

**Tehdastyöntekijän elämänhallinta muutostilanteessa ja muutoksesta
selviäminen**

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden laitos
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2009
Jussi Teisala

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden laitos

TEISALA, JUSSI:

Tehdastyöntekijän elämänhallinta muutostilanteessa ja muutoksesta selviäminen

Pro gradu -tutkielma, 72 s., 22 liitesivua

Aikuiskasvatustiede

Toukokuu 2009

TIIVISTELMÄ

Tutkimus käsittelee tehdastyöntekijän elämänhallintaa muutostilanteessa. Elämänhallintaa on selvitetty Antonovskyn elämänhallinnan teorian avulla. Lisäksi siinä tarkastellaan muutosahdistuksen kokemista tehtaan sulkemisen seurauksena sekä tulevaisuuden ajatuksia ja suunnitelmia. Tutkimuksessa selvitetään myös saatua ohjauksellista tukea muutostilanteessa sekä yksilöllistä muutoksesta selviämistä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin eräästä tehtaasta, jonka toiminta lopetettiin. Aineisto koostuu 30 vastaajasta, joista 13 työskenteli tuotannossa ja 17 henkilöä lähettämössä. Aineisto kerättiin maaliskuussa siten, että työntekijät vastasivat vapaa-ajalla kyselylomakkeen kysymyksiin. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin erillisinä teemoina yleistä elämänhallintaa, muutosahdistuksen kokemista, tulevaisuuden suunnitelmia ja kokemista sekä saatua tukea ja ohjausta. Yksilöllistä muutoksesta selviämistä tarkasteltiin kahdella haastattelulla, joiden teemat on muotoiltu kyselylomakkeen pohjalta.

Tulosten mukaan tehtaan työntekijöiden elämänhallinta on muutostilanteessa keskinkertainen. Muutos koettiin tehtaassa yleisesti hieman ahdistavana. Se ahdisti suurinta osaa hieman tai ei lainkaan. Tulevaisuudessa suurin osa työntekijöistä suunnitteli hankkivansa uuden työn tai kouluttautuvansa. Yleisesti ihmiset eivät olleet huolestuneita tulevaisuudesta. He kokivat, että johto oli auttanut muutoksessa ja saatu tuki arvioitiin vähintään hieman merkityksellisenä sekä melkein riittävänä. Myös yleistä apua oli saatu ja sitä pidettiin ainakin hieman tärkeänä. Työntekijöiden mielestä koulutusvaihtoehtoja ei esitelty juuri lainkaan, mutta työvaihtoehtoja oli tarjottu lähes kaikille. Muutoksesta selviäminen edellyttää muutostilanteen ymmärtämistä sekä yksilön aktiivista toimijuutta.

Avainsanat: Elämänhallinta, muutos, tehdastyöntekijä, tuki, yksilöllinen

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	5
2. TYÖELÄMÄ JA ORGANISAATIOT MUUTOKSESSA.....	6
2.1. Poliittisen ja taloudellisen ympäristön muutokset.....	6
2.2. Tietoyhteiskuntakehitys ja teknologia.....	7
2.3. Organisaation sosiaalisen ympäristön muutoshaasteet.....	8
2.4. Muutoshaasteiden vaikutukset organisaatioiden toimintaan.....	9
2.5. Organisaatioiden toimintamalleja muutoksissa.....	10
3. MUUTOKSET ELÄMÄNHALLINNALLISENA HAASTEENA.....	12
4. SIIRTYMÄT JA ELÄMÄNHALLINTA.....	14
4.1. Siirtymät työelämässä.....	14
4.2. Yksilön kokemat siirtymät ja elämänhallinta.....	14
4.3. Yksilön tukeminen siirtymissä.....	15
5. ELÄMÄNHALLINTA JA SENSE OF COHERENCE -TEORIA.....	17
6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	19
6.1. Tutkimuksen kohteena olevan tehtaan ja sen tilanteen kuvailua.....	19
6.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat.....	21
6.3. Tutkimusmenetelmät ja aineisto.....	22
6.4. Aineiston analysointimenetelmät.....	26
7. KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....	28
7.1. Vastaajien taustatiedot.....	28
7.2. Elämänhallinta muutostilanteessa.....	32
7.3. Muutosahdistuksen kokeminen.....	34
7.4. Tulevaisuuden suunnitelmat ja kokeminen.....	37
7.5. Saatu tuki ja ohjaus.....	40
7.5.1. Johdon antama tuki ja ohjaus.....	40

7.5.2. Muualta saatu apu ja tuki.....	42
7.5.3. Koulutus- ja työvaihtoehtojen esittelyn ja tarjoamisen kokeminen.....	43
8. YKSILÖLLINEN MUUTOKSESTA SELVIÄMINEN.....	47
8.1. ”ny on taas hyvin pullat uunissa, arki on tosi viihdykstä ja tykkään käydä koulussa, on selkee suunta ja tarkoitus”.....	47
8.2. ”täs on ny asennoitunu, että mennään päivää ja viikko kerrassaan ja katotaan, että ei sille sitte mitään maha”.....	52
9. TULOSTEN TULKINTA.....	56
9.1. Elämänhallinta muutostilanteessa.....	56
9.2. Muutosahdistuksen kokeminen.....	57
9.3. Tulevaisuuden suunnitelmat ja kokeminen.....	58
9.4. Saatu tuki ja ohjaus muutostilanteessa.....	59
9.5. Yksilöllinen muutoksesta selviäminen.....	61
10. YHTEENVETO JA POHDINTAA.....	64
11. TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA.....	67
LÄHTEET.....	70
LIITTEET.....	73

1. Johdanto

Työelämän jatkuvat muutokset ovat yhteiskunnassamme arkipäivää. Eri toimialoja ja yksittäisiä toimijoita koskevia muutosvaatimuksia voidaan ymmärtää tarkasteltaessa työelämää ja yrityksen toimintaympäristöä eri näkökulmista. Keskeisiä näkökulmia ovat sosiaalinen, poliittinen, taloudellinen sekä teknologinen näkökulma. Jokaisessa tapahtuvat muutokset vaikuttavat työelämään. Yhteiskunnan rakennemuutos on merkittävä muutosta aiheuttava tekijä. Elinkeinorakenteen muutokset heijastuvat työelämään ja aiheuttavat uudenlaisia haasteita sekä organisaatioille että yksilöille, joilta edellytetään oppimista ja sopeutumista. Henkilöstön osaaminen, oppiminen ja hyvinvointi ovat merkittäviä tekijöitä organisaation toiminnassa. Henkilöstöstä on tullut organisaation merkittävä menestystekijä työn ja työtehtävien monimutkaistuessa ja työn muuttuessa asiantuntija- sekä tietotyöksi. Työn luonteen muuttuminen on asettanut yksilölle uudenlaisia elämännhallinnallisia haasteita. Yksilöllisistä elämännhallintataidoista on tullut yhteiskunnassa selviämisen edellytys. Elämännhallintataidot vahvistavat yleistä stressinsietokykyä ja hyvinvointia sekä antavat hyvän toimintakyvyn edellytykset työelämässä ja uusien haasteiden kohtaamisessa. Hyvien elämännhallintataitojen lisäksi yksilö tarvitsee myös tukea. Työyhteisön ja ympäristön tuen on todettu vahvistavan yksilön elämännhallintaa.

Tutkimuksessani tarkastelen tehdastyöntekijöiden elämännhallintaa muutostilanteessa, sekä yksilöllistä muutoksesta selviämistä kun tehtaan sulkemisesta on kulunut aikaa vuosi. Muutos koskee tehtaan toiminnan lopettamista ja sen seurauksena työntekijöiden työn loppumista. Toiminta lopetettiin teollisen rakenteen kehittämisohjelman seurauksena, jolla pyrittiin tehostamaan tuotantoa ja parantamaan kilpailukykyä Suomessa. Tuotannon tehostamisella ja kilpailukyvyn parantamisella tavoiteltiin ja uskottiin saavutettavan merkittävät kustannussäästöt.

Tarkastelen tutkimuksessani tehdastyöntekijöiden elämännhallintaa, muutosahdistuksen kokemista ja tulevaisuuden ajatuksia. Lisäksi selvitän saatua tukea ja ohjausta sekä yksilöllistä muutoksesta selviämistä. Käytän tutkimuksessani Aaron Antonovskyn Sense of Coherence- teoriaa yleisen elämännhallinnan selvittämiseksi. Elämännhallinnan tutkimusta ollaan käytetty vähän työelämän kontekstissa. Aiempia tutkimuksia ovat tehneet Feldt, 1997, 2000, Feldt ym. 2000, 2004, Tolonen, 1997 sekä Pietilä, 1994.

2. Työelämä ja organisaatiot muutoksessa

Yhteiskunnassamme eletään ympäristön elinkeinorakenteen ja työn muutoksen aikaa. Lisäksi kansalliset ja kansainväliset talouden nousu- ja laskusuhdanteet asettavat omat vaatimuksensa. Erityisen ajankohtaisena esimerkkinä voidaan mainita yhteiskunnan monissa valtioissa vallitseva taloudellinen taantuma. Elinkeinorakenteemme on muuttunut maatalousyhteiskunnasta teollisuusyhteiskunnaksi, teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskunnaksi ja palveluyhteiskunnasta yhä lisääntyvässä määrin tietoyhteiskunnaksi. Ympäristön ja elinkeinorakenteen muutoksesta on seurauksena työelämän muutos, johon vaikuttavia ympäristötekijöitä voidaan tarkastella neljästä näkökulmasta. Neljä näkökulmaa ovat taloudellinen, teknologinen, poliittinen sekä sosiaalinen konteksti (Bratton 2003, 75). Uusia muutoshaasteita asettavat globalisaatio sekä tietoyhteiskunnan kehitys. Kansainvälistyminen, teknologia ja yhteiskunnan muuttuminen tietoyhteiskunnaksi ovat vaikuttaneet työhön, työtehtäviin ja työnkuviin. Kansainvälistymisen myötä kilpailu on kiristynyt ja teknologia on tarjonnut uudenlaisia mahdollisuuksia sekä tapoja vastata kilpailun asettamiin haasteisiin ja myös toteuttaa työtä, jolloin on vastaavasti tarvittu oppimiskykyä uuden omaksumiseksi ja soveltamiseksi. Ympäristön ja toimialojen muutokset ovatkin pakottaneet organisaatiot reagoimaan näihin muutoksiin, jolloin muutokset heijastuvat myös työelämään yleisellä sekä yksilöllisellä tasolla. (Bratton 2003.)

Tilastokeskuksen laajoissa työolotutkimuksissa työtä kuvaaviksi keskeisiksi asioiksi nousivatkin kiire, henkinen rasittavuus sekä työhön liittyvien ennakoimattomien muutosten uhka. Myönteisinä asioina esiin tulivat korkeasti koulutettu työvoima, henkilöstön kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet sekä vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen. Lisäksi työyhteisön vuorovaikutuksen laatu on kehittynyt ja työpaikkojen henkinen väkivalta vähentynyt. Työympäristön terveellisyys ja turvallisuus ovat parantuneet, mutta ongelmia aiheuttaa yksityisen sektorin jatkuvasti kasvava kilpailu sekä julkisella puolella henkilöstön riittämättömyys (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 7-10.)

2.1. Poliittisen ja taloudellisen ympäristön muutokset

Poliittisen ympäristön muutos vaikuttaa yhteiskunnan kehitykseen ja kohtaa usein vastustusta. Kehittyminen sekä sopeutuminen uuteen on hidasta ja yhteiskunnan sopeutumiskykyyn vaikuttaa keskeisesti kuinka päätöksentekijät tukevat muutosta sekä kuinka he markkinoivat muutosta demokraattisessa valtiossa kansalle. (Hämäläinen 1997, 8-10.) Valtio saattaa pyrkiä tukemaan ja sijoitta

maan varojaan menestyvien organisaatioiden toimintaan joiden liiketoiminnalla on merkittäviä vaikutuksia valtion talouden kehittymiselle. Lisäksi se voi tukea organisaatioiden kehitystyötä rahallisesti tai muilla keinoilla. Valtion lainsäädäntö ja päätöksentekijät määrittelevät lait ja toimintaperiaatteet, joiden pohjalta organisaatio toteuttaa toimintaansa. Lisäksi sen tulee noudattaa erilaisia kansainvälisiä sopimuksia (Euroopan unioni). Erilaisissa sopimuksissa ja laeissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat taloudelliseen, sosiaaliseen sekä teknologiseen ympäristöön.

Kansainvälistymisen ja maiden rajojen aukeamisen seurauksena kilpailu on kiristynyt, jolloin työelämässä on pyritään laadun ja oppimisen välityksellä tuottavuuteen sekä kilpailukyvyn säilyttämiseen (Sarala & Sarala, 1999, 25-29). Kilpailun ja ympäristön nopeiden muutosten seurauksena työssä vaaditaan uusia tietoja ja taitoja sekä valmiutta oppia uutta, jolla pyritään varmistamaan tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset laadusta tinkimättä. Kilpailukykyiset ja menestyvät organisaatiot pärjäävät markkinoilla ja heikosti tuottavat karsiutuvat pois. Taloudellisen ympäristön keskeisenä muutosta aiheuttavana tekijänä on taloudellinen taantuma, jonka seurauksena kulutuskäyttäytyminen on kokonaisuudessaan vähentynyt ja organisaatiot ovat joutuneet lomauttamaan sekä irtisanomaan henkilöitä toimintakyvyn säilyttämiseksi. Rajojen yli tapahtuvan liikkumismahdollisuuden sekä organisaatioiden kansainvälistymisen myötävaikutuksesta kielitaidon merkitys korostuu työssä entisestään. Kansainvälistyminen edellyttää myös eri kulttuurien tuntemusta, mikä helpottaa sopeutumista, kun ollaan tekemisissä eri kansalaisuuksien kanssa. Globalisaation seurauksena työkentely onkin laajentunut valtion rajojen ulkopuolelle, mitä on osaltaan helpottanut teknologian ja tietoyhteiskunnan kehittyminen jolloin voidaan olla interaktiivisessa yhteydessä kaikkialle maailmaan.

2.2. Tietoyhteiskuntakehitys ja teknologia

Teknologian jatkuva kehittyminen edellyttää sopeutumista ja oppimista eri toimialoilla ja siitä on tullut työelämään, työhön ja työnkuvaan vahvasti vaikuttava tekijä ja selviytymisen edellytys. Teknologian kehityksen myötä työ on muuttunut ja fyysiset työsuoritukset ollaankin korvattu koneilla, jolloin ihmisten työnkuva on muuttunut koneiden käyttämiseksi ja prosessien ohjaamiseksi (Työministeriö, 1999, 25-27). Työn tehokkuus ja tuottavuus ovat kasvaneet, jolloin myös talouden kasvun myötä työtäkin on enemmän tarjolla. Teknologialla kuitenkin korvataan paljon vanhoja ja perinteisiä töitä, jolloin teknologian synnyttämällä uusilla töillä tulisi työllistää vaille työtä jääneitä ihmisiä. Haastavaa on kuitenkin näiden uusien töiden rajallisuus, jolloin niiden tekemiseen tarvitaan

suhteessa vähemmän tekijöitä sekä uusien töiden edellyttämät oppimisen ja hallinnan vaatimukset, jolloin edellytetään elinikäistä kykyä ja valmiutta oppia uutta nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla. Lisäksi haasteita asettaa opetuksen ja koulutuksen järjestäminen. Teknologian kehittymisen ja yleistyksen seurauksena työelämän ongelmat ovat monimutkaistuneet, jolloin henkilöstön ammattitaito ja osaaminen sekä yhteistoiminnallisuus ovat nousseet merkittäviksi menestystekijöiksi (Sarala & Sarala, 1999, 27-29). Teknologia on myös tuonut mahdollisuuden tehdä töitä ajasta ja paikasta riippumatta, jolloin ongelmaksi on noussut työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan sekä erilaiset elämänhallintaan liittyvät kysymykset.

2.3. Organisaation sosiaalisen ympäristön muutoshaasteet

Sosiaalisen ympäristön muutosta aiheuttavia tekijöitä ovat työyhteisön demografiset tekijät, henkilöstön toimintakyvyn merkityksen tunnustaminen, ammattilaisosaajien sitouttamispyrkimykset sekä yhteistyön ja verkostoitumisen korostuminen ongelmanratkaisussa että samanaikaiset individuaalisuuden vaatimukset (Bratton 2003, 102-107). Demografisten tekijöiden muutosta aiheuttavat globalisoitumisen myötä yhä heterogeenisempi työyhteisö, jolloin samassa työyhteisössä esiintyy useita eri kulttuureita arvomaailmoineen. Lisäksi muutosta aiheuttaa vanhojen työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen ja uuden työvoiman hankkiminen. Koska työsopimukset ovat harvoin vakinaisia, lisää tämä työvoiman liikkumisherkkyyttä työyhteisöstä toiseen ja myös työyhteisön sisällä. Työsopimusehto- ja palkkauspoltiikka ovat keskeisiä muutostekijöitä kun kollektiivisista sopimuskäytännöistä on siirrytty yksilökohtaisiin sopimuksiin (Sarala & Sarala 1999, 26). Tällöin henkilöiden vakinaistaminen ja elinikäinen sama työ ovat harvinaisempia ja määräaikaisten, sekä osa-aikaisten työsuhteiden yhä suositumpia. Ihmiset liikkuvatkin entistä aktiivisemmin työpaikasta toiseen ja työsuhteet saattavat olla usein kovin lyhyitä ja ne aiheuttavat paljon epävarmuutta sekä työntekijälle että työnantajalle.

Koska työn ongelmanratkaisu ja toteuttaminen on muuttunut yhä haastavammaksi, on myös yhteistyön merkitys korostunut työyhteisöissä ja erilaisissa työtehtävissä. Yhteistyön vaatimukset edellyttävät erilaisia sosiaalisia verkostoja sekä työyhteisön sisällä että sen ulkopuolella. Individuaalisuuden vaatimukset taas edellyttävät ongelmanratkaisukykyä, sekä jatkuvaa sopeutumista, koulutautumista ja oppimista. Lisäksi yksilön henkilökohtaisen vastuun määrä työn prosesseista sekä työkokonaisuuksista on kasvanut merkittävästi, jolloin työ on henkisesti aiempaa kuormittavampaa. Työaikojen epäsäännöllisyys ja työn toteuttamisen vapaus on tuonut mukanaan kaivattua sitoutu

mista, mutta aiheuttanut henkisen kuormittavuuden seurauksena yksilöille sekä organisaatioille sopeutumisen haasteita. (Sarala & Sarala 1999.)

2.4. Muutoshasteiden vaikutukset organisaatioiden toimintaan

Organisaatiot ovat avoimia järjestelmiä, jolloin ympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat organisaation toimintaan sekä muuttavat työelämää ja työelämässä selviämisen vaatimuksia (Bratton 2003, 75-78). Ympäristön muutosvaatimukset voivat olla sisäisiä tai ulkoisia. Sisäiset muutokset ovat yleensä organisaatiosta lähtöisin olevia muutospyrkimyksiä, jolloin niihin voidaan vaikuttaa. Ulkoiset muutokset edellyttävät taas enemmän joustavuutta sekä sopeutumis- ja oppimiskykyä, koska ne eivät ole välttämättä suunniteltuja ja toivottuja.

Organisaatioiden muutosten taustalla on pyrkimys vastata ympäristön haasteisiin ja säilyttää kilpailukyky sekä saavuttaa kilpailuetua ja kehittää toimintakykyä esimerkiksi erilaisten innovaatioiden avulla. Organisaation kehittämistyön ja –toimien avulla yritetään pienentää kustannuksia ja/tai lisätä myyntiä ja voittoja. Kustannuksia pienennetään valitettavan usein pelkästään työvoimakustannuksia vähentämällä, työntekijöitä lomauttamalla ja irtisanomalla sekä toimipisteitä sulkemalla (Sarala & Sarala, 1999, 27.) Esimerkiksi talouden laskukauden, taantumien seurauksena on ihmisiä lomauttamalla sekä irtisanomalla pyritty säästämään ja säästöillä takaamaan taloudellinen kannattavuus sekä mahdollinen tuottavuus.

Työelämän muutokset ovat pakottaneet organisaatioita kartoittamaan työtä uudelleen ja uusien strategioiden avulla. Taylorin tieteellinen liikkeenjohto toimii yksinkertaisessa ja vakaassa ympäristössä, jolloin johtaminen tapahtuu käskyttämällä ja työprosesseja standardisoidulla sekä tehtäviä ja toimintaa yksityiskohtaisesti analysoimalla. Esimies suunnittelee sekä valvoo ja alainen toteuttaa. Ongelmia syntyy kuitenkin siirryttäessä monimutkaiseen ja/tai dynaamiseen ympäristöön, jolloin edellytetään joustamiskykyä sekä sopeutumista ja oppimista. Lisäksi jatkuva pyrkimys tuottavuuteen ja tehokkuuteen ei huomionnut tarpeeksi työntekijöiden hyvinvointia. Työn humanisointiliikkeen (Järvinen ym. 2000) seurauksena alettiin työn toteuttamisen tapoja muotoilla uudelleen, jolloin työntekijän vastuuta omaa työtä kohtaan lisättiin ja keskiöön nousivat työ, työn sisältö, luonne ja haasteellisuus. Työtehtävien sisällöllisessä uudelleenmuotoilussa käytettiin keskeisimpinä menettelytapoina työn kiertoa, työn laajentamista, työn rikastamista sekä osittain itseohjautuvia työryhmiä. Työn kierrossa

työtehtäviä vaihdetaan toisiin, jolloin vältetään yksipuolisen työn haittoja. Työn laajentamisessa pyritään kapea-alaisia työtehtäviä yhdistämään laajemmiksi työkokonaisuuksiksi ja työn rikastamisessa lisätään suunnittelutyötä suoritustason tehtäviin. Itseohjautuvien työryhmien kautta jaetaan vastuuta ja annetaan ryhmälle päätäntävalta työkokonaisuuden suorittamisesta. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 28-34.)

2.5. Organisaatioiden toimintamalleja muutoksissa

Selvitäkseen muutoshaasteista organisaatioiden on kehitettävä uusia toimintamalleja. Tällaisia ovat joustava toiminta, avoimet tuotantojärjestelmät, sitoutumiseen perustuva organisaatiokulttuuri, laadun korostuminen kilpailukeinona sekä henkilöstön ammattitaito ja osaaminen. Koska organisaation tarvitsee reagoida nopeasti dynaamiseen toimintaympäristöön edellyttää se vastuun jakamista, tuotteiden sekä palveluiden nopeaa toimittamista ja monipuolista valikoimaa sekä joustavuutta. Avoimilla tuotantojärjestelmillä pyritään paremmin vastaamaan monimutkaisten ongelmien haasteisiin yhteistoiminnallisuuden ja verkostojen keinoin. Sitoutumiseen perustuva organisaatiokulttuuri on välttämätön, jotta päätösvaltaa voidaan hajauttaa. Vasta sitoutumisen myötä kyetään ottamaan laajempi vastuu oman työn suunnittelusta ja toiminnan kehittämisestä. Sitoutumiseen perustuvan kulttuurin uskotaan palvelevan parhaiten sekä organisaation että henkilöstön etuja. Kilpailun jatkuvan kiristymisen myötä laadun korostuminen on noussut merkittäväksi menestystekijäksi. Laadun kehittäminen edellyttää henkilöstön päätösvalan ja vastuun lisäämistä toimintaprosessia koskevissa asioissa. Joustava toimintatapa ja monimutkaistuneet työn haasteet edellyttävät henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista. Työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisiksi ja laaja-alaisiksi, jolloin niiden hallinta edellyttää ongelmanratkaisua, oppimiskykyä sekä vastuun kantamista. (Sarala & Sarala, 1999, 28-29.) Koska ongelmat ovat monimutkaisia ja organisaation toimintaympäristö on usein dynaaminen, vaaditaan henkilöstön osaamisen lisäksi keskinäistä toimintojen yhteensovittamista. Tällöin puhutaan organisaation sisäisistä sekä ulkoisista verkostoista, jotka auttavat päivittäisessä toiminnassa, ongelmanratkaisussa ja tehostavat organisaation toimintaa.

Verkostoitumisella edistetään kustannustehokkuutta, tuotantoprosessien joustavuutta sekä nopeaa reagointikykyä. Päätöksentekoa desentralisoidaan, jolloin kyetään tehokkaammin vastaamaan ympäristön haasteisiin, ollaan sopeutuvampia sekä joustavampia. Tämä taas edellyttää henkilöstön ammattipätevyyttä, joka tuo mukanaan oppimis- ja osaamishaasteet. Verkostoituminen edellyttää yhteistoimintaa ja korostaa sen merkitystä, jolloin myös organisaation sisäiset sekä ulkoiset vies

tintävalmiudet ja –taidot nousevat tarkastelun kohteeksi. (Aaltonen & Wilenius, 2002, 27.) Aiemmin työntekijältä vaadittiin tehtäväpätevyyttä, jolloin riitti että jokainen osasi hoitaa tarkoin määritellyt tehtävänsä. Kuitenkin työelämän vaatimushaasteiden kasvaessa sekä organisaatioiden toimialojen ja tehtävien moninaistuessa pelkkä tehtäväpätevyys ei enää riitäkään, vaan henkilöstöltä vaaditaan ammattipätevyyttä jota ei voida selvärajaisesti määritellä, koska ei tiedetä millaisia haasteita päivittäin kohdataan. Tällöin voidaan määritellä ainoastaan oletettu tarvittava tieto sekä taito ja lisäksi pyrkiä verkostoitumaan mahdollisimman moni- ja laaja-alaisesti.

3. Muutokset elämännhallinnallisena haasteena

3.1. Siirtymänäkökulma muutosten kohtaamisessa

Useista teoreettisista näkemyksistä siirtymäteoria tarjoaa parhaan teoreettisen viitekehyksen kun tarkastellaan aikuisen muutoksista selviämistä ja sopeutumista. Muita teoreettisia näkökulmia ovat ikäsidonnaiset kehitysteoriat, kontekstuaalinen perspektiivi, sekä yksilölliset elämänkaariteoriat. (Goodman, Schlossberg & Anderson 2006, 5-22.) Kun yksilön tapahtumia ja elämäntapaa tarkastellaan siirtymien näkökulmasta, voidaan kaikkien teorioiden todeta kietoutuvan siirtymäteoriaan ja tekevän siitä laaja-alaisen, joka huomioi tapahtumien kontekstin, yksilön kehityksen, elämänkaaren ja toiminnan tarkoituksellisuuden (Goodman ym. 2006, 29; Mezirow 1991).

Kehitystehtäväteorian on kritisoitu olevan yksilöllistä, sosiaalista ja kulttuurista vuorovaikutusta kuvaileva, eikä niinkään vuorovaikutuksen syy-seuraus-suhteita selittävä. Kehitystehtäviä koskevaa teoriaa täydennettiin myöhemmin rooliodotusten lisäksi muillakin ympäristön ulottuvuuksilla, kuten roolisiirtymillä sekä roolirajoitteilla. (Raitanen 2005, 194-195.) Roolisiirtymissä elämää tarkastellaan eri elämänvaiheiden peräkkäisyytenä ja elämä nähdään sarjana siirtymisiä, vaiheesta, tehtävästä tai tapahtumasta toiseen, jolloin siirtymä voi merkitä kriisiä tai ylipäättään muutosta ja elämää hahmotetaan suuren siirtymänä, transitiona. (Nurmi 1997, 259.) Siirtymänäkökulma keskittyy elämäntapahtumiin, jotka tuovat mukanaan muutoksen. Siirtymät ovat tärkeitä tekijöitä kun pyritään ymmärtämään ja arvioimaan ihmisen käytöstä. Schlossberg esitteli siirtymämallin joka pitää sisällään suunnitellut, oletetut ja ennakoitavat siirtymät sekä suunnittelemattomat ja ennakoimattomat tapahtumat. (Goodman ym. 2006, 23; Perho & Korhonen 1997, 323-325.) Siirtymissä on tärkeää huomioida niiden suhteellisuus, jolloin joku tapahtuma voi toiselle olla oletettu ja ennakoitu kun taas toiselle ei. Lisäksi tulee ymmärtää yksilön suhde tapahtumaan tai tapahtumatta jääneeseen joka aiheuttaa muutoksen, tällöin puhutaan kontekstin huomioimisesta eli kehiksestä jossa siirtymä tapahtuu. Yksilölle ei ole tärkeää tapahtunut tai tapahtumaton vaan sen vaikutus päivittäiseen elämään, henkilön ihmissuhteisiin, rutiineihin, olettamuksiin ja mielikuviin sekä rooleihin. (Goodman ym. 2006, 35-37.) Lisäksi siirtymät ovat aikaa vievä prosessi, jolloin henkilöä haastateltaessa ennen siirtymää, siirtymän aikana ja siirtymän jälkeen saadaan täysin erilaisia vastauksia. Ainoa tapa ymmärtääkin ihmisiä on syventyä heidän tilanteeseensa useita kertoja. Tällöin puhutaan transitioprosessista, jossa vanhoja rooleja, ihmissuhteita, rutiineja ja mielikuvia hylätään sekä vaihdetaan uusiin. Transitioprosessi ja siirtymät voivat tarjota mahdollisuuden psyykkiseen kasvuun tai psyykki

seen laskuun. Transitioprosessilla on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia yksilöön. Siirtymiä on kuvailtu matkaksi läpi jotain, tavallisesti kohti tuntematonta. Tämän matkan kulkeminen vaatii rohkeutta ottaa riskejä ja kykyä selviytyä pelosta sekä elää sen kanssa. Siirtymät on käsitteistetty *sopeutumisen*, jolloin yksilö mukautuu muutokseen. *Uudistumisen*, jossa yksilö asettaa uusia tavoitteita sekä *transsendenssin* tasoksi, jossa yksilö saavuttaa äärimmäisen siirtymän sekä elämän tarkoituksen. Transitioprosessi sisältää transition lopun, tasaisen vaiheen sekä alun. (Goodman ym. 2006, 40-44; Perho & Korhonen 1997, 323-325; Mezirow 1991.)

4. Siirtymät ja elämänhallinta

4.1. Siirtymät työelämässä

Ihmisen elämänkaaripsykologian mukaan kehityksen muotoutumiseen vaikuttaa yksilöllisen kasvun lisäksi sosiaalinen ympäristö. Keskeisenä voidaan nostaa esiin yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet, rajoitukset sekä pakotteet. Nämä toimintamahdollisuudet määräytyvät henkilön iän ja valintojen mukaan tietyssä sosiaalisessa kontekstissa. Toimintamahdollisuuksista ja niiden muotoutumisesta puhutaan institutionaalisenä urana, johon liittyy monia eri ikäkausille tyypillisiä siirtymiä läpi elämänkaaren. Institutionaaliset urasiirtymät ja urat ovat ulkoisia tekijöitä, jotka määräävät ihmisten elämäntietynä aika- tai ikäkautena (Nurmi 1997, 259-260). Institutionaalisia urasiirtymiä ovat peruskoulun suorittaminen, armeija, opiskelupaikan saaminen, valmistuminen sekä työelämään sijoittuminen ja työelämän muutokset. Henkilön työ- ja opiskeluhistoria mahdollistavat sekä toisaalta rajoittavat näiden institutionaalisten urasiirtymien vaihtoehtojen kenttää. Lisäksi organisaatiosta lähtöisin olevat pakottavat ja mahdollisesti ennakoimattomat siirtymät luetaan näihin institutionaalisiin urasiirtymiin. Yhteiskunnan työelämän muutosherkkyuden seurauksena näiden siirtymien määrä onkin kasvanut merkittävästi ja niiden tarkasteluun tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota. Tällaisia ovat esimerkiksi työelämän jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena ihmisiä lomautetaan sekä irtisanotaan. Lisäksi siirtymiä voidaan kohdata organisaation sisällä esimerkiksi työnkuvan, toimialan tai organisaation toimintayksikön, toimitilojen muutoksen tai kansainvälistymisen seurauksena.

4.2. Yksilön kokemat siirtymät ja elämänhallinta

Työelämän siirtymien kokeminen on yksilöllistä. Siirtymä voi käynnistyä sisäisesti tai ulkoisen ympäristön vaikutuksesta. Siirtymän koetaan olevan paremmin hallinnassa ja kontrollissa kun se on sisäistä syntyperää ja toivottu, jolloin siihen on helpompi sopeutua. Siirtymän ollessa pakotettu, ulkoista syntyperää sekä osa yksilön identiteettiä, voi menetys ja siirtymään sopeutuminen kestää kauankin. Siirtymän kokemiseen vaikuttaa yksilön kokemus omasta toimijuudestaan. Toimijuudella tarkoitetaan yksilön uskomusta omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä asioiden hallittavuuteen. Yksilö uskoo vaikuttavansa elämäntietynsä, ympäristöönsä ja siirtymiin sekä hallitsevansa ja kontrolloivansa haastaviakin tilanteita. Yksilön toimijuuden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemiseen vaikuttavat koulutus, verkostot, tuki sekä terveydentila. Kontrollin ja hallinnan tuntemukset

ovatkin siirtymistä selviämisen keskeinen edellytys. Lisäksi siirtymä tulee kokea merkityksellisenä, jolloin sen nähdään olevan tarkoituksenmukainen. Tarkoituksenmukaisuudella tarkoitetaan, että yksilö ymmärtää ja näkee siirtymän osana hänen kehitystään ja elämänkaarensa muotoutumista. Lisäksi siirtymällä uskotaan olevan jokin tarkoitus ja seuraus, jolloin esimerkiksi vanhan työn loppuminen nähdään edellytyksenä ja mahdollisuutena uudelle työlle tai kouluttautumiselle. Tilanteen syvällisempi ymmärrys liittyy hengellisyyden käsitteeseen, jolloin yksilöt koettavat ymmärtää elämän ja siirtymän syvällisempää tarkoitusta. Hengellisyyttä pidetään keski-ikäisen kehitysteorioiden kokonaisuuden saavuttamisen prosessina. Aikuiset sopeutuvatkin työelämän siirtymiin sitä paremmin mitä syvällisemmin he kykenevät asioita käsittelemään. Tällöin puhutaan myös oppimisen transformatiivisesta tasosta (Goodman ym. 2006, 152-154; Mezirow 1991, Rauhala 2005.)

Yhteiskunnan taloudellinen tila vaikuttaa myös siirtymän kokemiseen, jolloin taloudellisen tilan ollessa hyvä henkilön on helpompi hankkia työtä, kun tilannetta ei koeta ainakaan yhtä stressaavana kuin mikäli uutta työtä olisi vaikeaa saada. Lisäksi siirtymän kokemiseen vaikuttaa yksilön koulutus, jolloin korkeammin koulutetun henkilön on helpompi sopeutua siirtymään koska hänelle löytyy todennäköisesti varmemmin töitä. (Goodman ym. 2006, 152-154). Koska elämässä on kuitenkin monia erilaisia muutos- ja stressitekijöitä, ei ole myöskään yhtä tapaa sopeutua. Yksilö pyrkiiikin valitsemaan jokaiseen erilaiseen tilanteeseen optimaalisen sopeutumisstrategian, sopeutumisstrategioiden vaihtoehtojen mahdollisuus sekä joustavuus oikean strategian valinnassa on keskeistä. (Feldt, 2000.)

4.3. Yksilön tukeminen siirtymissä

Yksilön saama tuki lisää merkittävästi yksilön hallinnan tunnetta ja saatu tuki on voimavara, joka vaikuttaa siirtymän kokemiseen. Tuki auttaa käsittelemään siirtymää ja sen aiheuttamia ajatuksia sekä tunteita. Tuki tarjoaa erilaisia toimintavaihtoehtoja sopeutumiseen, tulevaisuuden suunnitelmiin sekä antaa uusia näkökulmia. Yleistä tarvittavaa tukea on yksilön hyväksyntä, itsetunnon tukeminen, rakkauden ja fyysisen läheisyyden osoittaminen, omat henkilökohtaiset sekä työn sisällä olevat tukiverkostot, vertaisten tuki, siirtymän tärkeänä kokemisen vaikutus, roolimallit, neuvonta sekä auttaminen (Goodman ym. 2006, 98-106; Mezirow 1991, Rauhala 2005).

Hyvä johtaminen sekä työntekijän hyvinvointia tukeva työympäristö ovat keskeisiä tekijöitä siirtymän tukemisessa. Hyvä johtaja osallistaa työntekijöitä, erityisesti heitä koskevaan päätöksentekoon.

Hyvä johtaminen on oikeudenmukaista, jolloin henkilöstön ja johdon keskinäisiä suhteita pidetään tärkeinä. Muutossuuntautuneen johtamisen korostaminen johtamiskulttuurissa helpottaa siirtymän sopeutumisvaihetta. Tällaisessa johtamisessa johtaja luo mahdollisuudet onnistuneelle muutokselle. Johtaja motivoi luomalla visioita tulevasta sekä energisoi työntekijöitä ja antaa toivoa tulevaisuudesta. Hän pyrkii valtuuttamaan ja voimaannuttamaan työntekijöitään, jotta nämä kokevat työnsä ja mahdollisen siirtymän merkityksellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Johtajan tärkeä taito on tulkita todellisuutta ja pyrkiä vaikuttamaan alaisten uskomuksiin, arvoihin sekä asenteisiin. (Elo & Feldt 2005, 311-317.) Lisäksi työkykyä ja siirtymän kohtaamista edistävinä tekijöinä voidaan mainita erilaiset työyhteisön kyselyt ja palautteet, esimiesvalmennukset, työyhteisötalkoot sekä muu koulutus ja kehittäminen (Elo & Feldt 2005, 324). Muutostilanteet ovat kuitenkin aina kontekstisidonnaisia ja tapauskohtaisia, eikä ole yhtä oikeaa tapaa tukea muutoksessa. Lisäksi uskomuksiin, arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen on hidasta ja erityisen haasteellista. Tällainen vaikuttaminen voidaan helposti tulkita väärin, minkä takia omien ajatuksien esittämisen muotoa tuleekin suunnitella huolellisesti, jotta vältetään mahdollisilta väärinkäsityksiltä.

5. Elämänhallinta ja Sense of Coherence- teoria

Elämänhallinta nähdään yleisenä elämänstrategiana, jonka avulla yksilö pyrkii selviytymään erilaisissa elämäntilanteissa. Sitä voidaan tarkastella koettuna pysyvyytenä tai sitkeytenä, koettuna oman elämän kontrollina tai elämänhallinnan tunteena. Elämänhallintaan liittyy vahvasti kontrollin tunne ja ihmisen tuntemus elämän hallittavuudesta sekä ennustettavuudesta. Elämänhallinta tarkoittaa kykyä ja taipumusta kokea elämässä tapahtuvat asiat ennakoitavina, hallittavina ja mielekkäinä. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 105; Feldt 2000.) Elämänhallintaa voidaan tutkia yleisesti tunnetun Antonovskyn (1979) Sense of Coherence- teorian avulla. Teoriaa on hyödynnetty paljon suomalaisissa tutkimuksissa ja Sense of Coherence- käsitteelle ollaan annettu suomenkielisiä vastineita, kuten elämänhallinnan tunne ja koherenssi. (Pietilä 1994, 19; Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 103.) Antonovskyn teoria on alun perin kehitelty ja sitä ollaan käytetty terveyden ja voimavarojen arviointiin ja sen suuntaus onkin terveydestä lähtevä ja sitä edistävä. Sen mukaan vahvan elämänhallinnan omaavat yksilöt käsittelevät stressitilanteita tehokkaammin ja joustavammin sekä kärsivät vähemmän stressin aiheuttamista oireista kuin ne joiden elämänhallinta on heikko. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 105; Feldt 2000.)

Antonovskyn (1987) mukaan salutogeeninen (terveydettä edistävä) teoria elämänhallinnan tunteesta soveltuu hyvin myös työelämän tutkimuksien lähtökohdaksi. (Feldt 2000) Sense of Coherencen käyttäminen soveltuu hyvin työelämään, koska sen orientaatio ei ole tilanne- tai roolispesifinen. Elämänhallintaa voidaan mitata ja mittaamalla tunnistaa vahva elämänhallinta, heikko elämänhallinta tai valheellinen elämänhallinta. Useimpien yksilöiden elämänhallinta vaihtelee alhaisesta keskinkertaiseen ja todella korkean elämänhallinnan saavuttamista pidetään vaativana ja tällöin saateinkin helposti epäillä sen valheellisuutta. (Antonovsky 1980, 183.) Valheellinen elämänhallinta viittaa ihmisiin, jotka ovat taipuvaisia vainoharhaisuuteen ja harhakuvitelmiin. Tällaisen taipuvaisuuden ydin on joustamattomuus ja tietynlainen itsepäisyys. Yksilö kokee että kaikille ongelmille on ratkaisu jolloin haasteet sekä kyseenalaistaminen tuntuvat hänestä yleensä sietämättömiltä. Tällöin yksilöllä ei ole muutos- ja sopeutumisvalmiutta, koska hän kuvittelee jo hallitsevansa sekä ymmärtävänsä kaiken. Kun asioiden vaikeus kielletään, ei ole voimavaroja myöntää tilanteen kontrolloinnin haasteellisuutta. (Antonovsky 1980, 158-159.)

Antonovskyn (1980) teorian elämänhallinnan arvioinnin osatekijöitä ovat ymmärrettävyys, hallittavuus sekä tarkoituksellisuus. Nämä elämänhallinnan kolme osa-aluetta ovat erittäin voimakkaasti

yhteydessä toisiinsa, jolloin ihmisten tunne-elämän ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja tarkoituksellisuuden elämäntapa on yhtäaikaista joko heikko, keskinkertainen, vahva tai valheellinen (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 104). Ymmärrettävyys tarkoittaa yksilön kokemusta hahmottaa ja ymmärtää elämää, sisäistä ja ulkoista ympäristöä. Ymmärrettävyys kuvaa kuinka loogisena elämä nähdään, elämää pyritään ymmärtämään jolloin se pyritään näkemään ennustettavana ja selitettävänä – rationalisoitavana. Hallittavuus tarkoittaa koettua kykyä hallita elämää ja sen haasteita erilaisten resurssien avulla. Voimavaroina ovat omat sisäiset säätelyn resurssit tai sitten joku toinen voi edesauttaa hallintaa. Tarkoituksellisuus kuvastaa yksilön kokemusta elämän tarkoituksenmukaisuudesta sekä halusta sitoutua tiettyihin elämäntapahtumiin, kuten esimerkiksi erilaisiin elämän siirtymiin jolloin asennoituminen yleisiin tapahtumiin on mielekkyyttä etsivää. Yksilön tulee siis uskoa, että hän ymmärtää ärsyksen ongelman, että hänellä on tietyt selviytymiseen tarvittavat voimavarat ja lisäksi hänen täytyy uskoa selviytymiseen ja sopeutumiseen. (Antonovsky 1980, 123-159; Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 104.)

Elämäntapa muotoutuu nuoruuden sekä varhaisaikuisuuden myötä, mutta myöhemmän elämän kokemuksista voi heijastua pieniä vaikutuksia elämäntapaan. Mitä enemmän yksilön kokemuksissa esiintyy johdonmukaisuutta sekä mitä enemmän ne muotoutuvat yksilön aktiivisuuden seurauksena, sitä voimakkaammin maailma nähdään yhtenäisenä ja ennustettavana. Mikäli kokemukset eivät ole ennalta arvattavissa ja ennakoitavissa sekä ovat epämieluisia, on niillä usein elämäntapaa heikentävä vaikutus. Elämäntapojen heikentyminen ei ole välttämättä pysyvää ja aina on valintoja, joilla voidaan vaikuttaa sen muodostumiseen. Muutokseen vaikuttaa aina vanha elämäntapa, jolloin uudet ärsykkeet liittyvät osaksi yksilön elämän kokemuksia, joiden pohjalta hän arvioi ärsykettä. (Antonovsky 1980, 187-189; Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 104-105.)

6. Tutkimuksen toteuttaminen

6.1. Tutkimuksen kohteena olevan tehtaan ja sen tilanteen kuvailua

Tein tutkielmani yhteen Pohjois-Euroopan johtavista ruokayrityksistä. Yhtiön kotimarkkina-alue muodostuu Suomesta, Ruotsista, Baltian maista ja Puolasta.

Yritys valmistaa, myy ja markkinoi sian-, naudan- ja siipikarjanlihaa, lihavalmisteita ja valmiita ruokia vähittäiskauppaan, suurkeittiöille sekä teollisuudelle ja vientiasiakkaille.

Yhtiöllä on toimintaa yhdeksässä eri maassa ja sen palveluksessa on noin 10 000 henkeä.

Yrityksellä on Suomessa toimintaa kahdeksassa tehtaassa ja tutkimukseni keskittyy yhteen näistä toimipisteistä. Henkilöstöä tutkimuksen kohteena olevalla tehtaalla oli alun perin 120 henkilöä, mutta aineistoa kerätessäni enää 80 henkilöä.

Tutkimuksen kohteeksi valitsin kyseisen tehtaan, koska siellä toteutettiin suurta muutosta tehtaan sulkemisen seurauksena ja muutokseen liittyvät kysymykset ovat tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Tutkimuksessa keskityn yrityksen tuotannon ja lähettämön työntekijöihin, joiden työn kuva ja sisällöt eroavat hyvin paljon toisistaan. On hyvin mielenkiintoista vertailla näiden ryhmien välistä muutoksen kokemista. Lisäksi keskityn yksilöllisiin muutoksesta selviämisen kokemuksiin vuosi tehtaan sulkemisen jälkeen.

Tuotannon työntekijät tekivät vuorotyötä aamu- ja iltavuoroissa vuoroviikoin. Tuotannon työntekijöiden työn sisältö oli pääsääntöisesti erilaisten lihatuotteiden valmistusta, pakkaamista sekä lihanvalmistukseen liittyvää koneiden käyttöä. Lähettämö teki työtä kolmessa vuorossa jotka kiersivät määrättyssä järjestyksessä. Lähettämön työntekijät huolehtivat tuotteiden järjestelystä, kokoamisesta ja lähettämisestä tehtaan ulkopuolelle.

Tarkastelun kohteena olevan tehtaan toimintaa oltiin lopettamassa tutkimusta aloittaessani ja nyt tehtaan toiminta on kokonaan lakkautettu. Ensimmäisen kerran toiminnan lopettamisesta päätettiin yli kaksi vuotta sitten. Yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin helmikuussa 2007 ja ne kestivät syyskuun loppuun 2007. Tehtaan lopettamisen päivämäärää muutettiin useasti ja alun perin toiminnan piti loppua maaliskuussa, mutta haastatellessani pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua 13.3 selvisi, että edellisenä päivänä oli tullut päätös toiminnan jatkamisesta toukokuun loppuun saakka. Haastattelemani henkilöt sanoivatkin, että ”Välillä tuntuu, että loppuuko toiminta koskaan”. Toi-

minnan lopettamiseen liittyen ja lopettamisen siirtämisen seurauksena on käyty monia kokouksia sekä neuvotteluja, koska lopettamisen siirtäminen on aina edellyttänyt sopimista toiminnan jatkamisen ehdoista. Kokouksia on pidetty organisaation eri toimipisteissä. Työsuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies ovat olleet kokouksissa aktiivisesti mukana valvomassa työntekijöiden etuja. He kertoivat, että kokouksissa tehtyjä päätöksiä on joutunut ensin itse ”sulattamaan” sekä ”suodattamaan” ja tämän jälkeen miettimään asioiden esittämisen tapaa henkilöstölle. Lisäksi he mainitsivat, että on ollut erityisen haasteellista olla kertomatta työntekijöille joistakin päätöksistä ennen niiden oikeaa esittämisajankohtaa: ”Se on tuntunut erityisen pahalta ja on ollut vaikea olla kertomatta, mitä kokouksissa on päätetty, kun toinen on kahvitauolla kertonut suunnittelevansa asuntolainaa”. Yllä oleva teksti kuvaa aikaa, jolloin tehtaan sulkemisesta oli jo päätetty, mutta sitä ei vielä julkistettu henkilöstölle.

Työntekijöille toiminnan lopettamisen siirtäminen oli hyvä asia, koska se pehmensi muutoksen kokemista ja siihen oli enemmän aikaa sopeutua sekä miettiä tulevaisuutta. Muille toimihenkilöille lopettamisen siirtäminen oli kuluttavaa, koska toiminnan jatkaminen edellytti aina erilaisia järjestelyitä. Hyvänä esimerkkinä voidaan mainita työn organisointi, kun kaikille jouduttiin järjestämään töitä vaikka tuotantoa oli vähennetty ja tuotantolinjoja lopetettu. Kun tein haastattelua tuotannossa työskenteli enää 7 henkilöä ja lähettämössä 30 henkilöä. Lähettämön kolme vuoroa supistettiin vielä myöhemmin kahteen ja yhteen vuoroon sekä tuotannossa siirryttiin toukokuussa yhteen vuoroon. Henkilöstöä vähennettiin ja lisättiin tarpeen mukaan määräaikaisista työntekijöistä, jotka koostuivat edellisten vuosien kesätyöntekijöistä. Huhtikuun alussa toimintaa jatkettiin ensisijaisesti vakituisilla työntekijöillä ja määräaikaisten työntekijöiden tarve arvioitiin myöhemmin uudelleen. Kaikilla työntekijöillä oli kuitenkin lakia vastaava kuuden kuukauden irtisanomisaika tai työsopimuksessa toisin määrätty ajankohta ja lisäksi jokainen työntekijä sai halutessaan sanoa itsensä tehtaalta irti päivän varoitusajalla, jolloin vanha työ ei ollut esteenä mahdollisen uuden työn alkamiselle.

Organisaatio tuki työntekijöitä muutoksessa monella tavalla. Tuki tuli työvoimatoimiston ja organisaation yhteistyön tuloksena. Organisaation ja työvoimatoimiston yhteistyö koostui erilaisten tiedotustilaisuuksien sekä rekrytointitilaisuuksien järjestämisestä. Työllistämismääräyslain koskevan lain sekä yhteistyön seurauksena työntekijöiden oli helpompaa käyttää työvoimatoimiston palveluita. Työllistämismääräyslaki syntyi keväällä 2007. Se on tarkoitettu henkilölle, joka on työskennellyt samassa organisaatiossa vähintään kolme vuotta ja kuuluu työllistämishankintaan. Ajatuksena on, että organisaatio maksaa työntekijälle palkkaa siltä ajalta kun hän on kouluttautumassa tai

etsimässä uutta työtä. Tehtaan haasteena oli organisoida toteuttaminen. Haastavaa oli tarjota kaikille mahdollisuus työnhakuun ja koulutukseen tehtaan toiminnan siitä oleellisesti kärsimättä.

Lisäksi tehtaalla kävi työpaikkapastori, jonka kanssa oli mahdollisuus keskustella. Pastorin johdolla toteutettiin myös keskusteluryhmiä, joihin koottiin samanlaisessa tilanteessa olevia ihmisiä. Eläkkeelle ja työttömiksi siirtyville sekä tulevaisuudestaan tietämättömille oli kaikille oma ryhmänsä. Kokouksia järjestettiin myös irtisanomisten jälkeen seurakunnan sekä tehtaan yhteistyön jatkumisen seurauksena. Seurakunta järjesti paikan ja tehdas rahoitti toiminnan.

6.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Tutkimuksessani selvitin tehdastyöntekijöiden elämänhallintaa muutostilanteessa, sekä yksilöllistä muutoksesta selviämistä. Tutkin seuraavia asioita:

1. Millainen on tehdastyöntekijän elämänhallinta muutostilanteessa?

- Kuinka ahdistavana työntekijät kokevat muutoksen?
- Onko tuotannon ja lähettämön työntekijöiden elämänhallinnassa eroa?
- Eroaako tuotannon ja lähettämön henkilöstön muutosahdistuksen kokeminen toisistaan?
- Onko elämänhallinnalla ja muutosahdistuksen kokemisella yhteyttä?

2. Millaisia ovat tehdastyöntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmat?

- Mitä ovat työntekijän tulevaisuuden vaihtoehdot?
- Millaisena tehdastyöntekijät kokevat tulevaisuuden?
- Onko tuotannon ja lähettämön työntekijöiden tulevaisuuden suunnitelmissa ja kokemisessa eroa?

3. Kuinka tuki ja ohjaus on koettu?

- Miten johdon tuki on arvioitu?
- Onko saatu yleistä tukea ja apua?
- Millaisena mahdollisten opiskeluvaihtoehtojen esittely on koettu?
- Onko työvaihtoehtoja esitelty ja tarjottu?

4. Millainen muutos on yksilön kokemana?

- Millaisena muutos koettiin yksilöllisellä tasolla?
- Miltä muutos tuntuu jälkikäteen ajateltuna?
- Kuinka muutoksesta on selvitty?
- Millainen elämäntilanne on tällä hetkellä?

Tutkimuksessa tarkastellaan tuotannon ja lähettämön työntekijöiden vastauksia yhdessä sekä eritellen ja vertaillen. Siinä tarkastellaan taustamuuttujien vaikutusta elämänhallintaan, muutosahdistuksen kokemiseen, tulevaisuuden suunnitelmiin sekä tukeen ja ohjaukseen liittyviin kysymyksiin. Lisäksi syvennytään muutokseen yksilön ainutkertaisena kokemuksena sekä muutoksesta selviämiseen.

6.3. Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Oman tutkimukseni kohderyhmä on tehtaan tuotannon ja lähettämön työntekijöistä koostuva 80 henkilön ryhmä. Toteutin tutkittavan ilmiön yleisen tarkastelun kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä ja keräsin aineiston kyselylomakkeella. Lisäksi kyselylomakkeen tukena oli avoin haastattelu, jolla haettiin täydennystä tehtaan tilanteen kuvaukseen sekä järjestettyihin tukitoimiin. Yksilöllistä muutoksesta selviämistä tarkastelin teemahaastatteluiden pohjalta. Kvantitatiivisen tutkimuksen mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista asioista ja tätä ajattelua kutsutaan realistiseksi ontologiaksi (Hirsjärvi & Sajavaara, 2001, 129). Kvantitatiivinen tutkimus antaa vastauksia kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon, kuinka usein ja kuinka tärkeä jokin asia on. Sille ovat ominaisia tarkka otanta ja tulokset, jotka ilmoitetaan kappaleina, prosentteina tai muina vastaavina yksiköinä. Tarkat määrät ja prosentuaaliset osuudet luokittelivat yksilöitä selkeästi erilaisiin ryhmiin, jolloin ilmiön yleinen kuvaaminen ja selittäminen oli mahdollista toteuttaa.

Tutkimus on kokonaistutkimus tehtaan koko tuotanto- sekä lähettämöhenkilöstöstä, ja kohderyhmänä ovat kaikki yllä mainitut perusjoukon jäsenet (Heikkilä 2004, 33). Tutkimus on sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä toteutettu tapaustutkimus, jossa tarkastelen tuotannon ja lähettämön henkilöstöä omassa ympäristössään. Tapaustutkimus sopii hyvin, koska pyrin saamaan yksityiskohtaista tietoa perusjoukosta heidän omassa toimintaympäristössään ja kohteena ovat yksilöt, ryhmät sekä erityinen tilanne. (Hirsjärvi ym. 2001, 123, Laine, Bamberg & Joki-

nen 2007.) Koska kyseessä on tapaustutkimus pyrin yleistämään tutkimustulokset tutkimuksen kohteena olevaa henkilöstöä tietyssä tilanteessa koskeviksi, eikä tarkoituksena ole tällöin tehdä laajalaisempia yleistyksiä (Virtaniemi 2007, 45). Kvalitatiivisilla menetelmillä syvennyn kahden henkilön tapauskohtaiseen muutostilanteen kokemiseen ja siitä selviämiseen. Kuvaukset ovat yksilöllisiä ja kertovat yksilön ainutkertaisesta kokemisesta, jolloin niitä ei voida yleistää. Kvantitatiiviset menetelmät tutkivat ilmiötä yleisemmin ja kvalitatiivisilla menetelmillä syvennyin yksittäisten tapaus-ten tarkasteluun kun muutostilanteesta oli kulunut aikaa keskimäärin vuosi.

Tehtaalle lähetetyn kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa selvitin vastaajien taustatietoja. Taustatietoa halusin sukupuolesta, iästä, koulutuksesta, ammatista, työkuvausta sekä työvuosista tehtaalla. Lisäksi teemoittelin kysymyksiä tutkimusongelmieni mukaan, jolloin teemoiksi tulivat: 1) yleinen elämänhallinta, 2) muutosahdistuksen kokeminen, 3) tulevaisuuden suunnitelmat ja kokeminen, sekä 4) saatu tuki ja ohjaus.

Yleisen elämänhallinnan selvittämiseksi käytin Aaron Antonovskyn Sense of Coherence- teoriaan pohjautuvaa kyselyosiota. Antonovskyn teorian mittaväline on Elämänorientaation kysely, ”The Orientation to Life”. Kysely voidaan toteuttaa 29-osioisena tai lyhyempänä 13-osioisena versiona. (Antonovsky 1993, 725-733.) Työssäni käytin lyhyempää 13-osioista versiota, jolla pyrin selvittämään tehtaan työntekijöiden elämänhallintaa. Valitsin 13-osioisen version, koska uskoin vastaajien mielenkiinnon riittävän paremmin lyhyemmän version täyttämiseen, kun lisäksi kysyin vielä alla mainittuja muitakin kysymyksiä. Muutosahdistuksen kokemista, tulevaisuuden suunnitelmia sekä tehtaan tukitoimia tutkin monivalintakysymyksillä. Työntekijöiden kokemuksia tuesta ja ohjauksesta selvitin kysymällä onko tukea ja ohjausta koettu sekä kuinka se on koettu. Avoimella pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun haastattelulla selvitin millaisia tukitoimia on järjestetty ja lisäsin samalla ymmärrystäni tehtaan tilanteesta. Lisäksi monivalintakysymyksien jättämiä puutteita vastaajat saivat täydentää kysymysten lopussa olevilla vapailla vastauskentillä.

Aluksi tarkoituksena oli että kysely järjestettäisiin työaikana kaikille yhteisesti. Ihmisten kokoaminen osoittautui kuitenkin hankalaksi ja jokainen sai vastata kyselyyn itsenäisesti töissä tai vapaa-ajalla. Kyselylomakkeet jaettiin työntekijöille 7.3.2008 ja ne palautettiin 13.3.2008. Huolta aiheutti, että saanko tehtaalta vastauksia ja kuinka motivoituneita ihmiset ovat vastaamaan kyselyyn vapaa-ajalla.

Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 75 kappaletta ja takaisin sain 30 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi tuli 40. Tuotannon työntekijöille kyselylomakkeita annettiin 30, joista takaisin palasi 13 vastausprosentin ollessa 43,3. Lähettämön henkilöstölle kyselylomakkeita jaettiin 45, joista 17 tuli täytettyinä takaisin ja vastausprosentti oli tällöin 37,8. Kysely toteutettiin pyynnöllä, joka perustui täydelliseen vapaaehtoisuuteen. Koska vastaajia ei painostettu voidaan vastausten uskoa olevan pohdittuja, luotettavia ja täten tilastokelpoisia. Vastauksia olisi voinut tulla enemmän, mutta niitä tuli riittävä määrä, joka mahdollisti tutkimukseni toteuttamisen kvantitatiivisesti. Tutkimustuloksia tarkastellessa tulee kuitenkin huomioida, että tulokset koskevat juuri kyseisen tehtaan toimintaympäristöä eikä niitä tule irrottaa kontekstistaan ja yleistää laajemmin. Lisäksi tuloksia tarkasteltaessa on huomioitava aineiston pieni koko (30 henkilöä) sekä vastausprosentti, jolloin tulosten tulkinnassakin on oltava varovainen sekä ymmärtää tulokset suuntaa-antavina.

Avoimen pääluottamusmiehen ja työsuojeluvalltuutetun haastattelun lisäksi hyödynsin sekä kvalitatiivisia menetelmiä että vanhaa kvantitatiivista aineistoa tarkastellessani muutoksen yksilöllistä kokemista vuosi muutostilanteen jälkeen, muutoksesta selviämistä sekä nykyistä elämäntilannetta. Haastattelin kahta tehtaan työntekijää, jotka poimin harkinnanvaraisesti. Laadullista osaa tutkimuksestani ohjaa konstruktivistinen viitekehys. Inhimillisen kokemuksen ja niistä rakennettujen merkitysten sekä subjektiivisen elämismaailman lisäksi konstruktivistinen lähestymistapa huomioi kontekstin sekä kulttuurin osana merkitysten ja maailmakuvan muodostamista. (Huotelin 1996, 22-23, Varto 1992.) Tällöin ihmiset rakentavat tietonsa ja indenteettinsä kertomusten välityksellä, jolloin sekä tieto maailmasta että ihmisen käsitys omasta itsestä on kertomus, joka rakentuu ja muuttuu muotoaan koko ajan (Heikkinen 2007, 145).

Koska laadullinen tutkimus keskittyy usein pieneen määrään tapauksia, joita pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti, on ensiarvoisen tärkeää, että nämä tapaukset ovat laadukkaita ja antavat suurella todennäköisyydellä lisäarvoa tutkimukselle (Eskola & Suoranta 1998, 18). Haastattelemani yksittäistapaukset valitsin tyypittelemällä kvantitatiivisen kyselylomakkeen pohjalta kerätyn aineiston 30 henkilöä kolmeksi toisistaan eroavaksi ryhmäksi. 1 tyyppin ryhmään kuuluvat henkilöt, jotka ovat olleet vähän aikaa tehtaalla töissä (>5 vuotta) ja joilla on ammattikorkeakoulututkinto tai korkeakoulututkinto. 2 tyyppiä edustavat ne, jotka ovat olleet tehtaalla töissä yli 5 vuotta ja joilla on käyty peruskoulu, ammattikoulu tai he ovat ylioppilaita. Kolmanteen ryhmään kuuluvat yksilöt, joilla on sama koulutustausta kuin 2 tyyppin henkilöillä, mutta he ovat olleet tehtaalla alle 5 vuotta. Näistä kolmesta eri tyyppistä valitsin haastateltavaksi yhden 1 tyyppin edustajan sekä yhden 2 tyyppin henkilön. Valitsin näiden kahden tyyppin edustajat, koska he eroavat toisistaan

mahdollisimman paljon, jolloin oletan muutoksen kokemisenkin olevan suurella todennäköisyydellä hyvin erilaista. Tämä oli osaltaan oma ennako-oletukseni ja samansuuntaisia viitteitä tuli myös aiemmista tutkimuksista. Haastattelut toteutin teemahaastatteluna, jolloin teema-alueet oli etukäteen määrätty. Ne oli muotoiltu vanhan kyselylomakkeen pohjalta, mutta sisälsivät kuitenkin myös uutta. Lisäksi sisällytin teema-alueisiin lisäkysymyksiä, jotka toimivat keskustelun suuntaajina ja aktivoijina. Teemahaastattelua täydensin tarpeen vaatiessa myös avoimella haastattelulla, jotta mitään mahdollisesti oleellista ei olisi jäänyt sivuun. Kyseiset haastattelumenetelmät valitsin, koska ne ovat joustavimmat ja sopivat parhaiten juuri tällaisen haastatteluaineiston keräämiseen (Eskola & Suoranta 1998, 87). Lisäksi nämä haastattelumuodot mahdollistivat riittävän aineiston keräämisen, koska haastateltavia on kaksi. Tällöin ei myöskään tarvinnut huolehtia merkittävästi haastattelutilanteiden rajauksesta jota täytyisi harkita huolellisesti, mikäli haastateltavia olisi useita. Ennen haastatteluja ajattelin ja toivoin, että saan tarpeeksi laadukkaat haastateltavat ja haastattelut. Mielestäni tämä oli todella tärkeää koska haastateltavia on vain kaksi ja mikäli haastateltavat olisivat olleet vähäsanaisia tai en olisi valmistautunut haastatteluun huolellisesti, olisi kerätty aineisto voinut jäädä todella puutteelliseksi mikä olisi vaikeuttanut tutkimuksen jatkamista sekä toteuttamista.

Haastattelutilanteet olivat haastavia ja hyvin erilaisia. Tunnen toisen haastateltavistani ja toisen näin ensimmäistä kertaa. Tämä asetti monia haasteita tutkimuksen teolle, jolloin haastatelllessani jo tuntemaani henkilöä minun oli tunnustettava oma subjektiivisuuteni ja huomioitava se tehdessäni haastattelua. Lisäksi oli ohjailtava haastattelua, jotta pysyimme aihealueiden sisällä. Toisaalta tämä henkilö puhui avoimesti ja uskonkin, että aiempi ystävyttemme helpotti puhumista ja henkilökohtaisista asioista oli helpompi puhua. Toinen henkilö oli tuntematon ja menin haastattelutilanteeseen odottavaisena. Haastattelu sujui hyvin, haastateltava oli sanavalmis ja avoin, mutta hänen kohdallaan keskustelua täytyi aktivoida enemmän kun taas tämän tuntemani henkilön kohdalla haastattelu tai keskustelu sujui luontevammin ja aineisto oli syvällisempää. Yleisellä tasolla haastattelut edellyttivät huolellista valmistelua ja haastattelutilanteen alussa pientä ”alkulämmittelyä”, jolloin haastatteluilmapiiri saatiin luotua mahdollisimman luontevaksi sekä sallivaksi. Lisäksi pyrin alusta asti luomaan haastattelutilanteista keskustelun kaltaisia. Korostin itselleni jo ennen haastatteluja läsnäolon ja kuuntelun merkitystä, jolloin saan mahdollisimman syvällistä tietoa ja toisaalta mahdollisimman laadukasta aineistoa. Kokonaisuudessaan haastattelut sujuivat hyvin.

6.4. Aineiston analysointimenetelmät

Käytin aineiston analysoinnissa SPSS for Windows -tilasto-ohjelmaa. Elämänhallinnasta muodostin summamuuttujan laskemalla elämänhallinnan yhteispisteet. Elämänhallinnan summamuuttujan luotettavuuden testasin laskemalla Cronbachin Alfa kertoimen (0.7). Elämänhallinnan kysely sisälsi 13 kysymystä. Elämänhallinnan osa-alueina olivat ymmärrettävyys, hallittavuus sekä tarkoituksellisuus. Ymmärrettävyyttä selvitin kysymyksillä 1-5. Hallittavuus sisälsi kysymykset 6-9. Tarkoituksellisuutta selvitin kysymyksillä 10-13. Kysymyksien 1, 6, 8, 10 ja 12 pisteytyksen käänsin päinvastoin, jotta summamuuttujan tekeminen oli mahdollista. Elämänhallinnan luokittelin heikkoon, keskinkertaiseen ja vahvaan luokkaan. Muutoksen kokemisen vaihdoin muutosahdistukseksi ja käänsin muutokseen liittyvien kysymyksien pisteytyksen päinvastoin. Muodostin muutosahdistuksen summamuuttujan, jossa korkeat pisteet kuvaavat muutosahdistuksen määrää. Muutosahdistuksen summamuuttujan testasin laskemalla Cronbachin Alfa kertoimen (0.8). Muutosahdistuksen summapistemäärän perusteella luokittelin myös ahdistuksen kolmeen luokkaan. Summapistemäärän perusteella ryhmittelin henkilöiden kokemuksen muutoksesta ahdistavana, hieman ahdistavana ja ei ahdistavana. Kysymyksen 17 luokittelin kolmeen luokkaan siten, että henkilöt jotka suunnittelivat aloittavansa työn loppumisen jälkeen uuden työn tai opiskelevansa ryhmittelin samaan joukkoon, eläkkeelle ja lomalle jäävät ihmiset luokittelin samaan luokkaan ja kolmanteen ryhmään jäivät ihmiset, jotka eivät vielä tienneet tulevaisuudestaan.. Lisäksi ryhmittelin kysymykset 18, 19, 20, 21 ja 22 kolmeen luokkaan.

Analysointimenetelminä käytin frekvenssilaskelmia ja ristiintaulukointia tarkastellessani useampia muuttujia. Mann-Whitneyn U –testiä käytin muuttujien välisten erojen ja yhteyksien tunnistamiseksi. Mann-Whitneyn U –testiä käytin koska aineistoni on pieni. Lisäksi tämä epäparametrinen testi sopii hyvin, koska kysymykseni joissa käytän Mann-Whitneyn U –testiä ovat nominaali- ja järjestysasteikollisia. Epäparametriset testit eivät myöskään vaadi havaintojen normaalijakautuneisuutta. (Heikkilä 2004, 233-234.) Khiin-neliön testiä hyödynsin nominaaliasteikollisten kysymyksien riippuvuuksien selvittämiseksi (Heikkilä 2004, 212-213). Khiin-neliön testiä käyttäessäni jouduin yhdistämään luokkia, jotta testiä oli mahdollista käyttää. Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa hyödynsin muuttujien välisten riippuvuuksien tarkastelussa. Käytän sitä, koska muuttujat ovat järjestysasteikollisia. (Heikkilä 2004, 203.) Riskitason on alitettava arvo 0,05, jota pidin merkitsevyytensä. Mikäli testituloksena on arvoa suurempi, hylkäsin hypoteesin ja hyväksyin nollahypo-

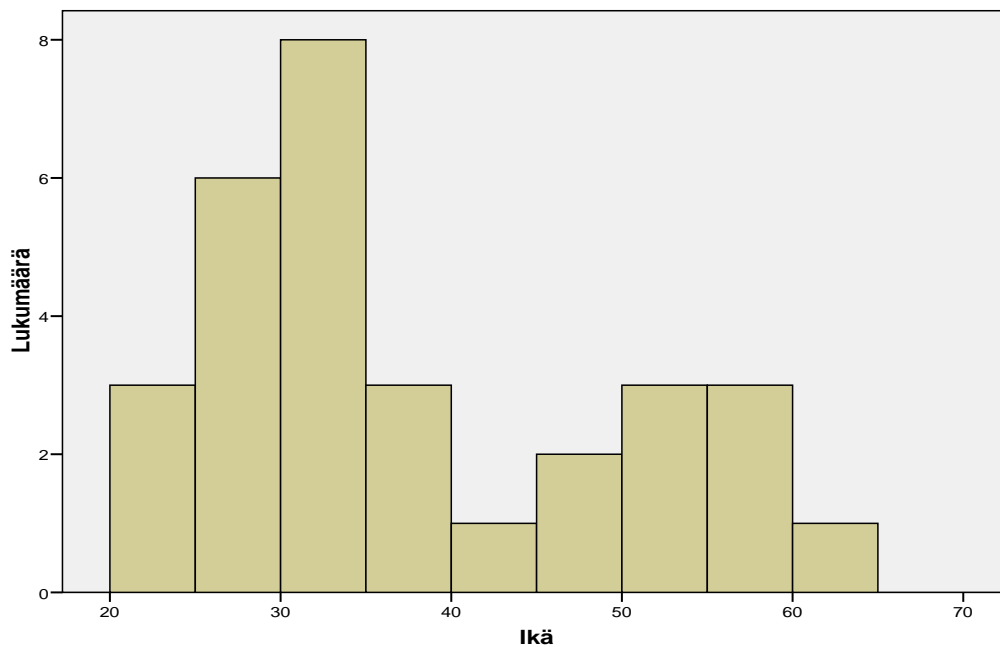
teesin. Kun tulos oli arvoa pienempi hyväksyin hypoteesin tilastollisesti merkitsevänä merkitsevyytensä ollessa 5%. (Heikkilä 2004, 194-195.)

Kvalitatiivisen aineiston analyysin lähtökohtana oli yksittäistapauksien kokemisen tarkastelu. Analyysimenetelmänä on narratiivinen lähestymistapa (Heikkinen 2007, 144, Hänninen 1999). Tässä tarinallisessa lähestymistavassa huomio kohdistetaan kertomuksiin tiedon välittäjinä sekä rakentajina (Heikkinen 2007, 142, Hänninen 1999). Tarinallisen lähestymistavan taustalla on ajatus, että tulkitsemme maailmaa dynaamisena kertomuksena suhteessa kulttuuriseen kertomusvarantoomme, jolloin kulttuuri ja konteksti vaikuttavat maailmakuvan muodostamiseen sekä muokkaamiseen. Samalla tapaa ymmärrämme itseämme sekä rakennamme identiteettiämme kertomusten kautta itsellemme sekä niiden välityksellä muille. (Heikkinen 2007, 144, Hänninen 1999.) Narratiivisessa analyysissä keskitytään uuden kertomuksen tuottamiseen aineiston kertomuksen perusteella ja siinä pyritään tuomaan esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja. (Heikkinen 2007, 148, Hänninen 1999.) Kvalitatiivisen aineiston teemat ovat yhtenevät kvantitatiivisen aineiston kanssa, jolloin teksti on johdonmukaisempaa sekä luettavampaa (Heikkinen 2007, 149). Narratiivinen analyysi, jossa tuotetaan ehjä, juonellinen sekä ajassa etenevä tarina, on vienyt narratiivisen tutkimuksen kaunokirjallisuuden ja tiedediskurssin ennen niin selkeälle ja nykyään häilyvälle rajapinnalle. Tällöin puhutaan kokeilevasta kirjoittamisesta, jolloin tutkijan sekä tutkittavan rakentuvaa tutkimustekstiäkin tarkastellaan osin fiktiivisenä ja tunnustetaan jopa tieteellisen tutkimustekstin fiktiivisyys, esimerkiksi muutettaessa tutkittavien nimet ja suojeltaessa anonymiteettiä. Tutkija yhdistelee tekstejä, järjestää sekä tulkitsee niitä, jolloin lopullinen tutkimusteksti on tutkittavan tulkintaa itsestään sekä elämismaailmastaan, jota tutkija sitten tulkitsee; eli tulkinnan tulkintaa. (Heikkinen 2007, 148-150, Suoranta 2009, Hänninen 1999.) Tutkimuksen narratiivisessa analyysissä esiintyvät nimet ovat fiktiivisiä ja osaltaan elävöittävät tekstiä ja tekevät siitä luettavampaa.

7. Kyselytutkimuksen tulokset

7.1. Vastaajien taustatiedot

Vastaajien ikäjakauma kuvaa kaikkia 30 kyselyyn vastannutta tuotannon ja lähettämön henkilöä. 21-30 –vuotiaita oli vastanneista 10 (33,3 %). 31-40 –vuotiaita oli 10 henkilöä (33,3 %) ja yli 41 –vuotiaita 10 (33,3 %). Suurin osa tehdastyöntekijöistä on iältään alle 40 -vuotiaita, kuten kuviossa 1 on esitetty.



Kuvio1. Vastaajien ikäjakauma

Tuotannon työntekijöistä 5 henkilöä (38,5%) on 21-30 –vuotiaita, 4 (30,8%) 31-40 –vuotiaita ja 4 henkilöä (30,8%) 41 –vuotiaita tai vanhempia. Lähettämön henkilöstöstä 5 (29,4%) on 21-30 –vuotiaita, 6 (35,3%) 31-40 –vuotiaita ja 6 henkilöä (35,3%) 41-vuotiaita tai vanhempia, kuten taulukosta 1 voidaan todeta.

Taulukko1. Tuotannon ja lähettämön ikäjakauma

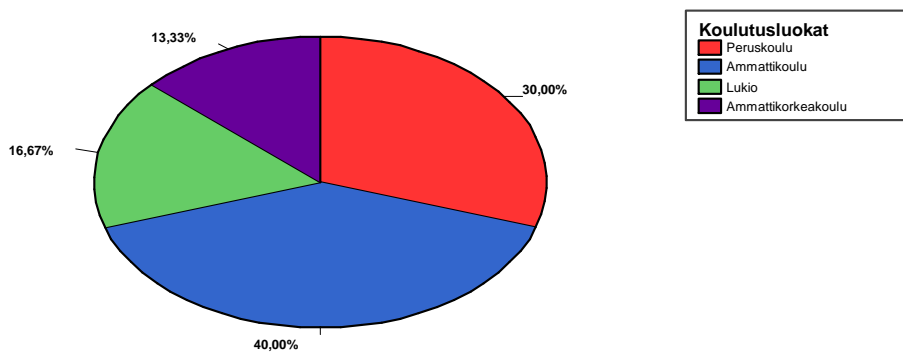
		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
IKALUOKAT	21-30 -vuotias	5 38,5%	5 29,4%
	31-40 -vuotias	4 30,8%	6 35,3%
	41 -vuotias tai vanhempi	4 30,8%	6 35,3%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Kaikista vastaajista tuotannon työntekijöitä on 13 (43,3%) ja lähettämön 17 (56,7%). 15 henkilöä (50 %) edustaa naisia ja 15 (50 %) miehiä. Tuotannon työntekijöistä valtaosa 8 (61,5%) on naisia. Lähettämön työntekijöistä enemmistö 10 (58,8%) on miehiä, kuten taulukko 2 havainnollistaa.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SUKUPUOLI	Mies	5 38,5%	10 58,8%
	Nainen	8 61,5%	7 41,2%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 9 (30 %) on koulutukseltaan peruskoulun käyneitä. Ammattikoulun on suorittanut 12 henkilöä (40 %). Suuri enemmistö on käynyt peruskoulun tai sitten suorittanut peruskoulun lisäksi ammattitutkinnon, kuten kuviossa 2 on esitetty.



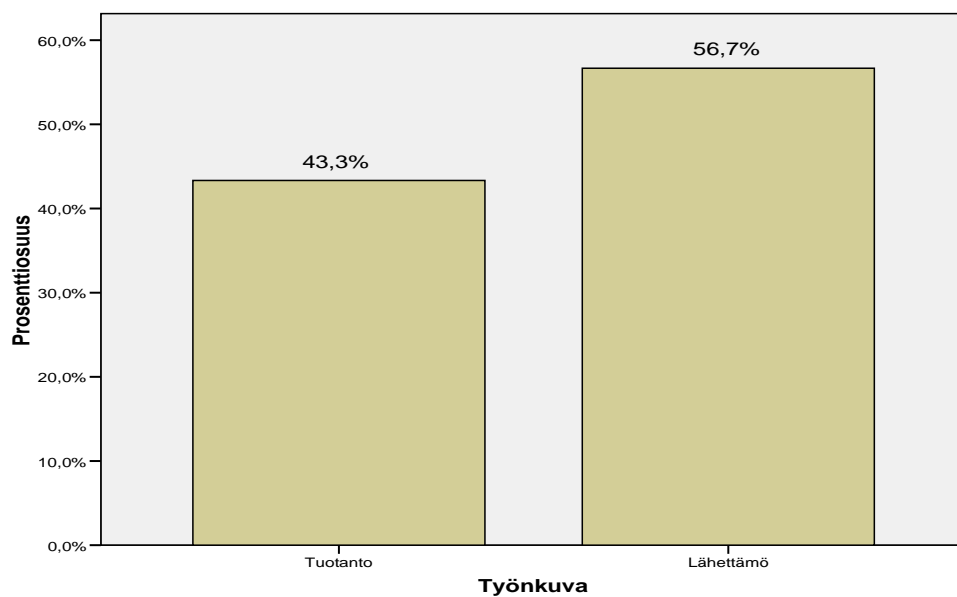
Kuvio 2. Vastaajien koulutusjakauma

Tuotannon työntekijöistä 5 (38,5%) on suorittanut peruskoulun, ammattikoulun 3 (23,15%), lukion 3 (23,15%) ja ammattikorkeakoulun 2 henkilöä (15,4%). Lähettämön henkilöstöstä suurin osa 4 henkilöä (23,5%) oli käynyt peruskoulun tai ammattikoulun 9 (52,9%). Tuotannon työntekijöiden koulutusjakauma oli melko tasainen. Lähettämön ihmisistä suurin osa oli käynyt joko peruskoulun tai sitten lisäksi ammattikoulun, kuten taulukko 3 havainnollistaa.

Taulukko 3. Tuotannon ja lähettämön koulutusjakauma

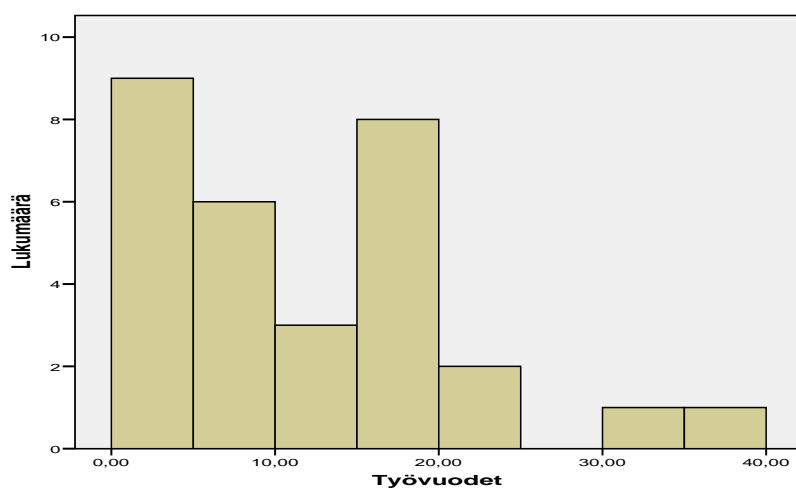
		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
KOULUTUS	Peruskoulu	5 38,5%	4 23,5%
	Ammattikoulu	3 23,1%	9 52,9%
	Lukio	3 23,1%	2 11,8%
	Ammattikorkeakoulu	2 15,4%	2 11,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Kyselyyn vastanneista 13 (43,3 %) työskenteli tuotannossa ja 17 henkilöä (56,7%) lähettämössä, kuten kuvio 3 osoittaa.



Kuvio 3. Työnkuva tehtaalla

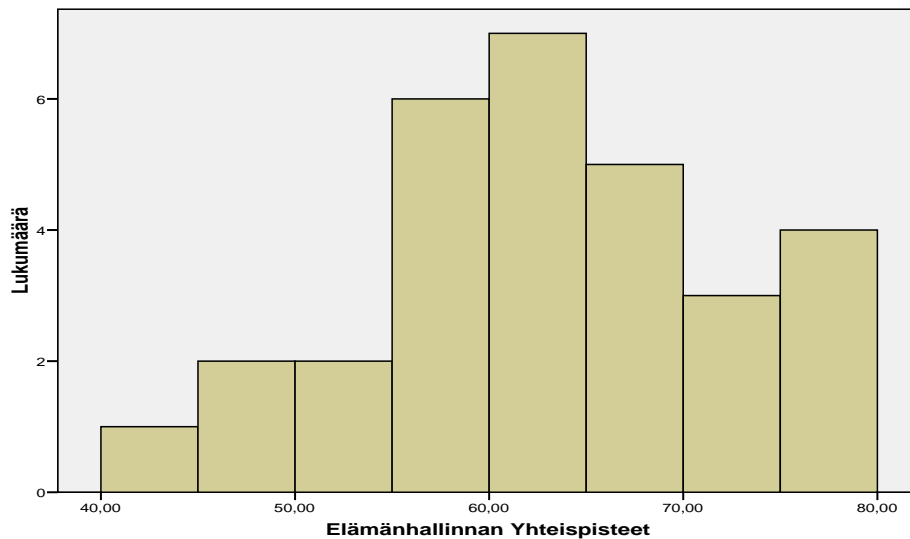
Kuten kuviossa 4 on esitetty, työntekijöistä 10 (33,3 %) on työskennellyt tehtaalla 5 vuotta tai vähemmän aikaa. 12 henkilöä (36,7 %) on ollut tehtaalla töissä alle 15 vuotta. 9 henkilöä (30 %) on työskennellyt tehtaalla yli 16 vuotta. Suurin osa työntekijöistä on ollut tehtaalla töissä alle 20 vuotta.



Kuvio 4. Työvuodet tehtaalla

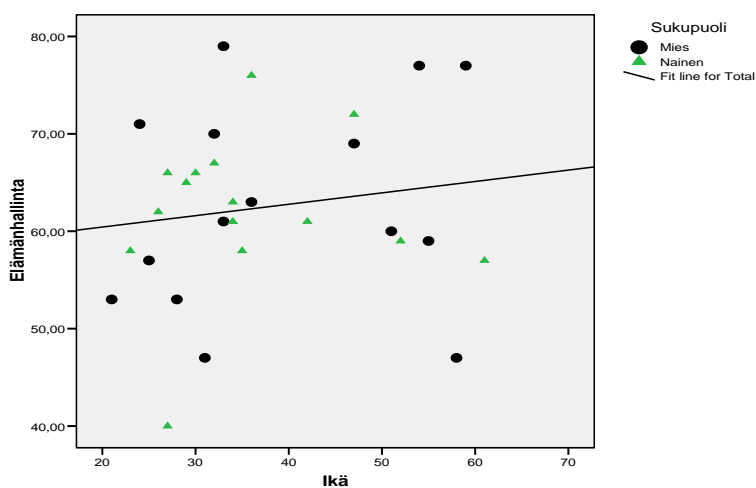
7.2. Elämänhallinta muutostilanteessa

Kyselyyn vastanneiden 30 henkilön elämänhallinnan yhteispisteet vaihtelivat 40-79 pisteen välillä keskiarvon ollessa 62,5. Mitä korkeammat yhteispisteet henkilö saavutti, sitä vahvemiksi hänen elämänhallintansa on luokiteltu, (Kuvio 5).



Kuvio 5. Elämänhallinnan yhteispisteet

Elämänhallinnalla ja iällä ei ole keskinäistä tilastollista riippuvuutta ($r_s = .174$), kuten kuvio 6 osoittaa.



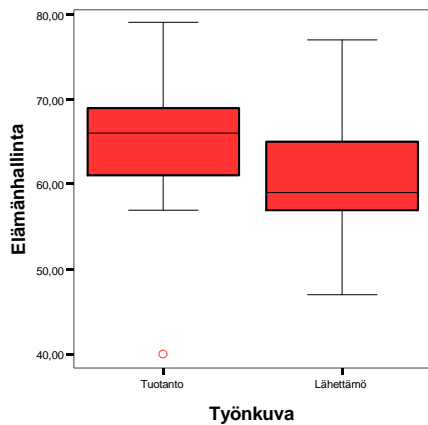
Kuvio 6. Elämänhallinnan ja iän keskinäinen riippuvuus

Luokittelin yleisen elämänhallinnan heikkoon, keskinkertaiseen ja vahvaan elämänhallintaan. Elämänhallinnan arvioin heikoksi summapisteiden jäädessä alle 59 ja keskinkertaisen saavutti kun pisteet olivat välillä 59-66. Vahvaksi elämänhallinnaksi luokittelin kaikki, joiden summapisteet olivat 67 tai enemmän. Vastanneista 9:llä (30%) oli heikko elämänhallinta ja keskinkertaisen saavutti 12 henkilöä (40%). Vahvaksi arvioin 9 henkilön (30%) elämänhallinnan. Tuotannon työntekijöistä 6:lla (46,2%) oli keskinkertainen ja 5 henkilöllä (38,5%) vahva elämänhallinta. Lähettämön työntekijöistä 7 henkilöllä (41,2%) oli heikko elämänhallinta ja keskinkertainen oli 6 henkilöllä (35,3%), kuten taulukossa 4 on esitetty.

Taulukko 4. Elämänhallinnan luokittelu

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
ELÄMÄNHALLINTA	Heikko	2 15,4%	7 41,2%
	Keskinkertainen	6 46,2%	6 35,3%
	Vahva	5 38,5%	4 23,5%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Testasin tuotannon ja lähettämön työntekijöiden elämänhallinnan eroavuutta Mann-Whitneyn U – testillä, jonka mukaan sitä ei ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($Z=-1,592$; $p=.111$). Tuotannon henkilöstön elämänhallinnan keskiarvo on 64,6 ja lähettämön 60,8. Tuotannon työntekijöiden alhaisin elämänhallinta on 40 ja korkein 79. Lähettämön matalin elämänhallinta on 47 ja korkein 77, kuten kuvioista 7 voidaan todeta.



Kuvio 7. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden elämänhallinta

7.3. Muutosahdistuksen kokeminen

Taulukosta 5 voidaan muutoksen kokemisen keskiarvopisteiden todeta olevan 6,6. Matalin arvo on 3 ja korkein arvo on 13. Mitä korkeampi arvo on, sitä ahdistavampana muutostilanne koetaan.

Taulukko 5. Muutosahdistuksen yhteispisteet

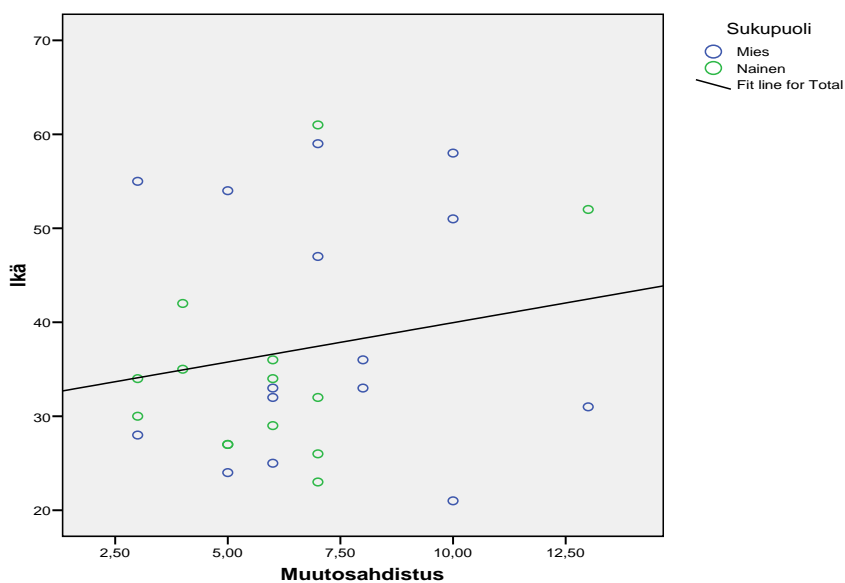
Muutosahdistus	
Keskiarvo	6,5517
Pienin arvo	3,00
Suurin arvo	13,00

Luokittelin muutosahdistuksen kokemisen kolmeen luokkaan. 3-5 pistettä saaneita vastaajia muutos ei ahdistanut lainkaan. Kun pisteitä oli 6-8 se ahdisti hieman. 9-13 pistettä saaneet kokivat muutoksen ahdistavana. 10 vastaajaa (34,5%) oli sitä mieltä, että muutos ei tuntunut ahdistavalta. Hieman ahdistavana sen koki 14 (48,3%) henkilöä ja ahdistavana 5 (17,2%). Tuotannon työntekijöistä 4 (33,3%) ei arvioinut muutosta ahdistavana ja 8 henkilöä (66,7%) hieman ahdistavana. Lähettämön henkilöstöstä 6 (35,3%) ei kokenut sitä ahdistavana, 6 (35,3%) arvioi muutoksen hieman ahdistavana ja 5 henkilöä (29,4%) oli sitä mieltä, että se tuntuu ahdistavalta, kuten taulukko 6 havainnollistaa.

Taulukko 6. Muutosahdistuksen luokittelu

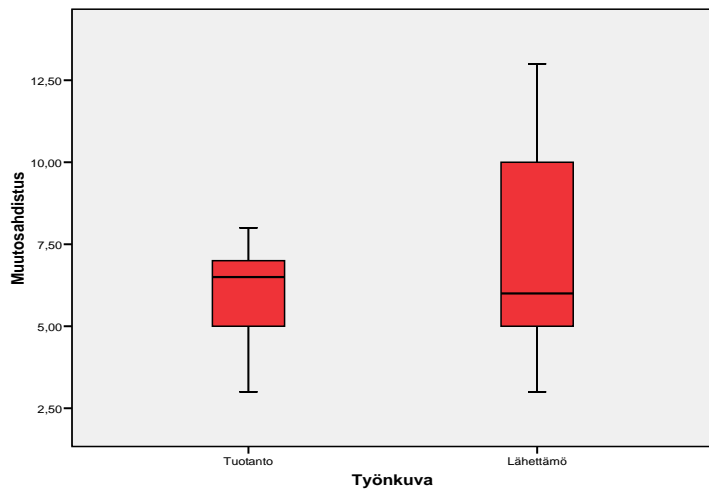
		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähtetäjä
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Ei koe ahdistavana	4 33,3%	6 35,3%
	Kokee hieman ahdistava	8 66,7%	6 35,3%
	Kokee ahdistavana	0 0,0%	5 29,4%
Yhteensä		12 100,0%	17 100,0%

Muutosahdistuksen kokemisella ja iällä ei ole tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ($r_s = .129$), kuten kuviossa 8 on esitetty.



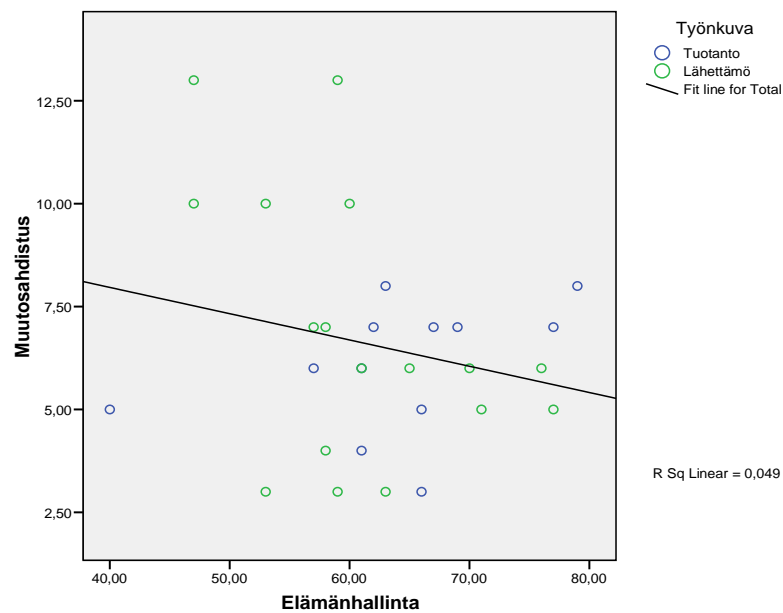
Kuvio 8. Muutosahdistuksen ja iän keskinäinen riippuvuus

Testasin muutosahdistuksen eroavuutta tuotannon ja lähettämön työntekijöiden välillä Mann-Whitneyin U-testin avulla. Testin mukaan lähettämön ja tuotannon työntekijät kokevat muutoksen samalla tavalla ($Z = -.134$; $p = .893$), (Kuvio 9).



Kuvio 9. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden muutosahdistus

Muutosahdistuksella ja elämäntilalla ei ole tilastollista keskinäistä riippuvuutta. ($r_s = -.133$), kuten kuvio 10 voidaan todeta.



Kuvio 10. Elämäntilan ja muutosahdistuksen keskinäinen riippuvuus

Peruskoulun käyneistä 2 henkilöä (22,2%) kokee muutoksen ahdistavana ja ammattikoulun suorittaneista 5 työntekijää (45,5%) tuntee ahdistusta. Lukion tai ammattikorkeakoulun käyneistä kukaan ei koe olevansa ahdistunut, kuten taulukossa 7 on esitetty.

Taulukko 7. Muutosahdistus ja koulutus

		KOULUTUS			
		Peruskoulu	Ammattikoulu	Lukio	Ammattikorkeakoulu
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Kokee Ahdistavana	2 22,2%	5 45,5%	0 ,0%	0 ,0%
	Ei koe ahdistavana	7 77,8%	6 54,5%	5 100,0%	4 100,0%
Yhteensä		9 100,0%	11 100,0%	5 100,0%	4 100,0%

Khiin neliön -testin ($\chi^2 = .986$; $df = 1$, $p = .321$) mukaan elämänhallinnalla ei ole tilastollista riippuvuutta muutosahdistuksen kokemisen kanssa. Heikon elämänhallinnan omaavista 5 henkilöä (31,3%) tuntee ahdistusta ja 11 (68,8%) ei koe olevansa ahdistuneita. Ihmisistä joilla on vahva elämänhallinta 11 henkilöä (84,6%) ei tunne olevansa ahdistuneita, kuten taulukko 8 osoittaa.

Taulukko 8. Muutosahdistus ja elämänhallinta

		ELÄMÄNHALLINTA		Yhteensä
		Heikko	Vahva	
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Kokee ahdistavana	5 31,3%	2 15,4%	7 24,1%
	Ei koe ahdistavana	11 68,8%	11 84,6%	22 75,9%
Yhteensä		16 100,0%	13 100,0%	29 100,0%

7.4. Tulevaisuuden suunnitelmat ja kokeminen

Kysymykseen vastasi 29 henkilöä kadon ollessa 1 (3,3%). Vastaajista 21 (72,4%) aikoo löytää uuden työn sekä kouluttautua. 7 henkilöä (24,1%) siirtyy eläkkeelle tai lomailee. Tuotannon henkilöstöstä 9 (75%) uskoo löytävänsä uuden paikan työelämässä tai kouluttavansa itseään. 3 henkilöä (25%) jää eläkkeelle tai nauttii lomasta. Lähettämön työntekijöistä 12 (70,6%) suunnittelee vaihtavansa uuteen työhön tai kouluttautuvansa, 4 (23,5%) nauttii eläkevuosista tai pitää lomaa, kuten taulukosta 9 voidaan todeta.

Taulukko 9. Tuotannon ja lähettämön tulevaisuuden suunnitelmat

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ tai kouluttautuminen	9 75,0%	12 70,6%
	Eläkkeelle tai lomalle	3 25,0%	4 23,5%
	Ei tiedä	0 ,0%	1 5,9%
Yhteensä		12 100,0%	17 100,0%

21-30 –vuotiaista 7 henkilöä (70%) aikoo hankkia uuden työn tai kouluttautua. 2 (20%) on suunnitellut lomailevansa. 31-40 –vuotiaista 7 henkilöä (70%) uskoo sijoittuvansa työelämään uudelleen tai kouluttautuvansa. 3 (30%) aikoo lomaila. 41-53 –vuotiaista kaikki neljä uskovat hankkivansa uuden työn tai kouluttautuvansa. Yli 54 –vuotiaista 3 henkilöä (60%) aikoo löytää uuden työn tai kouluttautua ja 2 (40%) jää eläkkeelle, kuten Taulukossa 10 on esitetty.

Taulukko 10. Eri ikäluokkien tulevaisuuden suunnitelmat

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ tai kouluttautuminen	7 70,0%	7 70,0%	4 100,0%	3 60,0%
	Eläke tai loma	2 20,0%	3 30,0%	0 ,0%	2 40,0%
	Ei tiedä	1 10,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	4 100,0%	5 100,0%

Kaikista vastaajista 17 henkilöä (56,7%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta. Tuotannon ihmisistä 5 (38,5%) on hieman huolestunut tulevaisuudesta ja 8 henkilöä (61,5%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta. Lähettämön työntekijöistä 7 (41,2%) on huolestunut tulevaisuudesta ja 9 henkilöä (52,9%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta, kuten taulukko 11 osoittaa.

Taulukko 11. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden tulevaisuuden kokeminen

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TULEVAISUUDEN KOKEMINEN	Huolestunut	0 0,0%	7 41,2%
	Hieman huolestunut	5 38,5%	1 5,9%
	Ei ole huolestunut	8 61,5%	9 52,9%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Heikon elämänhallinnan ihmisistä 7 (77,8%) aikoo hankkia uuden työn tai kouluttautua ja 2 (22,2%) nauttii lomasta tai ei vielä tiedä tulevaisuudesta. Niistä henkilöistä, joilla on keskinkertainen elämänhallinta 8 (66,7%) uskoo löytävänsä uuden työn tai kouluttautuvansa, 4 henkilöä (33,3%) lomailee tai ei tiedä mitä tekee. Vahvan elämänhallinnan työntekijöistä kaikki 8 (100%) aikovat hankkia uuden työn tai kouluttautua., kuten taulukko 12 osoittaa.

Taulukko 12. Elämänhallinta ja tulevaisuuden suunnitelmat

		ELÄMÄNHALLINTA		
		Heikko	Keskinkertainen	Vahva
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ, kouluttautuminen, eläke	7 77,8%	8 66,7%	8 100,0%
	Loma, ei tiedä	2 22,2%	4 33,3%	0 0,0%
Yhteensä		9 100,0%	12 100,0%	8 100,0%

Ihmisistä, joilla on heikko elämänhallinta 4 (44,4%) on huolestunut tulevaisuudesta, 2 henkilöä (22,2%) on hieman huolestunut ja 3 (33,3%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta. Työntekijöistä, joilla on keskinkertainen elämänhallinta 2 (16,7%) on hieman huolestunut ja 7 (58,3%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta. Ihmisistä, joilla on vahva elämänhallinta 6 (75%) ei ole huolestunut tulevaisuudesta, kuten taulukko 13 osoittaa.

Taulukko 13. Elämänhallinta ja tulevaisuuden kokeminen

		ELÄMÄNHALLINTA		
		Heikko	Keskinkertainen	Vahva
TULEVAISUUDEN KOKEMINEN	Huolestunut	4 44,4%	3 25,0%	0 0,0%
	Hieman huolestunut	2 22,2%	2 16,7%	2 25,0%
	Ei ole huolestunut	3 33,3%	7 58,3%	6 75,0%
Yhteensä		9 100,0%	12 100,0%	8 100,0%

7.5. Saatu tuki ja ohjaus

7.5.1. Johdon antama tuki ja ohjaus

Vastaajista 9 (30%) kokee, että johto ei ole tukenut ja auttanut muutokseen liittyvissä asioissa. 21 henkilöä (70%) on sitä mieltä, että johto on ollut tukena. Tuotannon ihmisistä 11 (84,6) kokee, että johto on tukenut sekä auttanut. Lähettämön työntekijöistä 7 henkilöä (41,2%) on sitä mieltä, ettei johto ole ollut tukena ja 10 (58,8%) kokee, että johto on tukenut sekä auttanut muutokseen liittyvissä asioissa, kuten taulukko 14 havainnollistaa.

Taulukko 14. Johdon tuki ja apu muutokseen liittyvissä asioissa

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
JOHDON TUKI JA APU	Ei ole tukenut ja auttanut	2 15,4%	7 41,2%
	On tukenut ja auttanut	11 84,6%	10 58,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Kysymykseen vastasi ne 21 henkilöä, jotka olivat sitä mieltä, että johto oli tukenut ja auttanut. Vastaajista 8 (38,1%) on kokenut tuen hieman merkityksellisenä ja 9 (42,9%) merkityksellisenä. Tuotannon työntekijöistä 3 (27,3%) on sitä mieltä, että tuki on ollut merkityksetöntä, 3 (27,3%) on kokenut sen hieman merkityksellisenä ja 5 (45,5%) merkityksellisenä. Lähettämön työntekijöistä 5

(50%) vastasi, että tuki sekä apu on ollut hieman merkityksellistä ja 4 (40%) on kokenut sen merkityksellisenä, kuten taulukosta 15 voidaan todeta.

Taulukko 15. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tuen merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TUEN MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	3 27,3%	1 10,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 27,3%	5 50,0%
	Kokenut merkityksellisenä	5 45,5%	4 40,0%
Yhteensä		11 100,0%	10 100,0%

Kysymykseen saadun tuen riittävydestä vastasi ne 21 henkilöä, jotka kokivat että johto oli tukenut ja auttanut. Kaikista vastaajista 11 henkilöä (55%) oli sitä mieltä, että saatu tuki oli riittävää. Tuotannon työntekijöistä 4 (40%) koki saadun tuen melkein riittävänä ja 6 (60%) riittävänä. Lähettämön työntekijöistä 5 henkilöä (50%) vastasi, että tuki oli riittävää, kuten taulukko 16 havainnollistaa.

Taulukko 16. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tuen riittävydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TUEN RIITTÄVYYS	Kokenut riittämättömänä	0 ,0%	3 30,0%
	Kokenut melkein riittävänä	4 40,0%	2 20,0%
	Kokenut riittävänä	6 60,0%	5 50,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%

7.5.2. Muualta saatu apu ja tuki

Vastaajista 21 (70%) oli sitä mieltä, että he ovat saaneet apua sekä neuvoja ja heitä on kuunneltu. Tuotannon henkilöstöstä 11 (84,6%) koki, että he ovat saaneet yleistä apua. Lähettämön työntekijöistä 10 henkilöä (58,8%) vastasi, että he ovat saaneet apua ja tukea, taulukko 17.

Taulukko 17. Yleisen kuuntelun, avun ja neuvomisen kokeminen tuotannon ja lähettämön työntekijöillä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
YLEISEN AVUN KOKEMINEN	Ei ole neuvottu, autettu ja kuunneltu	2 15,4%	7 41,2%
	On neuvottu, autettu ja kuunneltu	11 84,6%	10 58,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Kysymykseen vastasi 21 henkilöä, jotka kokivat että he ovat saaneet yleistä apua. Vastaajista 13 henkilöä (61,9%) oli sitä mieltä, että saatu apu oli tärkeää. Tuotannon työntekijöistä 9 henkilöä (81,8%) koki avun tärkeänä. Lähettämön työntekijöistä 4 henkilöä (40%) vastasi, että saatu apu oli hieman tärkeää ja 4 henkilöä (40%) koki avun tärkeänä, kuten taulukko 18 havainnollistaa.

Taulukko 18. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset yleisen avun tärkeydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
YLEISEN AVUN TÄRKEYS	Ei ole kokenut tärkeänä	2 18,2%	2 20,0%
	On kokenut hieman tärkeänä	0 0,0%	4 40,0%
	On kokenut tärkeänä	9 81,8%	4 40,0%
Yhteensä		11 100,0%	10 100,0%

7.5.3. Koulutus- ja työvaihtoehtojen esittelyn ja tarjoamisen kokeminen

Koulutusvaihtoehtojen esittelyä ja tarjoamista tiedusteltaessa 18 henkilölle (60%) ei ollut esitelty ja tarjottu niitä ja 10 (33,3%) vastasi, että heille oli esitelty vaihtoehtoja. Tuotannon työntekijöistä 8 (61,5%) koki, että heille on tarjottu koulutusvaihtoehtoja. Lähettämön työntekijöistä 13 (76,5%) oli sitä mieltä, että heille ei ole esitelty ja vaihtoehtoja, kuten taulukosta 19 voidaan todeta.

Taulukko 19. Tuotannon ja lähettämön kokemukset koulutusvaihtoehtojen esittelystä ja tarjoamisesta

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
KOULUTUSVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei ole vastannut	0 ,0%	2 11,8%
	Ei ole tarjottu ja esitelty	5 38,5%	13 76,5%
	On tarjottu ja esitelty	8 61,5%	2 11,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Tiedusteltaessa koulutusvaihtoehtojen esittelyä ja tarjoamista 21-30 –vuotiailta 4 henkilöä (40%) vastasi, että heille ei ollut esitelty koulutusvaihtoehtoja ja 6 (60%) oli sitä mieltä, että heille oli tarjottu vaihtoehtoja. 31-40 -vuotiaista 6 (60%) koki että heille ei ole esitelty ja koulutusvaihtoehtoja ja 3 (30%), vastasi, että heille on tarjottu niitä. 41-53 –vuotiaista 4 henkilöä (80%) koki, että heille ei ollut esitelty koulutusvaihtoehtoja. 54 –vuotiaista tai iäkkäämmistä 4 henkilöä (80%) oli sitä mieltä, että heille ei ole esitelty vaihtoehtoja. Kukaan kyseisestä ikäryhmästä ei vastannut, että heille olisi esitelty koulutusvaihtoehtoja, kuten taulukossa 20 on esitetty.

Taulukko 20. Koulutusvaihtoehtojen esittely ja tarjoaminen eri ikäryhmille

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
KOULUTUSVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 0,0%	1 10,0%	0 0,0%	1 20,0%
	Ei	4 40,0%	6 60,0%	4 80,0%	4 80,0%
	Kyllä	6 60,0%	3 30,0%	1 20,0%	0 0,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	5 100,0%	5 100,0%

Kysymykseen osallistui 10 henkilöä, jotka olivat sitä mieltä, että heille oli tarjottu koulutusvaihtoehtoja. Vastaajista 5 (50%) koki saadun tiedon hieman merkityksellisenä ja 3 henkilöä (30%) vastasi, että saatu tieto oli avannut mahdollisuuksia. Tuotannon työntekijöistä 3 (37,5%) koki tiedon hieman merkityksellisenä ja 3 henkilöä (37,5%) kertoi uuden tiedon avanneen mahdollisuuksia. Lähettämön henkilöstöstä 2 (100%) koki saadun tiedon hieman merkityksellisenä, kuten taulukko 21 havainnollistaa.

Taulukko 21. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tiedon merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TIEDON MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	2 25,0%	0 0,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 37,5%	2 100,0%
	Kokenut tiedon avanneen mahdollisuuksia	3 37,5%	0 0,0%
Yhteensä		8 100,0%	2 100,0%

Kun kysyttiin kokemuksia työvaihtoehtojen esittelystä ja tarjoamisesta 17 henkilöä (56,7%) vastasi, että heille oli tarjottu työvaihtoehtoja. Tuotannon työntekijöistä 9 (69,2%) koki, että heille on esitelty vaihtoehtoja. Lähettämön henkilöstöstä 2 (11,8%) ei vastannut kysymykseen ollenkaan, 7 (41,2%) oli sitä mieltä, että heille ei ole tarjottu työvaihtoehtoja. 8 henkilöä (47,1%) koki, että heille on esitelty ja tarjottu vaihtoehtoja, kuten taulukko 22 osoittaa.

Taulukko 22. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset työvaihtoehtojen esittelystä ja tarjoamisesta

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TYOVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 ,0%	2 11,8%
	Ei ole esitelty ja tarjottu	4 30,8%	7 41,2%
	On esitelty ja tarjottu	9 69,2%	8 47,1%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Työvaihtoehtojen esittelyä ja tarjoamista tiedusteltaessa 21-30 vuotiailta 4 henkilöä (40%) koki, että heille ei oltu esitelty niitä ja 6 (60%) vastasi, että heille oli tarjottu vaihtoehtoja. 31-40 –vuotiaista 7 henkilöä (70%) oli sitä mieltä, että heille oli esitelty työvaihtoehtoja. 41-53 -vuotiaista 4 (80%) vastasi, että heille on tarjottu niitä. 54 –vuotiaista tai iäkkäämmistä työntekijöistä 4 (80%) koki, että heille ei ole esitelty vaihtoehtoja. Kukaan ei kokenut, että heille olisi esitelty ja tarjottu työvaihtoehtoja, kuten taulukosta 23 voidaan todeta.

Taulukko 23. Työvaihtoehtojen esittely ja tarjoaminen eri ikäluokille

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
TYOVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 ,0%	1 10,0%	0 ,0%	1 20,0%
	Ei	4 40,0%	2 20,0%	1 20,0%	4 80,0%
	Kyllä	6 60,0%	7 70,0%	4 80,0%	0 ,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	5 100,0%	5 100,0%

Kysymykseen vastasi 15 henkilöä, jotka tunsivat että heille oli esitelty työvaihtoehtoja. Vastaajista 8 (53,3%) oli sitä mieltä, että saatu tieto oli merkityksetöntä. Tuotannon henkilöstöstä 5 (55,6%) koki saadun tiedon merkityksettömänä, 3 (33,3%) kertoi, että tieto oli hieman merkityksellistä. Lähettämön työntekijöistä 3 (50%) uskoi saadun tiedon olevan merkityksetöntä ja 2 henkilöä (33,3%) koki tiedon avanneen uusia mahdollisuuksia, kuten taulukko 24 havainnollistaa.

Taulukko 24. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset jaetun tiedon merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TIEDON MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	5 55,6%	3 50,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 33,3%	1 16,7%
	Kokenut tiedon avanneen mahdollisuuksia	1 11,1%	2 33,3%
Yhteensä		9 100,0%	6 100,0%

8. YKSILÖLLINEN MUUTOKSESTA SELVIÄMINEN

Muutoksesta selviämistä tutkittaessa on myös keskeistä syventyä muutoksen kokemiseen tapauskohtaisesti, jolloin kokeminen voidaan täysin ymmärtää ja kokonaisvaltaisemmin tarjota erilaisia tukeen sekä motivointiin liittyviä apukeinoja. Seuraavien tapauskertomuksien avulla syvennytään kahden henkilön muutoksen kokemiseen ja siitä selviämiseen kun tehtaan sulkemisesta on kulunut aikaa yksi vuosi. Tapauskertomukset havainnollistavat hyvin kuinka erilaista ja monista eri teki-
jöistä riippuvaista muutoksen kokeminen on sekä kuinka eri tavalla eri yksilöt muutokset reagoivat. Nämä kaikki toisistaan riippuvat ja riippumattomat asiat olisi taas tärkeää huomioida tukitoimia suunniteltaessa ja organisoitaessa.

8.1. ”ny on taas hyvin pullat uunissa, arki on tosi viihdykstä ja tykkään käydä koulussa, on selkee suunta ja tarkoitus”

Antero on 29-vuotias mies. Hän on koulutustaustaltaan ammattikorkeakoulusta valmistunut tradenomi sekä opiskelee nykyään sosiaalityötä. Anteron työura alkoi tehtaalla asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen. Hänen kaverinsa oli töissä tehtaalla ja suositteli myös Anteroa, joka sitten aloitti oman työuransa. Anteron ajatuksena oli tehdä tehdastyötä muutama kesä, mutta muutama kesä venyi 4,5 vuodeksi, joista viimeinen sekä samalla pitkäkestoisin yhtäjaksoinen työsuhde oli kestoltaan 1,5 vuotta. Antero kuvailee tuntemuksiaan tehtaan sulkemisesta seuraavasti:

”no ku tossa lukee viimeinkin, ni mää yritin lähteä sieltä ja nii monet kerrat sanoin että ikinä en sinne palaa ja jotenki sinne aina pääty”

Lisäksi tehtaan sulkeminen merkitsi vuosi takaperin sitä suljettaessa mahdollisuutta jatkaa elämässä eteenpäin ja hän uskoi sopeutuvansa hyvin tehtaan sulkemisen aiheuttamaan muutokseen. Tehdastyön loppumisen jälkeen Antero suunnitteli aloittavansa yliopisto-opinnot. Tulevaisuus huolestutti häntä melko paljon, koska opiskelupaikan saaminen oli epävarmaa, lisäksi häntä mietitytti mahdollisen elämäntilanteen muutoksen vaikutus talouteen. Hän koki, että johto ei ollut tukenut tai auttanut tehtaan sulkemiseen liittyvissä asioissa. Sulkemiseen liittyvissä asioissa Antero ei kuitenkaan kaivannut tukea, koska hän oli jo niin monesti päättänyt lähteä sieltä pysyvästi ja palasi kuitenkin aina takaisin, koska sinne oli helppo mennä takaisin ja siellä oli aina töitä.

”joo, että ei siellä työpaikalla viittiny kaikkien eessä tuulettaa että pääsee viimein v...uun täältä”

Johdon tuen ja avun Antero koki melko vähäisenä, vaikka hän ei tukea itse tarvinnutkaan. Hän koki, että määräaikaisia ei tuettu samalla tapaa kuin vakituisia työntekijöitä. Vakituiset työntekijät saivat työaikana hoitaa uuteen työhön liittyviä työasioita. Tehdas järjesti työpaikalla tapaamisia työvoimatoimiston edustajan kanssa. Yrityksiä kävi rekrytoimassa ihmisiä töihin ja lisäksi kävi liiton edustajia puhumassa erilaisista järjestelyistä. Tehtaan ilmoitustaululle tuotiin ilmoituksia erilaisista potentiaalisista työvaihtoehtoista, työpaikkapastori kävi tiistaisin vierailemassa ja hänen kanssaan pääsi keskustelemaan ja lisäksi jokaisella oli mahdollisuus jatkaa samanlaista työtä vieraalla paikkakunnalla yrityksen muissa toimipisteissä. Vakituiset työntekijät pääsivät hyödyntämään kaikkia yllä mainittuja palveluita työajalla ja määräaikaiset työntekijät työajan ulkopuolella. Koulutusvaihtoehtoja ei esitelty yleisellä tasolla vaan eri vaihtoehtoja tarkasteltiin edellä mainitulla henkilökohtaisella ajalla.

”että vähän koki ettei itteensä autettu sillä tavalla”

Yleistä apua hän oli saanut tehtaan sulkemiseen liittyvissä asioissa silloiselta tyttöystävältään. Koulutusvaihtoehtoja ei oltu esitelty, eikä hän kokenut niitä tarvitsevänsakaan, koska hänellä oli selkeät suunnitelmat sekä tavoitteet. Työvaihtoehtoja oli esitelty, mutta hän koki saadun tiedon merkityksettömänä.

Kuten yllä kuvataan, Antero oli yrittänyt lähteä tehtaalta monet kerrat pois ja tehtaan sulkeminen antoi lähdölle viimeisen ”tönäisyn”. Hän matkusti vuoden valmistumisen jälkeen ja ajatteli hankkia koulutusta vastaavaa työtä sekä rakentaa työuraa. Hän huomasi kuitenkin, että sopivaa työtä oli todella vaikea löytää lukuisista lähetetyistä hakemuksista huolimatta. Muutamissa työpaikoissa hän kävi kokeilemassa, mutta ne eivät tarjonneet ihan sellaista työtä mitä hän todellisuudessa haki.

***”en tiää montako hakemustaka lähetin vuosien aikana, varmaan 200 mutta ei niitä haastattelu-
jaka loppupeleissä montaa ollu”***

Tehtaalta alettiin hiljalleen vähentää henkilöstöä määräaikaisista ja Anterokin sai lähteä. Aluksi hän oli kuusi viikkoa työttömänä ja ajatteli löytää oman alansa töitä. Niitä ei kuitenkaan löytynyt ja hän etsi itselleen varastotöitä. Hän teki varastotöitä kaksi kuukautta, kunnes kuuli että vanhalla tehtaalla tarvitaan taas työvoimaa, hän soitti ja palasi ”sorvin” ääreen. Kun työt tehtaalla lopullisesti päättyi-

vät Antero alkoi valmistautua täyspäiväisesti pääsykokeisiin. Hän kuvaili tätä parhaana ajanjaksona muutaman vuoteen. Hänellä oli vielä rahaa jäljellä ja hän alkoi päästä sisälle yliopistoelämään:

”oli kavereita kellä oli vapaa-aikaa, tulin aamupäivällä yliopistolle ja luin pari tuntia, kävin kuntosalilla ja tulin iltapäiväksi lukemaan. Loppupäivä oli sitten vapaata ja rahaa oli sen verran, ettei tarvinnu huolehtia, se oli tosi hienoa aikaa, viä aurinko paisto ja oli parasta kevätaikaa, se oli mahtavaa”

Antero oli hakenut kesäksi tehdastyötä toiselta tehtaalta ja työt alkoivatkin kesäkuussa. Kesää hän kuvaili töiden osalta raskaaksi ajaksi ja piti tärkeänä ”kimppakyytejä”. He kulkivat yhdessä autolla ja työmatkat olivat hyvää aikaa keskustella tehdastyön aiheuttamista tuntemuksista. Syksyllä hän jatkoi kesätyöpaikassa, mutta töitä oli vähän ja niistä ilmoitettiin lyhyellä varoitusaajalla. Pian Antero kuuli kuitenkin toisesta tehdastyöstä ja siellä luvattiin enemmän työtunteja. Tällä kyseisellä tehtaalla työskenteli paljon ihmisiä samalta tehtaalta, josta työt olivat alun perin loppuneet, joten sinne oli helppo mennä. Työmatka ei muuttunut merkittävästi oikeastaan missään vaiheessa ja jokaisessa työpaikassa ”kimppakyydit” toimivat hyvin. Antero asuu edelleen samassa asunnossa, vaikka kuukausittainen vuokra tuntuukin nyt hieman suuremmalta vähentyneiden tulojen seurauksena. Nykyisessä työssään Antero on päässyt kouluttamaan muita kun taas kesällä hän oli ”kesäpöikana” ja teki ainoastaan perinteistä tehdastyötä. Työilmapiiriä hän kuvaa alkuperäisessä sekä nykyisessä tehtaassa todella hyväksi, mutta ei voi sanoa samaa kesätyöpaikan työilmapiiristä:

”no joo se oli työilmapiiriltään ehkä hirvein työpaikka missä oon ollu, et siellä oli hirveitä kырäilyä ja kaikkee, kerran jotku naiset kävi ihan fyysisesti kiinni toisiinsa”

Näiden kahden muun työpaikan ilmapiiri on varmasti pitkälti hyvä ja samankaltainen, koska niissä on paljon samoja työntekijöitä ja työntekijät tuntevat toisensa hyvin jo entuudestaan. Antero kertoo olleensa sellainen henkilö, joka työskenteli alkuperäisellä tehtaalla vähän joka puolella ja kaikki tunsivat hänet, jolloin hän tunsikin lähes jokaisen joka tuli vanhalta tehtaalta nykyiseen työpaikkaan. Sosiaaliset suhteet ovat kuitenkin nykyisessä työpaikassa hieman vähäisemmät, koska Antero työskentelee satunnaisesti muutamana päivänä viikossa, mutta muutamien kanssa hän kertoo olevansa tekemisissä myös vapaa-ajalla. Työnkuva on nykyisessä työssä samanlainen kuin alkuperäisessä, mutta paljon kapeampi ja ”puuduttavampi”. Esiemiessuhteet ovat pysyneet samankaltaisina, koska työnjohtaja oli eri ainoastaan kesällä. Taloudellinen tilanne on muuttunut merkittävästi ja kuukaudessa saatava rahamäärä on pudonnut alle puoleen alkuperäiseltä tehtaalta saatavasta summasta.

”ohan se aika järkyttävän iso muutos ollu ku on kahen viikon aikana tottunu saamaan tietyn summan ja se oli kuitenkin ihan ok palkkaa mitä sieltä sai”

Myös työtilanne on muuttunut varmasta epävarmaksi, eli töitä ei välttämättä ole ja ikinä ei tiedä kuinka paljon niitä on, jolloin rahaakin tulee käyttää melko maltillisesti. Antero kuvaakin itseään melko holtittomana rahankäyttäjänä. Taloudellista tukea hän on saanut eräältä entiseltä työkaverilta, joka lainasi hänelle 1000 euroa, jottei tarvitse ottaa pankista lainaa. Antero epäröi hieman, mutta kaveri lähes pakotti ottamaan rahan ja sanoi ettei ole kiirettä maksaa sitä takaisin. Laina oli hänelle kuitenkin hyvä ratkaisu, sillä valtion takaamaa opintolainaa on jo suoritettuna tutkinnon myötä kertynyt riittävästi. Vaikka Antero halusikin tehtaalta kovasti pois ja on todella tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseensa, hän kuitenkin toteaa että alkuperäinen työpaikka olisi tällä hetkellä täydellinen ja varma osa-aikainen työ, jossa saisi myös valita työtehtäviä jolloin työ ei olisi niin yksitoikkoista:

”ny se olis mulle h...tin hyvä et se olis olemassa ni pääsis aina duuniin ja vois tehdä mitä haluaa ja sais ne ruokaedut ja kaikki ni se olis lottovoitto, se olis niin helppoa”

Ihmissuhteissa Anterolla on tapahtunut muutoksia muuttuneen elämäntilanteen takia. Alkuperäiseltä tehtaalta on jäänyt paljon hyviä ystäviä, mutta joidenkin henkilöiden kanssa yhteydenpito on jäänyt. Vanhat ystäväsuhteet ovat säilyneet ennallaan ja lisäksi opiskeluympäristö on tuonut uusia ja näitä ystäviä Antero kuvaa enemmän henkilöiksi, joiden kanssa hän käy syömässä tai sitten Facebook-ystäviksi. Hänen mukaansa sosiaaliset ystävyysuhteet ovat jo niin vakiintuneet, ettei tarvitse hakemalla hakea uusia ystäviä, mutta sosiaalisena henkilönä hän tutustuu varmasti myös uusiin ihmisiin ja joistain voi tulla todella hyviäkin ystäviä. Vapaa-ajalla hän harrastaa jalkapalloa, kuntourheilua sekä sulkapalloa ja lisäksi hänellä on kaksi kissaa. Parisuhdekin tulee keskusteluissamme esiin ja Anteron puheista voi aistia, että mies olisi oikean naisen kohdalla valmis sitoutumaan. Tulevaisuudessa Antero haluaisi vielä jatkaa matkustelua ja nähdä eri mantereita. Tulevaisuudesta ja tulevaisuuden tavoitteista sekä nykytilanteesta keskusteltaessa siirryttiin lähes poikkeuksetta opiskelupaikan saamiseen ja opiskeluympäristöön.

Alun perin Anterolla oli kaksi vaihtoehtoa. Ensin hän ajatteli lähteä Thaimaahan ja jatkaa siellä vanhaa tutkintoaan. Ehdotus yliopisto-opiskelusta tuli alun perin entiseltä tyttöystävältä, joka ehdotti että Antero hakisi lukemaan englannin filologiaa. Filologia ei kuitenkaan sytyttänyt Anteroa ja hän alkoi silmäillä erilaisia opiskeluvaihtoehtoja, joiden joukosta hän löysi sosiaalityön. Hän kes-

kitti kaikki voimavaransa sekä resurssinsa opiskelupaikan saavuttamiseksi ja kertoikin, että saavutettu opiskelupaikka merkitsi hänelle todella paljon, koska hän oli jo pitkään etsinyt uutta suuntaa elämälleen ja nyt elämälle tuli taas selkeitä päämääriä, tavoitteita ja vakautta.

”kyllä se paino aika paljo, että kyllä se oli iso päivä, ku näki että pääsee kouluu”

Anteron toiminta kuvaa hyvin aktiivista toimijuutta, jolloin hänellä on selkeät tavoitteet ja päämäärä jotka ohjaavat toimintaa ja hän tekee valintoja, jotka edesauttavat päämäärän saavuttamista. Kesustellessamme mahdollisista hakuprosessin aikaisista epävarmuutta aiheuttavista tekijöistä, hän ei osannut oikein kuvailla. Anterolla oli vain mielessä, että hänen on pakko päästä sisään ja muita vaihtoehtoja on turha miettiä, koska muut vaihtoehdot olisivat mukailleet vanhaa elämäntapaa ja mahdollinen opiskeluiden aloittaminen olisi ainakin siirtynyt tai jäänyt. Toki hän olisi voinut aloittaa opiskelua avoimessa yliopistossa, mutta lähtökohdat olisivat olleet kuitenkin hyvin erilaiset.

”sillo ku tehdastyö loppu, ni kaikki korttini laitoin kouluun pääsemiseen, että jos en ois päässy ny ei varmaan kovin hyvin pyyhkis tai en tiedä mihkä elämä olis vieny, jossain sossun luukulla. Se olis kyllä ollu niin järkyttävä paikka, että en tiä mitä”

Hän sai opiskeluihin liittyvää yleistä tukea entiseltä tyttöystävältä, jolta ajatus opiskeluiden aloittamisesta alun perin tulikin. Tämä entinen tyttöystävä myös tuki ja neuvoi pääsykokeita edeltävässä hakuprosessissa, vaikka he eivät varsinaisesti enää seurustelleetkaan. Lähimmät ystävät tukivat ja kannustivat, mutta joidenkin ystävien suunnalta tuli myös ihmettelyä pääaineen valinnasta, mutta hekin ovat jälkikäteen olleet sitä mieltä että sosiaalityö oli hyvä valinta. Lisäksi yliopistossa opiskelevat ystävät kuvailivat pääsykokeiden luonnetta ja ohjasivat vastausten kirjoittamistyyliä. Anteron isä alkoi lähetellä myös työpaikkailmoituksia hyvänä vaihtoehtona, mutta tuki kuitenkin myös opiskelupaikan haussa ja kannusti siinäkin valinnassa. Antero kertoo joidenkin kavereiden vieläkin ilmoittavan hyvistä työpaikoista ja Antero epäilee heidän olevan kyllästynyt hänen hieman heikkoon taloudelliseen tilanteeseen. Antero mainitsee myös rahaa lainanneen entisen työkaverin merkittävänä tukijana.

Anteron elämäntilanne on nyt todella hyvä ja hän kokee arkielämän todella miellyttävänä ja pitää opiskelusta. Arjen kokeminen on muuttunut kokonaan ylösalaisin, tehdastyöläisenä hän odotti viikonloppuja, koska työ ei ollut miellyttävää, eikä tuonut mitään tyydytystä. Nykyään on helpompi nauttia elämästä kokonaisvaltaisemmin ja opiskelu on tuonut tietynlaista tasapainoa, koska joka

päivä on jotain uutta koettavaa ja asioita joiden eteen ponnistella sekä asioita, jotka antavat elämään energiaa. Antero on sopeutunut opiskeluympäristöön hyvin. Aluksi oli hieman sopeutumista uuden ympäristön toimintakäytäntöihin, mutta asiat ovat alkaneet sujua hyvin ja käytännöt ovat hallussa. Koska Antero on hieman vanhempi kuin valtaosa muista opiskelijoista, ei hän ole hakenut ystäviä, eikä osallistunut kovin aktiivisesti opiskelijajuhliin, ainakaan toistaiseksi.

8.2. ”täs on ny asennoitunu, että mennään päivää ja viikko kerrassaan ja katotaan, että ei sille sitte mitään maha”

Irma on 53-vuotias nainen ja hänen työuransa kesti kyseisellä tehtaalla seitsemän vuotta. Irma on käynyt nykyistä koulutusjärjestelmää vastaavan peruskoulun, jonka jälkeen hän on työskennellyt erilaisissa tuotantolähtöistä strategiaa toteuttavissa tuotantolaitoksissa työntekijänä. Kun tehdasta oltiin sulkemassa keskimäärin vuosi takaperin, koki Irma sen hyvin pelottavana sekä pakolta tuntuvana uhkana.

”silloha tuntu iha hirveeltä, tän ikäne ihmine, haloo”

Hänellä ei ollut silloin minkäänlaista käsitystä kuinka tällaiseen tilanteeseen ihminen voi ylipäänsä sopeutua, hänhän oli kuitenkin tottunut tekemään koko ikänsä tehdastyötä ja ajatellut tekevänsä sitä samassa paikassa aina työuransa loppuun asti. Tulevaisuus sekä mahdollisen uuden työn hankkiminen huolestutti häntä todella paljon. Hän oli tottunut melko staattiseen ympäristöön ja tehtaan sulkemisesta johtuvat muutokset aiheuttivat epävarmuutta.

”seki oli joskus maailman, että jos pääsi paperi- tai kumitehtaalte ni se oli eläkepaikka”

Irma mielestä johto auttoi sekä tuki tehtaan sulkemiseen liittyvissä asioissa, mutta hänen mielestään tuki ja apu oli merkityksetöntä sekä riittämätöntä. Koulutusvaihtoehtoja Irmalle ei oltu esitelty ja työvaihtoehdot joita oli esitelty, hän koki merkityksettöminä. Johdosta Irmalla ei ole kauheasti positiivista sanottavaa. Hän on katkera, pettynyt ja on tuntenut kokeneensa vääryyttä. Hänen mielestään asioista olisi pitänyt puhua suoraan, eikä väärillä tehtaalla lopettamiseen sekä sen ajankohtaan liittyviä asioita, koska huhuja lopettamisesta kuultiin muilta ei-asianosaisilta ihmisiltä, ei tiennyt ketä uskoa. Irma arvostelee voimakkaasti johdon toimintaa sekä ihmettelee yhteistyön toimimatto-

muutta ja sitä miksi työntekijöitä ei ole otettu enemmän mukaan päätöksentekoon liittyvissä asioissa.

”no hoh hoijaa, oli se tosi kylmää touhua, että ei siinä ihminen tuntenu ihminen olevansa, kyllä siinä vaan lukuja katteltiin ja tämmöstä näin”

Tehdas järjesti tilaisuuksia, joissa oli työnantajien edustajia ja tätä kautta moni saikin töitä. Työvoimatoimistosta sekä liitosta ihmiset kävivät opastamassa kuinka eri papereita täytetään. Lisäksi vakituisilla työntekijöillä oli oikeus mennä työaikana työvoimatoimistoon sekä mahdollisiin työhaastatteluihin. Jokaiselle oli lisäksi järjestetty oma aika jolloin sai mennä työpaikalla asioimaan työvoimatoimiston edustajan kanssa. Hän näki hyvänä asiana sen, ettei tarvinnut mennä omalla ajalla jonottelemaan ja hoitamaan asioita. Irman mielestä suurin osa näistä tukitoimista oli kuitenkin merkityksettömiä. Hän kritisoi sitä, että kaiken piti hänen mukaansa perustua työnhakijan omaan aktiivisuuteen, eikä vaihtoehtoja mahdollisista työpaikoista ollut tarpeeksi. Kuitenkin olisi ollut mahdollisuus ammatinvalinnan ohjaajalle, mikäli suunta olisi ollut täysin kateissa, mutta Irma koki tällaisen vaihtoehdon merkityksettömäksi sekä tarpeettomaksi. Yleistä tukea Irma koki saaneensa hyvin. Työpaikalla tuli keskusteltua asioista työkavereiden kanssa ja vapaa-ajalla hyvät ystävät saivat kuulla huolia ja murheita vähän kyllästymiseen astikin.

Hänellä olisi ollut mahdollisuus siirtyä vieraalle paikkakunnalle ja jatkaa samantyylistä työtä, mutta yksitoikkoinen tehdastyö ja pieni yksiö eivät houkuttaneet. Lisäksi hän arvosti perheen sekä ystävien läheisyyttä niin paljon, että muutto tuntui poissuljetulta vaihtoehdolta ja olisikin ollut viimeinen ratkaisu. Irma jatkoikin tehtaalla ja siihen liittyvissä työtehtävissä kesän loppuun asti. Syksyllä oli kaikki työ loppunut ja hänenkin täytyi hakea uutta työtä, joka löytyikin eräältä läheiseltä tehtaalta. Uusi työ oli myös tuotantolähtöistä, mutta muuten työ oli hieman erilaista kuin vanhassa paikassa. Uudessa työssä Irma ehti olla kaksi kuukautta kunnes hänelle ilmoitettiin, että henkilöstöä vähennetään ja Irmakin sai lähteä.

”menin yhtenä tiistaina iltatuuriin ni luottamusmies tuli sanoon että pihalle ja sen jälkeen ei oo tarvinnu mennä”

Taas oli uuden työn hakeminen ajankohtaista ja Irma olikin kuullut, että tuttu työnjohtaja tarvitsi lähellä sijaitsevassa työpaikassa hyviä työntekijöitä. Niinpä hän soitti ja työnjohtajalle, joka lupasi järjestää töitä. Työsopimukset tehtiin aluksi tammikuun loppuun, jonka jälkeen ihmisiä vähennettiin

reilusti, mutta hän on saanut jäädä. Työpaikka ei ole kuitenkaan pysyvä vaan tilapäinen ja jatko kokonaisuudessaan epävarma.

”sellasia alustavia on ollu että jos syksyyn asti saatais olla, mutta täs on ny asennoitunu, että mennään päivä ja viikko kerrassaan ja katotaan; ei sille sitte mitään maha”

Suuria muutoksia uusi työ ei ole jatkuvaan epävarmuuteen sopeutumisen lisäksi aiheuttanut. Työkuva ja –matka ovat säilyneet lähes muuttumattomina. Esimiehenä on hänet töihin ottanut henkilö sekä selvästi nuorempi henkilö, jolta Irma odottaa autoritaarisempaa otetta, koska hän on tottunut perinteisen tehtaan hyvin hierarkkisiin esimies-alainen suhteisiin, vaikka kuitenkin samaan aikaan hämmästelee kuilua näiden välillä sekä esteitä esimiesten ja alaisten väliselle yhteistyölle. Auktoriteettiongelmista huolimatta Irma uskoo ”pojan” kehittyvän ajan kuluttua ”oikeanlaiseksi” todelliseksi johtajaksi. Myös taloudellinen tilanne on pysynyt melko vakiona. Välillä rahaa tuli ovista ja ikkunoista tehtaan maksaessa erinäisiä lisiä ja kannusteita. Taloudellinen tilanne on kuitenkin epävarma ja pitkän tähtäimen suunnitelmia on vaikea tehdä, sillä koskaan ei tiedä milloin työt loppuvat.

”sillo ku sai kaikkia tukia ni tottu jo vähä hulppeeseenki, helkutti ku kahen viikon tili rupes oleen yli tuhatta euroo, ni aatteli että joo ihan kiva, että antaa tulla vaan”

Irman ei ole myöskään tarvinnut muuttaa, mutta hän on vaihtanut tilapäisesti asuntoa tyttärensä sekä tämän miehen kanssa, koska heille on tulossa perheen lisäystä ja heidän olisi tarvinnut ostaa isompi asunto. Irma ehdotti, että vaihdetaan asunnot, jotta he säästyisivät monilta taloudellisilta riskeiltä sekä suuremmilta muuttoprojekteilta. Asunnot sijaitsevat lähekkäin ja muuttaminen tapahtui melko vaivattomasti. Irma on viihtynyt hyvin uudessa asunnossaan ja haluaakin ostaa sen jossain vaiheessa.

”kivat näköalat, saunat ja kaikki. Mää oon niin tykänny, tää on niin rauhallinen ja kiva sijainti ja tohon järven jälleki kato luistele, oijoi. Ja rantapolkuja pääsee pitkälle, tosi pitkälle kävelee tonne. Joo, mää oon viihtyny”

Vapaa-aikana Irma nauttii luistelusta, sekä lenkkeilystä ja pyöräilystä pitkin rantapolkuja. Ystäväpiiri on pysynyt samana ja Irman läheiset ystävät eivät ole töistä vaan eri konteksteissa solmittuja pitkäaikaisia ystävyysuhteita. Työkavereiden kanssa he ovat saattaneet välillä soitella ja vaihdella kuulumisia sekä yrittäneet järjestää tapaamisia. Tulevaisuudesta puhuttaessa Irma haaveilee asun-

non vaihdon lisäksi pysyvistä töistä ainakin eläkeputkeen asti, jolloin talous olisi paremmin turvattu. Tällöin hän jäisi hyvin mielellään eläkkeelle, mutta tottuminen oleiluun sekä taloudellinen toimeentulo kuitenkin mietityttävät.

”niin oon aatellu että ku sais viä olla töissä kunnes pääsis siihen eläkeputkeen, tietysti sitte jos terveys olis hyvä ja tällai, ni en tiä. Ohan se rahalline kysymyski ja ku on koko pienen ikänsä tottunu töitä tekeen”

Suurimpana tulevaisuuden asiana Irma kokee tulevan isovanhemmuuden. Vauva on keskusteluissa paljon esillä ja Irma onkin suunnitellut kuinka hän vie lasta kouluun, koulusta kotiin sekä viettää aikaa tämän kanssa. Tuleva lapsi tuokin paljon tasapainoa sekä siirtää osaltaan ajatuksia muualle häiritsevästä ja epävarmasta työtilanteesta.

9. Tulosten tulkinta

9.1. Elämänhallinta muutostilanteessa

Elämänhallintataidot vaikuttavat muutoksen kokemiseen. Vahvan elämänhallinnan omaavat yksilöt käsittelevät stressitilanteita tehokkaammin ja joustavammin sekä kärsivät vähemmän muutoksen aiheuttamasta ahdistuksesta kuin ne joiden elämänhallinta on heikko. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 105; Feldt 2000.) Vahvan elämänhallinnan yksilö ymmärtää muutostilanteen ja hän uskoo omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä asioiden hallittavuuteen. Yksilöllä on tunne, että hän pystyy vaikuttamaan elämänsä kulkuunsa, ympäristöönsä ja siirtymiin sekä hallitsevansa ja kontrolloivansa haastaviakin tilanteita. (Goodman, Schlossberg, Anderson 2006, 152-154.)

Tehtaan työntekijöiden elämänhallinta vaihtelee heikosta elämänhallinnasta korkeaan. Yleisellä tasolla työntekijöiden elämänhallinta on keskinkertainen. Elämänhallinnalla ja iällä ei ole tilastollista riippuvuutta. Antonovskyn (1980) mukaan elämänhallintataidot muotoutuvat nuoruuden ja varhaisaikuisuuden myötä, mutta siihen saattavat vaikuttaa myös vanhemmalla iällä koetut elämän eri tilanteet.

Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden elämänhallinnalla ei ole Mann-Whitneyn U –testin perusteella tilastollista eroavuutta. Kuitenkin tuotannon työntekijöiden elämänhallinnan keskiarvo on korkeampi. Tuotannon työntekijöiden elämänhallinnan keskiarvo on reilusti keskinkertainen kun taas lähettämön elämänhallinnan keskiarvo on lähes heikko. Tuotannon työntekijöiden elämänhallinta on pääsääntöisesti keskinkertainen tai vahva. Lähettämön työntekijöistä melkein joka toisella henkilöllä oli heikko elämänhallinta. Lähettämön työntekijät olivat pääsääntöisesti peruskoulun käyneitä tai sitten lisäksi he olivat suorittaneet ammattikoulututkinnon, tuotannon koulutusjakauma oli tasaisempi. Lähettämön ja tuotannon elämänhallinnan eroavuutta selittävänä tekijänä voi olla satuma, jolloin lähettämöön on vain sijoittunut hiukan heikomman elämänhallinnan omaavia henkilöitä kuin tuotantoon. Lisäksi työympäristö saattaa vaikuttaa jollain tasolla myös elämänhallintaan, vaikka tutkimuksessa selvitettiin yleistä elämänhallintaa.

9.2. Muutosahdistuksen kokeminen

Muutosahdistuksen kokemiseen vaikuttaa henkilön koulutus. Mitä koulutetumpi työntekijä on, sitä helpompi hänen on löytää uutta työtä ja muutosta ei koeta niin ahdistavana. Muutosahdistuksen kokemiseen vaikuttaa myös muutoksen tarkoituksellisuuden ymmärtäminen. Mitä syvällisemmin muutoksen tarkoituksenmukaisuutta kyetään ymmärtämään, sitä helpompaa siihen on sopeutua. Elämän ja muutoksien syvällisempi ymmärrys liittyy yleensä aikuisten keski-ikänsä kokonaisuuden saavuttamisen prosessiin hengellisyyden heräämisen seurauksena. (Goodman ym. 2006, 152-154.)

Muutos koettiin tehtaalla yleisesti hieman ahdistavana. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden muutosahdistuksella ei ole Mann-Whitneyn U –testin perusteella tilastollista eroavuutta. Syvällisemmässä tarkastelussa tehtaan työntekijöistä valtaosa koki muutoksen hieman ahdistavana tai sitten sitä ei koettu ahdistavana. Muutos ei ahdistanut ainoatakaan henkilöä tuotannon työntekijöistä. Lähettämön työntekijät kokivat muutoksen tasaisesti, jolloin muutos myös ahdisti kolmasosaa lähettämön työntekijöistä. Muutoksen kokemista kuvaavat hyvin tuotannon työntekijöiden kommentit ”Tuntuu helpottavalta, koska työ on raskasta”, sekä ”Ei jaksakaan pyrkiä enää vastaan” Työ on fyysistä ja melko yksipuolista, mikä näkyy vastauksista. Niistä on myös tulkittavissa tehtaan lopettamisen siirtäminen, mikä on totuttanut ihmiset ajatukseen, koska he ovat tienneet asiasta pitkään ja ehtineet totuttautua ajatukseen. Lisäksi muutosta ei koeta kovin ahdistavana, koska työ ei välttämättä ole monelle niin iso osa identiteettiä eikä sitoutuminen ja tunne työtä kohtaan ole kovin voimakasta. Myös tehtaan tukitoimet ovat osaltaan vaikuttaneet muutoksen kokemiseen. Muutosahdistuksella ja ikällä ei ollut tutkimuksessani tilastollista riippuvuutta. Voidaan kuitenkin ajatella, että ikävuosien seurauksena ei ole enää halukkuutta vaihtaa työtä kun on useita työvuosia takana saman organisaation palveluksessa. Tällöin lähteminen ja muutoksen kokeminen voi olla erityisen ahdistavaa. Keski-ikänsä myötä mahdollisesti tuleva muutoksen syvällisempi henkinen ymmärrys auttaa taas toisaalta vähentämään muutosahdistusta, mutta ahdistuksen kokeminen on kuitenkin aina hyvin yksilöllistä sekä tilannesidonnaista. Samoin ihmisen kehittyminen ja valmiudet elämän syvällisempään ymmärtämiseen ovat yksilöllisiä, jolloin jotkut eivät välttämättä ikinä saavuta asioiden syvempää tarkoituksenmukaisuuden ymmärrystä ja ymmärryksen taso vaihtelee (Goodman ym. 2006, 152-154, Rauhala 2005.)

Muutosahdistusta ja koulutusta tarkasteltaessa peruskoulun ja ammattikoulun käyneitä henkilöitä ahdistaa enemmän kun vastaavasti lukion tai ammattikorkeakoulun suorittaneista kukaan ei kokenut

muutosta ahdistavana. Muutosahdistuksella ja elämänhallinnalla ei ole tilastollista riippuvuutta. Syvämmässä tarkastelussa heikon elämänhallinnan ihmisiä ahdistaa enemmän ja vahvan elämänhallinnan ihmisistä lähes kukaan ei koe muutosta ahdistavana.

9.3. Tulevaisuuden suunnitelmat ja kokeminen

Tulevaisuuden suunnitelmiin ja kokemiseen vaikuttaa yksilön tuntemus omasta toimijuudestaan. Toimijuudella tarkoitetaan yksilön uskomusta omiin vaikutusmahdollisuuksiin sekä asioiden hallittavuuteen. Toimijuuden käsite on yhteydessä vahvan elämänhallinnan kanssa. Yksilö jolla on vahva elämänhallinta, on toimija joka uskoo vaikuttavansa elämänsä kulkuun ja tulevaisuuteen, sekä hallitsevansa ja kontrolloivansa haastaviakin tilanteita. Yksilön toimijuuden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemiseen liittyy läheisesti koulutus, verkostot, tuki sekä terveydentila. (Goodman, Schlossberg, Anderson 2006, 152-154.)

Tutkimuksessani lähes kaikki sekä tuotannon että lähettämön työntekijät ajattelivat hankkia uuden työn tai koulutustautua tehtaan sulkemisen jälkeen. Niistä, jotka eivät ajatelleet hankkia työtä tai koulutustautua moni jäi eläkkeelle tai äitiyslomalle. Tuotannon ja lähettämön väliset prosentuaaliset osuudet olivat vertailuissa lähes samanlaiset. Kaikissa ikäluokissa valtaosa ajatteli hankkia uuden työn tai koulutustautua. 21-40 –vuotiaista kaksi henkilöä viidestä jäi äitiyslomalle. 54 –vuotiaista tai vanhemmista kaikki jotka eivät ajatelleet hankkia uutta työtä tai koulutustautua jäivät eläkkeelle. Voidaan kuitenkin tulkita, että enemmistön kohdalla puhuttiin suunnitelmista, koska kyselylomakkeessa tiedusteltiin kuitenkin tulevaisuuden suunnitelmia ja lisäksi ihmiset ovat vielä tehtaalla, vaikka voivat lähteä uusiin töihin päivän varoitusajalla. Mielenkiintoista olisi nähdä miten sijoittuminen ja itse suunnitelmien toteuttaminen tapahtuu käytännössä. Tutkimuksen perusteella lähes kaikilla oli jo suunniteltuna mitä he tulevaisuudessa aikovat tehdä. Suunnitelmat eivät varmasti ole kuitenkaan monelle vielä varsin selkeitä, eli ei vielä tiedetä millaista tuleva työ tai opiskelu tulee olemaan.

Työntekijät eivät yleisesti olleet huolestuneita tulevaisuudesta. Lähettämön työntekijöistä lähes puolet oli kuitenkin huolestunut tulevaisuudesta. Heikon elämänhallinnan ihmisistä yli puolet on jonkin verran huolestunut tulevaisuudesta. Keskinäisen ja vahvan elämänhallinnan ihmisistä valtaosa ei ole lainkaan huolestunut tulevaisuudesta. Elämänhallinnalla näyttäisi siis olevan vaikutusta myös tulevaisuuden kokemiseen. Vahvan elämänhallinnan seurauksena tulevaisuus koetaan mahdollisuu-

tena, johon voidaan itse vaikuttaa. Myös koulutuksella on todennäköisesti vaikutusta tulevaisuuden kokemiseen, jolloin tulevaisuuden suhteen voidaan olla luottavaisia kun tiedetään, että uusi työ löytyy.

9.4. Saatu tuki ja ohjaus muutostilanteessa

Yksilön saama tuki lisää yksilön hallinnan tunnetta ja saatu tuki on voimavara, joka vaikuttaa siirtymän kokemiseen. Tuki auttaa käsittelemään siirtymää ja sen aiheuttamia ajatuksia sekä tunteita. Tuki tarjoaa erilaisia toimintavaihtoehtoja sopeutumiseen, tulevaisuuden suunnitelmiin sekä antaa uusia näkökulmia. Muutostilanteessa oleva henkilö tarvitsee kaiken mahdollisen tuen ja tukea saadaan sekä organisaation sisältä että ulkopuolelta. (Goodman, Schlossberg, Anderson 2006, 98-106, Rauhala 2005.) Hyvä johtaminen sekä työntekijän hyvinvointia tukeva työympäristö ovat myös keskeisiä tekijöitä siirtymän tukemisessa (Elo & Feldt 2005, 311-317).

Selvitin tutkimuksessani johdon tuen ja auttamisen kokemista. Yleisesti koettiin, että johto on tukenut ja auttanut muutokseen liittyvissä asioissa. Lähettämön työntekijöistä lähes puolet kuitenkin oli sitä mieltä, että johto ei ole tukenut ja auttanut. Tuotannon ja lähettämön henkilöstöllä on eri esimiehet sekä työnjohtajat, jolloin tuki on voinut olla hyvinkin erilaista. Lisäksi luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun tuki oli ollut monelle tärkeä ja heidän antamansa tuki on voinut olla eri toimipisteissä erilaista. Lähes kaikki, jotka olivat saaneet tukea, kokivat sen vähintään hieman merkityksellisenä. Myös melkein kaikki, joita oli tuettu, olivat sitä mieltä että saatu tuki oli ainakin melkein riittävää. Kuitenkin lähettämön henkilöistä myös merkittävä osa (30%) koki tuen riittämättömänä.

Tehtaan työntekijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että he ovat saaneet yleistä tukea. Lähettämön työntekijöistä iso joukko (41,2%) kuitenkin koki, että he eivät ole saaneet yleistä kuuntelua, apua ja neuvontaa. Valtaosa niistä, jotka vastasivat saaneensa yleistä apua, olivat sitä mieltä, että apu oli ollut vähintään hieman tärkeää. Suurin osa oli saanut apua työnjohtajilta, muilta esimiehiltä sekä luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetulta. Moni oli myös saanut apua työvoimatoimistosta, työvoimatoimiston ja tehtaan yhteistyön tuloksena sekä työllistämisvapaata koskevan lain seurauksena. Työllistämisvapaata koskeva laki oli mahdollistanut töiden hakemisen ja koulutuksen työaikana ja siitä oli maksettu palkkaa.

Tehtaan työntekijöistä suurimmalle osalle ei oltu esitelty koulutusvaihtoehtoja. Tuotannon työntekijöistä suurin osa koki, että heille on esitelty koulutusvaihtoehtoja ja lähettämöstä suurin osa oli sitä mieltä, että heille ei ole esitelty. Koulutusvaihtoehtojen esittely ja niiden tunnistaminen olivat yhteydessä henkilön ikään. Nuoremmat kokivat, että heille oli esitelty koulutusvaihtoehtoja ja yli 40-vuotiaille koulutusvaihtoehtoja ei enää juurikaan esitelty tai sitten he eivät olleet kiinnittäneet siihen mitään huomiota, koska eivät olleet välttämättä edes harkinneet sellaista mahdollisuutta. Yli 54-vuotiaista kukaan ei ollut sitä mieltä, että vaihtoehtoja olisi esitetty tai tarjottu. Koulutusta ei välttämättä yleisesti ole pidetty varsinaisena vaihtoehtona edes johdon suunnalta. Lisäksi nuoret olivat kokeneet, että koulutusvaihtoehtoja on esitelty, josta voidaan tulkita että nuoria on pidetty sopivampana kohderyhmänä tai sitten he ovat olleet tarkkaavaisempia koulutusvaihtoehtojen tiedotettaessa. Lisäksi koulutusvaihtoehtojen yleisessä tiedotuksessa ja viestinnässä on saattanut olla puutteita. Koulutusmahdollisuuksista saatua tietoa pidettiin yleisesti vähintään hieman merkityksellisenä ja osalle se oli jopa avannut mahdollisuuksia. Tuotanto ja lähettämö kokivat merkityksellisyyden samalla tavalla.

Työvaihtoehtoja oli esitelty ja tarjottu suurimmalle osalle työntekijöistä. Kuitenkin lähettämön työntekijöistä 41,2% vastasi ettei heille oltu esitelty tai tarjottu vaihtoehtoja. Kaikki ikäluokat tunsivat, että heille oli esitelty mahdollisia työvaihtoehtoja, paitsi 54-vuotiaat tai vanhemmat, joista kukaan ei ollut kokenut että heille oli esitelty tai tarjottu vaihtoehtoja. Lisäksi 21-30-vuotiaista 40% tunsivat että heille ei ole esitelty ja tarjottu työvaihtoehtoja. Nuoremmista työntekijöistä monet ovat varmasti olleet määräaikaisia ja on ajateltu, että on ensisijaisesti tärkeää tarjota ja löytää töitä vakituisille työntekijöille. Määräaikaisia tai alle kolme vuotta organisaation palveluksessa olleita työntekijöitä ei koske myöskään laki työllistämismääräyksistä, mikä osaltaan tekee uuden työn tai koulutuksen järjestämisestä omalla ajalla toteutettavaksi. Toisaalta monelle nuoremmalle on esitelty myös opiskeluvaihtoehtoja, kuten tutkimustuloksista oli nähtävissä. Lisäksi monen nuoren huomio saattaa kiinnittyä helpommin opiskeluvaihtoehtoihin, jolloin on voitu kokea, ettei työvaihtoehtoja ole tarjottu lainkaan. 54-vuotiaat ja vanhemmat vastaajat ovat jo lähellä eläkeikää ja heidän tarkkaavaisuutensa on varmasti kiinnittynyt enemmän tulevien eläkevuosien suunnitteluun kuin uuden työn etsimiseen. Puolet vastaajista piti työvaihtoehtojen saatua tietoa merkityksettömänä.

9.5. Yksilöllinen muutoksesta selviäminen

Kuten kuvailluista tapaustarinoista voidaan todeta, on muutoksen kokeminen yksilöllistä ja usein kovin erilaista. Muutoksen kokemiseen vaikuttaa moni asia, kuten henkilön persoonallisuus, henkilön kasvu ja kehitys, sukupuoli, ikä, työhistoria sekä elämänhallintataidot. Kokemiseen vaikuttaa myös tapahtumakonteksti sekä toiminnan tarkoituksellisuus eli kuinka tarkoituksenmukaisena siirtymä nähdään. Lisäksi siirtymän kokemiseen vaikuttaa yksilön kokemus omasta toimijuudesta, jolloin hän uskoo vaikuttavansa omalla toiminnallaan sekä valinnoillaan elämänsä kulkua. Myös koulutustaustalla, ihmissuhdeverkostoilla, terveydentilalla, yhteiskunnan taloudellisella tilalla sekä koettulla saadulla tuella on merkitystä siirtymän kokemiseen. (Goodman ym. 2006, Rauhala 2005.) Muutoksen kokeminen on kuitenkin monien yllä kuvattujen sekä mahdollisesti kuvaamattomien tekijöiden summa, eikä sitä voida tarkastella kovin kapea-alaisesti ainoastaan yksittäisen tekijän kautta.

Irman ja Anteron tarinat olivat hyvin erilaiset ja he kokivat myös muutoksen hyvin eri tavalla. Irma on huomattavasti iäkkäämpi, jolloin myös sukupolvien välinen kulttuurinen ajatusmaailma työnteon sekä opiskelun välisestä suhteesta ja arvottamisesta voi olla hyvin erilainen. Irman tarinassa esiintyikin voimakkaasti mielikuva tehtaasta työpaikkana läpi elämän. Irman kohdalla siirtymä oli suunnittelematon ja ennakoimaton, jolloin sopeutuminen on huomattavan paljon haasteellisempaa kuin mikäli siirtymä olisi koettu suunniteltuna ja ennakoituna. (Goodman ym. 2006.) Koska Irma on ollut tehtaalla kauan töissä, on tehtaan sulkemisella merkittävä vaikutus Irman rutiineihin sekä elämään kokonaisuudessaan. Irma on myös melko iäkäs, jolloin siirtymä voi olla haasteellisempaa koska tarkoituksenmukaisena, koska työvuosia ei ole enää paljoa jäljellä ja eläkeikäkin odotellaan.

Antero taas on työuransa alussa oleva huomattavasti nuorempi henkilö, joka on tottunut epävarmaan työtilanteeseen, eikä hänellä ole ikinä ollut aikomusta jäädä tehtaalle useiksi vuosiksi vaan hankkia ”oikea” työ tai lähteä opiskelemaan. Lisäksi Anteron työkokemus yhtäjaksoisesta tehdastyöstä on huomattavasti lyhyempi kuin Irman. Henkilöiden koulutustausta on myös hyvin erilainen. Irma on suorittanut peruskouluamme vastaavan oppivelvollisuuden, jolloin myös työvaihtoehdot ovat rajallisemmat ja tämä asia aiheuttaa osaltaan epävarmuutta. Irman elinkaaren aikana yhteiskuntarakente on muuttunut valtavasti ja hänen aloittaessaan työuraansa, on tehdastyötä ollut paljon tarjolla ja yhteiskuntaa on kuvattu teollisuusyhteiskuntana. Yhteiskuntarakente on kuitenkin muuttunut teollisuusyhteiskunnasta, palveluyhteiskunnaksi ja jatkuvasti lisääntyvissä määrin tietoyhteis-

kunnaksi, jolloin tehdastyö on osittain vähentynyt tai sitä on siirretty muihin valtioihin ja ihmisiä on korvattu koneilla, jolloin työtä on yhä vaikeampi saada. (Työministeriö 1999, 25-27). Antero taas on ammattikorkeakoulusta valmistunut tradenomi, joka voi hakea hyvin erilaisia töitä, jolloin myös työpaikkoja on enemmän. Lisäksi opiskelun ja tutkinnon myötä aukeavat täysin uudet työmarkkinat ja tämä vaikuttaa merkittävästi muutoksen kokemiseen. Nämä henkilön elämänsä aikana tekemät valinnat ohjaavat hänen tajuntansa kehittymistä ja maailmakuvan muotoutumista. Henkilön tekemien valintojen seurauksena rajataan tai laajennetaan toiminta- ja valintamahdollisuuksia, kuten yllä on kuvattu.

Siirtymiä ja niiden aiheuttamia muutoksia kuvataan transitioprosessina, joka pitää sisällään erilaisia siirtymätasoja. Sopeutumisen tasossa henkilö yrittää Irman tavoin mukautua muutokseen. Uudistumisen tasossa tilanne on hyväksytty ja luodaan uusi toimintasuunnitelma. Irman tarinasta on tulkittavissa, että hän ei ole vielä täysin sopeutunut tilanteeseen ja on sopeutumisvaiheessa. Uudistumisvaiheen sisältämiä uusia tavoitteita ei ole vielä selkeästi asetettu vaan hän menee päivä kerrallaan ja koittaa selviytyä. Antero ei vaatinut varsinaista pitkäaikaista sopeutumista, kuten yllä kuvattiin vaan tehtaan sulkeminen ja irtisanominen oli hänelle se ”viimeinen sysäys”. Anteron toiminta kuvaa aktiivista toimijuutta, jonka seurauksena hän on omien valintojen ja tavoitteiden myötä luonut elämälleen uuden suunnan. Antero myös koki siirtymän tarkoituksenmukaisena, jolloin tehtaan sulkeminen vahvasti päätöstä asettaa uudet tavoitteet ja muuttaa elämän suunta. Tällöin puhutaan transsendenssin tasosta, jolloin muutos ymmärretään ja se nähdään tarkoituksenmukaisena. (Goodman ym. 2006). Kun tätä kehitysprosessia tarkastellaan oppimisen ja kasvun näkökulmasta, voidaan puhua oppimisen ja kasvun transformatiivisesta tasosta (Mezirow 1991.)

Koska muutos ei ollut Irmalle millään muotoa toivottu tai suunniteltu on hänen melko vaikea olla tällainen aktiivinen toimija ainakaan vielä. Muutoksen syvällisempi käsittely saattaa viedä vuosia, ennen kuin Irma on sen täysin hyväksynyt ja tällöin hän on jo lähes eläkkeellä. Kun Irma on käsitellyt muutoksen, on se helpompi nähdä jollain tasolla tarkoituksenmukaisena tai sitten ei. Yhteiskunnan taloudellinen tilanne vaikuttaa merkittävästi muutoksen kokemiseen. Irman kohdalla muutokseen sopeutuminen, uudistuminen ja siitä selviäminen olisi huomattavasti helpompaa, mikäli uutta vakituista työtä olisi hyvin tarjolla ja vakinaistamisen myötä Irma voisi huoletta työskennellä tällaisessa paikassa aina eläkeikään asti. Nyt töitä on kuitenkin vaikea löytää ja jokainen työpaikka on ollut määräaikainen sekä vähintään epävarma. Irmalla onkin paljon opittavaa, koska hän on joutunut vaihtamaan vakaan työympäristön hyvin dynaamiseen, muutosherkkään sekä epävarmaan. Molemmat ovat saaneet tukea muutostilanteessa, mutta saatu tuki on ollut hyvin erilaista. Irma on

saanut tehtaan sulkemiseen liittyvää tukea läheisiltä ystäviltään, jotka saivat Irman mukaan kuunnella tehtaan sulkemiseen liittyviä asioita lähes kyllästymiseen asti. Anteroa on taas tuettu opiskelupaikan hakuun, sekä hakukäytäntöihin liittyvissä asioissa. Molemmat ovat saaneet tukea johdon suunnalta, mutta tuki on koettu tarpeettomana sekä merkityksettömänä.

Anteron tapauksessa voidaan puhua myös elämäkulun ja muutoksen ymmärryksen transformatiivisesta oppimisen tasosta. Antero on käsitellyt elämäkuluunsa liittyviä asioita syvällisemmin ja ymmärtänyt, että on aika tehdä valintoja ja löytää elämälle uusi selkeä suunta, jotta hän saa mielekkään työn. Mielekäs työ tuo sisältöä ja varmuutta elämään, jolloin elämänlaatu paranee ja on yleisellä tasolla tasapainoisempaa. Koska työ tuo taloudellista varmuutta ja tasapainoa, on myös helpompaa suunnitella elämää eteenpäin. Hän on myös käsitellyt oppimisen ja tulevan ”matkansa” merkitystä, jolloin tämä tie ei näyttäydy ainoastaan suorituskeskeisenä tutkinnon saamisena, vaan opiskeluaika tuo sisältöä elämään sekä laajentaa maailmakuvausta, tapaa ajatella sekä ymmärtää asioita ja toimia täysin uudella tavalla ympäristössä. Muutoksien täydellinen tarkoituksenmukaisuuden ymmärtäminen edellyttää tällaista syvällisemmän ymmärryksen, oppimisen ja käsittelyn tasoa. Ymmärrys edellyttää kuitenkin motivaatiota ja halua sekä tiettyä tajunnallisuuden tasoa, tietynlaista ympäristöä, persoonallisuuden piirteitä sekä elämäntaitoja. (Mezirow 1991, Rauhala 2005.)

10. Yhteenvetoa ja pohdintaa

Tutkimukseni mukaan tehdastyöntekijöiden yleinen elämänhallinta oli keskinkertainen ja tuotannon työntekijöiden elämänhallinta oli vahvempi kuin lähettämön.

Muutos koettiin tehtaalla hieman ahdistavana. Muutoksen aiheuttamaa ahdistusta on voinut lieventää pitkä muutosprosessi. Lisäksi moni tehdastyöntekijä ei välttämättä ole kovin sitoutunut työhönsä, jolloin muutos ei ole niin vahva osa identiteettiä eikä sitä myöskään koeta niin ahdistavana. Myös saatu tuki on muutosahdistusta lieventävä tekijä. Tuotannon työntekijät eivät kokeneet muutosta lainkaan ahdistavana ja lähettämön työntekijöitä muutos ahdisti hieman. Tutkimuksessa ilmeni suuntaa-antavia tuloksia elämänhallintataitojen vaikutuksesta muutosahdistuksen kokemiseen, jolloin vahvan elämänhallinnan omaava henkilö kokee myös muutoksen vähemmän ahdistavana. Tuotannon työntekijöiden vahvempi elämänhallinta selittää tällöin osaltaan tätä muutosahdistuksen erilaista kokemista.

Tutkimuksesta tuli suuntaa-antavia tuloksia koulutuksen vaikutuksesta muutoksen kokemiseen, jolloin koulutettu henkilö ei koe muutosta yhtä ahdistavana kuin vähemmän koulutettu henkilö. Koulutetulla henkilöllä on suurella todennäköisyydellä luottavaisempi olo tulevaisuuden työllistymisestä. Myös osastojen välisessä tuen saamisen kokemisessa oli eroja mikä myös vaikuttaa muutosahdistuksen erilaiseen kokemiseen.

Tutkimusten mukaan tehtaalla kaikki työntekijät suunnittelivat aloittavansa uuden työn tai koulutautuvansa tehtaalla sulkemisen jälkeen. Muutamia henkilöitä jäi äitiyslomalle sekä siirtyi eläkkeelle. Suunnitelmien käytännön toteutuminen on kuitenkin eri asia. Tehtaalla työntekijät eivät olleet huolestuneita tulevaisuudesta. Lähettämön työntekijöistä iso määrä oli kuitenkin huolestunut tulevaisuudesta. Tutkimuksen perusteella elämänhallinnalla näyttäisi olevan vaikutusta tulevaisuuden kokemiseen, jolloin vahvan elämänhallinnan ihminen ei pitäisi muutosta niin ahdistavana kuin henkilö jolla on heikko elämänhallinta.

Tehtaalla työntekijät kokivat että johto oli tukenut ja auttanut muutoksessa Lähettämön työntekijöistä puolelta kuitenkin tunsivat, että johto ei ollut auttanut ja tukenut muutostilanteessa. Henkilöt jotka kokivat johdon tukeneen ja auttaneen arvioivat tuen sekä avun vähintään hieman merkityksellisenä ja melkein riittävänä. Työntekijät olivat sitä mieltä, että he olivat saaneet yleistä tukea ja apua. Saatua yleinen apu koettiin vähintään hieman tärkeäksi. Suurimmalle osalle apu oli tullut työympä-

ristöstä, työvoimatoimistosta tai työkavereilta. Kukaan ei maininnut ulkopuolisten ihmisten avun tärkeyttä. Oletan kuitenkin, että monella työntekijällä on vertaisten lisäksi perhettä, sukulaisia ja muitakin ystäviä, joiden tuki on varmasti tärkeää muutostilanteessa. Yleiseen tukeen liittyvä kysymys onkin saatettu ymmärtää hiukan eri tavalla kuin oli tarkoitettu, jolloin yleiseen tukeen liittyvää kokonaisvaltaista tietoa oli vaikea saada. Myös kysymyksen alla oleva vapaa vastausalue antoi samanlaisia viitteitä.

Työntekijöiden mielestä koulutusvaihtoehtoja ei oltu esitelty ja tarjottu. Kuitenkin ikä vaikutti kokemukseen ja nuoret olivat sitä mieltä, että koulutusvaihtoehtoja oli ollut puhetta. Ne, jotka tunsivat että koulutusvaihtoehtoja oli tarjottu ja esitelty näkivät asian hieman merkityksellisenä ja joillekin uudet koulutusvaihtoehdot olivat jopa avanneet mahdollisuuksia. Työvaihtoehtoja oli tarjottu lähes kaikille työntekijöille. Lähettämön työntekijöistä monet kuitenkin tunsivat, että heille ei oltu esitelty työvaihtoehtoja, myös 21-30 –vuotiaista useat kokivat samoin. Yli 54 –vuotiaista kenellekään ei oltu esitelty työvaihtoehtoja. Puolet vastaajista piti työvaihtoehtoja saatua tietoa merkityksettömänä.

Muutoksen kokeminen on kuitenkin aina yksilöllistä, johon moni tekijä vaikuttaa. Yleistä tukea voidaan järjestää, mutta vasta syventymällä yksilöön tapauskohtaisesti, voidaan tarjota oikeanlaista tarvittavaa tukea. Yrityksen on tärkeää tarjota riittävää tukea muutostilanteissa, vaikka muutoksesta selviämisen keskeisin edellytys on kuitenkin yksilön aktiivinen toimijuus. Mikäli yksilö ei ole motivoitunut muutokseen ja se koetaan pakollisena, eikä siinä nähdä mitään hyvää, eivät pitkälle organisoidut sekä tehokkaat tukitoimetkaan auta. Muutoksesta selviäminen ja toimijuuden herättäminen edellyttää usein transformatiivisen oppimisen tasoa, jossa keskeistä on muutoksen syvällisempi ymmärrys ja ymmärryksen myötä kehittyvä sisäinen motivaatio. Syvällisempi ymmärrys taas edellyttää etäisyyden sekä oman ajan ottamista ja hiljentymistä. Toivottavana tuloksena yksilö ymmärtää muutosta paremmin sekä suunnittelee ja tekee valintoja, joista muodostuu elämän uusi suunta. Muutos koetaan usein haastavana, koska ihmiset hakevat tasapainoa ja varmuutta, jolloin muutoksen aiheuttama epätasapaino ja epävarmuus nähdään herkästi uhkana hyvinvoinnille. Mikäli henkilö on kuitenkin tasapainoinen ja elämän perusasiat ovat kunnossa, on muutoksesta selviämisllekin paremmat edellytykset. Parhaimmillaan muutostilanteen ja sen käsittelyn seurauksena tapahtuu kuitenkin jopa henkistä kehitystä sekä tajunnan ja maailmakuvan muutosta. Muutos aiheuttaa epävarmuutta ja epävarmuus usein epätoivoa. Paulo Coelho'n kirjassa Zahir käsitellään yksilön tajunnallisen muutoksen tärkeyttä elämänlaadun lisääjänä. Coelho'n kirja käsittelee kuinka tärkeää yksilöille olisi, että he eivät antaisi henkilö- sekä kulttuurihistoriansa vaikuttaa liikaa nykyhetkeen, jol-

loin olisi helpompaa elää hetkessä, jopa muutostilanteessa ilman historian vaikutuksesta syntyneitä ihmisten itselleen asettamia rajoitteita. Tämä antaa enemmän varauksetonta henkistä energiaa elää täysipainoisempaa elämää; rakastaa itseä, lähimmäistä sekä ainutkertaista elämää itsessään. (Coelho 2009).

Työllisyydessä ja työttömyydessä voidaan molemmissa nähdä olevan sekä hyviä että huonoja puolia. Työllisyyttä on perinteisesti pidetty itsestään selvänä ja se on taloudellisen toimeentulon edellytys. Työ vahvistaa myös ihmisen identiteettiä ja tuo itseluottamusta. Työ tuo sisältöä elämään, tarpeellisuuden tunnetta sekä se on yleisesti mielletty olevan hyvinvoinnin perusta. Nykyään työ on kuitenkin muuttunut yhä haastavammaksi, dynaamisemmaksi sekä henkisesti kuormittavammaksi, jolloin työ on myös lisännyt pahoinvointia. Nyky-yhteiskunnan työelämässä selviämisen keskeisenä yksilön ominaisuutena on ollut hänen elämänhallintataitonsa ja kykynsä hallita stressiä, epävarmuutta sekä erilaisia muutostekijöitä. Vaikka työttömyys on yleisten yhteiskunnallisten normien sekä sosiaalisten odotusten vastaista, on lyhytaikaisella työttömyydellä hyviäkin puolia. Koska suomalaiset ovat perinteisesti ahkeria ja melko työorientoitunutta kansaa, tarjoaa työttömyys mahdollisuuden sekä aikaa tarkastella arvojärjestystä ja eri asioiden keskinäisiä suhteita sekä työn perimmäistä tarkoitusta elämässä. Lisäksi lisääntyneen vapaa-ajan seurauksena työttömyys mahdollistaa itsestä ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen, lähimmäisten näkemisen ja henkisen kehittämisen.

Pitkäaikainen työttömyys taas aiheuttaa pahoinvointia sekä mikro- että makrotasolla. Yksilön pitkäaikainen työttömyys lisää taloudellista epätasapainoa, joka vaikuttaa myös hyvinvointiin. Kiristynyt taloudellinen tilanne ja pahoinvointi heijastuu monella tasolla. Yksilöiden pahoinvointi voi näkyä kiristyneissä vanhempien suhteissa, jotka sitten esimerkiksi vaikuttavat perheen lapsiin, heidän mahdollisiin päivittäisiin toimiinsa, kuten koulunkäyntiin ja myös yleiseen kehittymiseen. Lasten pahoinvointi lisää syrjäytymistä ja levottomuutta koulussa, oppimishäiriöitä sekä mahdollista opettajien ja kouluhenkilökunnan pahoinvointia. Samalla tapaa pitkäaikaisen työttömyyden aiheuttama pahoinvointi aiheuttaa laajempia yhteiskunnallisia seurauksia, kuten avioeroja, köyhyyttä, syrjäytymistä ja mielen sairauksia ja näistä aiheutuvia seuraamuksia. Myös yhteiskunnan talous alkaa heikentyä, koska ihmisiltä menee työ, työttömyys vähentää ostovoimaa ja ostovoiman vähenemisen seurauksena myös yrityksiä alkaa kaatua. Yritykset kaatuvat ja palvelutarjonta supistuu. Kokonaisuudessaan työttömyyteen ja työllisyyteen liittyvät muutostilanteet, kuten muutostilanteet ylipääntään ovat haasteellisia ja vaativat motivaatiota käsitellä niitä syvällisemmin, jolloin niistä myös sel-

vitään paremmin edellytyksin. Tuki ja tukihenkilöt sekä –verkot ovat tärkeä asia, mutta ainoastaan yksilöllä jota muutos koskee, on avaimet siitä selviämiseksi.

11. Tutkimuksen arviointia

Tutkimus vastaa tutkimusongelmien kysymyksiin. Sain hyvin vastauksia tutkimusongelmiini. Kyselylomakkeessa käytin elämänhallinnan selvittämiseksi Sense of Coherence –kyselyn lyhyempää 13 kysymyksen versiota, joka selvittää yleistä elämänhallintaa. Muutosahdistusta, tulevaisuutta sekä saatua tukea ja ohjausta selvitin omilla kyselyosioillaan. Mielestäni sain kyselyllä hyvää ja monipuolista tietoa, joka auttoi vastaamaan tutkimusongelmiini. Yleiseen tukeen liittyvä kysymys oli ehkä ymmärretty hiukan eri tavalla kun olin ajatellut, koska moni oli kertonut saaneensa yleistä tukea työkavereilta sekä muilta työyhteisön henkilöiltä, mutta kukaan ei maininnut työyhteisön ulkopuolisesta tuesta. Voidaan olettaa, että esimerkiksi perhe ja sukulaiset olisivat tällaisessa tilanteessa keskeinen tuki. Lisäksi johdon tukeen ja yleiseen tukeen liittyviin kysymyksiin vastattiin hiukan samalla tavoin, joten ne olisi voinut esittää vielä selkeämmin.

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi pyrin olemaan tarkka ja rehellinen tutkimuksen eri vaiheissa. Aineiston koko oli melko pieni (30 vastaajaa) ja se hieman heikentää tulosten yleistettävyyttä. Kuitenkin aiemmat tutkimukset ja vahva teoria tukevat hyvin tutkimustuloksiani. Kyselylomakkeita jaettiin tehtaalla 70 ja vastauksia tuli 30, jolloin vastausprosentti oli 30%. Katoa tulee kuitenkin aina ja erityisesti kadon mahdollisuutta lisäsi kun kyselyyn vastattiin työajan ulkopuolella. Uskon että vastausprosentti olisi parantunut, mikäli kysely olisi toteutettu tehtaalla kokoamalla työntekijät yhteen ja antamalla yhteistä vastausaikaa, kuten aluksi oli tarkoitus. Toisaalta tällä tapaa toteutettuna sain laadukkaampia vastauksia ja mahdollisia ”sinne päin” täytettyjä lomakkeita karsiutui pois. Lisäksi saattoi kuitenkin kadota myös tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa. Tutkimuksen summamuuttujien (elämänhallinta ja muutosahdistus) luotettavuutta testasin Cronbachin Alfalla ja totesin summamuuttujat luotettaviksi.

Aineiston analysointi osoittautui haasteelliseksi. Aineiston pieni koko vaikeutti tilastollisten testien tekemistä, koska vastaukset levisivät ja sirpaloituivat herkästi. Pienessä aineistossa vastaustuloksien poikkeamat näkyvät todella voimakkaasti tuloksissa, jolloin tulkinnalle tuli erityisen merkittävä tehtävä. Tutkimuksen tulokset ovatkin omaa tulkintaani ja tämä tulee huomioida tutkimusta luettaessa sekä tuloksia tarkasteltaessa. Lisäksi jouduin matalalla riskitasolla (0,05) varmistamaan, että tutki-

mustulokset eivät ole sattumaa, koska sattuman mahdollisuus kasvaa kun analysoitava aineisto on pieni. Tämä kuitenkin aiheutti sen, että nollahypoteesia ei voinut kovin herkästi hylätä. Jouduin myös yhdistämään luokkia analysoidessani vastauksia. Koska riippuvuuksien ja erilaisuuksien testaaminen oli hieman hankalaa ja vaati tulkintaa tuekseen, oli ristiintaulukoinnista todellista hyötyä. Hyödynsin ristiintaulukointia paljon jo senkin takia, koska Khiin neliön –testin testausmahdollisuudet eivät aina täyttyneet edes vastausluokkia supistamalla. Testin edellytyksenä on, että 20 % odotetuista frekvensseistä saa olla pienempiä kuin 5 ja jokaisen on oltava suurempi kuin 1 (Heikkilä 2004, 213). Vaikka elämänhallinnan kysely on paljon käytetty ja hyvin testattu, tuli hyvän teorian mukana myös joitakin haasteita. Kysymykset olivat selkeät, mutta summamuuttujan tekemisestä oli eriävää tietoa ja jouduinkin tarkastamaan aiemmista tutkimuksista kuinka summamuuttujia oli muodostettu, jotta sain varmuutta ja luotettavuutta tutkimukseeni. Lisäksi aineistoa analysoidessani osa aiemmin mainituista kysymyksistä piti kääntää toisin päin. Jouduin tarkastamaan ennako-oletukseni aiemmista tutkimuksista sekä Antonovskyn teoriasta, jotta sain teoriaa sekä käytäntöä tuekseni.

Muutoksesta selviämisen yksilöllisyyttä tarkastelin haastatteleamalla kahta täysin erilaista tapausta. Tyypittelin aineiston ja valitsin kaksi kiinnostavaa sekä toisistaan eroavaa henkilöä, jolloin muutoksen kokemiseen vaikuttavia tekijöitä oli hedelmällistä tutkia yksilön kannalta. Tutkimusta tehdessäni pyrin toimimaan tieteen hyvän käytännön mukaisesti, jolloin tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Kuitenkin tutkimus on aina täynnä tutkijan tekemiä valintoja sekä tulkintaa. Esimerkiksi yksilöllisen muutoksesta selviämisen tarinat olisivat olleet hyvin erilaisia, mikäli haastateltavat henkilöt olisi vaihdettu toisiin. Lisäksi kirjoitin narratiivisen tarina-analyysin haastatteluiden pohjalta, jolloin olen tehnyt paljon valintoja ja rajauksia, jolloin jotain, mikä olisi kiinnostanut muita henkilöitä, on voinut jäädä pois. Tarinat olisivat myös muuttuneet merkittävästi ja niiden tulkinta olisi voinut olla hyvin erilaista, mikäli joku toinen olisi niitä tulkinnut. Valitsin aineiston analyysivälineeksi narratiivisen lähestymistavan, koska koin sen mielekkäänä ja lisäksi se tuo aineiston lähemmäs lukijaa, jolloin tutkimus tuntuu todelta ja elävältä. Olen tehnyt tutkimuksesta läpinäkyvää, jolloin jokainen voi tehdä tuloksista omia tulkintojaan. Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt olemaan objektiivinen ja tiedostamaan oman subjektiivisuuden. Toisaalta voidaan miettiä kuinka objektiivista tutkimus on missään olosuhteissa, koska tutkija on aina osa tutkimusta ja tutkimuksia on yhtä monta erilaista, kuin on tutkijoitakin. Laadullisten tapausanalyysien tulosten tulkinnan tukena on vahva teoria, joka keskustelee vuorovaikutteisesti tulkinnan kanssa ja tuo tutkimukselle siten luotettavuutta.

Tutkimusta voisi laajentaa siten, että ottaisi vertailuun vielä kolmannen ryhmän. Tämä ryhmä voisi olla esimerkiksi organisaation johto, jonka muutoksen kokemista ja elämänhallintaa olisi sitten mielenkiintoista vertailla tuotannon ja lähettämön ryhmien kanssa. Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi vielä syvällisemmin tarkastella tukeen sekä ohjaukseen liittyviä kysymyksiä, koska tuella on keskeistä merkitystä muutoksen kokemiseen ja tukitoimiin voidaan vaikuttaa. Tämän perusteella voisi sitten kehittää tuen ja ohjauksen menetelmiä, mikä on hyvin keskeistä kun ajatellaan esimerkiksi yhteiskunnassamme vallitsevaa tilannetta. Tutkimukseni mukaan olisi myös tärkeää tarkastella erilaisten työ- ja koulutusmahdollisuuksien järjestämistä sekä tiedottamisen toteutumista, koska moni koki että koulutusvaihtoehtoja ei oltu tarjottu ja työvaihtoehtoja ei ollut työntekijöille merkittävää hyötyä. Kuten aiemmin tuli esille, on kuitenkin yksilön oma aktiivinen toimijuus keskeisin tekijä, jolloin henkilöstön motivointiin sekä erilaisten näkökulmien ”herättelyyn” liittyvät asiat ovat keskeisiä tekijöitä. Tällöin tulisi miettiä oikeita tuen ja motivaation muotoja sekä niiden suunnittelua, toteuttamista ja organisoimisen tapaa.

Lähteet

Aaltonen & Wilenius. 2002. Osaamisen ennakointi. Pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen. Helsinki. Edita

Antonovsky, A. 1980. Health, Stress and Coping. Jossey-Bass Publishers.

Antonovsky, A. 1993. The Structure and properties of the sense of coherence scale. Teoksessa Social Science & Medicine. Pergamon Press Ltd, sivut 725-733.

Bratton, J. & Gold, J. 2003. Human resource management: Theory and practice. Basingstoke: MacMillan Press Ltd. Third Edition.

Coelho, P. 2009. Zahir. Bazar Kustannus.

Elo, A.L. & Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa. U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 311-331.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Feldt, T. 2000. Koherenssin rakenne, pysyvyys ja terveyttä edistävä merkitys työelämässä. Psykologia 3, 222-226.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa. U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 75-118.

Goodman, J., Schlossberg, N.K. & Anderson M.L. 2006. Counseling adults in transition: linking practice with theory. Springer publishing company.

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita

Heikkinen, H. 2007. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R.Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Juva: WS Bookwell OY, 142-158

Hirsjärvi, P., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi

Huotelin, H. 1996. Elämäkerrallinen lähestymistapa. Teoksessa. A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 13-44.

Hämäläinen, T. 1997. Teoksessa. T. Hämäläinen (toim.) Murroksen aika: Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta. Porvoo: WSOY, 7-34.

Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere. Tampereen yliopisto.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva. WSOY.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press

Mezirow, J. 1991. Transformative dimensions of adult learning. San Francisco. Jossey-Bass Publishers

Nurmi, J.E. 1997. Nuoruusiän kehitys: etsintää, valintoja ja noidankehiä. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korkiakangas & H. Lyytinen (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Porvoo: WSOY, 256-274.

Perho, H. & Korhonen, M. 1997. Siirtymien sijoittuminen ja sisältö varhaisaikuisuudessa. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korkiakangas & H. Lyytinen (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Porvoo: WSOY, 323-342.

Pietilä, A-M. 1994. Elämänhallinta ja terveys. Pitkittäistutkimus pohjoissuomalaisilla nuorilla miehillä. Oulun yliopisto.

Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Yliopistopaino.

Sarala, U. & Sarala, A. 1999. Oppiva organisaatio: oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Suoranta, J. 11.2.2009. Pro gradu –seminaari. Päätalon alakuppila. Tampereen yliopisto.

Työministeriö. 1999. Tiedon valtateiltä luovuuden lähteille: Inhimillinen näkökulma työpolitiikkaan. Helsinki. Hakapaino Oy.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Virtaniemi, E. 2007. Työntekijöiden oppimista ja kehittymistä edistäviä sekä estäviä tekijöitä. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

- 1) Onko sinulle tapahtunut usein niin että olet ollut yllättynyt niiden ihmisten käytöksestä, jotka luulit tuntevasi hyvin?

Ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 Aina

- 2) Tuntuuko sinusta, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä mitä pitäisi tehdä?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

- 3) Onko sinulla paljon sekalaisia tunteita ja ideoita?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

- 4) Koetko sisimmässäsi tunteita, joita et mielellään tuntisi?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

- 5) Kun jotakin on tapahtunut, oletko huomannut että:

Yliarvioit tai aliarvioit sen merkityksen 1 2 3 4 5 6 7 näit asiat oikeissa mittasuhteissaan

- 6) Koetko, että ihmiset joihin luotit ovat tuottaneet sinulle pettymyksen?

Ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 Aina

- 7) Tuntuuko sinusta, että sinua on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

- 8) Monet ihmiset – jopa ne joilla on vahva luonne/persoona tuntevat itsensä joskus häviäjiksi/epäonnistuneensa tietyissä tilanteissa. Kuinka usein olet tuntenut näin viime aikoina?

Ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin usein

- 9) Kuinka usein sinulla on tuntemuksia, jotka tuntuvat vaikeilta kontrolloida ja olet epävarma kykenetkö siihen?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

- 10) Tuntuuko sinusta, ettet todella välitä mitä ympärilläsi tapahtuu?

Hyvin harvoin tai ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin usein

11) Tähän saakka elämälläsi on ollut:

Ei selkeitä tavoitteita tai tarkoitusta ollenkaan 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin selkeät tavoitteet ja tarkoitus

12) Asiat, joita teet joka päivä:

Antavat tyydytystä ja mielihyvää 1 2 3 4 5 6 7 ovat tuskallisia ja kyllästyttäviä

13) Tuntuuko sinusta, että päivittäin tekemilläsi asioilla on vähän merkitystä?

Hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 Hyvin harvoin tai ei koskaan

3. Muutos

Seuraavat kysymykset ovat tehtaan sulkemisen kokemiseen, tulevaisuuteen sekä tukeen ja ohjaukseen liittyviä kysymyksiä.

Ympyröi numero, joka parhaiten kuvaa sinun vastaustasi. Numerot 1 ja 5 ovat äärimmäisvastauksia. Mikäli et ole täysin ehdottomasti samaa mieltä tai eri mieltä, merkitse lähin tunteitasi kuvaava numero. Anna vain yksi vastaus jokaiseen. Vastaustasi kuvaavan numeron valitsemisen lisäksi voit halutessasi täydentää muutamalla sanalla vastaustasi kysymyksen alapuolella oleville viivoille.

14) Miltä tehtaan tuleva sulkeminen tuntuu?

pelottavalta 1 2 3 4 5 mielekkäältä

15) Onko tehtaan sulkeminen sinulle:

pakolta tuntuva uhka 1 2 3 4 5 mahdollisuus

16) Uskotko sopeutuvasi tehtaan sulkemisen aiheuttamaan muutokseen?

en ollenkaan 1 2 3 4 5 uskon sopeutuvani hyvin

4. Tulevaisuus

Seuraavilla kysymyksillä selvitetään ajatuksia tulevaisuudesta. Ympyröi sopivin vaihtoehto. Viivoille kirjoitetaan vielä mahdollinen täydentävä vastaus.

17) Mitä seuraavista vaihtoehtoista olet ajatellut tehdä tai tiedät tekeväsi tehdastyön loppumisen jälkeen?

a. uusi työ

b. kouluttautuminen

c. eläkkeelle

d. loma

e. en tiedä

f. muu, mikä? _____

18) Huolestuttaako tulevaisuus sinua?

huolestuttaa todella paljon 1 2 3 4 5 en ole huolestunut tulevaisuudesta

5 Tuki ja ohjaus

Seuraavat kysymykset selvittävät saatua tukea ja ohjausta. Ympyröi vastaustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Täydennä vastaustasi tyhjille viivoille kunkin kysymyksen ohjeiden mukaan.

19) Onko johto tukenut tai auttanut jollain tavoin tehtaan sulkemiseen liittyvissä asioissa?

ei 1 kyllä 2

Jos vastasit kyllä, oletko kokenut saamasi tuen?

merkitysettömänä 1 2 3 4 5 merkityksellisenä

Jos vastasit kyllä, kuinka riittävänä olet kokenut saamasi tuen?

täysin riittämättömänä 1 2 3 4 5 tuki on ollut tilanteeseen nähden riittävää

20) Onko sinua neuvottu, autettu ja kuunneltu tehtaan sulkemiseen liittyvissä asioissa?

ei 1 kyllä 2

Jos vastasit kyllä, oletko kokenut saamasi avun

vähemmän tärkeänä 1 2 3 4 5 tärkeänä

Jos vastasit kyllä, miltä suunnalta apua on löytynyt ?

21) Onko sinulle tarjottu tai esitelty mahdollisia koulutusvaihtoehtoja?

ei 1 kyllä 2

Jos vastasit kyllä, oletko kokenut saamasi tiedon?

merkityksettömänä 1 2 3 4 5 avanneen todellisia mahdollisuuksia

Jos vastasit kyllä, millaisia vaihtoehtoja sinulle on tarjottu tai esitelty?

22) Onko sinulle tarjottu tai esitelty mahdollisia työvaihtoehtoja?

ei 1 kyllä 2

Jos vastasit kyllä, oletko kokenut saamasi tiedon?

merkityksettömänä 1 2 3 4 5 avanneen todellisia mahdollisuuksia

Jos vastasit kyllä, millaisia vaihtoehtoja sinulle on tarjottu tai esitelty?

Parhaimmat kiitokset vaivannäöstäsi!

LIITE 2. Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelu

Muutoksen kokeminen jälkikäteen (vuosi sulkemisesta) sekä muutoksesta selviäminen – elämäntilanne tänä päivänä?

1. Muutoksen kokeminen

Miltä tehtaan tuleva sulkeminen tuntui, silloin/nyt? (pelottava/mielekäs)

Miksi? (näitkö mahdollisuutena vai uhkana?)

Miltä ajatus sopeutumisesta tuntui silloin, entä nyt?

- ihmissuhdemuutokset ennen/nyt
- työymp.sos.suhteet
- esimies-alainen suhteet
- työn kuormittavuus ja sisältö
- työilmapiiri
- työn haastellisuus
- asuminen silloin/nyt (työmatka, paikkakunnan mahd. muutokset+sopeutuminen)
- taloudellinen tilanne, mahd. velat
- työmatka ennen/nyt
- elämän kokeminen nyt (tasapaino-epätasapaino)

2. Tulevaisuuden ajatukset silloin ja tilanne nyt?

Mitä ajattelit silloin tekeväsi tulevaisuudessa

Mitä tapahtuu elämässäsi tänä päivänä

* työ/opiskelu, vapaa-aika, harrastukset, ystävät, sos.suhteet, toteuttamattomat haaveet

Huolestuttiko tulevaisuus sinua silloin, mitä ajatuksia herätti

Huolestuttaako nykyään

Millaisia ajatuksia/suunnitelmia tulevaisuudelle, nyt

3. Tuki ja ohjaus

Auttoiko ja tukiko johto sulkemiseen liittyvissä asioissa, miten?

* työnohjaus+tuki vanhassa paikassa, nyt?

Olisitko tarvinnut/tarvitsisitko enemmän apua ja tukea, jos niin millaista

Saitko yleistä apua, millaista sait tai olisit tarvinnut (muu yleinen tuki)

* tarvitsisitko nyt, millaista saat?

Koulutusvaihtoehtojen esittely silloin (jos ei niin mistä tieto)

Olisiko ollut tarpeellista, toteutus

tiesitkö silloin, tiedätkö nyt mistä löytyy?

Esiteltiinkö työvaihtoehtoja?

Oliko apua tai olivatko tarpeellisia

millaisia olisi ollut hyvä olla ja miten toteuttaa

tiesitkö silloin, tiedätkö nyt mistä löytyy?

tehtaan ulkopuolinen tuki (perhe, kaverit jne.?) silloin/nyt?

tuki uudessa ympäristössä (työ/koti)?

LIITE 3. Liitetaulukot

Taulukko1. Tuotannon ja lähettämön ikäjakauma

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
IKALUOKAT	21-30 -vuotias	5 38,5%	5 29,4%
	31-40 -vuotias	4 30,8%	6 35,3%
	41 -vuotias tai vanhempi	4 30,8%	6 35,3%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SUKUPUOLI	Mies	5 38,5%	10 58,8%
	Nainen	8 61,5%	7 41,2%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 3. Tuotannon ja lähettämön koulutusjakauma

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
KOULUTUS	Peruskoulu	5 38,5%	4 23,5%
	Ammattikoulu	3 23,1%	9 52,9%
	Lukio	3 23,1%	2 11,8%
	Ammattikorkeakoulu	2 15,4%	2 11,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 4. Elämänhallinnan luokittelu

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
ELAMANHALLINTA	Heikko	2 15,4%	7 41,2%
	Keskinkertainen	6 46,2%	6 35,3%
	Vahva	5 38,5%	4 23,5%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 5. Muutosahdistuksen yhteispisteet

Muutosahdistus	
Keskiarvo	6,5517
Pienin arvo	3,00
Suurin arvo	13,00

Taulukko 6. Muutosahdistuksen luokittelu

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähetämö
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Ei koe ahdistavana	4 33,3%	6 35,3%
	Kokee hieman ahdistava	8 66,7%	6 35,3%
	Kokee ahdistavana	0 ,0%	5 29,4%
Yhteensä		12 100,0%	17 100,0%

Taulukko 7. Muutosahdistus ja koulutus

		KOULUTUS			
		Peruskoulu	Ammattikoulu	Lukio	Ammattikorkeakoulu
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Kokee Ahdistavana	2 22,2%	5 45,5%	0 ,0%	0 ,0%
	Ei koe ahdistavana	7 77,8%	6 54,5%	5 100,0%	4 100,0%
Yhteensä		9 100,0%	11 100,0%	5 100,0%	4 100,0%

Taulukko 8. Elämänhallinta ja muutosahdistus

		ELÄMÄNHALLINTA		Yhteensä
		Heikko	Vahva	
MUUTOKSEN KOKEMINEN	Kokee ahdistavana	5 31,3%	2 15,4%	7 24,1%
	Ei koe ahdistavana	11 68,8%	11 84,6%	22 75,9%
Yhteensä		16 100,0%	13 100,0%	29 100,0%

Taulukko 9. Tuotannon ja lähettämön tulevaisuuden suunnitelmat

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ tai kouluttautuminen	9 75,0%	12 70,6%
	Eläkkeelle tai lomalle	3 25,0%	4 23,5%
	Ei tiedä	0 ,0%	1 5,9%
Yhteensä		12 100,0%	17 100,0%

Taulukko 10. Eri ikäluokkien tulevaisuuden suunnitelmat

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ tai kouluttautuminen	7 70,0%	7 70,0%	4 100,0%	3 60,0%
	Eläke tai loma	2 20,0%	3 30,0%	0 ,0%	2 40,0%
	Ei tiedä	1 10,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	4 100,0%	5 100,0%

Taulukko 11. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden tulevaisuuden kokeminen

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TULEVAISUUDEN KOKEMINEN	Huolestunut	0 0,0%	7 41,2%
	Hieman huolestunut	5 38,5%	1 5,9%
	Ei ole huolestunut	8 61,5%	9 52,9%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 12. Elämänhallinta ja tulevaisuuden suunnitelmat

		ELÄMÄNHALLINTA		
		Heikko	Keskinkertainen	Vahva
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	Uusi työ, kouluttautuminen, eläke	7 77,8%	8 66,7%	8 100,0%
	Loma, ei tiedä	2 22,2%	4 33,3%	0 0,0%
Yhteensä		9 100,0%	12 100,0%	8 100,0%

Taulukko 13. Elämänhallinta ja tulevaisuuden kokeminen

		ELÄMÄNHALLINTA		
		Heikko	Keskinkertainen	Vahva
TULEVAISUUDEN KOKEMINEN	Huolestunut	4 44,4%	3 25,0%	0 0,0%
	Hieman huolestunut	2 22,2%	2 16,7%	2 25,0%
	Ei ole huolestunut	3 33,3%	7 58,3%	6 75,0%
Yhteensä		9 100,0%	12 100,0%	8 100,0%

Taulukko 14. Johdon tuki ja apu muutokseen liittyvissä asioissa

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähtämö
JOHDON TUKI JA APU	Ei ole tukenut ja auttanut	2 15,4%	7 41,2%
	On tukenut ja auttanut	11 84,6%	10 58,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 15. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tuen merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähtämö
SAADUN TUEN MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	3 27,3%	1 10,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 27,3%	5 50,0%
	Kokenut merkityksellisenä	5 45,5%	4 40,0%
Yhteensä		11 100,0%	10 100,0%

Taulukko 16. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tuen riittävydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähtämö
SAADUN TUEN RIITTÄVYYS	Kokenut riittämättömänä	0 ,0%	3 30,0%
	Kokenut melkein riittävänä	4 40,0%	2 20,0%
	Kokenut riittävänä	6 60,0%	5 50,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%

Taulukko 17. Yleisen kuuntelun, avun ja neuvomisen kokeminen tuotannon ja lähettämön työntekijöillä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
YLEISEN AVUN KOKEMINEN	Ei ole neuvottu, autettu ja kuunneltu	2 15,4%	7 41,2%
	On neuvottu, autettu ja kuunneltu	11 84,6%	10 58,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 18. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset saadun yleisen avun tärkeydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
YLEISEN AVUN TÄRKEYS	Ei ole kokenut tärkeänä	2 18,2%	2 20,0%
	On kokenut hieman tärkeänä	0 ,0%	4 40,0%
	On kokenut tärkeänä	9 81,8%	4 40,0%
Yhteensä		11 100,0%	10 100,0%

Taulukko 19. Tuotannon ja lähettämön kokemukset koulutusvaihtoehtojen esittelystä ja tarjoamisesta

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
KOULUTUSVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei ole vastannut	0 ,0%	2 11,8%
	Ei ole tarjottu ja esitelty	5 38,5%	13 76,5%
	On tarjottu ja esitelty	8 61,5%	2 11,8%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 20. Koulutusvaihtoehtojen esittely ja tarjoaminen eri ikäryhmille

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
KOULUTUSVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 ,0%	1 10,0%	0 ,0%	1 20,0%
	Ei	4 40,0%	6 60,0%	4 80,0%	4 80,0%
	Kyllä	6 60,0%	3 30,0%	1 20,0%	0 ,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	5 100,0%	5 100,0%

Taulukko 21. Tuotannon ja lähettämön kokemukset saadun tiedon merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TIEDON MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	2 25,0%	0 ,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 37,5%	2 100,0%
	Kokenut tiedon avanneen mahdollisuuksia	3 37,5%	0 ,0%
Yhteensä		8 100,0%	2 100,0%

Taulukko 22. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset työvaihtoehtojen esittelystä ja tarjoamisesta

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
TYÖVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 ,0%	2 11,8%
	Ei ole esitelty ja tarjottu	4 30,8%	7 41,2%
	On esitelty ja tarjottu	9 69,2%	8 47,1%
Yhteensä		13 100,0%	17 100,0%

Taulukko 23. Työvaihtoehtojen esittely ja tarjoaminen eri ikäluokille

		IKÄLUOKAT			
		21-30 -vuotias	31-40 -vuotias	41-53 -vuotias	54 -vuotias tai vanhempi
TYÖVAIHTOEHTOJEN ESITTELY JA TARJOAMINEN	Ei vastannut	0 0,0%	1 10,0%	0 0,0%	1 20,0%
	Ei	4 40,0%	2 20,0%	1 20,0%	4 80,0%
	Kyllä	6 60,0%	7 70,0%	4 80,0%	0 0,0%
Yhteensä		10 100,0%	10 100,0%	5 100,0%	5 100,0%

Taulukko 24. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden kokemukset saadun tiedon merkityksellisyydestä

		TYÖNKUVA	
		Tuotanto	Lähettämö
SAADUN TIEDON MERKITYKSELLISYYS	Kokenut merkityksettömänä	5 55,6%	3 50,0%
	Kokenut hieman merkityksellisenä	3 33,3%	1 16,7%
	Kokenut tiedon avanneen mahdollisuuksia	1 11,1%	2 33,3%
Yhteensä		9 100,0%	6 100,0%

Taulukko 25. Elämänhallinnan ja muutosahdistuksen keskinäinen riippuvuus

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,986 ^b	1	,321		
Continuity Correction ^a	,310	1	,578		
Likelihood Ratio	1,017	1	,313		
Fisher's Exact Test				,410	,292
Linear-by-Linear Association	,952	1	,329		
N of Valid Cases	29				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,14.

Taulukko 26. Muutosahdistuksen summamuuttujan luotettavuus

Reliability Statistics

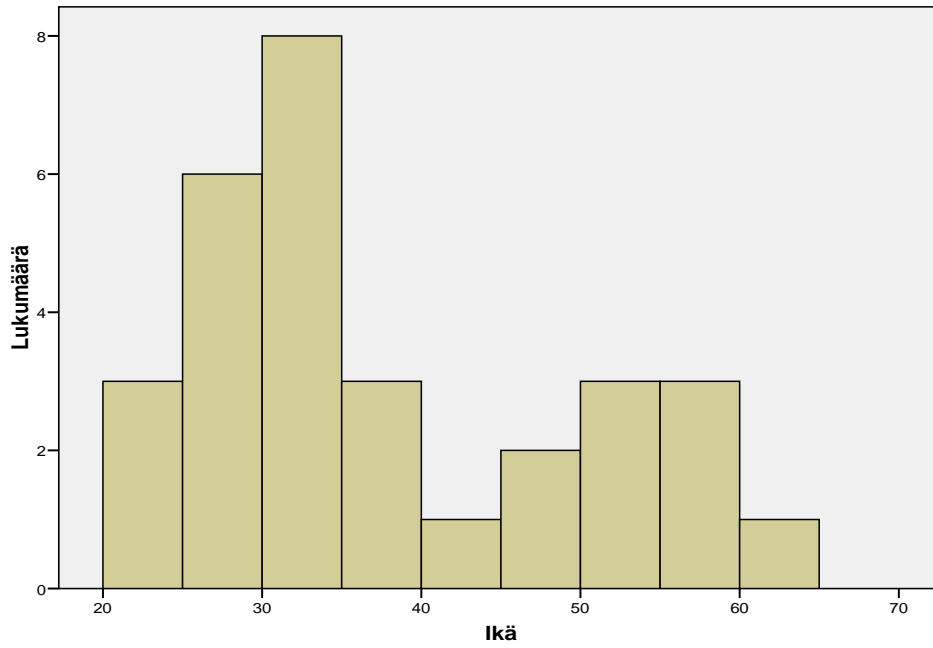
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,853	3

Taulukko 27. Elämänhallinnan summamuuttujan luotettavuus

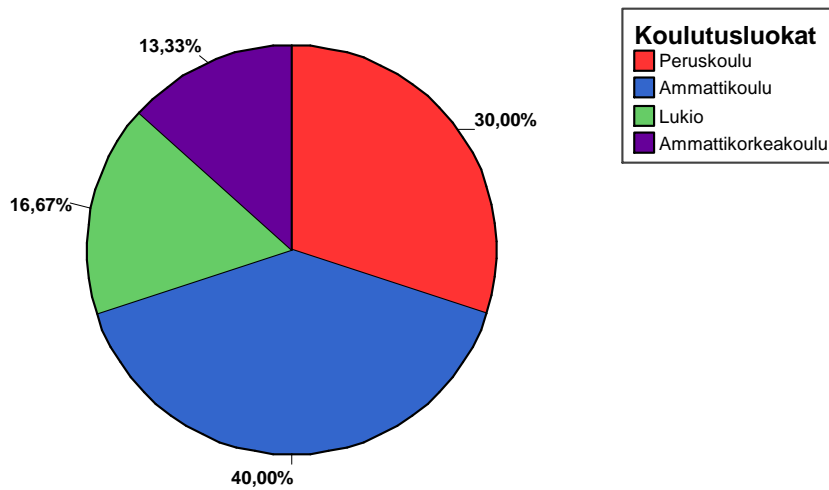
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,697	,694	13

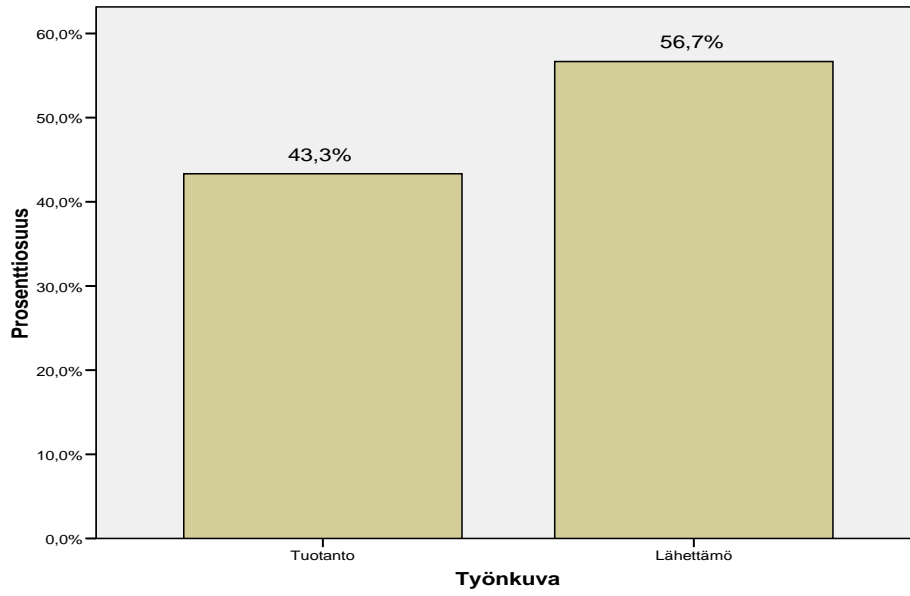
LIITE 3. Liitekuviot



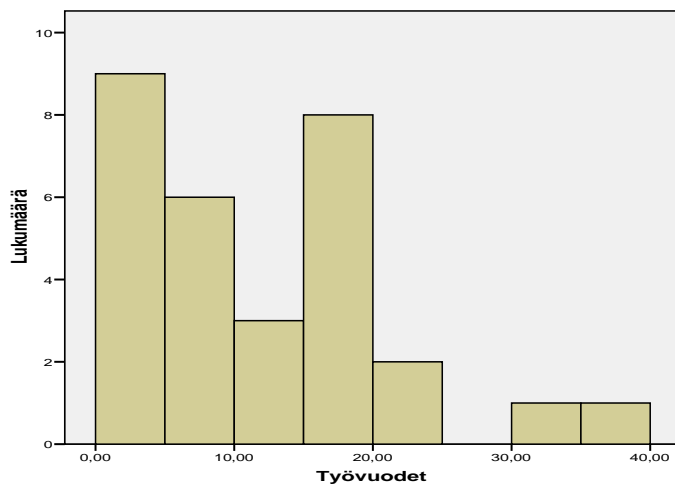
Kuvio1. Vastaajien ikäjakauma



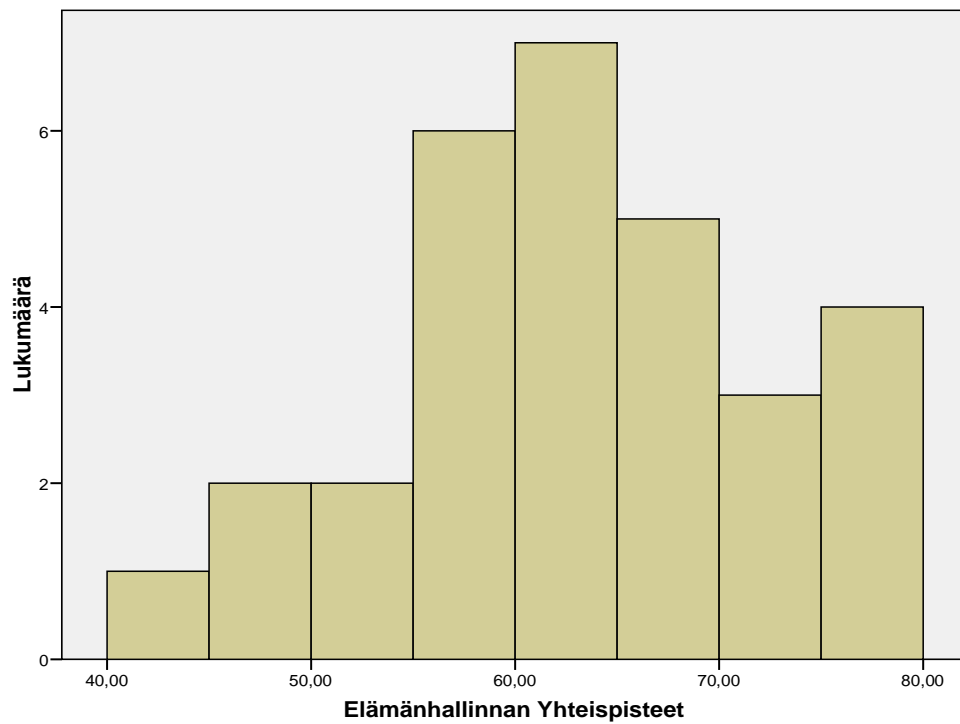
Kuvio 2. Vastaajien koulutusjakauma



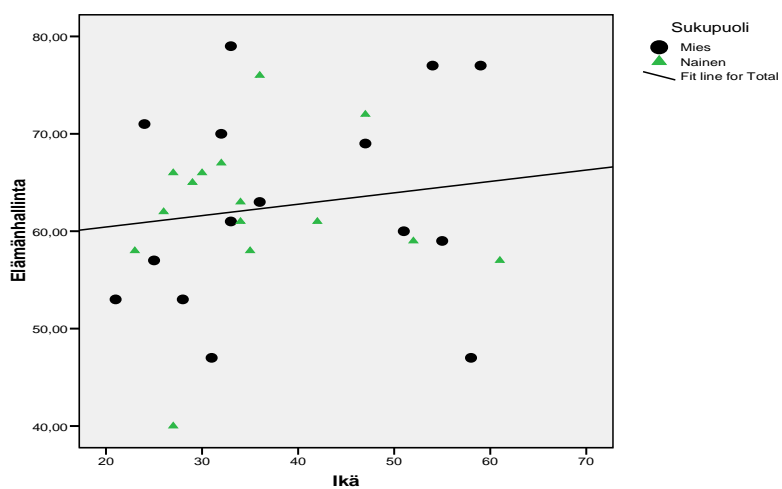
Kuvio 3. Työnkuva tehtaalla



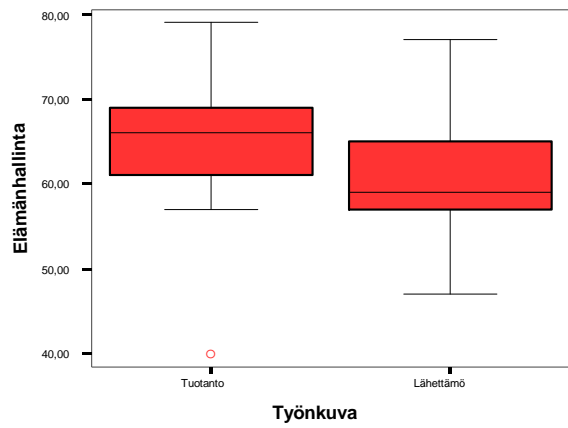
Kuvio 4. Työvuodet tehtaalla



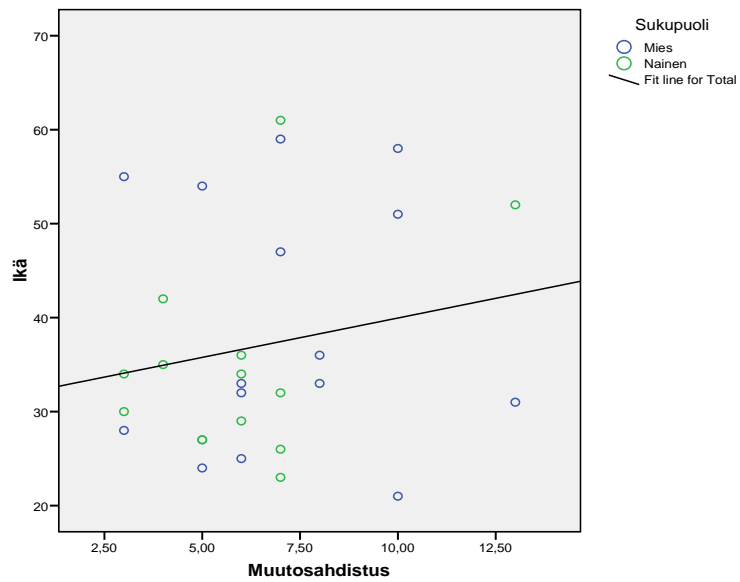
Kuvio 5. Elämönhallinnan yhteispisteet



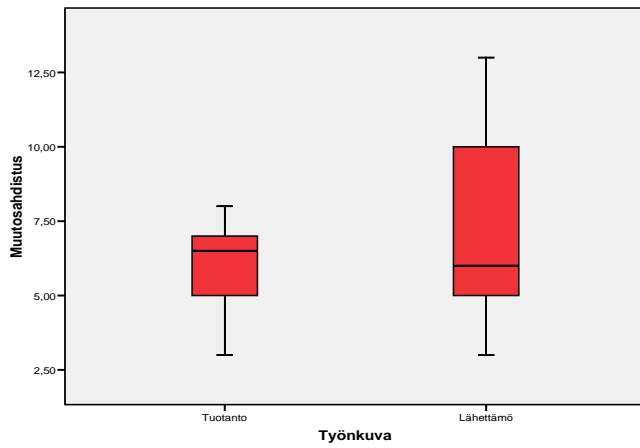
Kuvio 6. Elämönhallinnan ja iän keskinäinen riippuvuus



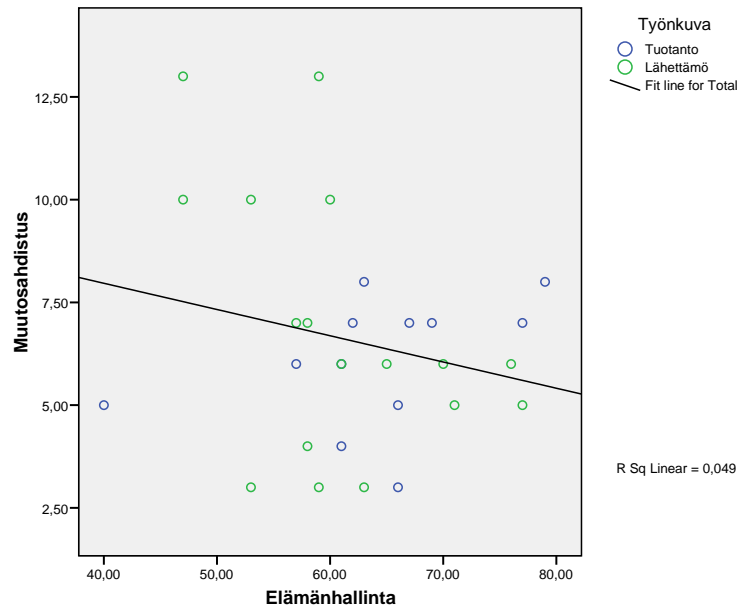
Kuvio 7. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden elämähallinta



Kuvio 8. Muutosahdistuksen ja iän keskinäinen riippuvuus



Kuvio 9. Tuotannon ja lähettämön työntekijöiden muutosahdistus



Kuvio 10. Elämönhallinnan ja muutosahdistuksen keskinäinen riippuvuus