä mä oon saanu, niin päällimmäisenä." Hermanni

Laajemminkin tutkimushenkilöt olivat varsin kiitollisia saamastaan ohjauksesta ja avusta. EGR-asiantuntijat toimittivat tutkimushenkilöille jatkuvasti hyödyllistä informaatiota ja ajankohtaista tietoa. Hyvä palaute kohdistui erityisesti asiantuntijoiden henkilöitymiseen. Varsinkin toisen asiantuntijan substanssin tuntemus on lisännyt luottamusta ja ohjauksen osuvuutta. Benjamin kuvasi kokemustaan seuraavasti:

"...niin oon saanu aina törkeen hyvää palvelua, etenkin tältä koulutuksia järkkäävältä...niin ihan niinkö jäätävän hyvää palvelua, että en mä jotenkin niinkö

ymmärtänytkään, että niinkö TE-palvelut vois olla niin hyödyllisiä...tai niin semmosia, voisko semmosia...voisko sanoa, että ihmisläheisiä, ettei oo pelkkä vi-rasto vaan.” Benjamin

Asiantuntijoiden hienosti hoidettu asiakaspalvelu on tehnyt asioinnista help-poa.

3.4.2 EGR-hanke koettiin hyödylliseksi

EGR-hankkeessa annettu ohjaus nähtiin hyödyllisenä. Kaikki haastateltavat näkivät EGR-hankkeen hyödyttäneen heitä jollain tavoin. Aika prosessissa on antanut tilaa miettiä tulevaisuuden suunnitelmia. EGR-hankkeen kautta järjes-tetyt yhteiset rekrytapaamiset työnantajien kanssa ovat ylläpitäneet ja lisänneet uskoa ja luottamusta tulevaisuuden työllistymisestä erityisesti niiden tutki-mushenkilöiden osalta, jotka ovat päättäneet jatkaa samalla alalla.

”...niin siellä rekrykahveilla oli sitä tavallaan näytettiin sitä, että miten se homma etenee, oli että on kaks ryhmää ja tämmönen on ihmisten status, niinku ryhmä-läisten status tällä hetkellä, ja että on ehkä tulossa jotaki koulutusta tai tai ei oo tulossa, ja kohta ratkee...” Eveliina

Erilaiset tapahtumat, ja ohjauksessa kannustaminen on auttanut verkostoitu-maan ja löytämään kontakteja. Osallistuminen on madaltanut kynnystä työllis-tää ja työllistyä. Yleisesti tutkimushenkilöiden kokemana EGR-hankkeen kautta järjestetyt koulutukset ovat olleet toimivia.

EGR on koettu hyväksi keinoksi työllisyyden tukemiseen. Halukkaat tut-kimushenkilöt ovat ohjauksen kautta päässeet osallistumaan EGR:n kautta jär-jestettyihin koulutuksiin, jotka on nähty parantavan uravalmiuksia, mutta myös tietämystä, ja työssäoppimisjaksojen myötä uskotaan myös laajentavan osaa-mista. Kaikki tutkimushenkilöt totesivat, että informaatiosta ei ole puutetta, sähköposteja ja tiedotteita on tullut riittävästi.

”Ja tuota tosiaan, kyllä sieltä nytten tulee niitä maileja, että nyt on tarjolla tämmöstä ja tämmöstä, ihan omasta aktiviteetistahan se on sitten kiinni, miten sä otat sen vastaan sen tiedon, ja mitä sä sillä teet...” Daniela

ICT-alalla työllistymiseen tähtäävät tutkimushenkilöt, joita oli noin puolet, näkivät hyvänä asiana nimeenomaan työelämän tarpeista lähtevän täsmäkoulutautumisen. Koulutusten järjestämisen epämiellyttävänä asioina samaiset tutkimushenkilöt olivat nähneet rajoittavan koulutustarjonnan ja byrokraattisuuden. Byrokratian ”koukeroissakin” EGR-ohjaajat ovat auttaneet hienosti. Osa tutkimushenkilöistä kertoi, että EGR-asiantuntijoilta saatu ohjaus oli huojentanut byrokratiasta johtunutta avuttomuuden tunnetta. Joissakin tapauksissa asiantuntijoiden inhimillisyys byrokratiaa kohtaan vähensi negatiivista suhtautumista koulutukseen. Hermanni mainitsi jopa liikuttuneensa saamastaan avusta:

”... liikuttuu kuinka se kuitenkin on... nää systeemitki kuiteski toimii ihmisten kautta...miten ne hoitaa ihmisten asioita...ollaan niinku...ikäänkui auttamassa ikäänkui ratkomassa ongelmia ja vastoinkäymisiä, niin se oli loistavaa...että on sillä väliä, että minkälaisia henkilöitä siellä työskentelee...että se on melekonen palvelutehtävä kuitenkin...” Hermanni

3.4.3 Työ- ja elinkeinotoimisto toiminnan mahdollistajana

Työ- ja elinkeinotoimisto (TE) nähtiin kahdessa valossa: Ensimmäinen ja positiivinen näkökulma instituutiota kohtaan tutkimushenkilöiden keskuudessa oli pitkälti toimiminen uravalmiuksien mahdollistajana rahoituksen kautta. Toinen, kielteisempi näkökulma nähtiin enemmän velvoittavana ja ”pakonomaisena”.

Irtisanotut työntekijät ilmoittautuivat työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaiksi pääosin heti irtisanomisen jälkeen. Asiakkaaksi ilmoittautuminen oli elinehto taloudellisen tuen saamiseksi. Asiakkaaksi ilmoittautuminen tapahtui

tutkimushenkilöiden osalta verkossa. Irtisanomistilanteen jälkeen TE-toimisto järjesti irtisanotuille infotilaisuuden asiakkuudesta ja menettelytavoista työnantajan tiloissa. Asiakassuhteessa irtisanotut tutkimushenkilöt laativat oman työllistymissuunnitelman, toimittivat omaa työhistoriaa kuvaavia dokumentteja sähköisiin järjestelmiin ja seurasivat informaatiota verkkosivuilta. Osa käytti TE-toimiston järjestämää omaehtoisen opiskelun tukea jatko-opintoihin tai lisäkouluttautumiseen. Tutkimushenkilöiden ajatukset TE-toimistosta vaihtelivat. Osa oli tyytyväisiä palveluun, osa näki kritiikin aihetta.

”On saanut sieltä kysymyksiin vastauksia, mitä olen kysellyt, ja kun on ollut ne puhelut, niin siinä on hyvin käyty läpi, mitä ollaan tekemässä, ja mikä on oma tilanne, ja tuota en osaa sanoa...ei minulla ole kyllä huonoa sanottavaa.” Aleks

3.4.4 Työ- ja elinkeinotoimisto myös velvoitti

Toinen tulokulma oli enempi velvoittava ja ”pakonomainen”. TE-toimisto koettiin monessa haastattelussa, varsinkin työllisyysjakson alussa, enemmänkin velvoitteena rahoituksen saamiseksi kuin mahdollisuutena. Tutkimushenkilöillä ei juuri ollut aikaisempaa kokemusta TE-toimistosta, ja lähinnä he kokivat TE-toimiston EGR-hankkeen hallinnoijana. Suurella osalla tutkimushenkilöistä ennakoasenteet ja kuvitelmat TE-toimistoa kohtaan olivat olleet jokseenkin sen tyyppisiä, että palveluista ei saa etua. Mielikuva TE-toimistosta näyttäytyi raskeana byrokrationa ja hallintona. Esimerkiksi Benjamin kuvasi ensimmäisiä EGR-rekrykahveja ”amatöörimäisiksi”, jossa verkkoyhteydetkään eivät oikein pelanneet ja systeemit olivat vanhanaikaisia:

”Siitä ekasta EGR-tapahtumasta jäi vähän sellainen amatöörimäinen vaikutelma, tota...se niinku kökkönen videoyhteys, ja kaikki oli jotenki vähän jännittyineitä, ja mä sitten, että onko se oikeasti niinkö näin jäykkää tai tavallaan niinkö, virastomaista muun muassa joku TE-palveluiden esimies esitteli jotain lukuja, ne oli 2

kk vanhoja, ja se sanoi, että hällä ei ole tuoreempia lukuja vielä järjestelmästä, ja mä ajattelin siinä ihmeissään, että tsiisus, että täällä ei ole jotain tietojärjestelmää, josta saa vain 2 kk vanhoja lukuja, että tuota raportoinnissa vähän kehitettävää...” Benjamin

Osa tutkimushenkilöistä pohdiskeli, voisiko TE-toimiston toiminta olla tehostempaa, viitaten sillä vuorovaikutuksen passiivisuuteen ja muutamien toimintojen epäjärjestelmällisyyteen. Monilla oli TE-toimiston toiminnasta ainakin hetkellistä kokemusta turvattomuuden tunteesta ja hämmennyksestä. Useat tutkimushenkilöt mainitsivat haastattelussa, että kursseille ilmoittautumisajan kohdat ja ohjeistukset muuttuivat ajoittain, tai ennen EGR-asiantuntijan aloittamista virkailijoiden jatkuva vaihtuminen aiheutti ärsytystä. Ideologia siitä, että yritettäisiin tukea työttömiä urapolun haasteissa joko jatko-opintoihin, uudelle uralle tai työllistymään, ei näyttäytynyt kaikille tutkimushenkilöille aina kovin suoraviivaisena. Järjestelmän monimutkaisuus heikensi palveluiden osuvuutta. Monet tutkimushenkilöt totesivat, että verkkosivujen tietoja päivitettiin liian harvoin, ja mielipiteissä korostui, että asioiden hoitaminen TE-toimiston suuntaan oli vaikeaa. Vuorovaikutukseen oltiin tyytymättömiä. Muutamat tutkimushenkilöt ihmettelivät sitä, että jos oikeasti halutaan tukea työttömien työllistymistä, miksi soittovälit saattavat olla jopa puolen vuoden välein, tai soittajat muuttuivat niin, että asianosaiselle ei ilmoitettu muutoksesta.

”...että pitäis olla tiettyinä päivinä tai kellonaikana, että pääsee klikkaantuu semmoseen...tai joskus siellä saattaa vaihtua nuo päivämäärät niinku koulutuksen alakamisajat tai tämmöset, lyhyelläkin aikavälillä...semmosia muutoksia...sen tyyllisiä juttuja.” Frans

”...ja sitte se että siellähän näky, että seuraava soittoaika, kun siellähän ei tarvi käydä jos et sä haluu, niinkui mäkään en ole ollenkaan siellä käyny, siellähän on se soittoaika, niin se ei välttämättä oo se se päivä, sä voit vaikka päivän oottaa, sieltä joku soittaa.” Daniela

TE-toimiston verkkotyökaluja haluttiin myös moderneimmaksi. Useissa haastatteluissa tutkimushenkilöt kuvasivat TE-toimiston systeemejä vanhanaikaisiksi ja hankaliksi. Kohderyhmälle ei ollut järjestelmässä ollenkaan ICT-alan nimikkeistöä.

”verkkopalvelut on ihan ok...vähän vois olla modernimmatkin...ja tuota, sähköinen asiointi tuota muutenkin tuota vähän niinkun ei hyvin suoraviivaista tai tämmöstä niinku käyttöliittymältään kilpailukykyistä, mutta hoitaa asiansa, mutta näyttää vähän siltä, että kun paperikaavakkeet vaan tehty sähköisiksi, että mietitty tavallaan sitä uutta...” Benjamin

Kuten aikaisemmin tuli jo esille, EGR-asiantuntijan ohjauksessa monet tutkimushenkilöt muuttivat käsitystään TE-toimiston alun niin jäykkään järjestelmään jonka myötä byrokraattisuuden tunne hälveni, ja systeemiin päästiin ajankanssa paremmin käsiksi. EGR-hankkeen kautta tarjottuihin koulutuksiin, valmennuksiin ja työssäoppimisjaksoihin osallistuttuaan monen tutkimushenkilön kokemus oli, että vastaanotetut palvelut hyödyttivät. Muun muassa kurssien nähtiin osallistavan, mutta myös parantavat mahdollisuutta työllistyä. Useissa kommentteissa korostui, että TE-toimisto on etupäässä hyvin selvillä vallitsevasta työmarkkinatilanteesta. Kaiken toiminnan taustalla nähtiin kuitenkin tarkoitus, saada irtisanotut työntekijät etenemään urallaan.

”Että tuota aika paljonkin on muuttunut mieli sen jälkeen, kun on asioinut siellä, tämän oman kokemuksen jälkeen, mikä se tuo oma EGR-neuvoja on ollut.” Aleks

3.5 Byrokratia toimintaan ohjaamassa?

Tutkimusaineistossa nousi vahvasti esille toiminnan byrokraattisuus erityisesti TE-toimiston ja EGR-hankkeen tiimoilta. Suurin osa tutkimushenkilöistä mielsi byrokraattisuuden ulkoisena, velvoittavana ja pakottavana tekijänä. Aineistosta muotoutui kaksi merkitysyksikköä, jotka toimivat pakotteina mutta samalla

myös mahdollisesti mahdollistajina ja aktivoijina. Tämän kappaleen merkityksyksiköt on kuvattu seuraavasti: *”Mahdollisuuksien tarjoaminen”* sekä *toimijuu- teen ”kannustaminen”*

3.5.1 Mahdollisuuksien tarjoaminen

Rahoitusta saadakseen tutkimushenkilöiden täytyi hyväksyä TE-toimiston ja järjestelmän ehdot ja tavoitteet. Raha ei tullut ilmaiseksi, vaan järjestelmässä tuli noudattaa ohjeita, joita seurattiin. Alekski ja Frans kuvasivat osallisuutta muun muassa seuraavasti:

”Eka soitto ja seuraava soitto olikin puolen vuoden päästä ja tuleehan sieltä että tulee hyväksyä ne tavoitteet, mitkä sieltä asetetaan ne tavoitteet. Se tota, ei sieltä ollu muistaakseni tuota. Sitten sieltä tuli, muistaakseni, maaliskuulla, kun oli puolivuotta kulunut eka soitosta.” Alekski

”Tuli pyyntö, että mihin firmoihin on hakenut, piti osoittaa, että mihin työpaikkoihin on hakenut ja piti osoittaa, että on aktiivisesti hakenut töitä.” Alekski

”...netissä vaan täyttää sellanen juttu, eihän siinä ollu mittää...että hae itse paikkoja ja etsi ...seuraa koulutustarjontaa...eikä mittää muuta.” Frans

Mahdollisuuksia tarjoamalla ohjattavia pyrittiin aktivoimaan. Tehtävät ja tavoitteet täytettyään tutkimushenkilöt olivat oikeutettuja saamaan vastinetta suoritukselleen. Järjestelmän kautta oli mahdollisuus lähteä opiskelemaan, kursseille tai EGR-hankkeen pariin, josta ovet edelleen saattoivat avautua työsäoppimisjaksoille tai muuhun toimintaan. Opiskeluun suuntaavat tutkimushenkilöt kuvittivat, että esimerkiksi uuteen ammattiin opiskelu ei olisi ollut mahdollista ilman järjestelmän omaehtoisen opiskelun tukea.

”Eli tuli lupa, että on päätös rahoitukselle, että on se omaehtoisen opiskelun tuki, koska ilman sitä ei olisi voinut lähteä opiskelemaan.” Aleks

3.5.2 Toimintaan ”kannustaminen”

Toimintaan ”kannustaminen” saattoi vaikuttaa pakottavalta. Muutamat tutkimushenkilöt viittasivat kommentteissaan toimineensa karensinkin pelossa. Saadakseen rahaa heidän täytyi olla jossain määrin aktiivisia. Tavallaan järjestelmä pakotti toimimaan aktiivisesti, mutta taloudelliset tuet myös motivoivat.

”...jos et sä siellä käy niinku säännöllisesti kattomassa, niin nehän voi mennä niinku ohi, ja sitte se mennee ohi, et sä et tee niihin vastausta, niin sehän vaikuttaa niinku siihen sun päivärahaan, sä joudut karensiin tai jottai...”

Daniela

”Niin se asiakkuus sen takia...pitää olla siellä asiakkaana sen kannalta, että mä saan ansiosidonnaisen...” Daniela

”... joku semmonen piti tehdä...tai se oli semmonen pitempiki kysely, missä kyseltiin, että haluatko tälle toimialalle, vai muulle, vai minkälaisia ajatuksia on, että mihin jatkossa suuntautuu...” Cecilia

Tehtäviksi ja velvoitteiksi kuului kaikille irtisanomistilanteen astuttua voimaan, ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi, tehdä työllistymissuunnitelma, päivittää tietoja omasta tilanteesta tietojärjestelmään, toimittaa cv:tä jne. Velvoitteiden hoitaminen koettiin toisinaan kiusalliseksi. Lähes kaikki viittasivat puheessaan, TE-toimiston asiakkuuden epämieluisaksi. Erityisesti irtisanomistilanteen jälkeen ajatukset järjestelmää kohtaan olivat varsin ennakkokuuloisia.

”...niissä on, että pitää olla työttömänä, ja hyväksyä se suunnitelma, ja välillä aina ihmettellee, että oonkohan mä painanu kaikki napit kohalleen, että silloin oli vähän semmosta turvattomuutta, fiilistä...” Hermanni

"...sitten taas toisaalta onhan se ihan niinku jätettömän jotenki byrokraattista ja mystistä ja sillee epäselevää, että vaikka niitä infoja meillekki piettiin, ja niitä koitettiin selevittää niitä asioita, niin jotenki on aina silleen niinku varpasilleen ja varovainen, että menneekö nää asiat niinku mää oon ymmärtäny, että niitten pitäs mennä, ja miten se on, ja jotenki niinku semmonen vähän semmonen olo, että on niitten armoilla, ja ei oo yhtään varma, että ollaanko me ymmärretty asiat samalla tavalla niitten kanssa, että miten nää hommat hoituu..." Greta

Haastatteluiden perusteella useiden tutkimushenkilöiden puheista välittyi byrokratian pelko. Olisiko toimintaan aktivointi voinut onnistua paremmin, jos osallisuuden taustalla ei olisi ollut epävarmuuden ja turvattomuuden tunteita? Voiko tällaisissa tilanteissa aktiivisuus muuttua passiivisuudeksi?

3.6 Ohjaustoimien kehittäminen

Tässä kappaleessa esitellään tutkimusaineistosta esille nousseita ohjaustoiminnassa nähtäviä epäkohtia ja kehitettäviä asioita. Samalla tämä kappale sisältää myös palautetta tutkimuksessa käsitellyistä TE-toimiston palveluista. Tässä kappaleessa käsitellään seuraavat merkitystasot: *"EGR:ää voisi vielä kehittää?"* sekä *"Työ- ja elinkeinotoimiston toimissa kehittämisen varaa?"*

3.6.1 "EGR:a voisi vielä kehittää?"

Siitä huolimatta, että EGR-ohjaus nähtiin yleisesti tutkimushenkilöiden keskuudessa kannustavana ja hyvänä, yksittäiset tutkimushenkilöt esittivät, että tulevaisuudessa TE-toimiston asiakassuhteen alkuvaiheessa byrokratian perheydyttämiseen olisi hyvä antaa enemmän ohjausta ja informaatiota. Myös sitä haluttiin täsmentää, että kommunikointifoorumit olisivat selkeitä, ja tiedotteet

olisivat ajantasaisia päivityksineen. Tutkimushenkilöt olisivat toivoneet käytettävän koko ajan samaa foorumia. Monissa kommentteissa keskeiseksi epäkohdaksi nousi järjestelmällisyyden puute.

Tutkimushenkilöiden ajatuksista kumpusi ideoita, joissa esitettiin muun muassa tulevaisuudessa toteutettavaksi kaksi erillistä urapolkua, joita esimerkiksi EGR-hankkeessa voitaisiin kulkea. Eveliina ehdotti seuraavaa:

”Oman kokemuksen pohjalta ohjauksessa voisi olla esim. kaksi erillistä polkua: jatkanko samalla alalla vai onko nyt hyvä hetki etsiä jokin ihan uusi ala. Nämä ”ääripäät” vaativat ainakin osittain erilaista lähestymistapaa. Pohja on sama – mitä osaan nyt.” Eveliina

Eveliina myös ehdotti, että ohjausta olisi hyvä antaa säännöllisin väliajoin uran eri vaiheissa, työelämässä, jo ennen ”kriisin puhkeamista”, ennen irtisanomistilannetta. Kriisien hallinta voisi olla ennakoidumpaa, ja homma tulisi saada nopeammin pyöräytettyä käyntiin kriisin puhjetessa. Ohjausta olisi tarjota työuran aikana säännöllisin väliajoin, oman tilanteen ja oman uran jäsentämiseksi ja selkeyttämiseksi.

Yleisesti EGR-koulutuksista haluttiin todeta, että niissä oli varsin paljon ideoita. Kurssien aikataulut, opiskelijavalinnat ja niistä etukäteen tiedottaminen nähtiin monien tutkimushenkilöiden kommentteissa jääneen kuitenkin ontuvaksi, ja niistäkin puuttui monelta osin järjestelmällisyys ja loogisuus. Saattoipa olla, että kun oli henkilö oli valittu jollekin kurssille, pian oli alkamassa joku toinen, itselleen sopivampi tai mielenkiintoisempi täsmäkoulutus, jolle ei ollut enää asiaa, kun yhdellä kurssilla oli jo mukana. Keskeyttäminen olisi tarkoittanut karensia. Daniela sanoitti ajatuksiaan näin:

”...kuulosti hyvältä kurssilta, niinku oliko, mutta siinä oli siinä vaiheessa ku tuli sitte tieto, että myöskin tämmönen ohjelmistotestaajan kurssi, niin se onki sitte liian myöhästä, ku oli jo valittu tänne, että sillai käy niinku huono tuuri...ei voitakasi ottaa..että te-toimisto on aika tiukka siinä, että jos sinut valitaan johonki,

niin sitte sä olet siellä...että se ei käynty, että jos mä oisin perunu..., niin mä oisin saanu karenssia, jos mä oisin perunu tämän paikan.” Daniela

Tutkimushenkilöt olivat selvinneet hyvin irtisanomistilanteesta, ja henkilöiden omat elämäntilanteet, kiinnostuksen kohteet, tavoitteet ja urapolun askeleet olivat EGR-hankkeen myötä selvinneet. Useimmilla tutkimushenkilöillä oli levollinen olo, ja he suhtautuivat tulevaisuuteen ehkä vähän varautuneesti, mutta kuitenkin positiivisesti.

Mulla on oikeastaan, aika levollinen olo...siinä mielessä, että mä nyt tiiän, minkälaisia töitä mä etin...mikä ei ollut minkään selvää heti syksyllä...elikkä mä tiiän minkä tyyppisiä, mitä mä haluan, ja mä ossaan poimia sieltä ne, elikkä ossaan poimia sieltä ne ...niin tuntuu, että mä oon löytäny niinku sen oman itteni uuvelleen...mä nauran nykyään enemmän, mulla on parempi olo nykyään, ja jotenki tuntuu, että elämä on tasapainossa. Eveliina

3.6.2 ”Työ- ja elinkeinotoimiston toimissa kehittämisen varaa”

Aikaisemmassa kappaleessa esitettiin kehitysehdotuksia EGR:lle. Tässä kappaleessa esitetään yksittäisten tutkimushenkilöiden esittämiä kehitysehdotuksia työ- ja elinkeinotoimistolle. TE-toimistoa haluttaisiin dynaamisemmaksi jäsennellymmällä, yksinkertaisemmalla ja selkeämmällä konseptilla.

”...mitä ite tuolla TE-toimistolla, elikkä se mitä mä niinku työvoimatoimistolta oon eniten kaivannu, on se, että ihminen joka ei oo 20 vuoteen 15 vuoteen hakenu töitä, eikä oo ollu te-toimiston asiakas, niin ois joku semmonen a4, ...että hoija nämä, tee nämä hommat, ja sitte ku tulee tämä työtarjous...” Eveliina

Lisäksi esitettiin, että irtisanomisen yhteydessä teetettäisiin heti osaamisen kartoitus, mitä osaan nyt, ja mitä haluan osata myöhemmin. Että ikään kuin itse kukin lähtisi oman suunnitelman pohjalta rakentamaan urapolkua ja paranta-

maan mahdollisuuksiaan edetä. Lisäksi tarpeelliseksi nähtiin keskittyä asiakkaiden markkinointitaitojen parantamiseen, oman osaamisen jäsentämiseen sekä heikkouksien ja vahvuuksien kehittämiseen.

Työnhakukursseilta odotettiin syvällisempää vuorovaikutusta ja palautteen antoa. Toki tutkimushenkilöillä oli niistä hyviäkin kokemuksia, mutta kaikki eivät olleet kokeneet ulkopuolisten konsulttien järjestämien koulutusten laatua välttämättä hyvänä. Kurseille osallistuneista muutamat tutkimushenkilöt totesivat valmennuksen laadun olleen epätasaista niin kouluttajien kuin sisältöjenkin osalta.

"...et sitte se oli niinku etähommaa periaatteessa...ja sitte se, että se oli minusta löysä, että tehkää, kotitehtävät on tämmönen, sitte ku me tullaan sinne, niin, te ootte tehneet ne ittellenne, ei niitä täällä katota, ja ei niistä täällä puhuta, niin seuraavalla kerralla ei varmasti kukkaa ollu tehny yhtää mittää...jos mä vertaan nyt, marraskuussa oli työnhakuvalmennus kaks viikkoa, niin se toinen vetäjä varsinkin, kun me saatiin niin kotitehtäviä, niin seuraavana päivänä niiden perusteella piti näyttää jotaki, ja palauttaa...elikkä se niinku pakotti tuota tekemään ja parantamaan, ja vaikka se sainkin vain aikaa 15 minuuttia." Eveliina

Tässäkin yhteydessä palataan siihen, että omalla aktiivisuudella on paljon merkitystä. Muutamien tutkimushenkilöiden puheista kävi ilmi, että konsepti toimii hyvin itseohjautuvilla, ja ohjausta on saatavilla, kun sitä osaa pyytää. Huolissaan oltiin kyseisen konseptin toimivuudesta passiivisimpien ihmisten kohdalla.

"...pohdin vaan, että sellaiset ihmiset jotka ovat hukassa, niin ne voivat tarttua enemmän semmoista henkistä tukea ja itsensä löytämistä...et tuota...koulutuksia on paljon, että jos se on semmosta jotaki näennäiskoulutusta, että jos se ei sitte johda mihinkään suureen unelmaan, niin se voi olla turhaa..." Hermanni

"...että tuota, kyllähän se varmaan jää aika paljon sen työntekijän oman tiedonhaun varaan, että en sillai ossaa niinku vieläkään näkis että tuota...sillälaila...tietenkin te-toimiston kauttahan sitä tulee, kun sinä meet sinne asiakkaaksi, sekin on mun mielestä ihan oman intressin varassa se, että kuinka paljon sinä käytät sinä tietoa, mitä siellä on, niin hyväksi." Daniela

Vaikka ohjauksessa nähtiin kehittämisen tarpeita, päällisin puolin oltiin kuitenkin tyytyväisiä. Kaikki tutkimushenkilöt olivat aktivoituneita järjestelmään, ja toiveikkaita tulevaisuudesta. EGR-hanke ja TE-toimisto olivat hyödyttäneet ja mahdollistaneet monin eri tavoin toimimaan, ja työttömyysjaksoa ei oltu yleisesti nähty turhauttavana. Keskusteluista pulpahti esille myös se, että tilanne olisi voinut olla toinen, jos irtisanomisen jälkeen ei olisi ollut alkuinfoa TE-toimiston järjestelmään siirtymisestä ja jos olisi jäänyt kokonaan ilman ohjausta. Tutkimushenkilöiden joukosta heitettiin ilmoille kysymystä, olisiko omaa tilannetta osannut itse omatoimisesti kartoittaa, jäsentää tai olisiko toimintaan osannut samalla tavalla aktivoitua ilman EGR-hankkeen mahdollistamaa ohjausta. Olisiko tutkimushenkilöt ilman tarjoumia (TE-toimisto, EGR-hanke) edes ymmärtäneet hakea ulkopuolista apua?

3.6.3 Yhteenveto EGR-hankkeen ja TE-toimiston palveluiden palautteista

Tutkimushaastatteluissa haastateltavat antoivat palautetta EGR-hankkeesta ja TE-toimiston kokemistaan palveluista. Samalla osa heistä antoi myös kehitysehdotuksia tulevaisuutta varten, vastaavan tyyppisiin hankkeisiin tai vastaaville kohderyhmälle. Kehitysehdotukset on harkinnan mukaan mahdollista hyödyntää myös laajempaan kontekstiin toimintoja kehittäessä.

Palautetta ja kehitysehdotuksia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä muistaa, että henkilöt ovat osallistuneet tutkimushaastatteluihin tilanteessa, jossa he ovat

TAULUKKO 7. Yhteenveto EGR-hankkeen ja TE-toimiston palautteista.

Palaute	Kehitysehdotukset
<p>EGR-hanke ja TE-palvelut+ + +</p> <ul style="list-style-type: none"> + EGR-hanke tehostava toimi + Osallisuuden mahdollistaminen + Ammattitaidon lisääminen, urakehityksen mahdollistaminen +Työnhakutaitojen kehittyminen +Ajankohtaista, ja hyödyllistä tiedon jakamista ja informointia monien foorumeiden kautta + Tiedottamista riittävästi +EGR-ohjaajien ammattitaitoa ja palvelualltiutta kiiteltiin +Yksilöllinen täsmäohjaus tarvittaessa + Koulutusten ja työssäoppimispaikkojen mahdollistaminen + Verkostoitumisen ja kontaktien luomisen mahdollisuus kollegojen/työnantajien kanssa esim. rekrykahveilla ja työssäoppimisjaksoilla + Rahoitus ja taloudellinen tuki + Omaehtoisen opiskelu tuki mahdollisesti lähtemisen opiskelemaan ja uudet urasuunnitelmat/ alanvaihdon + Työllistymissuunnitelma aktivoi, jäseni ajatuksia + Ajantasainen tieto työmarkkinatilanteesta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Irtisanomistilanteessa byrokratian ja järjestelmän perehdyttämiseen tehostetumpaa ohjausta ja informaatiota erityisesti alkuvaiheessa 2. Jossakin vaiheessa irtisanomisen jälkeen ihmiset eriyttäisiin suunnitelmien pohjalta samalla alalla jatka-ville ja alan vaihtajille. 3. Samalla alalla jatkavat keskittyisivät työnhakuun, alaa vaihtavat keskittyisivät tehostetusti oman alan löytymiseen ja vaihtoehtojen miettimiseen. 4. Irtisanomisen yhteydessä tai sen jälkeen osallistujilta vaadittaisiin tehostetumpi osaamisen kartoitus 5. Ohjausta tulisi antaa säännöllisin väliajoin, nykyistä tiheämpään 6. Kontrolli, seuranta/vuorovaikutus hankkeen järjestäjän puitteissa saisi olla tehostetumpaa 7. Enemmän ryhtiä, ja järjestelmällisyyttä foorumeille. 8. Tiedotteet ajantasaisia 9. Päivityksiä tiedotteisiin ja aikatauluihin tehostetummin 10. Verkkosivut moderneimmaksi ja dynaamisimmiksi. 11. Koulutuksiin ja toimiin ilmoittautuminen paremmaksi. Kaikille tasapuolinen mahdollisuus päästä kursseille ja ilmoittautua aikaikkunan puitteissa. 12. Ennakointia ja pidemmän aikavälin suunnittelua, sekä niistä tiedottamista järjestettyjen toimien kuten ammatillisten kurssien ja työnhaku-, ura- ja markkinointivalmennuksiin. 13. Työnhaku- ja uravalmennuksien kursseille haluttiin syvällisempää vuorovaikutusta ja ihmisten kohtaamista. 14. Sama ohjaaja/virkailija samalla henkilöllä koko ajan. (Alussa virkailijat olivat vaihtuneet)
<p>EGR-hanke ja TE-palvelut - - -</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Byrokratia - Asiakaskontaktien harvuus - Yksilöohjauksien harvuus - TE-palveluiden järjestelmän epäloogisuus -Järjestelmistä puuttui ICT-alan nimikkeistö - Asiakkaiden CV:itä ei luettu/seurattu - Koulutusten järjestämisen aikataulutus - Koulutuksiin ilmoittautuminen - Tiedottaminen paikoin puutteellista - Internet sivuissa parantamisen ja modernisoinnin varaa - Velvoitteet toisinaan kiusallisia 	

irtisanottuja, työttömiä työnhakijoita tai opiskelijoita. Tällaisessa tilanteessa jotkut henkilöt saattavat katkeroitua, ja tällaisissa tilanteissa yleisesti voivat vaikuttaa vahvat tunneryöpyt. Tällaisessa tilanteessa on luontaista, että jotkin kokemukset korostuvat ja näyttävät isommilta asioilta, kuin ne todellisuudessa

voisivat olla. Tutkimushenkilöiden huoli ja keskeisin elämäntehtävä irtisanomisaikana on etsiä työtä tai merkityksellistä, tulevaisuuden tavoitteisiin tähtäävää toimintaa. Pettymysten, epätietoisuuden ja toiveikkuuden tunnemyrskyissä kommentit voivat olla painokkaita. Siksi palautetta on hyvä tarkastella tietyllä kriittisyydellä. Oheisessa taulukossa (taulukko 7) on esitetty palaute TE-palveluiden ja EGR-hankkeen niin myönteisistä kuin kielteisistäkin kokemuksista. Myönteiset kokemukset on eritelty EGR-hankkeen ja TE-palveluiden osalta. Kielteiset kokemukset on esitetty yhdessä. Taulukon 7 yhteenveto ja tutkimustulokset saattavat sisältää vähäistä ristiriitaisuutta paikoin, koska kaikilta osin EGR-hanketta ja TE-toimistoa ei ole pystytty erittelemään. Osassa tutkimushenkilöiden kommenteissa EGR ja TE-toimisto saattavat sekoittua, ja myös aineiston käsittelyssä EGR- ja TE-toimistosta esitetyt kommentit ja palaute voivat olla päällekkäisiä tai limittyä toisiinsa. Palautteessa on pyritty nostamaan esille keskeiset ja toistuvat asiat, sekä huomioimaan mahdollisesti seikat, jotka voisivat olla hyödyllisiä tulevaisuuden kehittämisen kannalta. Yhteenvedon oikeassa reunassa on esitetty myös tutkimustuloksista poimitut tutkimushenkilöiden kehitysehdotukset.

3.7 Tutkimustulosten yhteenveto

Keskeiseksi tulokseksi tutkimuksessani nousi yleisen uraohjauksen lisäksi tehostettujen toimien vaikutus TE-palveluiden ja EGR-hankkeen kautta. Epäviralliset, informaalit ohjaukselliset toimet olivat varsin vahvasti läsnä tutkimushenkilöiden kokemuksissa. Aineistosta nousi esille, että tutkimushenkilöt hakivat turvaa ja tukea ajatuksilleen eheytymisvaiheessa perheeltä, kollegoilta ja muulta lähiympäristöltä, järjestäytyneen ohjauksen lisäksi.

Tutkimuksessani irtisanomisen jälkeen ihmiset eheytyivät varsin nopeasti, ja erilaisin keinoin ohjauksen avustuksella ihmiset suuntasivat katseet tulevaisuuteen. Tutkimushenkilöiden joukko jakaantui kahtia siinä vaiheessa, kun henkilöt tekivät valintojaan opinnoista, tai työllistymisestä. Yksi suuntasi työn-

hakuun, toinen jatko-opintoihin tai alanvaihtoon. Opiskelemaan lähteneet kiittelivätkin mahdollisuutta TE-palveluiden taloudelliseen tukeen omaehtoisen opiskelun tuen muodossa: ”Opiskelu ja alanvaihto ei olisi millään muotoa ollut mahdollista ilman TE-palveluiden taloudellisuuden turvaamista.” Työelämään tähtäävät arvostivat EGR-hankkeen kautta mahdollistunutta verkostoitumista ja kontakteja niin alan työnantajiin kuin vertaiskollegoihinkin. Ne koettiin niin henkilöiden itsensä, kuin uransakin kannalta merkittäväksi. Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että pääsääntöisesti saaduissa ohjauspalveluissa oli runsaasti kokemuksia outplacement-ohjauksesta, ja siihen rinnastettavissa olevista ohjaustoimista TE-palveluiden ja sen hallinnoiman EGR-hankkeen toimien muodossa. TE-palveluiden ja EGR-hankkeen kautta tapahtunut aktivointi ja järjestetyt tarjoumat edistivät tutkimushenkilöiden prosesseja eteenpäin, vaikka tutkimukseeni osallistuneet henkilöt kovin itseohjautuvia ja tietoisia omista mahdollisuuksista olivatkin.

Tutkimushenkilöt kuvasivat koko prosessia ja järjestelmää irtisanomisesta lähtien, pitkälti positiiviseksi ja hyödylliseksi. Vaikka soraääniä toimista kuuluikin, ohjaus ja tehostetut toimet hyväksyttiin ja erityisesti EGR-asiantuntijoiden ohjausta ja palvelualttiutta kiiteltiin. Tietynlainen ohjauksen vapaaehtoisuus ja valinnaisuus vahvistivat tunnetta halusta osallistua.

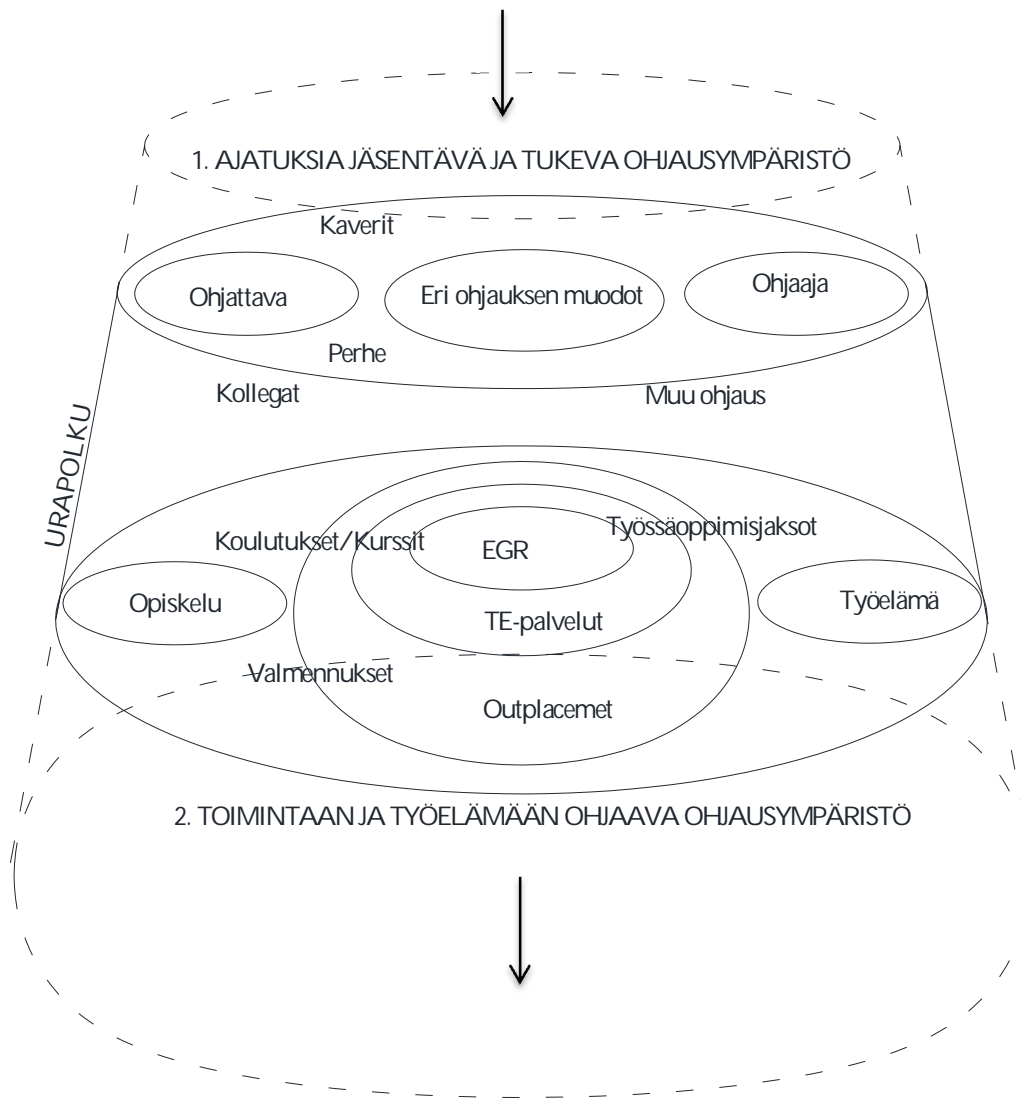
4 TULOSTEN TARKASTELUA

Tämän luvun tarkoituksena on avata lukijan ymmärrystä tutkittuun aiheeseen ja tutkimustuloksiin, niin käsitteiden, aikaisempien tutkimusten kuin ohjauskirjallisuuden valossa. Tutkimustulokseni peilaaminen ohjauskirjallisuuteen sekä tutkimustuloksistani laatimani malli erilaisten ohjausympäristöjen suhteista tutkimushenkilöiden kokemusmaailmassa auttavat hahmottamaan paremmin tutkittua ilmiötä.

4.1 Malli irtisanotun työntekijän ohjauksellisesta ympäristöstä urasiirtymässä

Tutkimustuloksistani olen siis kehitellyt mallin, joka kuvaa urapolun tai uraprosessin poikkileikkausta urapolusta tai uraprosessista ohjausympäristöjen kautta (Irtisanotun työntekijän ohjauksellinen ympäristö urasiirtymässä, kuvio 2, 65) vaiheessa, missä irtisanotut tutkimushenkilöt nyt ovat. Mallissa työttömäksi jäänyt henkilö on ajautunut urapolulla kriisiin, joka tässä tapauksessa on työpaikan menettäminen ja työpaikasta irtisanominen. Irtisanomistilannetta ja sen jälkeistä aikaa voidaan tarkastella ohjauskirjallisuuden pohjalta urasiirtymä-käsitteen avulla. Voidaan ajatella, että mallissa on kysymys urasiirtymästä ja malli kuvaa tutkimusaineistoni pohjalta, uraohjauksen kokemuksista kummunneita ohjausympäristöjä, jotka näyttävät järjestäytyneen tutkimukseeni osallistuneiden henkilöiden urapolulla seuraavasti (kuvio 2). Mallissa tutkimushenkilöiden kokemukset on yhdistetty, ja mallin urasiirtymä kuvaa kaikkien tutkimushenkilöiden yhdistettyä urapolkua.

Tutkimustuloksista nousi esille mallissani esitetyt kaksi keskeistä aiheeseen liittyvää teemaa (kuvio 2). Ensimmäinen, *(ajatuksia jäsentävät ja tukevat ohjausympäristöt)* ja toinen *(toimintaan ja työelämään ohjaavat ohjausympäristöt)* teema vastaavat myös ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni *(millaista uraohjausta irtisanotut työntekijät ovat saaneet?)*



KUVIO 2. Irtisanotun työntekijän ohjauksellinen ympäristö urasiirtymässä.

Yleensä massairtisanomisessa, kuten tutkimusympäristössänikin, koko yrityksen toiminta lakkautetaan, ja kaikkien työtehtävät näin ollen lopetetaan. Tutkimukseeni osallistuneet henkilöt olivat matkanneet raportissa kuvatun prosessin (kuvio 3, 67) mukaisesti urapolulla siihen pisteeseen, että heidät oli irtisanottu, ja haastatteluhetkellä kaikki työttömiä työnhakijoita tai opiskelijoita EGR-hankkeen parissa. Tutkimushenkilöt olivat siis haastatteluhetkellä kuvion 2 "sisällä". Kuviossa 2 nuoli kuvaa kulkusuuntaa. Tasot kuviossa kuvaavat ohjauksellisia tasoja, joita tutkimuksen aineistosta nousivat esille. Ensimmäisellä tasolla on ajatuksia jäsentävät ja tukeva ohjausympäristö, joka käsittää pitkälti yksilöllisen ohjauskeskustelun, mutta ennen kaikkea yksilön sisäisistä tekijöistä kumpuavan ohjauksen tarpeen. Toisella tasolla on toimintaan ja työelä-

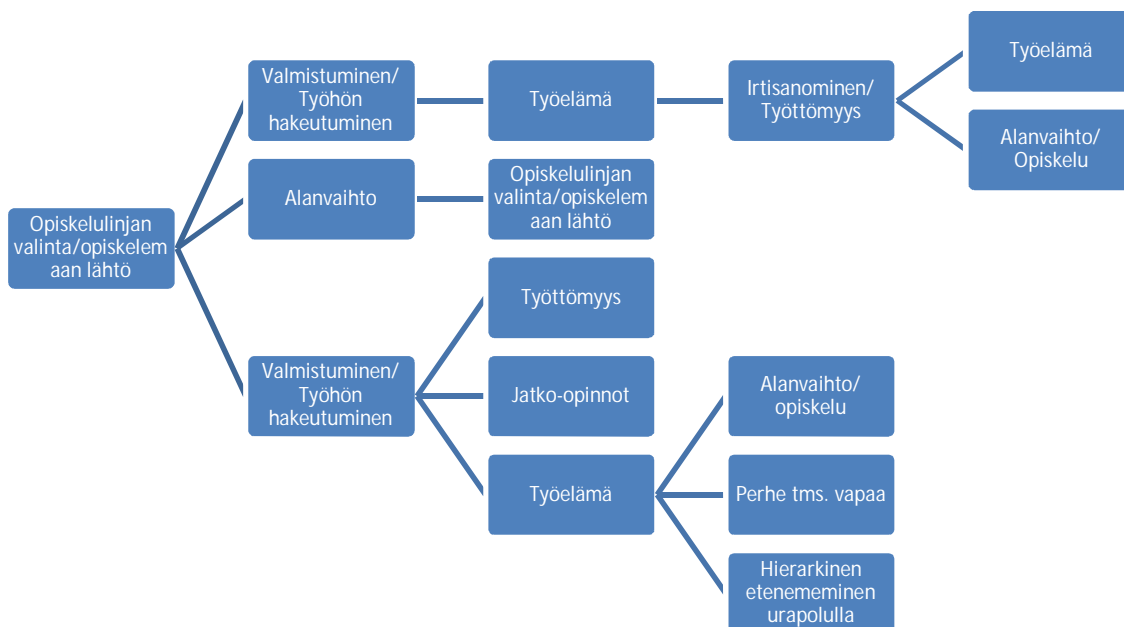
mään ohjaava ohjausympäristö, joka tähtää jo enemmän työelämään. Sen lähtökohta on enempi ulkoisissa kuin sisäisissä tekijöissä. Ensimmäisen ja toisen tason ohjausympäristöt ovat kaksisuuntaisia, eli ne toimivat molempiin suuntiin. Ensimmäisellä tasolla voidaan suunnata ajatuksia kyllä jo toimintaan ja työelämään, vaikkakin eheyttäminen ja ajatusten jäsentäminen olisivat vasta käynnissä, ja toisinpäin. Keskusteluissa tuli kuitenkin esille, että ohjattava ei ensisijaisesti heti irtisanomisen jälkeen ajatellut uudelleen toimintaan ja työelämään tähtäävästi, vaan irtisanominen oli kaiken kaikkiaan suurelle osalle niin iso juttu, että vaati aikaa prosessoida sitä. Sen vuoksi ohjausympäristöt on numeroitu aika- ja tarvelähtöiseen järjestykseen 1. ja 2.

Kuviossa 2 ylhäältä alaspäin laajeneva urapolku viittaa urasiirtymässä tapahtuvaan kokemuksen lisääntymiseen, ja vallitsevassa tilassa tapahtuvaan oppimiseen laajentumiseen. Kuvaan seuraavassa ilmiön ymmärtämiseksi tutkimukseni keskeisimpiä käsitteitä.

4.1.1 Urapolku rakentuu monien vaiheiden kautta

Mallissani esitettyä ihmisen uraa on kuvattu kirjallisuudessa poluksi tai elämänsuunnaksi, vaunutieksikin, jossa keskeistä on työn ja muun elämän osa-alueiden vuorovaikutus (ELGPN 2014; Gunz & Peiperlin 2007, 3-4; Poutanen 2014a, 10). Urasta puhutaan myös työtä tai työelämää koskevana elämänmittaisena oppimisen prosessina, jossa on useita elämän osa-alueiden rooleja (Arhur, Hall & Lawrence 1989, 8; Duffy & Dik 2009, 29; Lähteenmäki 1995, 25). Kirjallisuudessa puhutaan myös *urakehityksestä* (Ahlstedt 1978, 29). Todettakoon, että urakehitysprosessi on urapolun yläkäsite, ja se nähdään rakentuvan urapolun muutoksista, *urasiirtymistä*. Urakehitys on eri vaiheista koostuva prosessi, jonka aikana henkilö kehittyy ja etenee työelämässään. (Riivari 2009, 10.) Keskeistä prosessissa on toisiinsa sidoksissa olevat päätöstilanteet, jotka peräkkäisen jatkumon sarjana vaikuttavat toisiinsa. Ura muodostuu ennustamattomista työsuhteiden sarjasta, jotka ovat toisiinsa nähden hierarkkisesti järjestäytyneet.

Yksilön uraprosessissa ei näydy ainoastaan tehdyt valinnat, vaan myös jonkin vaihtoehdon valitsematta jättäminen. (Lähtenmäki 1995, 149.)



KUVIO 3. Esimerkki urapolkujen variaatioista Lähtenmäkeä (1995, 149) mukaan: Ylin urapolku kuvaa hyvin tässä tutkimuksessa haastateltujen (tutkimushenkilöiden karrikoitua) urapolkua.

Oheisessa kuviossa 3 on varioitu muutamia tyypillisiä urapolkujen vaihtoehtoja. Kuvio 3 auttaa hahmottamaan yleisesti urapolkujen variaatioiden moninaisuutta. Kuviossa viivat kuvaavat urasiirtymiä, joita kunkin yksilön urapolulle yleensä muutamia sattuu. Laatikot kuvaavat ura-askelia tai pysähdyksiä, kun tilanne uralla on vakiintunut tai tasapainossa. Kuviossa ylin urapolku on edennyt opintojen – työelämän – irtisanomisen/työttömyyden kautta olemassa olevaan tilanteeseen, urasiirtymään, jossa tämänkin tutkimuksen irtisanotut työntekijät tutkimushetkellä olivat. Kuviossa ylin urapolku kuvaa tähän tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden karrikoitua urapolkua. Kuviossa muut esitetyt urapolut ovat toisenlaisia vaihtoehtoisia urapolkuja, jotka ovat yhteiskunnassamme tyypillisiä, ja jotka voisivat kuvata joidenkin muiden henkilöiden urapolkuja.

Urapolkua on käsitteellistetty yksilön työelämän toteutuneiden toimien jatkumona tai ketjuna. Yksi lähestymistapa tarkastella urapolkua on mitata toimien määrää ja niiden järjestystä. Yhtä toimea voidaan kuvata urapolulla aina yhdeksi askeleeksi, *ura-askeleeksi*, joka edellä esitetyssä kuviossakin (kuvio 3) on nähtävissä. (Ahlstedt 1978, 28-29.) Urapolkua voidaan tarkastella myös ajallisesta näkökulmasta polkuna ajassa.

Laatimassani mallissa ja tässä tutkimuksessa varsin keskeiseksi nousutta *urasiirtymää*-käsitettä on määritelty liikkuvuuden käsitteen kautta. Ahlstedt (1978, 29) on määritellyt liikkuvuuden yksilön siirtymiseksi tai siirtymisen tiheyttä eri työtehtävään, työpaikkaan tai toimialalle. Urakehitystä nähdään tapahtuvan uraliikkuvuuden avulla. Heikkinen ym. (2012, 13) valottavat artikkelissaan Suikkasen ym.(2001, 11) tarkoittavan siirtymillä mm. "...vaihdoksia erilaisilla työmarkkinoille osallistumisen muotojen ja työsuhdetyyppien välillä, esimerkiksi vaihdoksia työllisyyden ja työttömyyden välillä tai siirtymisiä työvoiman ulkopuolelle tai työvoimaan." Tässä tutkimuksessa irtisanotut työntekijät ovat urasiirtymässä, ja niinpä tutkimushenkilöiden lähtökohdat ja tarpeet urasuunnittelulle ja uraohjauksellekin ovat moninaiset. He ovat uuden edessä.

Ura siis etenee tyypillisesti kunkin yksilön kohdalla prosessimaisesti eri aikakausien mittaisina, siirtymien kautta (Poutanen 2014a, 12; Amundson 2005, 12.). Uraan liittyviä valmiuksia hankitaan koko elämän ajan. Pohja luodaan opiskelu- ja kouluelämässä, niin kuin kävi ilmi myös tutkimushenkilöiden haastatteluissa. Opittuja taitoja voidaan hioa ja edistää esimerkiksi ohjauksen keinoin. Uran tyypillisiä siirtymiä yleensä ihmisen elämässä ovat koulun päättyminen, opiskelujen aloittaminen, työhön tai lisäkoulutukseen hakeutuminen, työpaikan vaihdos tai eläkkeelle siirtyminen. Ura etenee yleensä hierarkisesti ja yksilö pyrkii suuntautumaan niin, että tehty päätös palkitsee ja antaa menestymisen tunteen. Tässä kohdassa korostuu nimensä mukaisesti yksilön uran kehittyminen. (Lähteenmäki 1995, 149.)

Yksilön ura voi nykyisellään sisältää työttömyys-, koulutus-, kansainvälisyys-, vanhempainvapaa- tai vuorotteluvapaaajaksoja (Pekkari 2009, 16). Tyypillistä on, että nykyisin siirtymiä leimaa sattumanvaraisuus ja nopeatempoisuus,

aikaisemman tasaisesti etenevän kehityksen mukaan. Ura liitetään nykyään myös perheeseen, kotiin tai vapaaehtoistyöhön sitoutumisena. Omien mahdollisuuksien näkeminen ja toimeliaisuus omaa uraa koskevissa ratkaisussa luo pohjaa tulevaisuuden urasiirtymille. (Pekkari 2009, 106 - 107.)

4.1.2 Urasuunnittelusta uraohjaukseen

Kuten edellä kävi ilmi, yksilön urapolulle on luontaista erilaiset siirtymät. Siirtymistä osa tulee omien valintojen tai päätösten kautta, osaa ohjaa sattuma. Joskus käy myös niin, että jos ei itse tule valituksi tiettyyn opiskelupaikkaan tai tiettyyn työtehtävään useiden hakijoiden joukosta, yksilö joutuu tekemään valinnat ja päätökset niistä tarjoumista, mitkä itselle ovat suotuisia ja mahdollisia. Tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöiden urasiirtymät eivät ole itse valittuja, vaan niihin on ajauduttu massairtisanomisen kautta. Selvitäkseen kohdanneen urasiirtymän haasteista tutkimushenkilöiden on väistämätöntä tehdä jonkinlaisia tulevaisuuden suunnittelua joko omatoimisesti yksin, tai ohjauksen kautta. (Lampikoski 1998, 105.)

Kirjallisuudessa *urasuunnittelulla* tarkoitetaan oman osaamisen ja vahvuuksien hahmottamista, ja sen pohjalta tapahtuvan oman elämän ja uran suunnittelua. Urasuunnittelussa on keskeistä pyrkiä tietoisesti ja tavoitteellisesti luomaan uraa itselleen toivottuun suuntaan ja toimimaan suunnitelman mukaan saavuttaakseen itselle asetetut tavoitteet. Ilman tavoitteita on haastava suunnitella mitään. Urasuunnittelu auttaa rakentamaan urapolkua. Urasuunnittelu on todistettu tärkeäksi, koska urat eivät rakennu itsestään. Urasuunnittelu voi auttaa yksilöä jäsentämään ajatuksiaan. (Amundson 2005, 15; Lee 2002, 7.)

Urasuunnitteluprosessi liitetään yleensä siihen vaiheeseen uraa, kun eteen tulee lähinnä työelämää koskeva siirtymä tai haaste, jossa omat tavoitteet ja oma todellinen tilanne eivät kohtaa. Urasiirtymä voisi ajoittua jatko-opintojen jälkeen, työpaikan vaihdon tai yhtäkkisen irtisanomisen kohtaan. (Amundson 2005, 12.) Kuten tutkimushaastatteluissakin kävi ilmi, yksilöiden urasuunnittelu lähtee liikkeelle omasta kiinnostuksesta, omien toiveiden- ja mahdollisuuksien

kartoittamisesta ja tavoitteiden määrittämisestä ja olemassa olevien vaihtoehtojen punnitsemisesta. Tavoitteiden määrittely alkaa esimerkiksi oman osaamisen, motivaation ja henkilökohtaisten vahvuuksien analysoinnista. (Lampikoski 1998, 105.)

Ennen urasuunnittelua, voidakseen tehdä elämään suuntaavia päätöksiä ihminen tarvitsee terveen itsetunnon. Itsensä ymmärtäminen vaatii yksilöltä sellaisia taitoja, kuten ajattelu, muistaminen, oppiminen, ongelmanratkaisu, päätöksenteko ja reflektointi. Edellä mainituissa (Pekkari 2009) on kysymys metataidoista, joita ihminen tarvitsee yrittäessään hallita elämäänsä ja hahmottaakseen elämän kokonaisuutta. Itsensä tunteminen ei aina onnistu hetkessä, vaan se vaatii arjen keskellä yksilöltä pysähtymistä, vaivannäköä ja paneutumista. Tarkastelussa on hyvä arvioida omia arvoja ja asenteitaan, omaa itseään sekä itseään suhteessa muihin. Itsensä tarkastelun kautta yksilön vaikuttavuus oman elämänsä hallintaan voi lisääntyä ja yksilö kykenee hahmottamaan paremmin omia voimavarojaan sekä niiden käyttämistä. Tätä vaihetta tutkimuksessa käsiteltiin sanalla eheytyminen, ja laatimassani mallissa (kuviot 2, 65) se näyttäytyy ohjausympäristön ensimmäisellä tasolla, ajatuksia ja tukevat ohjausympäristöt. Kuten tutkimusaineistossanikin kävi ilmi, kun ihminen kokee voimaantumista ja eheytymistä, hän on valmiimpi tekemään omaa elämäänsä koskevia ratkaisuja ja päätöksiä riippumatta muista ihmisistä. Itsereflektion kautta yksilö voi oivaltaa muutoksen mahdollisuuden, joka on ensimmäinen askel urasuunnitelman toteuttamiselle. (Pekkari 2009, 65; Poutanen 2014c, 57.) Tutkimukseeni osallistuneet henkilöt eivät ainakaan kaikilta osin olleet heti irtisanomisen jälkeen valmiita tekemään omaa elämää ja uraa koskevia päätöksiä, vaan he tarvitsivat uraprosessissa aikaa. Tosin aika nopeasti eheytyamisen jälkeen tutkimushenkilöillä alkoi valmiimman oman uran ja elämän suunnittelu.

Usein yksilö ei selviydy urapolkunsu haasteista ja urasuunnittelusta oma-toimisesti, vaan tarvitsee siihen apua. Yksi selviytymiskeinoista on käyttää apuna *uraohjausta*, jota on tarjolla useissa erilaisissa instituutioissa Suomessa. Varsin monet ihmiset tarvitsevat jossain vaiheessa elämää ulkopuolista, formaa-

lia ohjausta selviytyäkseen elämän haasteista. Osa ihmisestä kykenee tosin urasuunnitteluun ilman ohjaustakin. Uraohjaukseen tullaan usein hakemaan apua elämän suunnan selvittämiseksi. Uraohjaus ei pelkästään liity vain ammatinvalinnan kysymyksiin. Nathan ym. (2006, 2) kuvaa, että myös työelämän erilaisissa vaiheissa, kuten irtisanomistilanteissa, uudelleen kouluttautumistilanteissa, tai eläkkeelle siirtymisissä hakeudutaan ohjaukseen.

Ohjauskirjallisuuden mukaan (mm. ELPGN 2014; Poutanen 2014; Nathan & Hill, 2006) uraohjauksessa ohjaaja auttaa eri keinoin ohjattavaa tunnistamaan omia resurssejaan oman suuntansa löytämiseksi. Uraohjaus on prosessi, jossa yksilö opettelee ohjauksen avulla hyödyntämään tunnistamansa resurssit niin, että hän oppii ja motivoituu tekemään uraan liittyviä, joskus epärealistiseltakin tuntuvia, päätöksiä ja tavoitteita sekä hallitsemaan uraan liittyviä kysymyksiä (Pekkari 2009, 59). Ohjausprosessi perustuu luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Ohjausprosessissa yksilö voi uusien mahdollisuuksien ja toimintatapojen avulla löytää uusia merkityksiä uudelle tiedolle ja sen suhteelle omaan elämäänsä. (ELGPN 2014; Poutanen 2014; Nathan & Hill, 2006.) Tärkeää ohjausprosessissa on ohjattavan oma aktiivisuus. Ohjausprosessissa ohjaaja voi tukea, rohkaista, opastaa ja kannustaa yksilöä informaation etsimisessä ja päätöksenteossa, sekä tuoda yksilölle tarkasteltavaksi erilaisia näkökulmia ja vaihtoehtoja mutta ohjaaja ei voi tehdä mitään yksilön puolesta. (Poutanen 2014b, 41; Poutanen 2014c, 57.)

Vaikeassa elämäntilanteessa aktiivisuuskaan ei välttämättä vie elämää eteenpäin. Elämän haasteet voivat aiheuttaa turhautumista ja vaikuttamisen tunteen vähenemistä. (Vesikukka 2001, 62-63). Tällaisessa tilanteessa ohjaajan tehtävänä on herättää ohjattavan mielenkiinto ja tarjoumien kautta rohkaista yksilöä tekemään omaa elämää koskevia valintoja ja päätöksiä, ja näin kannustaa ottamaan vastuuta omasta elämästään. Ohjausprosesseissa yksilö voi tulla tietoisemmaksi itsestään, mahdollisuuksistaan ja rajoitteistaan. Ohjaus auttaa vahvistamaan identiteettiään, jäsentämään paremmin itseään osaksi ympäröivää maailmaa oppimisen kautta. Ohjattavan yksilökohtainen huomioiminen edellyttää kaikissa toimissa ja puheissa ohjausta toteutettavan yksilöä kohtaan

kunnioittavasti. (Amundson 2005, 10; Joo 2005, 468 – 469; Karjalainen 2010, 16.) Poutanen (2014b) kirjoittaa, että itsenä tunteminen ja omien vahvuuksien tiedostaminen auttaa myös työelämän murrostilanteissa yksilöä ohjaamaan ajatuksiaan, tunteitaan ja tahtoaan itselleen parhaaksi. Itsetuntemuksen kehittyessä yksilö alkaa löytää omia kiinnostuksen kohteita, kiinnostavampia urapolkuja tai täysin uusia, entisestään poikkeavia työelämän toimintakenttiä. (Poutanen 2014b, 42-45.)

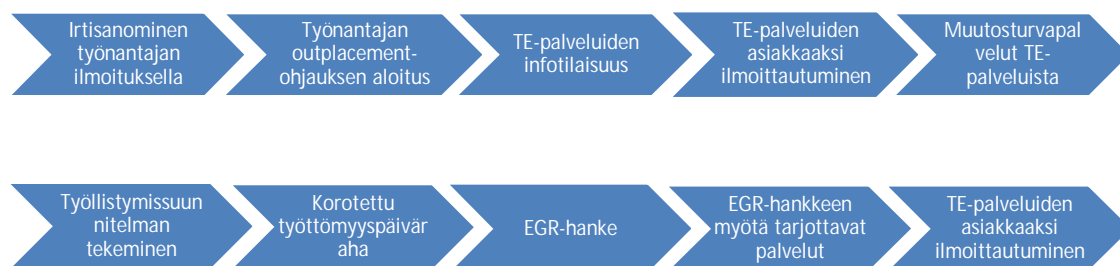
Urasuunnittelussa korjausliikkeitä joudutaan tekemään usein työmarkkinoiden ehdoilla (Amundson 2005, 21). Urasuunnittelu voi joissakin tapauksissa näyttäytyä laaja-alaisempana, joka ei välttämättä kohdistu suoraan työnhakuun. Urasuunnitteluksi voidaan nähdä myös ennalta suunniteltu merkityksellisen informaation hankkiminen ja taitojen kehittäminen omien tavoitteiden toteuttamiseksi ennen työmarkkinoille siirtymistä. (Vesikukka 2001, 48.) Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi opiskelun kohdentamista johonkin tiettyyn työtehtävään liittyen tai esimerkiksi kielitaidon tai kulttuurituntemuksen kehittämistä.

4.2 Eheyttävät ohjausympäristöt

4.2.1 Uralla eteenpäin itsereflektoinnin kautta

Useat tutkimushenkilöt kuvasivat haastatteluissa oman aktiivisuuden tärkeyttä. Irtisanomistilanteen jälkeisen alakulon jälkeen tutkimushenkilöt olivat nopeasti tiedostaneet, että oman tilanteen jäsentäminen aktivoi yksilöä urasiirtymässä eteenpäin. Kaikki tutkimushenkilöt olivat jollain tavoin saaneet ohjauksellista apua. Henkilökohtaista ohjausta oli saatu niin outplacement-ohjauksessa, TE-palveluiden työllistämissuunnitelmasta keskusteltaessa kuin EGR-hankkeen parissa. Vaikka kaikki eivät olleetkaan käyttäneet työnantajan tarjoamaa outplacement-ohjausta, olivat he silti keskustelleet omasta tilanteesta perheen, kavereiden tai kollegoiden kanssa. Nekin, jotka olivat jättäneet outplacement-ohjauksen väliin, olivat saaneet vastaavaa työnantajan tarjoamaan outplacement-ohjausta aikaisemmissa irtisanomistilanteissa.

Tutkimushaastatteluisissa tutkimushenkilöt kuvasivat irtisanomisprosessia (kuvio 4) jotakuinkin seuraavasti. Työnantajan irtisanomisilmoituksen jälkeen työnantaja kustansi ja järjesti vapaaehtoisen outplacement- eli uudelleensijoitumisen ohjauksen kaikille työntekijöille. Samoihin aikoihin TE-palvelut pitivät infotilaisuuden työpaikalla kaikille työntekijöille. Infotilaisuudessa kerrottiin TE-palveluiden tarjoamista muutosturvapalveluista, eli käytännössä mitä irtisanominen ja työttömäksi joutuminen tarkoittaa: Millaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja on olemassa, millaista apua on saatavilla, ja miten taloudellinen toimeentuki työttömyysaikana järjestetään? Tämän jälkeen työntekijät ilmoittautuivat TE-palveluiden asiakkaiksi, jonka myötä heillä on ollut TE-palvelut käytettävissään.



KUVIO 4. Muutosturvapalvelut irtisanomisprosessissa.

Kuten tutkimushenkilöt kertoivat, ja kuten TE-palvelut ovat informoineet, saadakseensa taloudellista tukea ja korotettua työttömyyspäivärahaa, jokaisen työnhakijan tuli tehdä työllistymissuunnitelma, jossa jokainen yksilö ennakoisi ja arvioi omaa työllistymistään ja tulevaisuuden suunnitelmiaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a.) Jonkin ajan kuluessa ELY-keskuksen hallinnoimana ja TE-palveluiden toteuttamana aloitettiin EGR-hanke työllistämistoimien nopeuttamiseksi. Kuten tutkimusaineistosta kävi ilmi, osa ei suunnitellut työllistyvänsä samalla alalla, vaan halusi vaihtaa alaa, ja lähteä opiskelemaan.

Oman tilan jäsentämisessä auttoi kaikkien tutkimushenkilöiden kertomana TE-palveluiden velvoittama työllistämissuunnitelman tekeminen yhdessä TE-toimiston virkailijan kanssa. Osa tutkimushenkilöistä kuvasi, että omaa mennyttä työhistoriaa ja uraa aukikirjoittaessa alkoi hahmottua käsitys siitä,

mitä minä osaan, ja mitä tulisi kehittää.. Moni mainitsi tässä kohtaa ohjaajan kanssa käydyn henkilökohtaisen ohjauskeskustelun avanneen huomaamaan mahdollista tulevaa työuraa tai tulevaisuuden suunnitelmaa edistäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia, vahvuuksia tai kiinnostuksen kohteita. Kaikki tutkimushenkilöt pitivät osallisuutta ja henkilökohtaista ohjauskeskustelua tärkeänä, korostaen ohjaajan roolia. Merja Karjalainen on löytänyt väitöskirjassaan Mentorointi työelämässä (2010) samoja piirteitä. Tutkimuksessa on tutkittu ohjauksellisuutta mentorointi-käsitteen kautta. Karjalainen on muodostanut tutkimustulostensa pohjalta rakenneulottuvuus-mallin, jossa mentorointia vastaava ohjaustoiminta nähdään tavoitteellisena ja tarvelähtöisenä. Ohjaajan ja ohjattavan vastavuoroinen suhde nähdään mallissa tärkeänä, jossa ohjaajan (mentorin) suhde ja vastuu tavoitteisiin päästäkseen nähdään korostuneena. Keskeisenä kuviossa näyttäytyy mentorin toiminta, mutta ilmiöön vaikuttaa myös toimintaympäristössä vaikuttavat muut tuki- ja ohjausresurssit, kollegat, perhe ja muut informaali-verkosto. (Karjalainen 2010, 110.) Nämä edellä esitetyt asiat ilmentyivät myös tutkimusaineistossani uraohjauksen kokemuksissa, ja ne ovat nähtävissä myös laatimassani mallissa, (kuvio 2, 67).

Ohjauksen riittävyttä arvioitaessa, yksi tutkimushenkilö olisi kaivannut enemmän henkilökohtaista ohjausta, ja toisen henkilön mielestä ohjausta oli ollut riittävästi. Isojen ryhmien ohjauksessa on luonnollista käyttää ryhmänohjausta, ja sitä oli myös runsaasti käytetty. Tutkimuksessa ei tarkalleen ottaen selvitetty eri ohjausmuotojen merkityksellisyyttä, mutta monenlaisia ohjausmuotoja oli käytetty. Sähköiset viestimet olivat tiedonsiirrollisesti nopeita, ja vahvasti mukana, prosessin edistyessä varsinkin koulutuksissa ja uravalmenyksissä ryhmänohjaus korostui. Henkilökohtainen ohjauskeskustelu hoidettiin pääosin puhelimitse. Vaikka juurikaan face-to-face keskusteluja formaalissa ympäristössä ei alun outplacement-ohjausta lukuun ottamatta oltu käytykään, ohjaukselliset keskustelut puhelimitse, kollegoiden, perheen ja kavereiden kanssa oli koettu tärkeiksi.

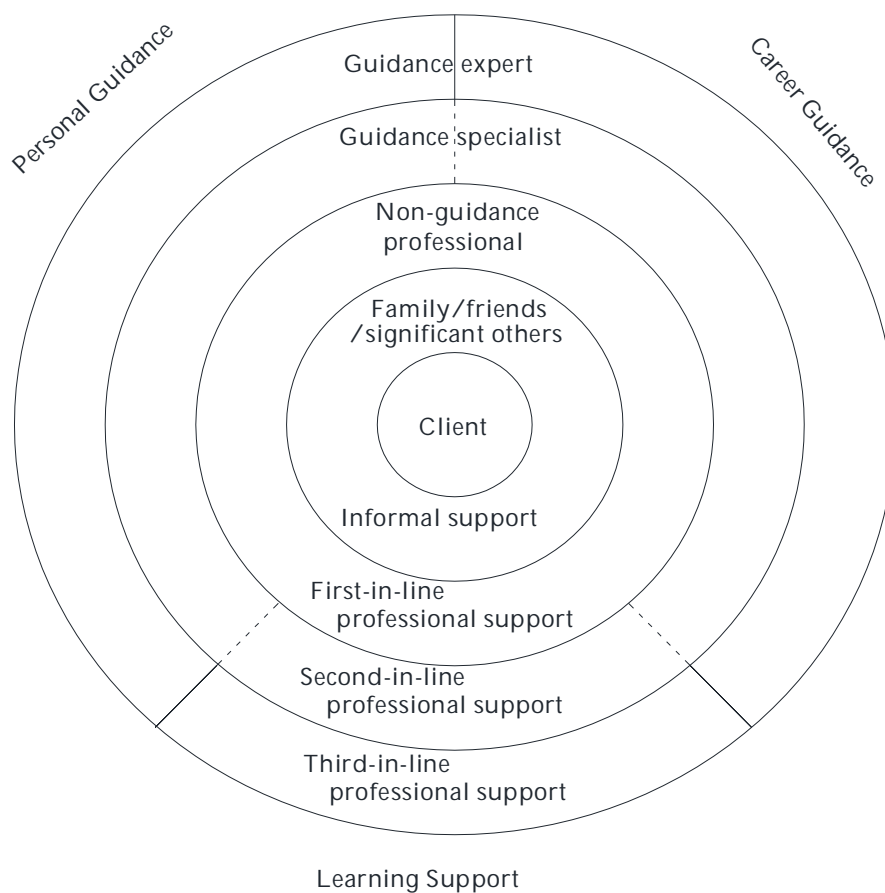
Huomattavaa oli, että samankaltaisuudesta huolimatta jo kahdeksan tutkimushenkilön tavoissa jäsentää asioita ja ajatuksia oli eroja. Muutamat tutki-

mushenkilöistä olivat osanneet aavistella irtisanoutumista, ja miettiä jopa alanvaihtoa irtisanomisen realisoituessa. Toiset eivät olleet vaivanneet ajatuksia kovin paljon tulevaisuudelle etukäteen. Jokaiselle löytyi oma tapa jäsentää asioita.

Kuten aiemmin on jo tullutkin esille, urakehityksen edistämiseksi ja ohjausprosessin onnistumiseksi tärkeää ovat ohjattavan metataidot. Ilmeisesti tutkimukseni henkilöillä vahvuudet jäsentää ja tiedostaa oma tila olivat olemassa? Tutkimushaastattelussa nousi esille kysymys urataidoista. Samalla kun kiiteltiin omaa mahdollisuutta ohjaukseen, ihmeteltiin sitä, miten sellainen yksilö selviää kriisistä ilman ohjausta, jolla ei ole hyviä valmiuksia edetä urallaan. Tähän kysymykseen törmätään varmastikin varsin usein ohjauksen kentällä toimiessaan. Lee (2002) pitää urataitojen merkitystä tärkeänä erityisesti urapolun haastavissa tilanteissa. Tätä Lee (2002) toi esille tutkimuksessaan, joka käsitteli urataitojen käyttöä muuttuvissa työelämän haasteissa. Leen mukaan uraa hallitaan uratytytyväisyyden kautta, jossa henkilö etenee urallaan suunnittelemansa urastrategian kautta kohti asettamia tavoitteita. Urataitojen nähdään kehittyvän uraprosessissa itsereflektoinnin kautta, jonka avulla voidaan saavuttaa uratytytyväisyys. (Lee 2002, 7.) Urataitojen merkitystä korostaa myös Prager (1998), joka ehdottaa omassa tutkimuksessaan uudenlaisia ajatus- ja käyttäytymismalleja urakehityksen onnistumiseen. Nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä on substanssiosaamisen lisäksi tärkeää ylläpitää ja kehittää urataitoja oman urastrategian onnistumiseksi. (Prager 1998, 2.) Pekkari (2009) viittaa Pragerin ja Leen tutkimusten uranhallintataitojen tärkeyteen kirjoittaessaan, että ohjausprosessin tavoitteellisuuden parantamiseksi metataitojen harjoittaminen on tärkeää. Tärkeitä taitoja oman uran edistämiseksi, ja ohjausprosessissa onnistumiseksi ovat itsetuntemuksen kehittäminen, reflektointi- ja päätöksentekotaidot, kyky asettaa tavoitteita ja hahmottaa tulevaisuutta, sekä kyky hallita ja organisoida elämää, ja ajankäyttöä. (Pekkari 2009, 65.) Näitä asioita piirtyi myös joidenkin tutkimushenkilöiden kertomuksissa, ja omankin arvioni mukaan tutkimushenkilöiden tietoisuuden taso omista mahdollisuuksistaan ja haasteistaan edetä uralla oli varsin korkea.

4.2.2 Yhtäläisyyttä Esbroeckin holistisen mallin kanssa

Tutkimushenkilöiden uraohjauksen kokemukset ovat jäsentyneet pitkälti samalla tavalla kuin Wattsin ja Van Esbroeckin 1998 kehittämässä kolmitasoisessa yksilökeskeisessä holistisessa ohjausmallissa (Van Esbroeck 2008, 39). Se on kehitelty alun perin kouluympäristöön, mutta Van Esbroeckin mukaan sitä voi soveltaa myös muihin ohjauksen ympäristöihin. Van Esbroeckin holistisesta mallista (2008, 38-39) on jalostettu alkuperäiseen kolmitasoiseen malliin nähden nelitasoinen, lisäämällä keskelle yksi taso, joka paremmin soveltuu tutkimusaineistoni tulkitsemiseen (kuvio 5).



KUVIO 5. Van Esbroeckin (2008) asiakaskeskeisen ohjauksen holistinen malli. (Kuvio muokattu alkuperäisestä lähteestä Van Esbroeck 2008, 39)

Kuvion 5 mallissa asiakas on kehämallin keskiössä, ja asiakkaasta seuraavalle tasolle on lisätty informaali ohjaus. Sillä tarkoitetaan perhettä, ystäviä ja

merkittävimpiä yksilön ympäristöön ja elämään vaikuttavia henkilöitä. Tutkimuksessani irtisanomisen jälkeen tutkimushenkilöiden ajatuksia olivat jäsentäneet ja tukeneet monissa yhteyksissä perheen tarpeet ja tilanteet. Myös samanhenkisten, ja samoissa ympyröissä työskennelleiden kollegoiden kanssa jaetut kokemukset näyttäytyivät tutkimuksessa tärkeinä. Asiakkaasta seuraavalla tasolla Van Esbroeckin (2008) mallissa ovat juuri informaaliset, epäviralliset ohjauksen muodot. Tutkimuksessani kaikki henkilöt olivat jäsentäneet ja keskustelleet omasta urasiirtymästä olostaan erityisesti kollegoiden kanssa, mutta myös perheen ja ystävien kanssa. Samalla itse kukin oli ohjannut ja ollut ohjattavana toisilleen. Holistisessa mallissa informaaliset ohjausympäristöt on nähty jopa formaaleja ohjausympäristöjä tärkeämpänä. Van Esbroeck (2008, 38) kirjoittaa, että belgialaisissa tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että keskiasteen oppilaiden ammatinvalintaprosessissa läheisimpien ihmisten tuki on nähty ammatinohjaajien tukea tärkeämmäksi. Usein ihminen haluaa keskustella ja hakea välitöntä hyväksyntää tai tukea ongelmalleen epävirallisista ohjausympäristöistä, kuten perheen, kavereiden, kollegoiden tai muista lähiympäristön sosiaalisista kontakteista. On myös mahdollista, että ohjauksessa yksilö saattaa perääntyä formaaleista ohjausympäristöistä ehkäpä kokemuksesta, ettei ole saanut riittävästi tukea, tai vaikkapa ujoudesta johtuvista syistä. Tällöin informaaliset, epäviralliset ohjausympäristöt osoittautuvat ensisijaiseksi. (Van Esbroeck 2008, 38-39.)

Van Esbroeckin mallissa seuraavalla tasolla on henkilöt, jotka eivät työskentele tai toimi virallisissa ohjausympyröissä, mutta kuuluvat virallisen ohjauksen ja läheisten ihmisten välimaastoon. Alkuperäisessä mallissa ja oppilaitosympäristössä tällaisia voisivat olla tutorit tai opettaja. Tässä nelikehäisessä mallissa, muun kuin oppilaitosohjauksen parissa ensimmäisen tason ohjaajilla voitaisiin tarkoittaa esimerkiksi humanien säätiöiden tai yhdistystoiminnan parissa olevia vapaaehtoistyötä tekeviä henkilöitä esimerkiksi SPR:n, kirkon mielenterveysseuran tai jonkun muun taholla tai vaikkapa sosiaali- tai päihdetyöntekijää. Toisella tasolla ovat järjestäytyneet ohjausympäristöt, joissa ohjausta annetaan yksilön tarpeista lähtöisin. Tällä tasolla voisivat olla vaikkapa työ-

ja elinkeinotoimiston virkailijat, uraohjaajat. He voivat toimia jossain määrin yhteistyössä sisemmän tason ohjaustyöntekijöiden kanssa. Malli kuvaa sitä, miten ohjauksen holistisuus vähenee ja eriyttämistä tapahtuu tason sisältä ulkokehälle mentäessä. Mallin toisella tasolla eri ohjausympäristöjen välinen yhteistyö voi vielä toimia, mutta kolmannella tasolla ohjauksen eri ympäristöjen välinen yhteistyö on vähäistä tai sitä ei ole ollenkaan. Mallin kolmannella tasolla vaikuttavat ohjauksen ekspertit. Mallin kolmannelle tasolle istuisi hyvin esimerkiksi tässä tutkimuksessakin merkityksellisen roolin saaneet EGR-asiantuntijat tai juuri ICT-alan uraohjauksen konsultit. Tällä kehällä ohjaajat ovat erikoistuneet johonkin spesifiin osa-alueeseen, ja heillä on rajoitteita hoitaa toisen alan tai sektorin ohjaustehtäviä. Van Esbroeckin mallissa ohjaus eriytyy uraohjaukseen, oppimisen ohjaukseen ja ihmisen muun henkilökohtaisen elämän ohjaukseen. Edellä esitettyjen ohjausten tilalla mallissa voisi olla myös joku muu ihmisen elämän osa-alueen ohjauksen tarve. (Van Esbroeck 2008, 39.)

Van Esbroeckin (2008, 40) esittämää mallia on kritisoitu siitä, että ihminen tarvitsee kokonaisvaltaista ohjausta, ja uloimmille tasoille mentäessä yksilö todennäköisesti saa ohjausta yhteen ongelmaansa, ja kun se ratkaistaan, voi yksilö jäädä kokonaan ilman ohjausta. Yksilön ongelman tai huolen taustalla voi olla kuitenkin muut huolet, kuin mihin ohjattava on apua hakenut. Ohjattava on esimerkiksi hakenut ohjausta työttömyyteen julkisen puolen työvälitysohjauksesta, ja ohjausta olisi kenties tarvittu jonkin muun huolen kun työttömyyden hoitoon. Mutta kun yksilö on työllistynyt, ohjausta hän ei ole enää tarvinnut tai saanut, ja näin ollen kaikki/koko ohjaussuhde on lopetettu. Tällaisissa tilanteissa voi käydä niin, että yksilön todelliset ongelmat eivät poistu tai häviä, mutta hän on työllistynyt ja saanut ohjausta sieltä, mistä hän on mennyt sitä hakemaan. Tällöin spesifi ohjausympäristö on täyttänyt tehtävänsä. Olisiko kuitenkin juuri tämä ohjausympäristö ollut se paikka, mistä apua olisi pitänyt mennä hakemaan? Olisiko läheisten, tai informaalien tahojen tullut ohjata yksilö toisenlaisen ohjausympäristön pariin lähtökohtaisesti. Sillä on siis merkitystä, minkä ympäristön ohjaukseen yksilö ohjataan. Tässä mielessä eriytetyt ohjausympäristöt ovat haastavia ja "vaarallisia" ohjattavan kannalta. Holistinen ohja-

usmalli ja kokonaisvaltainen ohjaus siis olisi yksilölle spesifimpää ohjausta suositeltavaa. (Van Esbroueck 2008, 40.) Käsitteiseni mukaan tutkimukseeni osallistuneet henkilöt olivat holistiseen malliin nähden aika lailla spesifin ohjauksen parissa, ja heidän kertomuksissa ohjauksen puute ei kuitenkaan tullut esille. Tutkimushenkilöt olivat pääosin saaneet riittävästi ohjausta. Sitä tosin on vaikeaa ennustaa, miten tutkimushenkilöiden urasiirtymä onnistuu EGR-hankkeen- ja sieltä saatujen ohjauksellisten toimien loputtua.

Van Esbroeckin (2008, 39) esittämässä mallissa on runsaasti yhtäläisyyksiä tutkimusaineistostani kehittäessäni mallin (kuviot 2) kanssa. Näen, että molemmilla malleilla ollaan uuden uran suunnittelussa, sopeutumisessa uuteen tilanteeseen, urasiirtymässä, jossa ohjaukselle on ilmeinen tarve. Ensimmäiseksi näissä molemmissa korostuu vahvasti se ajatus, että ohjaus epävirallisissa muodoissa auttaa jo usein ihmistä. Välttämättä yksilön ei tarvitse aina hakea apua tai tukea järjestäytyneen tai ammatillisen ohjauksen parista, ja kuten Van Esbroeckin (2008, 38) kirjoittaa, järjestelmälliset systeemit eivät välttämättä ole ihmiselle se tärkein ohjauksen tapa. Tätä tukee myös Peavyn ja Joon kokonaisvaltaisempi näkemys ohjauksesta, jossa on kysymys ihmisten kokonaisvaltaisesta auttamisesta. (Peavy 2004, 23; Joo 2005, 469). Toiseksi mallit esittävät, että ohjausta tapahtuu useilla eri tasoilla, mutta kuitenkin ohjaus liikkuu eri tasojen välillä. Kolmanneksi ohjaus on ja tulee aina olla lähtöisin yksilöstä, ohjattavan tarpeista, ja se tapahtuu ohjaajan kanssa vuorovaikutuksessa. (Van Esbroeck 2008, 38.)

4.3 Ohjauksen monet ulottuvuudet yksilön apuna

Tutkimusaineistossani nousi vahvasti esiin myös ohjaussuhteen aikana ohjaustapojen monimuotoisuus. Ohjaushan mielletään kirjallisuudessa varsin monikerrokselliseksi, eikä yhtä, ainoaa, oikeaa määritelmää ole (Vuorinen 2006, 26). Ohjaus voidaan mieltää varsin laaja-alaiseksi, jossa on kysymys ihmisen auttamisesta hänen huolenaiheenaan olevassa asiassa ohjauksellisia menettelytapoja ja työvälineitä käyttäen, vuorovaikutuksessa asiakkaan ja ohjaajan kanssa (Pea-

vy 2004, 23; Joo 2005, 469). Nelson-Jonesin (1996) ohjauksen viidessä ulottuvuudessa kiteytyvät keskeisesti ohjauksen yleiset määritteet. 1) Ohjaus nähdään auttamissuhteena, joka toimii onnistuneen ohjauksen ja vuorovaikutuksen kulmakivenä. 2) Ohjaus ulottuu interventiovalikoimiin, jossa keskeisenä ovat ohjauksen menetelmät ja auttamisstrategiat. 3) Ohjaus psykologisena prosessina perustuu ohjaukseen, jossa käsitellään tunteita, ajatuksia ja kokemuksia. 4) Ohjauksen tavoitteellisuus kehittää tai korjaa yksilön urasuunnitelmia, jossa yksilö ottaa lisää vastuuta omasta elämästään ja valinnoistaan. 5) Ohjauksessa toimitaan yleisesti ohjaavan henkilön kautta, joko ammattimaisena ohjaajana tai informaalina epävirallisena toimijana. (Nelson-Jones 1996, 3-5.)

Joissakin yhteyksissä ohjauskeskustelun mittarina ja erottavana tekijänä verrattuna perheenjäsenten tai kollegoiden kanssa käytyihin keskusteluihin on pidetty keskustelun tiedon laadukkuutta ja luotettavuutta (Vuorinen 2006, 46). Van Esbroeckin (2008, 36) mukaan ohjausta ja keskustelua ei voida kuitenkaan täysin erottaa toisistaan, vaikka Vuorisen viittaama keskustelun tiedon laadukkuus ja luotettavuus näyttäytyykin ammatillisesti järjestäytyneessä ohjauksessa. Van Esbroeck korostaa ohjausta elämänmittaisena ja kokonaisvaltaisena prosessina. Mallissaan Van Esbroeck kuitenkin erottaa ammatillisen ohjauksen, henkilökohtaisten tarpeiden ohjauksen ja oppimisen ohjauksen toisistaan, jolla hän ymmärtääkseni haluaa tuoda esille tapauskohtaisen tarvelähtöisen ohjauksen.

Olen tässä tutkimuksessa mieltänyt ohjauksen laaja-alaiseksi, monikerrokselliseksi Peavyn (2004, 23) esittämän ohjauksen määritteen mukaisesti: Ohjausta on kaikki, jossa on kysymys ihmisen auttamisesta hänen huolenaiheenaan olevassa asiassa ohjauksellisia menettelytapoja ja työvälineitä käyttäen. Non-formaalia ohjausta on myös kaikki elinikäiseen ohjaukseen liitettävät toimet. Elinikäisen ohjauksen määritelmän mukaan ohjausta ovat kaikki toimet, joiden avulla yksilöt voivat määritellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, missä tahansa elämän vaiheessa, ja tehdä siihen liittyviä päätöksiä ja hallita omaa kehityskaartansa kaikessa toiminnassa, jossa valmiuksia ja taitoja käytetään (ELPGN 2014, 25). Tämän perustella olen tässä tutkimuksessa sisältänyt ohja-

ukseen myös irtisanomista ja työllistymistä tai tutkimushenkilöiden tulevaisuuden suunnitelmia koskevat keskustelut perheen, kavereiden tai kollegoiden kanssa.

Ohjaustapojen monimuotoisuus ei korostunut Van Esbroeckin mallissa, mutta kuten tutkimustuloksistani kävi ilmi, ymmärrettävää on, että yksilöiden väliset erot huomioiden, myös ohjaustapojen monimuotoisuus, ja kunkin ohjausmuodon merkityksellisyys ja osuvuus parantaa varmastikin ohjauksen laatua. Mitä useampi hyvä menetelmä, sen paremmin ohjattaville pystytään huomioimaan ohjattavien yksilölliset tarpeet. Toiselle sopii yksilönohjaus, toinen taas haluaa jakaa ja kokea ajatuksiaan ryhmässä. Kolmas ei jaksaa lähteä yhteisiin kokoontumisiin, vaan hän haluaa priorisoida menoja, ja on taitava verkossa toimija. Hän tykkää olla ohjattavana, kenties kotona, verkossa.

Tutkimusaineisto osoitti, että ohjattavia kiinnostavat ensisijaisesti sisäiset, primääriset tarpeet, ja ne tyydyttyään ohjattava kykeni tarkastelemaan ja pyrkimään kohti ulkoisia, toissijaisia tarpeita. Tämä on esitetty myös Abraham Maslowin (1954) esittämässä viisiosaisessa tarvehierarkiassa, jossa tarpeiden tyydyttämien lähtee fysiologisista tarpeista. Toisessa vaiheessa yksilölle tulee varmuuden ja turvallisuuden ja elämän suojaamisen tarve. Kolmannessa vaiheessa sosiaalisiin tarpeisiin luetaan hyväksynnän, yhteenkuuluvuuden tunteen ja ryhmäytymisen tarpeen tyydyttäminen. Neljännessä vaiheessa oman aseman ja arvostuksen tyydyttäminen, sekä vasta viidennessä vaiheessa itsensä toteuttamisen tarve. Oman elämäntehtävän, uran, urakehityksen ja työpaikan löytämisen tarve tulee siis tarvehierarkiassa vasta viidentenä. (Lämsä & Hautala 2004, 82.)

4.4 Aktivoivat ohjausympäristöt

Tämän luvun kappaleen tarkoituksena on vastata edelleen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, millaista uraohjausta irtisanotut ovat saaneet. Tätä toista aineistosta esiin noussutta teemaa saadusta uraohjauksesta valotetaan seuraavassa.

Aineistosta nousi vahvasti esille toimintaan ja työelämään tähtäävät ohjausympäristöt. Laatimassani mallissa olen kuvannut tätä urapolun, ja siirtymävaiheen toisella tasolla, sen jälkeen kun ajatukset omasta tilanteesta ovat paremmin jäsentyneet ja eheytyminen on edistynyt. Tutkimus itse asiassa rajattiin EGR-hankkeen sisään, ja koska hankkeen tarkoituksena ylipäättään on nopeuttaa ja tukea irtisanottujen ICT-alan työntekijöiden työllistymistä, niin lähtökohtaisesti toisen merkityksellisen ohjausympäristön esiin nouseminen aineistosta jollain tasolla vaikutti luontevalta. Laatimassani mallissa toimintaan ja työelämään tähtäävä ohjausympäristö voidaan tavalla tai toisella rinnastaa uudelleensijoittumisen ohjaukseen. Tässä tutkimuksessa aineistosta nousi TE-palvelujen ja EGR-hankkeen tiimoilta vahvasti esille vastaavantyyppisiä piirteitä, mitä on kuvattu aikaisemmin käsitellyn outplacement-ohjauksen käsitteen kohdalla.

Kuten aikaisemmin on jo esitetty (Butterfield & Borgen 2005; Kurtén & Järvinen 2003), outplacement-ohjauksessa korostui irtisanotun työntekijän tehostettu ohjaus ja sujuva siirtyminen työmarkkinoille. Ohjauksen tavoitteena on ihmisen eheytyminen työelämän muutostilanteesta, sekä auttaa ihmistä löytämään itseään tyydyttävä työelämän ratkaisu kohtuullisessa ajassa, ja taustaajatuksena ehkäistä myös työttömyyden kehittymistä pitkäaikaistyöttömyydeksi. Vaikka eheytyminen kuuluisi vahvasti tutkimusaineistosta laatimani mallin ensimmäiselle tasolle, ajatuksia jäsentäviin ja tukeviin ohjausympäristöihin, seuraavassa käy ilmi, että koko ohjausprosessin ajan varsinkin mallini ensimmäisellä tasolla kuvatut tehtävät ovat läsnä koko ohjausprosessin ajan. Tavoitteellisempaan ohjaukseen edetessä, voidaan ohjauksessa palata useinkin ajassa ja prosessissa taaksepäin, eheyttääkseen mieltään ja jäsentääkseen ajatuksiaan uudelleen.

4.4.1 Tehostettu ohjaus edistää uraprosessia

Teemu Peltokallio (2013) on tutkinut pro gradu tutkielmassaan outplacement-ohjausta henkisen tasapainon palauttamisenkeinona, ja päätynyt siihen, että

outplacement-ohjaus auttaa irtisanottuja tavoitteellisen toiminnan lisäksi voittamaan henkiselle tasolle irtisanomisesta aiheutuneet ongelmat. Sanna Saastamoinen (2010) on lähestynyt pro gradu tutkielmassaan outplacement-kokemuksia surun ja elämänhallinnan kautta. Tutkimuksessa henkilöt saavuttivat elämänhallinnan tunteen irtisanomisen jälkeen nopeasti ohjauksen tehostamana (Saastamoinen 2010, 84 - 85). Saman tulkinnan tein pitkälti oman tutkimusaineistoni pohjalta. Varsinkin alanvaihtajat, ja opiskelemaan päätyneet, olivat ehkä osanneet aavistaa irtisanomista, ja ikään kuin odottelivat uutta alan vaihtoa. Mielestäni myös alalla jatkavat seisoivat varsin nopeasti ”omilla jaloillaan”, ja aktivoituivat suuntaamaan ajatuksia toimintaan ja työhön. Kuten tutkimuksessanikin, eheytyemisellä ohjausprosessissa ennen työn ja toimen tavoittelemista, on valtava merkitys. Outplacement-ohjaus, ja laajemmin erityisesti tässä tutkimuksessa käsitelty EGR-hankkeen tapainen järjestelmä luo puitteita irtisanotun itseluottamuksen kehittymiselle ja rutiinien muodostamiselle haastavaan tilanteeseen (Peltokallio 2013, 2).

Tutkimukseni aineistosta nousi esille kunkin yksilöllinen urasiirtymän prosessimaisuus. Niissä oli eroja, mutta myös yhtäläisyyksiä. Varsinaisessa työnantajan tarjoamassa outplacement-ohjauksessa ei selvästikään ollut orientoitunut vielä kovin vahvasti toimintaan ja työelämään, vaan tutkimushenkilöiden kertomuksissa näyttäytyi vahvasti nimenomaan irtisanomistilanteesta ja urasiirtymästä eheytyminen. Ajatukset tuli ensin jäsentää ja tukea. Vaikka kertomuksissa tulikin esille, että työnantajan tarjoamassa outplacement-ohjauksessa oli käyty läpi CV:n ja työhakemuksen tekoa, tai kehitelty markkinointitaitoja, tutkimushenkilöt eivät välittömästi irtisanomisen jälkeen olleet valmiita työnhakuun tai urasuunnitelmiin, vaan he puhuivat kertomuksissa paljon vertaistuen tärkeydestä, keskusteluista vallitsevasta tilanteesta työkavereiden, perheen ja kavereiden kanssa. Osa tutkimushenkilöistä kertoikin kaihvanneensa eheytymiseen enemmän yksilöohjausta.

Tutkimushenkilöt orientoituivat selvästikin tavoitteellisempaan työnhakuun ja urasuunnitteluun TE-palveluiden asiakkaaksi ilmoittautumisen, TE-palveluiden velvoittaman työllistymissuunnitelman, sekä EGR-hankkeen myö-

tä. Erilaiset järjestetyt koulutukset, kurssit, valmennukset ja työssäoppimisjaksot toimivat selvästikin motivoivina tekijöinä. Yhtenä kannustimena lienee ollut TE-asiakkuuden myötä mahdollistunut taloudellinen tuki, ja toisaalta jossain määrin myös karenssin pelko. Tutkimushenkilöillä ei ollut TE-palveluista juuri aikaisempaa kokemusta, ja varsinkin alkuvaiheessa ilmeisesti vieraat, ja erilaiset tavat toimia, ja byrokratia turhauttivat ohjattavia. Epävarmuus instituutiota kohtaan vaikutti vuorovaikutuksen toimivuuteen ja luottamussuhteen löytymiseen.

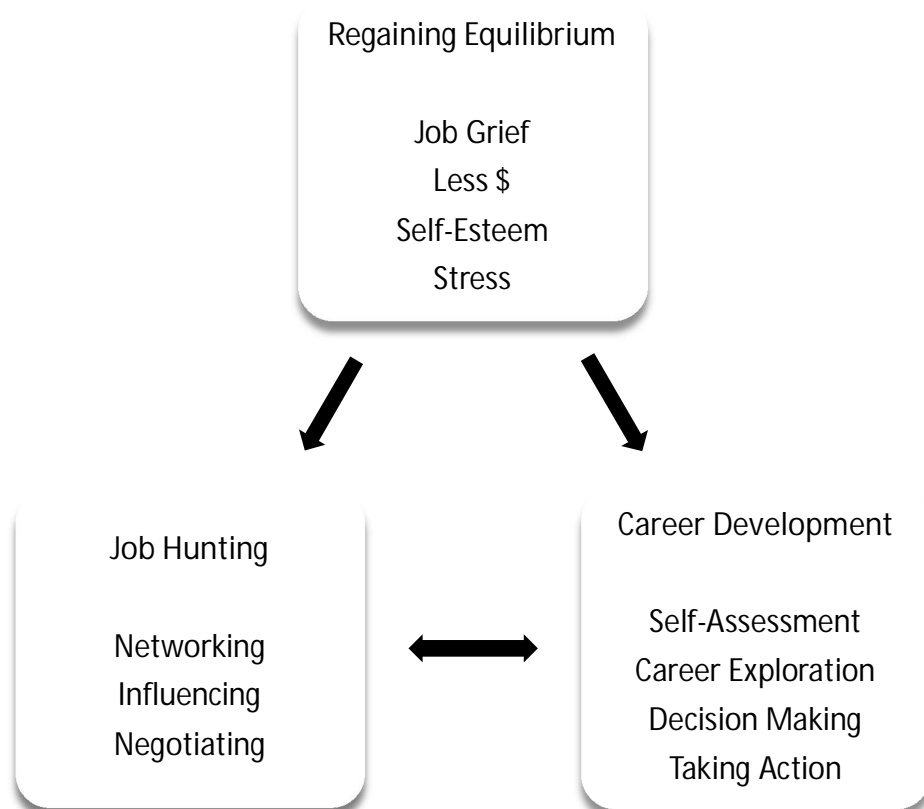
Koska EGR-hanke oli kohdennettu nimen omaa kyseiselle kohderyhmälle, myös sen kautta järjestetyt toimet kiinnostivat ja motivoivat. Yksi merkittävä tekijä hankkeessa oli selvästi EGR-asiantuntijoiden ammattitaito, ja palvelualttius. Vaikka jotkut tutkimushenkilöistä suhtautuivatkin hankkeeseen alussa kriittisesti, käsitys muuttui kokemuksen myötä, ja loppuviimein EGR-hanke nähtiin yleisesti kannustavana ja kehittäväenä. Erityisesti EGR-hankkeen parissa henkilökohtaista, ja yksilöllistä ohjausta oli saatu pääosin riittävästi. Lisäksi tutkimushenkilöiden toiveita huomioitiin mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi koulutuksien ja kurssien järjestämisessä. Kaiken kaikkiaan EGR-hanke ja sen myötä tulleet tarjoumat koettiin hyödylliseksi, ja useat tutkimushenkilöt kuvasivat haastatteluissa, että uskoivat EGR-hankkeen hyödyttävän työllistymistä. Hankkeen kautta myös ne, jotka eivät halunneet jatkaa samalla alalla, pystyivät vaihtamaan alaa, ja löytämään näin itselleen mieluisan jatkumon urapolulle.

Tutkimushenkilöiden kuvaamissa prosesseissa ajatukset tulevaisuutta ja työllistymistä kohtaan muuttuivat pikkuhiljaa toiveikkaimmiksi, ja haastatteluvaiheessa jokainen oli varma tai melko varma omasta työllistymisestään tai paikan löytymisestään. Ehkäpä alun epäluottamus ja turvattomuus, ja usko TE-palveluita ja EGR-hanketta kohtaan johtuivatkin enempi siitä, että ajatukset eivät olleet vielä niin jäsentyneet, ja uuden elämänvaiheen opettelussa, vanhan poisoppimisessa, ja uuteen järjestelmään ja systeemeihin tottumisen vei vaan aikaa, ja tältä pohjalta tuntemukset alkuvaiheessa vaikuttivat enemmän negatiivisilta kuin positiivisilta.

Tätä edellä kuvattua tutkimukseni mallin toisen tason (kuvio 2) ohjausympäristöä ja uudelleensijoittumisen ohjausta avaavassa Kirkin (1994) holistisen outplacement-mallin ja Aquilanti & Leroux'n (1999) pidemmälle kehittelemän integroidun mallin kautta (Aquilanti & Leroux 1999; Kirk 1994).

4.4.2 Kirkin holistinen malli outplacement- ohjauksesta

Kirkin holistinen ohjausmalli (Kirk 1994, 11) kuvaa irtisanomisen jälkeistä aikaa kolmen erillisen toisiinsa vaikuttavan elementin kautta. Siinä näyttäytyvät eheytyminen, urakehitys ja työnhaku.



KUVIO 6. Kirkin (1994) holistinen outplacement-ohjauksen malli. (Kuvio muokattu alkuperäisestä lähteestä Kirk 1994, 11, Figure 1)

Ensimmäinen elementti (Kirk 1994, 11) käsittelee irtisanomistilanteen hahmottumista, ajatusten jäsentämistä ja siitä selviytymistä. Se kuvaa oikeastaan tutkimuksessani laatiman mallin ensimmäistä tasoa. Alkuvaiheessa irtisa-

nominen koskettaa - ei vaan itseä – myös muuta lähiympäristöä, erityisesti perhettä. On ymmärrettävää, että ohjausta ja tukea halutaan myös epävirallisista, informaaleista ympäristöistä. Ohjauksen tehtävänä on tässä vaiheessa olla tukena, mahdollistaa keskustelu, ja auttaa yksilöä jäsentämään ajatuksia. Ohjauksessa pyritään rohkaisemaan ja motivoimaan yksilöä tulemaan tietoisiksi huolensa vaikutuksista. Eheytyksen jälkeen Kirkin mallin mukaan yksilö siirtyy joko urakehitykseen (voidaan ajatella esim. alanvaihtoa tai opiskelua) tai työnhakuun. Tutkimushenkilöiden tarinat jakaantuivat suurin piirtein tasaisesti niin, että puolet henkilöistä halusi pitäytyä samalla alalla, ja puolet halusi siirtyä uralla toisenlaisiin tehtäviin, ja hakeutuivat opiskelemaan toista alaa. Urakehityksessä käännetään katseet tulevaisuuteen ja menneestä alasta toisaalle. Yksilöt usein ymmärtävät, että irtisanomisen myötä kysymys voi olla myös, ei pelkää työpäikkansa menettämisestä, mutta myös uran ja ammattialansa menettämisestä. Tässä vaiheessa voi tulla pelkoa ja epäuskoa uuden uran löytymisestä, varsinkin iäkkäämmille ihmisille. Muutamia tutkimushenkilöitä viittasivatkin kertomuksissaan iän ja työllistymisen väliseen huoleen edellä kuvatun tavoin. Urakehityksessä irtisanotut arvioivat omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan, tekevät päätöksiä ja keskittyvät toimimaan. Urakehitykselle rinnakkainen vaihe, työnhaku, on yhtäaikaista itsereflektoinnin kanssa. Se voi Kirkin mallin mukaan alkaa suoraan eheytymisestä tai se ajoittuu yhtä aikaa itsereflektoinnin aikoihin. Työnhakuvaiheessa kehitetään työnhakutaitoja, verkostoidutaan ja markkinoidaan omaa osaamistaan. Tässä vaiheessa on tyypillistä, että työskennellään lyhyissä, määräaikaisissakin työsuhteissa, tai saatetaan jopa tehdä työkokeiluja.

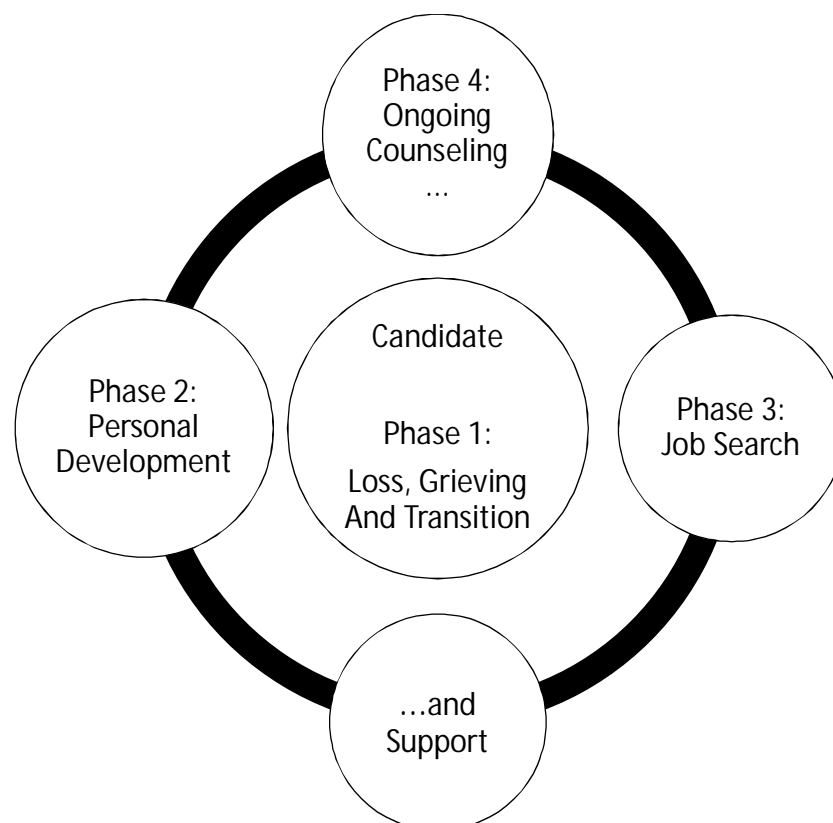
Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että EGR-hankkeessa tutkimushenkilöt kokivat saaneensa yhteyksiä ICT-alan työnantajiin ja yrityksiin, mutta koulutuksissa luoneensa kontakteja myös vertaisiin, samalla alalla toimiviin. EGR-hankkeessa nimenomaan työnhakuun ja työllistymiseen tähtäävät tutkimushenkilöt uskoivat, että verkostoituminen avaa mahdollisuuksia ja niiden kautta voi poikia jotain hyvää. Osalla tutkimushenkilöistä oli myös kokemuksia Kirkin mallin mukaisista lyhyistä työsuhteista tai työssäoppimisjaksoista. Kirkin

(1994) mallin mukainen toiminta tuli selvästi esille tutkimushenkilöiden prosessin kuvauksissa, jossa TE-palveluiden ja EGR-hankkeen rooli toimiin aktivoijana ja motivoijana selvästi korostui. Kirkin mallin vaiheet urakehitys ja työnhaku näyttäytyvät selvästi myös tutkimusaineistoni pohjalta laatimani mallin toisella tasolla - toimintaan ja työelämään tähtäävät toimintaympäristöt. (Kirk 1994, 11)

4.4.3 Aquilanti ja Leroux'n malli outplacement-ohjauksesta

Aquilanti ja Leroux'n (1999) integroitu malli (kuviot 7, 90) on kehitelty Kirkin (1994) mallia pidemmälle, jossa malli on ympyränmuotoinen. Tämä eroaa Kirkin mallissa siitä, että eheytymisessä voi tulla taantumia, ja tällöin yksilö voi palata ohjausprosessissa vaiheesta toiseen, omista lähtökohdistaan käsin. Aquilanti ja Leroux esittävät, että yksilöiden irtisanomisesta johtuvat negatiiviset tunteet saattavat johtua pitkään, ja voivat olla vaiheittaisia. Kirkin malliin verrattuna eheytyminen voi jatkua pitkään, prosessin alkuvaiheen jälkeenkin. (Aquilanti & Leroux 1999; Kirk 1994.)

Aquilanti ja Leroux'n (1999) outplacement-ohjauksen malli pohjautuu sovellettuna kolmeen merkittävään teoriaan, josta erityisesti Superin elämänskaaren ja elämänkehityksen teoria sopii outplacement-ohjauksen yhteyteen. Muut teoriat ovat Kübler-Rossin surun vaiheiden teoria sekä Parkerin ja Lewisin siirtymämalli. Tutkimukseni ohjauksen kokemuksissa, ja myös Superin elämän uudelleen suunnittelussa näkyi ohjaajien ja järjestelmän (hankkeen) pyrkimys auttaa irtisanottua elämän uudelleen suunnittelussa ja aikaisempien rakenteiden hajoamisen prosessoinnissa. Superin kehittämä malli, uran sopeutuminen uuteen tilanteeseen, näkyi tutkimushenkilöideni kertomuksissa. Uran sopeutumisen seitsemän vaihetta, työn arvojen määrittäminen, oman elämän hallinta, reflektoinnin taidot, suunnitelmien tekeminen, tiedon hankinta, päätöksen tekeminen ja työnhaku olivat enemmän tai vähemmän nähtävissä tutkimusaineistossani. (Aquilanti & Leroux 1999, 182-184.)



KUVIO 7. Aquilantin ja Leroux´n (1999) integroitu malli. (Kuvio muokattu alkuperäisestä lähteestä Van Esbroeck 1999, 185, Figure 1)

Aquilanti ja Leroux´n mallissa (1999, 185) ensimmäinen vaihe kuvaa menetystä, surua ja siirtymistä. Kirkin mallissa tätä kuvattiin eheytyksen vaiheeksi. Toinen vaihe kuvaa henkilön kehittymistä, jolla tarkoitetaan Kirkin mallin tavoin itsensä tunnistamista, omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostamista, sekä tarvittaessa itsensä kehittämistä, omista arvolähtökohdistaan. Kirkin mallista poiketen Aquilanti ja Lerouxin´n mallissa korostetaan voimakkaammin omien sisäisten tekijöiden pohjalta tapahtuvaa kehitystehtävää. Ohjauksen tehtävänä on tässä vaiheessa auttaa erityisesti henkilöitä, joilla ei ole kykyä tai valmiuksia kehittää tai jäsentää omien taitojen tunnistamista ja tiedostamista työnhakua varten. Kolmas vaihe, mutta toiselle vaiheelle rinnakkainen vaihe kuvaa Kirkin mallin tavoin työnhakua, ohjaajan valmentamista työnhakuun, markkinointiin, verkostoitumiseen ja haastatteluihin. Neljäs vaihe, joka Kirkin mallista puuttui, on jatkuva ohjauksen ja tuen mahdollisuus. (Aquilanti & Leroux 1999, 185.)

Peltokallion (2013) tutkimus viittaa henkilöiden kokemuksen yksilöllisyyteen: "Irtisanomistilanne ja sen vaikutukset ovat aina hyvin yksilöllisiä, ja tästä johtuen outplacement-prosessin tulisi aina olla yksilön tarpeet huomioiva." (Peltokallio 2013, 2.) Tutkimusaineistossanikin, oli viitteitä siitä, että tutkimushenkilöiden eheytyminen ei ollut yhdenmukaista. Henkilöiden kuvauksissa oli tulkittavissa myös eheytyksen ja toiminnan välinen yhteys. Ne, jotka olivat päässeet toimissaan pidemmälle, olivat selvästi eheytyneempiä. Henkilöt, jotka olivat epävarmempia tulevaisuudesta, ja jotka eivät olleet toisiin tutkimushenkilöihin verrattuna niin varmoja omista vahvuuksistaan ja työllistymistä tukevista ominaisuuksistaan, olivat todennäköisesti vielä jollakin tasolla eheytymisvaiheessa. Toisaalta, kaikki tutkimushenkilöt olivat kertomansa mukaan saaneet riittävästi ohjausta. Toisaalla, kaksi tutkimushenkilöä kuitenkin sanoitti, että olisi halunnut enemmän yksilöohjausta. Kuvaako tämä sitä oman eheytyksen tilaa ja sen keskeneräisyyttä?

Aquilanti ja Leroux'n mallissa työnantajan tarjoama outplacement-ohjaus mahdollisti irtisanottujen työntekijöiden tarpeen mukaisen, "mielivaltaisenkin" ohjauksen ja seurannan pidemmällä aikavälillä. Tällainen toiminta ei tullut esille tutkimushenkilöiden kokemuksissa. Päinvastoin heti irtisanomistilanteen jälkeen ohjauskeskustelut olivat vähäisiä, pääosin ryhmäohjauksia, eikä ainaakaan kukaan ollut käynyt useita kertoja henkilökohtaisessa ohjauksessa. Tutkimushenkilöiden kuvauksissa ei erityisesti korostunut heidän mahdollisuus saada ja käyttää ohjausta, ja tukea työnantajan tarjoamasta outplacement-ohjauksesta. Jotkut henkilöt olisivat kaivanneet juuri tuossa vaiheessa enemmän ohjausta. Toisaalta, myös TE-palveluiden ja EGR-hankkeen tiimoilta jatkuvan ohjauksen ja tuen mahdollisuutta ei täysin voida arvioida. EGR-hanke oli haastatteluhetkellä kesken, mutta haastatteluhetkeen saakka ohjausta ja tukea EGR-hankkeen parista oli tutkimushenkilöiden mukaan ollut koko ajan tarvittaessa saatavilla. Tältä osin myös Aquilanti ja Leroux'n mallin mukainen outplacement-ohjauksen sisältö täyttyi EGR-hankkeen parissa. Näkisin myös, että edellä kuvaamani Aquilanti ja Leroux'n (1999), Kirkin (1994) ja Van Esbroeckin

(2008) malleissa on yhtäläisyyksiä tutkimukseni pohjalta muodostamani mallin kanssa, ja ne tukevat laatimaani teoriaa.

Ihmisen elämässä työ ja ura ovat isoja asioita. Vaikka uraohjauksen kokemukset irtisanomistilanteessa pohjautuvatkin pitkälle outplacement-ohjauksen malleihin, ohjauksessa tulisi muistaa kuitenkin elämän kokonaisvaltaisuus ja prosessimaisuus. Työelämä ei ole irrallinen osa elämää, ja sitä ei saisi irrottaa muusta elämästä, ja työstä. Irtisanominenkin vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen elämään. Niinpä se, mitä Van Esbroeck edellä tuo esille kokonaisvaltaisen ohjauksen osalta, tulisi muistaa kaikessa toiminnassa irtisanomisprosesseissa.

4.5 Ohjausympäristöissä kehitettävää?

Tutkimustuloksista nostettiin esille ohjauksen kehittäminen, joka tässä kohtaa koskee pääasiassa TE-palveluiden ja EGR-hankkeen kautta saatua ohjausta. Ohjaustoimien kehittäminen-luku (3.6, 56-61) vastaa kysymykseen toiseen varsinaiseen tutkimusongelmaan, millaista uraohjausta tutkimushenkilöt olisivat kaivanneet. Kuten aiemmin on jo viitattu, jokaisen tutkimushenkilön kertomus on subjektiivinen, ja itse kukin oli tutkimushetkellä eri tilanteessa vallitsevassa urasiirtymässä tuntemisineen ja tulevaisuuden näkymineen. Tältä osin kokemukset uraohjauksesta, joksi siis outplacement-ohjausta, ja TE-palveluiden hallinnoimaa EGR-hankkeen kautta saatavaa "ohjausta" tässä tutkimuksessa on luonnehdittu, eivät välttämättä täysin kerro sitä, onko tilanne TE-palveluiden ja EGR-hankkeen osalta juuri sellainen, mitä tutkimushenkilöt ovat kertoneet ja mihin tutkimustulokset viittaavat. Tutkimustulokset antava kuitenkin suuntaa, ja kertovat uudelleensijoittumisen ohjauksen kokemuksista kahdeksan henkilön kuvauksin.

Tutkimushenkilöt kuvasivat varsin avoimesti tuntemisiaan ja suhdettaan saatuun ohjaukseen. Ohjaus on selvästi osallistanut, tehostanut ja aktivoinut irtisanottujen keinoja siirtyä uuteen tehtävään, joko työnhakuun, tai opiskelemaan. Tutkimushenkilöt heittivät ajatusta ilmaan, että tilanne voisi olla huo-

nompikin ilman hanketta, ja saatua ohjausta. TE-palvelut EGR-hankkeineen oli koettu varsin hyvänä asiana, vaikka kritiikkiäkin esitettiin. Kritiikin kautta osa tutkimushenkilöistä esitti myös kehitysehdotuksia, jotka on esitetty tarkemmin tutkimustuloksissa, ja yhteenvetotaulukossa (taulukko 7, 61). Niissä esitettiin muun muassa sellaista, että irtisanotuille tulisi olla jatkossa lista tai prosessi-kaavio, miten edetä irtisanomistilanteessa. Tarkistettuani TE-palvelujen verkkosivuilta, löysin sieltä sivun "Irtisanotun muutosturvapalvelut", jossa kuvattiin varsin seikkaperäisesti prosessi, miten edetä irtisanomistilanteessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013d.) On toki mahdollista, että tästä ei ole kenties infotilaisuudessa muistettu mainita, tai tästä maininnut henkilö kyseinen henkilö on ollut juuri infotilaisuudesta pois, ja ei ole ollut tietoinen etenemismenettelystä.

Ohjauksen kehittäminen voidaan nähdä ohjauksellisuuteen liitettävänä asioiden tiedostamisena, korjaavana tai kehittävänä toimena. Organisaatiokäyttäytymisessä puhutaan organisaatiomuutoksesta ja organisaatiossa oppimisesta, josta kehittämiseen voidaan ottaa näkökulmia. Organisaation uusiutumista tai kehittämistä voidaan tarvita, kun toimintaympäristö muuttuu. Muutoksessa edetään muutostarpeen ymmärtämisellä ja lähtötilanteen kartoituksella. Tämän perusteella tehdään päätös muutoksesta ja toteuttamisen suunnittelusta. Suunnittelun valmistuttua edetään muutoksen toteuttamiseen ja arviointiin. (Lämsä & Hautala 2004, 185-187.) Pysyäkseen kilpailukykyisenä organisaation täytyy uudistua ja kehittyä. Tutkimusaineistoni kehitysehdotukset voidaan nähdä organisaatiokäyttäytymisessä paineina, joista juontuu oppimistarpeet. Kehittyvässä organisaatiossa syntyy organisaation kyvykkyyttä edistävää tietoa ja osaamista, jotka edesauttavat suoriutua tulevista haasteista. (Lämsä & Hautala 2004, 191.)

En ota kantaa siihen, ovatko kehitysehdotukset relevantteja, ja tulisiko niiden pohjalta tehdä muutoksia ja kehittää. Toisaalta, kehitysehdotukset ovat nousseet uraohjauksen kokemuksista, tutkimushenkilöiden kokemusmaailmasta, joten näkisin, että kehitysehdotuksille olisi hyvä antaa painoarvoa tulevaisuuden tehtäviä, ja hankkeita silmällä pitäen, ja toimia kehittääkseen, varsin nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

5.1 Luotettavuuden arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein määrällisestä tutkimuksesta tuttujen käsitteiden validiteetin ja realiteetin sijaan arvioimaan kokonaisvaltaisemmin luotettavuutta. Enemmän luotettavuuden arvioinnissa tutkimuksen kaikissa vaiheissa on kiinnitetty huomiota siihen, miten tutkimus on toteutettu kokonaisvaltaisesti. Perttula (1995) pitää koko tutkimusprosessin tarkastelua ja tutkittavan ilmiön perusrakenteen analysointia luotettavuuden arvioinnissa tärkeänä. Olen tarkastellut luotettavuutta Perttulan (1995) esittämän listan avulla sekä Tuomen ja Sarajärven (2009) esittämien ajatusten pohjalta. Miten uskottavuus, vastaavuus, siirrettävyys, luotettavuus, vakiintuneisuus tai varmuus säilyy koko tutkielman? (Perttula 1995, 102; Tuomi & Sarajärvi 2009, 142.) Luotettavuuden arvioinnissa on mahdollista kuitenkin eritellä tiettyjä asioita, ja tarkastella niiden suhdetta toisiinsa, joita käyn seuraavassa lävitse (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140).

5.1.1 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi on rakentunut loogisesti tutkimuskirjallisuuden opein valitsemaani fenomenologista lähestymistapaa sekä analyysimenetelmää, sisällönanalyysia seuraten. Loogisuus tulee näyttäytyä ontologisella ja reaalisisältöjä kuvaavilla tasoilla (Perttula 1995, 102.) Tutkittava ilmiö ja sen perusrakenne piirtyivät tutkimussuunnitelmaan yleisluontoisista tutkimuskirjoista. Tutkimuksen aikana fenomenologinen tieteenperinne on avautunut uudella tavalla, ja tutkimusperinteeseen liittyvät käytänteet ja niiden ymmärtäminen ovat näkyvissä avoimesti tutkimusraportissani. Koko prosessi niin ontologisella kuin reaalisisältöjä kuvaavalla tasolla on kiteytynyt tutkimuksen raportointivaiheessa loogiseksi kokonaisuudeksi tutkimuskirjallisuuteen nojaaviin perustein.

Suhtaudun omaan tutkielmaani terveellä kriittisyydellä, ja eettistä kestävyyttä on hyvä reflektoida siitä näkökulmasta, että toteutuuko omassa tutkielmassani ajatus ”laadullinen tutkimukseni on myös laadukas tutkimus”. Tässä valossa on tietenkin vähän epärelevanttia todeta, että tutkimusasetelmani oli laadukas, mutta toisaalta, se on lähtökohtiin nähden ollut riittävän hyvä, ja oma käsitykseni tutkimuksen tärkeydestä, ajankohtaisuudesta, tutkimusmenetelmien sopivuudesta ja valinnasta ovat olleet varsin onnistuneita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127.)

Tutkimusprosessin reflektiivisyyteen liittyy arviointi oman tutkimusprosessin eri vaiheiden perusteluiden esittämisestä. Tutkimuksen eri vaiheet on kyettävä kuvaamaan lukijalle mahdollisimman kattavasti ja avoimesti. (Perttula 1995, 102.) Olen pyrkinyt kuvaamaan ja perustelemaan tekemäni valinnat seikkaperäisesti. Erityisesti tutkimuksen suunnitteluun, toteutukseen ja aineiston analysointiin liittyvät vaiheet ja prosessit olen pyrkinyt esittämään raportissa yksityiskohtaisesti. Kaikkia vaiheita ei ole kirjoitettu auki, mutta tutkimusraportti avaa epäsuorasti ajattelua tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskeinen tekijä on hankittu tutkimusaineisto, ja tärkeää on edetä sen ehdoilla (Perttula 1995, 102.) Omassa tutkimuksessani tämä on tarkoittanut sitä, että teoreettinen viitekehys on tietoisesti pyritty sulkeistamaan, ja sen sijaan on pyritty ymmärtämään ja arvioimaan vain sitä, mitä tutkittavat ovat tutkimukseni aineistoon tuottaneet. Aineiston analysoinnin kautta on tuotettu tutkimuksen käsitteet, joita yhdistelemällä on laadittu malli ja teoreettinen kokonaiskäsitelmä. Olen pyrkinyt pitämään myös omat ennakkokäsitykseni aiheesta taka-alalla. Olen pyrkinyt koko prosessin ajan tavoittamaan tutkittavan kokemuksia sellaisenaan kuin ne tutkimushenkilöille ovat ilmentyneet.

Tutkimusprosessin kontekstisidonnaisuudesta on pyritty pitämään huolellisesti kiinni kaikissa tutkimuksen vaiheissa, ja tutkittavien kokemusmaailmassa. Kontekstisidonnaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan ihmisen ulkopuolisen todellisuuden kokonaisuutta, ja myös toisen ihmisen kokemusten ymmärtämistä, mikäli ne käsitetään hänen koettuun elämänsä maailmaansa (Pert-

tula 1995, 102). Olen keskittynyt edellä mainituista kahdesta enemmän jälkimmäiseen. Olen selvittänyt tutkimushenkilöiden yhteyttä kontekstiin, irtisanomistilanteeseen ja sen jälkeiseen aikaan kirjallisuuden, ja tutkimushaastattelujen kautta. Olen pyrkinyt säilyttämään tutkittujen henkilöiden kokemukset vain heidän kokemuksinaan, vaikka analysointivaiheessa on pääosin etsitty enemmänkin samankaltaisuuksien kuin eroavaisuuksien kokemuksia. Tutkimusten tarkastelussa on edetty yksilöllisistä merkityksistä yhteiseen merkitysrakentamiseen jolloin tutkimusprosessissa on mahdollisuuksien mukaan pystytty säilyttämään tutkimushenkilöiden yksilökohtaisuus. Yksilöllisiä kokemuksia olen kuvannut raportissa suorien lainausten muodossa.

Tutkijayhteistyön kautta luotettavuus lisääntyy, ja tutkimuksellisten menettelyjen avulla voidaan lisätä systemaattisuutta ja ankaruutta (Perttula 1995, 103). Tutkimusprosessini on edennyt varsin itsenäisesti, joskin satunnaisesti kokeneempien tutkijoiden ohjauksessa. Olen tutustunut ennalta muihin vastaavatyyppeihin tutkimuksiin, ja hyödyntänyt aikaisempia tutkimuksia omien tutkimustulosteni tarkastelussa.

Tutkijan tajunnallisuus tutkimustyönsä subjektina tulee näkyä. Tutkijan on hyvä reflektoida, analysoida ja raportoida tajunnallisena olentona omaa tutkimustaan. (Perttula 1995, 104.) Oman tutkimusprosessini aikana olen arvioinut suhdettani tutkimukseen, arvioinut ja reflektoinut käsityksiäni, arvioinut ja käynyt diskurssia tutkimukseni prosessin vaiheista, ja erityisesti metodologian ymmärtämisestä vertaisyhteisön kanssa. Inhimillisenä olentona ymmärrän, että täydellistä objektiivisuutta tutkimuksessani on mahdoton saavuttaa.

Tutkijan on toimittava vastuullisesti ja systemaattisesti tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Perttula 1995, 104). Vaikka en olekaan kaikkia tutkimuksen kulkua kuvaavia asioita kertonut ja kuvannut systemaattisesti, olen ymmärtänyt vastuuni koko tutkimusprosessini ajan, ja pyrkinyt toimimaan sen mukaan kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa, ja sitä samaa olen yrittänyt välittää tekstiin myös tutkimusraporttia kirjoittaessa.

5.1.2 Tutkimustulokset

Miten sitten tulokset ovat uskottavia? Tutkijan tulee tarkastella vastaavatko hänen käsitteellisyytensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta 1998, 212). Tätä ei tässä tutkimuksessa ollut mahdollisuutta arvioida tutkittavien osalta, mutta perustelen tätä sillä, että tutkimusprosessissa on noudatettu koko ajan yleisiä tutkimusmenetelmiä tutkimuskirjallisuuden pohjalta, ja lisäksi kokeneemmat tutkijat ovat olleet ohjaamassa tutkimukseni kulkua erityisesti prosessin loppuvaiheessa. Tutkimusraportissa olen pyrkinyt tekemään kaikki toimet näkyväksi, ja olen pyrkinyt avartamaan lukijan ymmärrystä tekstien ja kuvitusten vuoropuhelun kautta. Tutkimustulosten tarkastelussa teoreettisten käsitteiden, ohjausteorioiden ja aikaisempien tutkimusten yhteneväisyyteen peilattuna olen pyrkinyt siihen, että tutkimustulokset ovat uskottavia.

Tutkimustulosten luotettavuutta voidaan arvioida myös siirrettävyyden kautta. Keskeistä siirrettävyyden onnistumisessa on, miten samankaltainen tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat, vaikkakaan yleistykset eivät ole mahdollisia. (Eskola & Suoranta 1998, 212). Tutkimustulosten siirrettävyys tällaisenaan voi olla haastavaa. Arvioin, että samasta populaatiosta samantlaisilla menetelmillä vastaava tutkimus tuottaisi yleisesti samansuuntaisia tuloksia, joskin oletettavasti myös erilaisten kokemusten kirjo olisi todennäköisesti toisenlainen. Tutkimusaineistoani analysoitaessa pohdin toki tutkimukseeni osallistuneiden henkilöiden aktiivisuutta ja toimeliaisuutta. Kuvaako tutkimustulokseni koko tutkimusjoukon kokemuksia ohjausympäristöistä, vai voisiko toinen näyte tutkimusjoukosta esimerkiksi erilaisten persoonallisuuksien myötä kuvata ohjausympäristön kokemukset toisenlaisina? Esimerkiksi yleisen uraohjauksen kokemukset, passiivisempien asiakkaiden kokemana saattaisivat tuottaa tutkimukseeni verrattuna täysin päinvastaisia tutkimustuloksia.

Varmuudella luotettavuuden kriteerinä tarkoitetaan sitä, että tutkijan pitää ottaa huomioon tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät, varmistella tutkimuksen laadukkuus. (Eskola & Suoranta 1998, 213.) Tällaisia seikkoja tutkimuksessani olivat muun muassa tutkimusaiheen merkittävyys aiheen valinnassa, ja tutkimuksen valmistelussa varmistelu ja vuoropuhelu yh-

dessä ohjaajan kanssa. Tutkimusaiheen valinnassa olen kiinnittänyt huomiota ajankohtaisuuteen ja yhteiskunnallisuuteen merkittävyyteen. Varmuutta lisäävä tekijä on, että tutkija pystyy tarvittaessa puolustamaan tutkimusaineistonsa merkittävyyttä. (Eskola & Suoranta 1998, 215.) Halusin tutkimusaiheekseni sellaisen, että valittu aihe on niin tärkeä ja kiinnostava, että jaksan sitoutua tekemään tutkielman loppuun eettisiä periaatteita noudattaen. Tutkimukseni teema on osoittautunut myös paikallisesti tärkeäksi. Siitä osoituksena ovat olleet useat ilmiön tiimoilta kirjoitetut lehtikirjoitukset. Se on myös henkilökohtaisesti lisännyt motivoitumista tutkimukseni tekoon valitsemastani aiheesta.

Myös aineiston riittävyys ja analyysin kattavuus voidaan katsoa kuuluvan tutkimuksen varmuustekijöihin. Mitä tutkimukseni yleistettävyyteen tulee, kahdeksan henkilön haastattelu ei anna kattavaa kuvaa ilmiöstä, mutta se antaa yleisluontoista tietoa tässä toimintaympäristössä. Tutkimuksen yleistettävyyttä rajoittavat edellä mainitun lisäksi alueellisuus. Tutkimustulokseni kohdejoukko määrittyi Te-palveluiden Oulun toimipaikan asiakkaista, joten tutkimustulosta voidaan jossain määrin pitää relevanttina alueellisesti. Lisäksi huomioitavaa on, että tutkittavat saivat itse päättää osallistumisestaan. Oman arvioni mukaan kaikki tutkittavat henkilöt olivat poikkeuksellisen urasuuntautuneita, aktiivisia ja itseohjautuvia. Epäilen, että populaatioon mahtuu myös niitä, jotka ovat ominaisuuksiltaan tai luonteeltaan tutkimushenkilöilleni vastakohtia, kenties kyynisiä, passiivisia tai varsin ohjattavia. Pohdin, aiheuttiko vapaaehtoisuuden, että kenties passiivisempaa osaa populaatiosta ei saatu mukaan, ja tältä osin aineisto voi antaa jonkin verran virheellistä informaatiota tutkimukseni populaatiosta.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa yhtenä käsitteenä on pidetty vahvistuvuutta, jolla tarkoitetaan, että tutkimustulos vahvistuu toisten tutkimusten samankaltaisten tulosten kautta. Täysin vastaavasta tutkimustuloksesta en löytänyt tutkimusta, mutta lukuisat tutkimukset, joihin tutkimukseni yhteydessä perehdyin, ja joihin tulosten tarkastelussa olen viitannut, vahvistavat keskeisintä tutkimustulostani - tehostetut ohjaustoimet yksinkertaisesti auttavat aktiivista, ja omatoimistakin ohjattavaa. Tutkimushenkilöt kokivat tutkimuk-

sessani, urasiirtymässä tarjotut ohjaustoimet pääosin hyvinä, ja uraa eteenpäinvievinä, tehostavina tekijöinä.

5.2 Eettisyys

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna keskeisin kysymys on millaista on eettisesti hyvä tutkimus? Eettisesti hyvällä tutkimuksella tarkoitetaan, että pyrkii kaikissa tutkimusta koskevissa valinnoissa ja päätöksissä toimimaan eettisesti oikein. Eettisiin käytänteisiin liittyy tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tutkimuslupaan liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön liittyvät ja osallistumiseen liittyvät ongelmat. Keskeisin jako eettisyyden kysymyksissä liittyy tiedon hankinnan ja tiedon käytön väliseen problematiikkaan. (Eskola & Suoranta 1996, 52.)

Yksi eettisyyden lähestymistapa on menegle-tapaukset, jolla viitataan tiedonhankinnan ja tutkittavien suojaa koskeviin normeihin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Lupasin haastateltaville ja toimeksiantajille ehdotonta luottamusta, ja toimin korrektisti ja arvokkaasti kaikissa tutkimustilanteissa. Luotettavuuden osoituksena mainittakoon sellainen erityispiirre, että kiinnitin huomiota muun muassa siihen, että pyrin peräkkäisissä haastattelutilanteissa siihen, että tutkimushenkilöt eivät tulleet tietoisiksi toisistaan, ja tällä tavoin pyrin säilyttämään tutkimushenkiöiden anonyymiteetit. Pyrin myös mahdollisimman pitkälle siihen, että haastateltava sai ohjalla haastattelutilanteessa teeman puitteissa halumiansa kokemuksiaan ja näkemyksiään. Pyrin kaikissa toimissani ajan noudattamaan yleisiä sovittuja tieteellisen tutkimuksen teon hyviä eettisiä käytäntöjä.

Pyrin noudattamaan tutkimuksessani hyviä eettisiä käytäntöjä esimerkiksi niin, että yhteistyötahoni Oulun TE-palveluiden kanssa tehtiin kirjallinen sopimus tutkimuksen kulkuun, sekä tietojen käsittelyyn liittyvissä asioissa. Haastattelupyynnöt hoidin heidän asiakasrekisterinsä kautta hyviä tapoja noudattaen. Pyrin avoimeen tiedottamiseen tutkimukseen osallistuvien kesken, keskittyen kuitenkin kaikessa herkällä otteella niin yksilöiden tietosuojaan, yksityisyyteen, anonyymiteettiin kuin asioiden arkaluonteisuuteenkin liittyen. Liian arkaluon-

teisia asioita en tietoisesti kysynyt, vain sen, minkä koin olevani tutkimukseni kannalta tärkeää. Reflektoin koko prosessini ajan myös sitä, että en millään tavoin vahingoita tutkimukseen osallistuneita henkilöitä tai tahoja missään tutkimusprosessini vaiheessa, ja esittelin kaikille osapuolille tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Lupasin myös hävittää tutkimukseni valmistuttua kaikki tutkimusta koskevat dokumentit ja tiedostot, sekä lupasin myös toimittaa kaikille tutkimukseen osallistuneille tutkimusraportin julkaisupaikan lukemista ja siihen perehtymistä varten.

Millaisia eettisiä ristiriitoja olen joutunut punnitsemaan tutkimusprosessini aikana? Minulle esitettiin, että tutkimushenkilöiden kanssa olisi hyvä tehdä kirjalliset sopimukset. Minulta se jäi tekemättä, hyvästä käytännöstä huolimatta. Näkisin sen olevan tutkimusprosessissani enemmänkin "kauneusvirhe" kuin eettinen virhe. Tutkimushaastatteluvieni etsimisessä pohdin myös, voisinko "ostaa" niitä palkkioin. Vaikuttaako palkkion houkuttamana tutkimukseen osallistuneet henkilöt tutkimustuloksiini, voisivatko he kenties palkkion houkuttamana osallistua, mutta eivät kenties motivoituisi tutkimukseeni tosissaan. Tutkimukseni kuluessa, keskustelin pohtimastani vaihtoehdosta kokeneemman tutkijan kanssa, ja yhdessä päädyimme, että se on yksi tunnettu, ja relevantti toimintatapa, kunhan sillä ei itse haastattelutilannetta ohjata mitenkään. Palkkion avulla houkuttelinkin osan haastatteluvistani. Oman arvioni mukaan se ei jälkikäteen ollutkaan mitenkään epäeettistä, eikä sillä ollut minkäänlaista vaikutusta tutkimusprosessini kulkuun.

Eettisten haasteiden tunnistaminen ja ongelmien välttäminen etukäteen vaatii tutkijalta ammattitaitoa ja ammattietikkaa (Eskola & Suoranta 1998, 60). Omasta tutkimusprosessistani en lähtökohtaisesti tunnista rajapintoja, jossa toiminta olisi voinut olla epäeettistä. Tutkimusprosessini eettisen tarkastelun voin vilpittömästi päättää toteamukseen: "Kaikissa toimissani olen pyrkinyt siihen, että tutkimustani osallisuudellaan kunnioittaneet ihmiset ansaitsevat sen, että osallistuminen ei loukkaa tai vahingoita heitä tai vaikuta heidän elämänsä nyt eikä tulevaisuudessa."

6 POHDINTA

Tässä tutkimuksessani olen tarkastellut uraohjausta erilaisten ohjausympäristöjen kautta. Olen kysynyt tutkimukseltani, millaista uraohjausta on saatu ja millaista on kaivattu. Aikuisten maailma ja työelämää koskevat kriisit irtisanomisineen ovat tuoneet tarkasteluun oman erityisen leimansa. Koko prosessi työntekijöiden irtisanomisesta aina työllistymisen kalkkiviivoille on näyttäytynyt tutkimushenkilöiden kertomuksissa monisäikeisesti, joka on auttanut minua hahmottamaan tehostettujen toimien merkitystä ohjauksessa. Työni tavoitteena on ollut laaja-alaisesti avata lukijoille, taustatahoille mutta myös itselleni uran eri vaiheisiin sisältyvän ohjauksen tarvetta yleisesti, mutta myös erityisissä elämän siirtymissä, ja siinä mielestäni olen onnistunut.

Vastaus johdannossa esittämiini kysymyksiin, miten urasiirtymässä olevat high tech – osaajat kykenevät toimimaan urasiirtymässä, voin vastata, että tutkimukseni spesifeissä tehostetuissa ohjausympäristössä tutkimushenkilöt näyttivät pääosin tehokkaina, dynaamisina ja itsetietoisina, ja he olivat ajattelevia, refleктоivia, ja vahvoja ratkaisemaan urasiirtymiensä haasteita. Tutkimushenkilöistä heijastui vahva usko omiin kykyihinsä ja tulevaisuuteen. He olivat saaneet pääosin juuri riittävää ohjausta niin laadullisesti kuin laaja-alaisestikin, ja ymmärtääkseni muunlaiselle ohjaukselle ei nähty tarvetta. Palautteissa ja kehitysehdotuksissa valotettiin kehitettäväksi toimiin pieniä muutoksia, järjestelmän dynaamisuutta ja modernisointia.

Tutkimus osoitti, että olipa kyseessä kuinka tahansa korkeastikoulutettu ja uralla hierarkisesti edennyt high-tech osaaja, ihminen tarvitsee tukea elämänsä kriisissä. Urasiirtymässä tutkimushenkilöt tarvitsivat eheytymistä ja ajatusten jäsentämistä ennen kykenemistä tehokkaampaan urasuunnitteluun ja suunnitelmiansa toteuttamiseen. Tutkimushenkilöiden kertomuksissa korostui tarve ja halu jakaa kokemuksia irtisanomisesta, mutta myös halu pohtia yhdessä perheen ja ystävien kanssa, miten tästä eteenpäin, ja mitä tulevaisuudessa.

Tutkimusprosessi oli itselleni myös merkittävä kokemus. Uraohjauksen kenttä laajeni, ja tutkimuksen kautta minulle avautui uudenlainen ja aikaisem-

paa tietämystäni laaja-alaisempi uraohjauksen toimintaympäristö. Tutkimus antoi ammatillisesti laajan kattauksen ohjauksen toimintakentästä. Prosessi opetti ennen muuta tutkimuksen tekemistä, mutta myös työskentelyä pitkäkestoisessa prosessissa, jossa pitkäjänteisyys, itsekuri, ja sisäsyntyinen halu oppia olivat keskeisiä tekijöitä.

Yleisen uraohjausprosessien piirteet näyttäytyivät aineistosta luomassani mallissa, käsitteissä ja esiin nostetuissa aineistoa tukevissa teorioissa. Luomani malli osui varsin hyvin yhteen aikaisempiin teorioiden kanssa. Mielenkiintoinen yksityiskohta kirjallisuuteen ja käsitteisiin perehtyessä oli kuitenkin se, että epäviralliset ohjaukselliset ympäristöt perehtymissäni teorioissa oli jätetty vähälle. Tutkimuksessani esitetty Van Esbroeckin (2008, 38) holistinen malli korosti kuitenkin informaalien ohjausympäristön tärkeyttä, jopa järjestelmällistä ammatillista ohjausta tärkeämmäksi. Myös tutkimuksessani tutkimushenkilöt hakivat turvaa ja tukea ennen kaikkea ajatuksilleen ja reflektoinneilleen eheytymisvaiheessa perheeltä, kollegoilta ja muulta lähiympäristöltä, järjestäytyneen ohjauksen lisäksi.

Kokemuksellisuus ja ihmisten elämämaailma ovat tekijöitä, joiden perusteella järjestelmiä ja teorioita voidaan arvioida. Järjestelmien arviointi hahmotuu tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöiden palautteiden ja kehittämistoimenpiteiden kautta. Tutkimuksen rajallisuudesta johtuen, pieni tutkimushenkilöiden joukko antaa suppean kuvan järjestelmien taustakehysten arvioinnista, mutta antaa kuitenkin suuntaa.

Tämän tutkimusraportin arvo voidaan nähdä pohjana jatkotutkimuksille sekä taustatietona muille aiheeseen tai teemaan liittyville tutkimuksille. Tutkimusraportissa aineistosta noussut palaute on uskoakseni arvokasta tietoa TE-palveluiden, EGR-hankkeille tähänastisesta toiminnasta. Tutkimustuloksistani kumpuaa vahvasti samansuuntainen viesti aikaisemmin ICT-alan irtisanottujen henkilöiden urapolkuja kartoittaneen selvityksen (2014) kanssa, että EGR-hankkeen kautta saadut ohjaukselliset tehostetut toimet nopeuttavat selvästi kohderyhmän etenemistä ja ohjautuvuutta uudelleen työelämään ja opintoihin. (Ålander 2014.) Tutkimusraporttini kehitysnäkökulma avaa suuntaviivoja, mis-

sä on onnistuttu, ja mitä voidaan parantaa. Palaute informoi myös sitä, miten hyödyllisenä uraohjausta kaikkina tutkimuksessa esille tulleina muotoina pidetään. Palaute, ja jo esitetyt kehitysehdotukset voivat toimia toiminnan kehittämisen, mutta myös jatkotutkimushankkeiden aktivoijina.

Jatkotutkimusehdotuksena esitän, että halutessaan tästä aiheesta yleistettävää tietoa tämän tutkimuksen syvällisempää yleistietoa vastaan, samasta aiheesta voitaisiin tehdä vastaavatyypinen määrällinen tutkimus. Mikäli tutkimuksella tähdättäisiin esimerkiksi ohjausympäristöjen kehittämiseen, kattavampaa otantaa on pidetty yhtenä seikkana, joka puoltaa tutkimuksen yleistettävyyttä, ja näin ollen se voisi olla tämän tutkimuksen aiheen osalta kehittämistä puoltava tekijä. Määrällinen tutkimus esimerkiksi kyselytutkimuksena todennäköisesti kannustaisi laajempaan osallistumiseen, osallistuvan henkilön paremman anonyymiteettisuojan vuoksi. Myös epäilemäni passiivisempien yksilöiden osallistuminen tutkimukseen voisi tuoda uuden näkökulman, ja jopa muuttaisi tämän tutkimustuloksen kuvaa.

Mielenkiintoinen tulokulma uraohjaukseen voisi olla myös uraohjauksen hyödyllisyys ja kokemus yksittäisenä irtisanottuna työntekijänä suhteessa massairtisanomisen ja tehostettujen ohjaustoimien kautta ohjausta saaneiden kokemuksiin. Onko TE-palveluiden uraohjauksessa yksityisenä henkilönä tai tehostetun EGR-hankkeen kautta saaduissa ryhmille suunnatuissa, vaikkakin yksilöllisissä ohjauspalveluissa eroja?

LÄHTEET

- Ahlstedt, L. 1978. Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. Acta Academiae Oeconomicae Helsingiensis. Series A: 25. Helsinki.: Helsingin yliopiston monistuspalvelu.
- Ali, L., Graham, B., & Lendrum, S. 1996. The Counseling Approach to Careers Guidance. London: Routledge. Saatavilla pdf-muodossa:
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?sid=7cdf147c-ef18-4410-a247-fb945805dd78%40sessionmgr4004&vid=0&hid=4114&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#db=nlebk&AN=157313>. Luettu 14.7.2016.
- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjaukse ammattilaiselle. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Arthur, M. B., Hall, D.T. & Lawrence, B. S. 1989. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 7-25.
- Aquilanti, T. M. & Leroux, J. 1999: An Integrated Model Of Outplacement Counseling. Journal of Employment Counseling. Vol. 36 No.4, 177 – 192. Saatavilla www-muodossa:
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?sid=2bd9b035-900d-4570-81fc-7220e7597ec4%40sessionmgr104&vid=0&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGI2ZQ%3d%3d#db=afh&AN=2635304>. Luettu 18.7.2016.
- Butterfield, L.D. & Borgen W. A. 2005. Outplacement Counseling From the Client's Perspective. Career Development Quarterly. Vol 53. No. 4, 306-316. Saatavilla www-muodossa:
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?sid=74b061fd-9c8d-4eb1-8c26-91fbe746e23d%40sessionmgr4006&vid=0&hid=4107&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=17439512&db=afh>. Luettu 14.7.2016.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2013. Research Methods in Education. Abingdon : Routledge. Saatavilla www-muodossa:
<https://www.dawsonera.com/readonline/9780203720967>. Luettu 18.7.2016.

- Duffy, R. D. & Dik, B. J. 2009. Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process. *The Career Development Quarterly*. Vol. 58. 29-43. Saatavilla [www-muodossa: http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?vid=5&sid=cf4a9f11-20cc-495b-b945-3b8ecac5cf27%40sessionmgr105&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=44110028&db=afh](http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?vid=5&sid=cf4a9f11-20cc-495b-b945-3b8ecac5cf27%40sessionmgr105&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=44110028&db=afh). Luettu 13.7.2016.
- ELGPN. 2014. Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. Finnish Institute for Educational Research. Tools No. 2. Jyväskylä: Kirjapaino Kari. Saatavilla pdf-muodossa: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>. Luettu 15.7.2016.
- Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus 2015. Tukea ICT-alalta työttömäksi jääneille Euroopan globalisaatiorahaston (EGR) hankkeilla. Saatavilla [www-muodossa: http://www.ely-keskus.fi/web/ely/pohjois-pohjan-maa/egr?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14404#.V7V36KPyWUk](http://www.ely-keskus.fi/web/ely/pohjois-pohjan-maa/egr?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14404#.V7V36KPyWUk). Luettu 21.9.2015.
- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 185-206.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino Oy.
- Euroopan komissio 2016. Euroopan globaalisatiorahasto (EGR). Saatavilla [www-muodossa: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fi](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fi). Luettu 18.8.2016.
- Gunz, H. & Peiperl, M. 2007. Introduction. Teoksessa H.Gunz, &M. Peiperl (toim.) *Handbook of Career Studies*. California: Sage Publications, Inc. 1-12. Saatavilla [www-muodossa: http://dx.doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.4135/9781412976107](http://dx.doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.4135/9781412976107), Luettu 20.10.2015
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Joo, B-K. 2005. Executive Coaching: A Conceptual Framework for an Integrative Review of Practice and Research. *Human Resource Development Review* 4(4), 462-488. Saatavissa pdf-muodossa:
<http://hrd.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/content/4/4/462.full.pdf+html>.
Luettu 18.8.2016.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in education, psychology and social research*. 388: Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Väitöskirja.
- Kehusmaa, S. & Ylikännö, M. 2015. Muuttuva Salo. Kyselytutkimus äkillisen rakennemuutoksen alueen asukkaiden hyvinvoinnista. Kelan tutkimusosasto. *Sosiaali- ja terveysturvan selosteita* 64/2015. Saatavilla pdf-muodossa:
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/154488/Selosteita94.pdf?sequence=4>. Luettu 22.9.2015.
- Kirk, J. 1994: Putting outplacement in its place. *Journal of Employment Counseling*. Vol. 31, 10 – 18. Saatavilla pdf-muodossa:
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=a1b1eb78-9e9b-45a7-88ca-27291979f135%40sessionmgr4005&vid=1&hid=4112>. Luettu 18.7.2016.
- Koivunen, M., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. 2012. Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä. Analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Saatavilla pdf-muodossa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/39926/978-951-39-4663-0.pdf?sequence=1>. Luettu 18.8.2016.
- Kurtén, S., & Järvinen, A. 2003. Outplacement Suomessa. Seinäjoki: I-print.
- Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Turun yliopisto. Rauman yksikkö. Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopiston julkaisuja: Turku. Painosalama Oy. Väitöskirja. Saatavilla pdf-muodossa:
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98607/AnnalesC384KuurilaVK.pdf?sequence=2>. Luettu 18.8.2016.
- Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 29-51
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Juva: WSOY.

- Lee, P.C.B. 2002. Career goals and career management strategy among information technology professionals. *Career Development International*. Volume 7 , Issue 1: 6-13. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa):
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430210414829>. Luettu 22.10.2015.
- Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu – kuka käskee?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995. Turku: Åbo Akademis Tryckeri. Väitöskirja
- Lämsä, A-M., & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Moilanen, P. & Räihä P. 2015. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 52-73.
- Nathan, R., & Hill, L. 2006. Introduction. In *Counselling in Practice: Career counselling*. London: SAGE Publications Ltd. 1-13. Saatavilla pdf-muodossa:
<http://sk.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/books/download/career-counselling-2e/n1.pdf>. Luettu 14.7.2016.
- Nelson-Jones, R. 1996. *The Theory and Practice of Counselling*. Second Edition. London: Cassell.
- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. 2. painos. Newbury Park, CA: SAGE Publications Ltd.
- Peavy, R. V. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammatina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 16–47.
- Pekkari, M. 2009. *Tavoitteellinen ohjauskeskustelu*. Helsinki: Tammi.
- Peltokallio, T. 2013. Outplacement keinona henkisen tasapainon palauttamiseen irtisanomisen jälkeen. Aalto-yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Perttula, J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.

- Poutanen, T. 2014a. Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. Teoksessa S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 10-13. Saatavilla pdf-muodossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164483.pdf> Luettu 21.10.2015
- Poutanen, T. 2014b. Itsetuntemuksen merkitys urasuunnittelussa. Teoksessa S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 41-46. Saatavilla pdf-muodossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164483.pdf>. Luettu 24.9.2015.
- Poutanen, T. 2014c. Muuttuva ohjauskäsitys ja uraohjaus. Teoksessa S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. . Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 52-58. Saatavilla pdf-muodossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164483.pdf> Luettu 21.10.2015
- Prager, K. 1998. Assessing Career Goals and Skills, Information Systems Management. Vol. 15, Issue 2: 73-82. Saatavilla www-muodossa: <http://dx.doi.org/10.1201/1078/43184.15.2.19980301/31124.13>. Luettu 22.10.2015
- Riivari, E. 2009. Tapaustutkimus urapoluista ja uraosaamisesta... Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Pro gradu-tutkielma.
- Saastamoinen, S. 2010. Irtisanottujen kokemuksia outplacement-ohjauksesta. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö. Pro gradu-tutkielma.
- Seidman, I. 2013. Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences, 4th Ed. New York. Teachers College Press.
- Smith, D. W. 2009. Phenomenology. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Saatavilla www-muodossa: <http://plato.stanford.edu/entries/phenomenology/#1>. Luettu 24.3.2016.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TE-toimiston palvelut henkilöasiakkaalle. Laki työvoima ja yrityspalveluista 916/2012. Saatavilla www-muodossa: https://www.tem.fi/files/38940/TE-toimiston_palvelut_henkiloasiakkaalle.pdf. Luettu 25.9.2015
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. Muutosturva irtisanomistilanteessa. Saatavilla www-muodossa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html. Luettu 11.11.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Euroopan globalisaatorahasto. Saatavilla www-muodossa: <http://egr.fi/fi>. Luettu 9.11.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013c. Euroopan globalisaatorahasto. Saatavilla www-muodossa: <http://pohjois-pohjanmaa.egr.fi/>. Luettu 21.9.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013d. Jos jäät työttömäksi. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/muutosturva_esite.pdf. Luettu 20.7.2016.
- Van Esbroeck, R. 2008. Career Guidance In A Global World. Teoksessa At-hanasou, J. A., & Van Van Esbroeck, R. (toim.) International Handbook of Career Guidance. Netherlands: Springer. 23-44.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä
- Vesikukka, M. 2001. Urasuunnittelu ja sen ohjaus opintojen suunnittelun tukena – Polkuja tulevaisuuteen –projekti. Oulun yliopiston opetus- ja opiskelijapalveluiden julkaisuja Sarja A17. Oulu: Oulun yliopistopaino.
- Vuorinen, R. 2006. Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 19. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Saatavissa www-muodossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37756/T019.pdf?sequence=1>. Luettu 18.7.2016.
- Ålander, T., Sillanpää, K. & Nevalainen, S. 2014. Tukea uusille urille Euroopan globaalisaaatorahaston avulla. Selvitys ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden urapoluista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 38/2014. Saatavilla pdf-muodossa: <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Tukea+uusille+urille+euroopan+globaalisaaatorahaston+avulla+09102014.pdf>. Luettu 18.8.2016.