

Sini Kemppainen

”GLOBAALIN TALOUDEN MUUTOKSESSA”
– IRTISANOMISUUTISET SUOMALAISESSA SANOMALEHTIMEDIASSA

Pro Gradu -tutkielma

Johtaminen

Kevät 2015

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Globaalin talouden muutoksessa” – Irtisanomisuutiset suomalaisessa sanomalehtimediassa

Tekijä: Sini Kemppainen

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtaminen

Työn laji: Pro gradu -työ Sivulaudaturtyö__ Licensiaatintyö__

Sivumäärä: 89

Vuosi: 2015

Tiivistelmä:

Yhteistoimintaneuvottelut ja irtisanomiset ovat lisääntyneet 1980-luvulta alkaen. Erityisesti viime vuosina talouden alamäen jatkuessa irtisanomisista on tullut yhä yleisempiä niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Vuonna 2008 alkaneen talouden taantumien jälkeen irtisanomisten ilmiötä ei kuitenkaan ole tutkittu vielä paljoa. Pro Gradu -tutkimuksessani tarkastelen yritysten irtisanomisille annettujen merkitysten rakentumista suomalaisessa sanomalehtiaineistossa.

Tutkimusaineistoni koostuu vuonna 2013 Helsingin Sanomissa ja Taloussanomissa julkaistuista irtisanomisista ja yhteistoimintaneuvotteluja käsittelevistä uutisartikkeleista. Tutkimukseni tavoitteena on lisätä ymmärrystä irtisanomisten ilmiöstä. Ymmärrystä pyrin lisäämään erilaisten aineistossa rakentuvien merkitysten eli diskurssien avulla. Analyysimenetelmänäni on kriittinen diskurssianalyysi. Sen avulla tarkastelen merkitysten rakentumista sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksen kautta eli ymmärrän merkitysten rakentuvan kielenkäyttömme tuloksena ja muuttuvan jatkuvasti. Irtisanomisten ilmiötä on tutkittu paljon irtisanovien organisaatioiden kontekstissa, mutta tutkimalla ilmiölle annettuja merkityksiä myös laajemmassa sosiokulttuurisessa kontekstissa, kuten mediateksteissä, voimme ymmärtää yhteiskunnassamme rakentuneita irtisanomisille annettuja merkityksiä.

Tutkimukseni tuloksena esittämäni diskurssit rakentavat varsin yhtenäistä kuvaa irtisanomisten ilmiöstä. Globaalin talouden -diskurssi rakentaa kuvaa globaalin toimintaympäristön muutoksesta, johon yritykset joutuvat toimintansa sopeuttamaan. Usein sopeuttaminen tapahtuu irtisanomisin. Epävarman tulevan -diskurssissa irtisanomiset määrittyvät yritysten keinoksi saada aikaan säästöjä ja varautua näin globaalin talouden muutosten jatkumiseen myös tulevaisuudessa. Usko tulevaan -diskurssi puolestaan määrittää irtisanomiset siirtymävaiheeksi globaalin talouden muutosten ja paremman huomisen välillä. Yrittäjyys-diskurssi korostaa irtisanomisten positiivisia seurauksia: yrittäjyyden lisääntymistä ja elinkeinoelämän muutosta. Näissä globaalin talouden muutokseen perustuvissa diskursseissa irtisanomiset merkityksellistyvät keinoksi sopeutua muutokseen ja varmistaa yrityksen tuloksellisen toiminnan jatkuminen. Globaalin talouden muutokseen perustuvia diskursseja haastaa ja niiden rakentamia merkityksiä kyseenalaistaa Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi. Tämä diskurssi merkityksellistää irtisanomiset yritysten uudeksi johtamiskäytännöksi. Se tuo esiin myös irtisanomisten yhteiskunnallista puolta, työttömyyden lisääntymistä sekä työllistymisen vaikeutta.

Tämän tutkimuksen tuloksena rakentuu samantapaisia diskursseja kuin useissa aiemmissa tutkimuksissa. Tutkimukseni uusintaa esimerkiksi talouden rationalistisiin ja ekonomistisiin diskursseihin liittyvä ajattelua irtisanomisten välttämättömyydestä toiminnan jatkumiseksi ja yritystoiminnan pitämiseksi kannattavana. Uudenlaisia merkityksiä irtisanomisille rakentuu Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa, joka esittää irtisanomiset laajasti hyväksyttynä yrityskäytäntönä.

Avainsanat: Irtisanominen, yt-neuvottelu, kriittinen diskurssianalyysi, sosiaalinen konstruktionismi, sanomalehti uutisointi, media

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen taustaa	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet, viitekehys sekä tutkimuskysymykset	2
1.3 Tutkimuksen rakenne	4
2 AIKAISEMPI TUTKIMUS.....	5
2.1 Organisaatiomuutosten tutkimus organisaation sisäisessä kontekstissa	6
2.2 Organisaatiomuutosten tutkimus median kontekstissa	13
2.2.1 Irtisanomisten diskursiivinen tutkimus media-aineistossa	14
2.2.2 Organisaatiomuutosten diskursiivinen tutkimus media-aineistossa..	17
2.3 Yhteenveto aiemmasta tutkimuksesta	22
3 DISKURSSIANALYYSI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ	25
3.1 Diskurssin käsite	26
3.2 Tutkimukseni lähtökohtaoletukset	27
3.3 Kriittinen diskurssianalyysi	29
4 TUTKIMUSAINEISTO JA AINEISTONANALYYSI	32
4.1 Tutkimusaineisto	32
4.2 Tutkimusaineiston analyysi	35
4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	38
4.4 Positioni tutkijana	39
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	42
5.1 Globaalin talouden -diskurssi	42
5.2 Epävarman tulevan -diskurssi	46
5.3 Usko tulevaan -diskurssi	49
5.4 Yrittäjyys-diskurssi	54
5.5 Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi	59
5.6 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	65
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	71

6.1 Tutkimustulokset suhteessa aikaisempaan tutkimukseen	72
6.2 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista	75
6.3 Jatkotutkimusehdotuksia.....	81
LÄHTEET	84

TAULUKOT

Taulukko 1. Ydinaineiston artikkelit	33
Taulukko 2. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	69

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Kolmen viime vuosikymmenen aikana työntekijöiden irtisanomiset ovat lisääntyneet ympäri maailman (Datta et al. 2010: 282). Erityisen tutuiksi irtisanomiset ovat tulleet viime vuosien aikana. Lähes päivittäin saamme lukea sanomalehdistä uutisia eri yritysten yt-neuvotteluista, jotka usein päättyvät henkilöstöön kohdistuviin irtisanomisiin.

Vielä 1980-luvulla irtisanomiset nähtiin poikkeavuutena normaalista organisaatioiden toiminnasta ja viimeisenä oljenkortena yritysten pelastamiseksi (Cameron, Freeman & Mishra 1993: 20). 1980-luvulta alkaen irtisanomisten määrät alkoivat kuitenkin lisääntyä ympäri maailman ja kasvu on jatkunut tasaisena aina tähän päivään asti. Enää irtisanomisia ei pidetä epäilyttävänä käytäntönä tai merkkinä yrityksen huolestuttavan huonosta taloudellisesta tilasta. (Datta et al. 2010: 282.) Sen sijaan McKinleyn, Monen ja Barkerin (1998: 199) mukaan irtisanomiset nähdään jopa terveiden yritysten tapana tulla tuottavammiksi ja tehokkaimmiksi.

Irtisanomisten määrä Suomessa on kasvanut tasaiseen tahtiin vuodesta 2006 alkaen. Vuonna 2008 investointipankki Lehman Brothers meni konkurssiin. Tästä alkoi maailmanlaajuinen rahoitusmarkkinoiden kaaos, mikä johti talouden taantumaa. Talouden alamäki ja teollisuuden rakennemuutokset ovat vaikuttaneet Suomenkin talouteen monin tavoin ja kasvattaneet irtisanomisten määrää. (Jäppinen 2015, Lassila 2015.) Vuosien 2006 ja 2014 välillä irtisanomisuhan alla onkin ollut yli 750 000 työntekijää, ja heistä irtisanotuksi on joutunut yli 100 000 henkilöä. Huippuvuosi koettiin vuonna 2009, kun irtisanomisuhan alla oli yli 194 000 henkilöä. Vuonna 2009 oli eniten myös irtisanottuja työntekijöitä, kun lähes 20 000 henkilöä joutui irtisanotuksi. Määrät ovat kasvaneet tasaisesti ja yli 100 000 työntekijää on ollut irtisanomisuhan alla vuosina 2012, 2013 ja 2014. (Jäppinen 2015.) Irtisanojina niin Suomessa kuin kansainvälisesti on ollut sekä suuria että pieniä yrityksiä kaikilta aloilta aina teollisuudesta palvelualoihin (Datta et al. 2010: 282, Jäppinen 2015).

Talouden taantumana uskottiin olevan lyhytaikainen, mutta se jatkuu yhä. Vuonna 2011 Suomeen iski taantumana lisäksi myös teollisuuden rakennemuutos. Tällöin esimerkiksi Nokian tulos romahti tappiolle ja Nokia sekä useat muut vientiteollisuuden alat aloittivat laajat irtisanomiset. Suomen vientitulot supistuivat ja vaihtotase painui alijäämäiseksi. Vielä vuonna 2014 Suomen talouskasvu pysyi nollan tuntumassa ja Suomi otti viisi miljardia euroa lisää lainaa rahoittaakseen valtion menot. Koko Eurooppa on luisumassa deflaatiokierteeseen, joten talouden taantumalle ei näy loppua. (Jäppinen 2015.)

Perinteisesti suomalaiset ovat tehneet pitkiä työuria saman työnantajan palveluksessa. Parin viime vuosikymmenen aikana tutuiksi tulleet irtisanomiset, talouden taantuma sekä muut globaalin toimintaympäristön tuomat muutokset ovat kuitenkin muuttaneet tätä perinnettä ja tuoneet mukanaan irtisanomiset, pätkätyöt sekä määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet. Yhteistoimintaneuvottelut, irtisanomisuhka sekä toteutuneet irtisanomiset koskettavat monella tapaa ja irtisanomispäätöksellä on niin taloudellisia, psyykkisiä kuin sosiaalisia seurauksia irtisanottujen työntekijöiden, heidän läheistensä, työpaikkansa säilyttäneiden työntekijöiden, yritysjohtajien, esimiesten, sijoittajien, yhteistyökumppaneiden, alihankkijoiden kuin asiakkaidenkin elämässä. Näiden lisäksi irtisanomisten vaikutukset ulottuvat myös kuntiin ja yhteiskuntaan. Irtisanomiset ovatkin laajojen seuraustensa ja ajankohtaisuutensa vuoksi tärkeä tutkimusaihe.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet, viitekehys sekä tutkimuskysymykset

Irtisanominen voi tarkoittaa organisaation fyysisten, inhimillisten, pääomaresurssien tai näiden yhdistelmän vähennyksiä. Suurin osa irtisanomisten määrittämisestä määrittää irtisanomiset suunnitelmalliseksi organisaation koon pienentämiseksi, minkä tarkoituksena on tehostaa organisaation toimintaa. Käytetyimmän määrittelmänsä mukaan irtisanominen on suunniteltu joukko organisaation menettelytapoja ja käytäntöjä, joiden tarkoituksena on organisaation pysyvien työntekijäsuhteiden vähentäminen ja tavoitteena suorituskyvyn ja tehokkuuden parantaminen kustannussäästöjen avulla (Cascio 1993: 96, Budros 1999: 70, Datta et al. 2010: 282).

Suhteessa yleisyyteensä irtisanomisia on tutkittu verrattain vähän. Vuonna 2008 alkanut talouden taantuma on osaltaan lisännyt irtisanomisten määriä ympäri maailman. Taantuma on jatkunut odotettua pidempään, mutta empiiristä tutkimusta irtisanomisten ilmiöstä talouden taantumien alkamisen jälkeen ei ole vielä tehty paljoa. (Jäppinen 2015, Lassila 2015.) Suurin osa johtamisen ja organisaatiotutkimuksen saralla tehdyistä tutkimuksista on tehty irtisanovien organisaatioiden toiminnan kontekstissa ja tutkimuksen kohteeksi on määrittynyt kohdeorganisaatio, sen henkilöstö, johto tai yrityskäytännöt. Suhteellisen vähän on sen sijaan tutkittu sitä, millaisia merkityksiä irtisanominen saa laajemmin, yhteiskunnan tasolla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin tutkia irtisanomisia, niille rakentuneita merkityksiä sekä luoda ymmärrystä irtisanomisten ilmiöstä. Tutkimusaineistonani on sanomalehtien uutisoinnissa irtisanomisille rakentuvat merkitykset, sillä uutisoinnin tapa kertoo yhteiskuntamme tavasta ymmärtää tätä ilmiötä. Sanomalehti uutisointi on analyysin kohteena mielenkiintoinen koska irtisanomiset ovat olleet viime vuosina paljon esillä sanomalehtimediassa. Tutkimusaineistonani ovatkin Helsingin Sanomien ja Taloussanomien irtisanomisaiheiset uutiset.

Useat irtisanomisia käsitelleet tutkimukset on toteutettu haastattelu- tai tapaustutkimus tutkimusmenetelmänä. Tämä tutkimus sen sijaan toteutetaan käyttäen analyysimenetelmänä diskurssianalyysia. Diskurssianalyysin avulla voidaan tuoda esiin irtisanomisille rakentuneita merkityksiä, mikä auttaa ilmiön ymmärtämisessä. Näitä merkityksiä ei voida suoraan lukea tekstistä, vaan ne nousevat teksteissä esiin erilaisina teemoina, toiset vahvemmin ja toiset heikommin. Tutkimukseni perustuukin sosiaalisen konstruktionismin käsitykseen siitä, että todellisuus rakentuu kieltä käyttäessä ja muuttuu koko ajan (Berger & Luckmann 1994, Fairclough 1995, 2003). Samaan aikaan kun ilmiötä kuvataan ja siitä keskustellaan, sen merkityksiä myös uudelleen rakennetaan ja muokataan. Merkitykset rakentuvat kerronnan, puheen ja vuorovaikutuksen tuloksena. (Pietikäinen 2000: 196–197.) Tällöin päätutkimuskysymyksekseni määrittyy:

- 1. Millaisia merkityksiä organisaatioiden irtisanomistilanteille rakentuu sanomalehti uutisoinnissa?*

Päätutkimuskysymyksen lisäksi tavoitteenani on selvittää diskurssissa rakentuvia toimijuuksia eli subjektipositioita, sekä toimijoiden suhdetta aineistossa rakentuviin merkityksiin. Alatutkimuskysymyksekseni määrittyy tällöin:

2. Millaisia subjektipositioita diskursseissa määrittyy?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni rakentuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa esittelen tutkimukseni; käyn läpi tutkimukseni taustaa, sen tavoitteita, tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen viitekehysten. Lisäksi ensimmäisessä luvussa esittelen tutkimukseni rakenteen ja tutkimukseni etenemisen.

Toisessa luvussa esittelen organisaatiomuutosten aiempaa tutkimusta. Ensin esittelen irtisanomistutkimusta yleisimmin, minkä jälkeen käyn läpi diskursiivisella tutkimusotteella tehtyä tutkimusta irtisanomisista ja organisaatiomuutoksista. Toisen luvun lopussa teen yhteenvedon aiemmasta tutkimuksesta ja sen tuloksista. Kolmas luku käsittelee tutkimusmetodiani eli diskurssianalyysia. Luvussa esittelen tutkimukseni lähtökohtaoletukset, diskurssin käsitteen sekä kriittisen diskurssianalyysin tutkimusmenetelmänä.

Neljännessä luvussa esittelen tutkimusaineistoni sekä analyysiprosessini etenemisen. Lisäksi pohdin tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta sekä tutkijan positiotani. Viidennessä luvussa kuvaan tutkimukseni tuloksena tuottamani diskurssit ja niissä rakentuvat subjektipositiot. Kuudennessa luvussa käsittelem tutkimukseni johtopäätöksiä, tutkimukseni tulosten asemoitumista suhteessa aiempaan tutkimukseen ja pohdin saamiani tuloksia sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 AIKAISEMPI TUTKIMUS

Tässä luvussa käsitellään aikaisempaa yritysten irtisanomisten sekä organisaatiomuutosten tutkimusta. Organisaatiomuutos tarkoittaa tässä yhteydessä organisaation toimintaan suuresti vaikuttavia toimia, jotka voivat muuttaa sen nykyistä muotoa. Organisaatiomuutoksia ovat esimerkiksi irtisanomiset, fuusiot, yritysostot ja yksiköiden sulkemiset. Tässä luvussa kerron aluksi yleisesti aiemmasta irtisanomisista tehdystä tutkimuksesta, minkä jälkeen käyn läpi diskursiivisella tutkimusotteella tehtyä irtisanomistutkimusta, jonka tutkimusaineisto määrittyy organisaation sisäisessä kontekstissa. Tämän jälkeen esittelen irtisanomisista sekä muista organisaatiomuutoksista diskursiivisella tutkimusotteella tehtyä tutkimusta, jossa tutkimusaineisto on tuotettu organisaation ulkopuolella eli tutkimusaineistona ovat mediassa rakentuneet merkitykset.

Yleisyytensä sekä moninaisten vaikutustensa vuoksi irtisanomiset ovat tärkeä tutkimusaihe (Datta et al. 2010: 282, Shook & Roth 2010). Irtisanomiset ovatkin olleet tutkimuskohteena monilla eri tieteenaloilla ja niitä on tutkittu useista eri teoreettisista ja metodologisista näkökulmista (Datta et al 2010: 283). Eniten irtisanomisista on tehty tutkimusta irtisanova organisaatio ja sen toiminta tarkastelun kohteena. Useita tutkimuksia on tehty esimerkiksi irtisanomisten vaikutuksista irtisanovan organisaation toimintaan; sen suorituskykyyn, tulokseen, toimintaan ja kannattavuuteen (esimerkiksi Tsai & Yen 2008, Datta et al. 2010, Mellahi & Wilkinson 2010), työntekijöihin (esimerkiksi McKinley et al. 1995, Chreim 2003, Tsai & Yen 2008, Shook & Roth 2010, Mellahi & Wilkinson 2010, Sitlington & Marshall 2011), sidosryhmiin (esimerkiksi Kammeyer-Mueller 2001), innovatiivisuuteen (esimerkiksi Mellahi & Wilkinson 2010) sekä myös irtisanomisten syistä ja tavoitteista (esimerkiksi Budros 1999, Tsai & Yen 2008, Shook & Roth 2010). Irtisanomisista tehdyissä tutkimuksissa on huomattu, että irtisanomisten vaikutukset irtisanovaan yritykseen ja niiden toimintaan ovat laajoja (Shook & Roth 2010).

2.1 Organisaatiomuutosten tutkimus organisaation sisäisessä kontekstissa

Irtisanomisten vaikutusten lisäksi organisaation viestintä on tärkeässä roolissa irtisanomistilanteessa ja varsinkin organisaatioiden sisäistä viestintää on tutkittu suhteellisen paljon. Esimerkiksi henkilöstöhallinnon sekä organisaation hallinnollista retoriikkaa tutkittu useissa tutkimuksissa. Myös yritysjohdon diskursiivisia käytäntöjä ja retorisia johdon strategioita on tutkittu useissa eri tutkimuksissa. (Kuronen et al. 2005: 249.) Useissa tutkimuksissa on todettu retoriikan ja puheen tärkeä rooli erilaisten toimien ja käytäntöjen, tässä tapauksessa irtisanomisten, legitimoinnissa ja merkityksellisiksi tekemisessä.

Organisaation kontekstissa irtisanomisille rakentuneita merkityksiä on tutkinut esimerkiksi Anna-Maija Lämsä. Lämsän (2001a) väitöskirjan tutkimukset käsittelevät irtisanomisia sekä erityisesti yritysjohtajien velvollisuuksia irtisanomistilanteessa. Väitöskirjan tutkimukset on toteutettu syvähaastatteluin ja tutkimuksissa on keskitytty erityisesti irtisanomistilanteiden johtamisen eettiseen puoleen; luottamukseen sekä moraliin. Lämsä (2001a: 18–22) perustelee irtisanomisten tutkimusta kansainvälisen irtisanomisten trendin mahdollisilla vaikutuksilla myös suomalaiseen yhteiskuntaan. Lämsän mukaan irtisanomiset voivat yleistyessään muuttaa yhteiskunnan arvoja sekä moraalijärjestystä, jotka ovat painottaneet hyvinvointia ja vakituisia työsuhteita sekä vastuuta ja huolta toisista ihmisistä. Tämän vuoksi irtisanomisen ilmiötä on tärkeää tutkia. (Lämsä 2001a.)

Lämsä ja Takala (2000) ovatkin tutkineet irtisanomisia eettisestä näkökulmasta tutkimuskohteenaan irtisanovien yritysten johtajien päätöksenteon teoreettinen käsitteellistäminen. Tutkimusaineisto on kerätty syvähaastatteluin. Aineiston diskursiivisen analyysin tuloksena yritysjohtajille rakentui neljä erilaista päätöksentekijän roolia, jotka kuvaavat erilaisia eettisiä näkökulmia päätökseen. Näitä yritysjohtajille haastatteluissa rakentuvia rooleja olivat rationaalinen johtaja, itsenäinen johtaja, marionetti sekä emotionaalinen yksilö. (Lämsä & Takala 2000.) Lämsä (1999) puolestaan on tutkinut myös yritysjohdon ilmaisuja irtisanomisista sekä ilmaisuissa rakentuvia merkityksiä. Analyysin tuloksena selvisi yritysjohtajien irtisanomisten legitimoinnin eli toiminnan oikeuttamisen tapoja. Näitä tapoja ovat yritysjohdon tapa korostaa tehokkuutta ja irtisanomisten tarkoituksenmukaisuutta,

omaa asemaansa sekä käyttää talouden ilmaisuja puhuttaessa irtisanomisista. (Lämsä 1999.)

Lämsä ja Savolainen (2000) puolestaan ovat tutkineet johtajien sitoutumista sekä sitoutumisen tapoja irtisanomistilanteessa. Haastatteluihin perustuvan diskursiivisen analyysin tuloksena on kaksi sitoutumisen tapaa: palkkioon perustuva sitoutuminen ja luottamukseen perustuva sitoutuminen. Palkkioon perustuvassa sitoutumisessa johtajan sitoutuminen oli seurausta siitä seuraavista eduista: esimerkiksi taloudellisesta hyödystä, statuksesta ja sosiaalisista eduista. Luottamukseen perustuvassa sitoutumisessa sitoutuminen oli seurausta johtajan emotionaalisesta ja arvoihin perustuvasta sitoutumisesta muutokseen. Tutkimuksen tuloksena johtajille määrittäneitä sitoutumisen tapoja olivat passiivinen, laskennallinen, luottamuksellinen ja tasapainoinen sitoutuminen. Passiivisessa sitoutumisen tavassa sekä palkkioon että luottamukseen perustuvan sitoutumisen taso oli matala. Laskennallisessa luottamuksen tavassa sitoutuminen rakentui palkkioon perustuen, luottamukseen perustuvan sitoutumisen ollessa matalaa. Luottamuksellinen sitoutuminen perustui luottamukseen ja siinä palkkion vaikutus sitoutumiseen oli pieni. Tasapainoinen sitoutumisen tapa perustui puolestaan sekä luottamukseen että palkkioon. (Lämsä & Savolainen 2000.)

Lämsän mukaan hänen väitöskirjan (2001a) tutkimuksien tulokset osoittavat, että irtisanomisten ja liikkeenjohdon suhdetta kuvaa taloudellinen rationaalisuus, organisaation tehokkuuden ja kannattavuuden korostaminen. Lämsän mukaan irtisanomisia ei useinkaan kyseenalaisteta, vaan ne hyväksytään muutosstrategiana. Tällaista kuvaa irtisanomisista rakentaa työntekijöistä välittämisen marginalisointi, irtisanomisten oikeuttaminen yksinkertaisilla taloudellisilla perusteilla ja organisaation tavoitteilla sekä lyhyen tähtäimen taloudellisella ajattelulla. Lisäksi irtisanomispäätöksen tekijyys rakentuu usein kasvottomalle toimijalle.

Erkama (2010) puolestaan on tutkinut Volvon uudelleenjärjestelyjä ja niiden seurauksena olevaa päätöstä Suomessa sijaitsevan organisaatioyksikön sulkemisesta. Uudelleenjärjestelyiden tavoitteena oli vähitellen siirtää kaikki toiminta Suomessa lopettavasta yksiköstä Puolaan. Erkaman (2010) mukaan uudelleenjärjestelyjä tekevät organisaatiot ovat diskursiivisen valtakamppailun näyttämöjä, joissa

organisaatioiden eri toimijaryhmät muodostavat erilaisia merkityksiä muokatakseen yrityksen sosiaalista todellisuutta oman etunsa mukaisiksi. Erkaman (2010) tutkimuksen kohteena onkin sulkemispäätöksen vastustus organisaation työntekijöiden sekä paikallisjohdon toimesta sekä vastustusta rakentavat diskursiiviset kamppailut. Volvon konsernitason johto on valtakamppailun toisena, sulkemispäätöstä puoltavana osapuolena. Uudelleenjärjestelyprosessi kesti kuusi vuotta ja tutkimusaineisto kerättiin tänä aikana haastatteluin. Lisäksi tutkimusaineistona käytettiin myös yrityksen dokumentteja, lehtiartikkeleita sekä julkaisuja. (Erkama 2010.)

Erkaman (2010) tutkimuksen analyysin tuloksena on neljä diskursiivista kamppailua: keskustelun teemojen relevanttiuden kamppailu, kamppailu esittämällä taloudellisia faktoja diskursiivisina resursseina, oman ja muiden identiteettien rakentumisen välinen kamppailu sekä organisaatioiden ideologioiden tulkitsemisen kamppailu. Keskustelun teemojen relevanttiuden kamppailussa paikallisten toimijoiden puheessa esiin nousevia teemoja olivat muun muassa tuotannon laatu, kokenut työvoima, työntekijöiden tietotaito sekä asiakkaista huolehtiminen. Globaalilla tasolla esiin nousevana teemana puolestaan oli toiminnan tehostaminen. Taloudellisten faktojen kamppailussa vastakkain olivat säästöt ja osaaminen. Identiteettien välisessä kamppailussa paikallisella tasolla identiteetti rakentui räätälöityjen tuotteiden tarjoajana ja asiakkaiden tarpeisiin vastaavana yksikkönä, kun taas Puolan tehdas nähtiin keskittyneenä standardituotteisiin. Ideologioiden välisessä kamppailussa globaalilla tasolla uudelleenjärjestelyiden ideologia rakentui väistämättömänä ja luonnollisena seurauksena toimialan kehittymiselle kun taas paikallisella tasolla globaali ideologia haastettiin korostamalla yksikön tärkeyttä, työntekijöiden osaamista sekä niiden tarjoamia etuja koko organisaatiolle. (Erkama 2010.)

Erkaman (2010) tutkimuksen tuloksena ovat diskursiivisen kamppailun tuloksena määrittyvät globalisaation sekä paikallisen kapitalismin diskurssit. Nämä diskurssit sekä haastavat että oikeuttavat uudelleenjärjestelypäätöstä. Globalisaation diskurssi määrittyy neoliberalistisen talouden ajatusten pohjalta. Uudelleenjärjestelyt ja yksiköiden sulkeminen määrittyvät globalisaation seurauksena rationaalisiksi ja väistämättömiksi päätöksiksi. Globalisaation diskurssia haastaa paikallisen kapitalismin diskurssi. Se haastaa globalisaation diskurssia osoittamalla toimintojen

siirtämisen halvempaan maahan irrelevantiksi paikallisen yksikön etujen avulla. Vaikka uudelleenjärjestelyjä vastustavilla ryhmillä on harvoin mahdollisuutta vaikuttaa järjestelyiden lopputulokseen, on vastustuksella Erkaman (2010) mukaan kuitenkin vaikutusta organisaation jaettujen merkitysten, identiteettien sekä organisaation ideologioiden määrittymiseen. Lisäksi päätöstä voidaan kyseenalaistaa ja laittaa näin alulle diskursiivinen merkityskamppailu. (Erkama 2010.)

Erkama on myös yhdessä Vaaran (2010) kanssa tutkinut näissä retorisisissa kamppailuissa rakentuneita legitimoinnin keinoja Volvon irtisanomisten kontekstissa. Myös tämän tutkimuksen tutkimusaineistona on Volvon yhteistoimintaneuvottelujen aikana haastatteluin sekä observoinnin avulla kerätty tieto sekä organisaation ja median tuottama materiaali yhteistoimintaneuvotteluista. Tutkimuksen tuloksena Erkama ja Vaara (2010) löysivät viisi erilaista retorisen legitimaation tapaa, joilla pyrittiin rakentamaan oikeutusta tai vastustusta yksikön sulkemiselle. Nämä viisi tapaa olivat rationalististen argumenttien käyttäminen, emotionaalisten ja moraalisten argumenttien käyttäminen, auktoriteettiin perustuvien argumenttien käyttäminen, autopoettisten narratiivien käyttäminen sekä toimialan tulevaisuuteen liittyvien narratiivien käyttäminen. (Erkama & Vaara 2010.)

Erkaman ja Vaaran (2010) mukaan irtisanomisten legitimaatio rakentuu rationaalisten argumenttien kautta muun muassa yrityksen taloudellisen suorituskyvyn parantumisena ja tulevaisuuden tuottojen turvaamisena edullisempien kustannusten maassa. Ylin johto näki yksikön osana suurempaa organisaatiota, kun taas paikallisella tasolla yksikkö nähtiin tärkeäksi toimijaksi. Yksikön sulkemista vastustava paikallinen johto, työntekijät sekä suomalainen media perustivat argumenttinsa siihen, että yksikkö on tuottava ja kannattavampi kuin moni muu organisaation yksikkö. Emotionaalisten ja moraalisten argumenttien avulla rakentuvan vastustuksen merkitykset rakentuvat päätöksen moralisoinnin avulla. Päätöstä vastustavan osapuolen moraalisisina argumentteina olivat muun muassa työttömyyden lisääntyminen, iäkkäiden työntekijöiden työllistymisen vaikeus sekä työntekijöistä välittäminen. Ylin johto perusteli päätöstään ”valitettavana mutta välttämättömänä” ja sivuutti näin emotionaalisen ja moraalisen vastuunsa täysin. Auktoriteettiin perustuvilla argumenteilla yksikön sulkemista perusteltiin ”korkeammalla tasolla” tehdyillä päätöksillä. Sulkemista vastustavan puolen

argumentointi puolestaan rakentui tässä diskurssissa menetelmän epäreiluteen ja yrityksen johdon tekopyhyyteen perustuen. Sulkeminen koettiin epäreiluna, sillä työntekijät kokivat saavansa vääriä toiveita siitä, että tehokkuutta parantamalla yksikön sulkeminen oltaisi voitu välttää. (Erkama & Vaara 2010.)

Erkaman ja Vaaran (2010) mukaan autopoeettisten narratiivien avulla argumentointi tarkoittaa argumentoinnin rakentumista esimerkiksi organisaation strategiaan perustuen. Ylimmän johdon puheessa yksikön sulkeminen rakentui loogisena ja tarpeellisena askeleena. Sulkemista vastustava osapuoli sen sijaan rakensi vastustusta muun muassa työntekijöiden spesifiin tietoon ja osaamiseen perustuen. Legitimaatio ja vastustusstrategiat rakentuivat historian, nykyisyyden ja tulevaisuuden narratiiveissa. Paikallisella tasolla työntekijät vetosivat historiallisesti rakentuneeseen tietoon ja kompetenssiin kun taas johto perusteli toimintaansa tulevaisuuden tavoitteilla. Toimialan tulevaisuuteen perustuva argumentointi eli ”kosmos” argumentoi sulkemispäätöstä sen välttämättömyyden sekä kilpailijoiden samanlaisten toimenpiteiden avulla. Paikalliset toimijat pyrkivät puolestaan haastamaan näitä argumentteja muun muassa asiakasorientoituneella näkökulmallaan. (Erkama & Vaara 2010.) Erkaman ja Vaaran (2010) tutkimuksen tulokset rakentuvat hyvin samalla tavoin kuin Erkaman (2010) tutkimuksessa ja tutkimuksen tuloksena olevan vastakkainasettelun voidaan nähdä rakentavan vastaavanlaisia paikallisen ja globaalin toimijan diskursseja kuten Erkaman ja Vaaran (2010) tutkimuksessa rakentuu.

Yksi tuoreimmista irtisanomisista diskurssianalyttisellä tutkimusotteella tarkastelevista tutkimuksista on Taru Vuontisjärven (2013) tutkimus. Tutkimuksen analyysin kohteena on yritysten tilinpäätöksissä rakentuva irtisanomispuhe ja tutkimuksen näkökulma rakentuu yritys vastuun ja liiketoiminnan etiikan pohjalta. Tutkimuksen tuloksena löytyneitä diskursseja ovat rationalisoinnin, normalisoinnin, välttämättömyyden, tunteiden ja moraalien loitontamisen sekä moralisoinnin diskurssit. Kuten myös Erkaman ja Vaaran (2010) tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa rationalisoinnin diskurssi rakentuu esimerkiksi irtisanomispäätöksen välttämättömyyden sekä päätöksen tuloksena lisääntyvän tehokkuuden arvostamisen kautta. Rationalisoinnin diskurssissa irtisanomiset perustellaan myös esimerkiksi yhdistämällä ne muihin liiketoiminnan käytäntöihin, kuten asiakaspalvelun

parantamiseen tai uuden teknologian käyttöönottoon, väistämättöminä toiminnan jatkumiseksi, positiivisena asiana organisaatiolle ja rutiininomaisena johdon strategiana. Vuontisjärven mukaan aineistossa rakentuu kuva yrityksistä jopa koneen tavoin toimivina systemaattisina, järjestelmällisinä ja tehokkaina toimijoina, joiden toiminnan lopputulos rakentuu tärkeämmäksi kuin keinot siihen pääsemiseksi. Rationalistinen näkemys irtisanomisista voi Vuontisjärven mukaan myös lisätä yritysten näkemystä työntekijöistä helposti vaihdettavissa olevina objekteina ja resursseina. Rationalistisen diskurssin rakentamat merkitykset irtisanomisista voidaan nähdä suunnattuna erityisesti osakkeenomistajille. (Vuontisjärvi 2013.)

Vuontisjärven (2013) normalisoinnin diskurssi rakentuu esittämällä irtisanomiset täysin tavallisena, rutiininomaisena organisaatiokäytäntönä muiden organisaatiokäytäntöjen rinnalla sekä johdon strategiana. Välttämättömyyden diskurssi puolestaan rakentuu yrityksen tarpeesta sopeutua ympäröiviin markkinavoimiin, joiden armoilla se toimii. Tällöin organisaatio esitetään rationaalisenä toimijana, joka vastaa osakkeenomistajien intresseihin kasvattamalla yrityksen arvoa. Välttämättömyys irtisanomistoimille rakentuu myös muun muassa evoluutioprosessin tuloksena tai globalisaation seurauksena, jota ei voida välttää. Vuontisjärven tutkimusaineistossa irtisanomiset rakentuvat rationalistisena ja tarpeellisena toimena eikä niihin liity moraalisia tai tunteellisia näkökulmia. Tunteiden ja moraalien loitontamisen diskurssi rakentuu käyttämällä vain positiivisia termejä irtisanomistoiminnoista, mahdollisia negatiivisia seurauksia ei mainita. Tutkimuksessa irtisanomisten eettistä puolta ja yritysten sosiaalista vastuuta tuo esiin vain moralisoinnin diskurssi. Tässä diskurssissa esiin tuodaan yrityksen eettistä puolta ja huolta irtisanotuista työntekijöistä sekä heille tarjottavaa apua. Moralisoinnin diskurssissa irtisanomispäätökset esitetään myös yhteistyössä käytyjen neuvotteluiden tuloksena ja vaikeina päätöksinä irtisanovalle yritykselle. Myös tämä diskurssi argumentoi irtisanomispäätöstä ja hakee sille oikeutusta eli legitimaatiota. Moraalinen diskurssi on kuitenkin muihin diskursseihin verrattuna heikko ja vajavainen. (Vuontisjärvi 2013.)

Vuontisjärven (2013) mukaan hänen tutkimuksensa tuloksina olevien diskursiivisten strategioiden voidaan nähdä tuottavan valtasuhteita, joissa osakkeenomistajia pidetään yrityksen tärkeimpänä sidosryhmänä. Tämän ajattelutavan voidaan

Vuontisjärven mukaan nähdä marginalisoivan perinteisiä pohjoismaalaisia malleja, joissa osakkeenomistajien on odotettu tukevan organisaatioita niiden kohtaamissa kriiseissä, joista on yritetty selvittää ilman irtisanomisia. Diskursseissa rakentuvien merkitysten voidaan Vuontisjärven mukaan myös nähdä heikentävän työntekijöiden asemaa etäännyttämällä yritykset perinteisestä sosiaalisesta sopimuksesta, jonka mukaan yritykset on nähty pitkien työsuhteiden takaajina ja valtioiden verotulojen tuojina. Vuontisjärvi on tutkimuksensa tuloksena todennut myös, että irtisanomisuutisoinnissa käytettävä kieli on usein formaalia ja talouden termeillä rakennettua. Uutisoinnin fokus on ryhmissä ja numeroissa eikä yksilöihin ei kiinnitetä huomiota. Näin yrityksen vastuuta saada hälvennettyä ja puhuja saadaan etäännytettyä aiheesta. Yritys voidaan myös esittää ikään kuin elävänä olentona, jota täytyy irtisanomisella esimerkiksi ”tervehdyttää” tai ”elvyttää”. Näin voidaan korostaa yrityksen selviytymisen tärkeyttä suhteessa selviytymisen seurauksiin eli irtisanomisiin. Uutisoinnissa irtisanomiset esitetään usein jonkin asian seurauksena tai keinona lopputuloksen saavuttamiseksi, kuten parantamaan tehokkuutta. (Vuontisjärvi 2013.)

Löysin käyttämilläni hakusanoilla ”irtisanominen” ja ”diskurssianalyysi” sekä ”downsizing” ja ”discourse analysis” huomattavasti vähemmän ulkomaisia diskursiivisella otteella tehtyjä irtisanomisten ja organisaatiomuutosten tutkimuksia kuin kotimaisia. Kuitenkin esimerkiksi Hirsch ja De Soucey (2006) ovat tutkineet yritysten uudelleenjärjestelyiden syiden ja seurausten retoriikan rakentumista. Myös heidän tutkimuksensa tuloksena selvisi, että uudelleenjärjestelyissä käytetty retoriikka esittää irtisanomiset mahdollisimman positiivisen lopputuloksen valossa. Hirsch ja De Souceyn (2006) mukaan irtisanomiset yritysjohton toimina ovat pitkälle legitimoituja eikä niitä juuri kyseenalaisteta. Aggerholm (2014) on puolestaan tutkinut irtisanomistilanteesta selvinneiden työntekijöiden puheessa rakentuvia identiteettejä diskursiivisella tutkimusotteella. Aggerholmin (2014) mukaan irtisanomistilanteella on vaikutusta paitsi irtisanottujen työntekijöiden, myös jäljelle jäävien työntekijöiden viestintään, odotuksiin, asenteisiin ja suhtautumiseen yritykseen. Näitä on syytä tutkia, jotta irtisanova organisaatio voisi irtisanomisten jälkeenkin toimia tehokkaasti. Tutkimus toteutettiin haastatteluin ja sen tuloksena selvisi työntekijöiden identiteettien rakentuminen turvallisuuden, organisaatioon

sitoutumisen, turvattomuuden tunteiden sekä organisaatioon sitoutumisen puutteen diskursseissa. (Aggerholm 2014.)

2.2 Organisaatiomuutosten tutkimus median kontekstissa

Organisaatiomuutoksia ja irtisanomisia on tutkittu myös analysoiden niiden diskursiivista rakentumista erilaisissa median tuottamissa tutkimusaineistoissa. Alun perin median tutkimus nousi näkyvästi esille 1970-luvun loppupuolella. Tutkittaessa median ja yleisön suhdetta, tutkimuskysymys on perinteisesti ollut, mitä media tekee yleisölle, eli miten mediaesitykset vaikuttavat vastaanottajiin. Tällöin huomio kiinnittyy pelkästään mediaesityksiin, eikä ota huomioon yleisöä vuorovaikutteisena toimijana. Vasta myöhemmin on alettu kiinnittää huomiota myös kysymykseen siitä, mitä yleisöt tekevät medialle, sekä median ja yleisön suhteen vuorovaikutuksellisuuteen. (Nieminen & Pantti 2004: 121–123.)

Median tutkimisen diskurssianalyttiset suuntaukset voidaan sijoittaa osaksi kulttuurintutkimusta. Kulttuurintutkimuksen nousu on osa yhteiskuntatieteiden lingvististä, tulkinnallista, diskursiivista ja laadullista käännettä, joka korostaa viestin ja kommunikoinnin luonnetta merkityksiä tuottavana toimintana. (Väliaverron 1998: 13.) Kielen tärkeyden yhteiskuntatieteissä ovat nostaneet esiin filosofian, sosiologian, sosiaalipsykologian, kulttuuriantropologian ja viestintäteorian tutkijat (van Dijk 1985). Viime vuosina diskurssianalyttinen tutkimus on saanut enenevässä määrin jalansijaa myös yhteiskuntatieteen ja organisaatiotutkimuksen aloilla (Luukka 2000: 133).

Esimerkiksi Vaara ja Tienari (2002) korostavat organisaation ulkopuolisen viestinnän ja siinä rakentuvien diskurssien tutkimisen tärkeyttä. Heidän mukaansa diskurssit muokkaavat kollektiivisia ymmärryksiä eri ilmiöistä jatkuvasti, minkä vuoksi niiden tutkiminen on tärkeää. Esimerkiksi Vaaran ja Tienarin tutkimien organisaatiomuutosten, yritysostojen ja fuusioiden, sekä irtisanomisten, laajemmista yhteiskunnallisista seurauksista ei ole tehty juurikaan tutkimusta (Vaara & Tienari 2002: 278). Syynä tähän on Vaaran ja Tienarin mukaan muun muassa se, että mediaa pidetään kaukaisena areenana organisaatioille sekä johdon työlle. Organisaatio tuottaa sisäistä materiaalia, kuten tarinoita, myyttejä ja narratiiveja, organisaation

sisällä ja päästää ulospäin ulkoista materiaalia, kuten julkisia lausuntoja sekä vuosiraportteja. Tämän vuoksi mediaa on pidetty sekundääriareenana organisaatioiden viestinnässä. Vaaran ja Tienarin mukaan on kuitenkin erittäin tärkeää ylittää nämä kuvitteelliset rajat yrittäessä ymmärtää, kuinka organisatoriset ilmiöt merkityksellistetään, perustellaan ja legitimoidaan laajemmassa sosiokulttuurisessa kontekstissa ja mitä seurauksia tällä on. (Vaara & Tienari 2002: 276–280.) Organisaatiomuutosten yhteydessä sanomalehti uutisoinnin kontekstissa rakentuvista diskursseista ovat tehneet tutkimusta erityisesti Vaara ja Tienari. He ovat useissa eri tutkimuksissa tutkineet merkitysten rakentumista yritys fuusioiden ja yritysostojen yhteydessä. Irtisanomisuutisoinneissa rakentuvia diskursseja ei sen sijaan ole tutkittu niin paljoa, mutta niitä ovat tutkineet esimerkiksi Lämsä (2001b) sekä Hirsto ja kumppanit (2010).

2.2.1 Irtisanomisten diskurssiivinen tutkimus media-aineistossa

Lämsä (2001b) on tutkinut sosiaaliskonstruktiiiviseen näkemykseen perustuen irtisanomisia suorittavien yritysjohtajien ja heidän identiteettiensä rakentumista sekä irtisanomisille rakentuneita merkityksiä suomalaisissa sanoma- ja aikakauslehdissä diskurssianalyysi tutkimusmenetelmänään. Tutkimuksen tuloksena rakentui myös neljä diskurssia, joiden avulla irtisanomisille rakennetaan oikeutusta ja perustellaan. Näitä diskursseja ovat itsestäänselvyyden, piilevän pelastuksen, vahinkokontrollin ja hyväksikäytön diskurssit. Johtajille rakentuvia identiteettejä ovat välikätenä toimiva, sankarillinen pelastaja, piilossa oleva toimija sekä hiljainen osallistuja. (Lämsä 2001b.)

Lämsän (2001b) mukaan ylitse muiden kohoava näkemys irtisanomisiin on näkemys niiden itsestäänselvydestä. Tätä näkemystä ei myöskään kyseenalaisteta, vaan se hyväksytään läpi aineiston. Itsestäänselvyyden diskurssissa irtisanomiset rakentuvat väistämättömänä seurauksena esimerkiksi materiaalien hinnan nousulle, kysynnän laskulle tai varautumisena tulevaisuuden tapahtumiin, kuten globalisaatioon tai kilpailun kovenemiseen. Irtisanomisia myös perustellaan liiketoiminnalle ominaisella kielenkäytöllä. Piilevän pelastuksen diskurssi puolestaan rakentuu esimerkiksi kertomuksena uusista omistajista, jotka pelastavat yrityksen kasvottoman suuromistajan aikeilta sulkea yritys. Diskurssi kuitenkin esittelee vain tämän puolen

asiasta eikä sitä, että pelastus vaati myös irtisanomisia. Vahinkokontrollin diskurssi puolestaan esittää irtisanomiset vahinkona, jota tulee kontrolloida. Tässä diskurssissa toimijana on usein yrityksen ulkopuolinen konsultti, joka minimoi irtisanomisista aiheutuneet vahingot, johdon ollessa piilossa olevia toimijoita. Tällöin yritys ottaa vastuun aiheuttamastaan ongelmasta, eli irtisanomisista. Hyväksikäytön diskurssi rakentuu suomalaisen sosiaalijärjestelmän hyväksikäytön pohjalle. Se pitää irtisanomisten etuna sitä, että esimerkiksi vanhimmat työntekijät voivat jäädä aiemmin eläkkeelle. Aineistossa johdolle rakentuvat identiteetit rakentavat kuvaa johdosta syyttöminä irtisanomistilanteeseen, sillä irtisanomispäätös nähdään kasvottoman joukon tekemänä päätöksenä, jota johto toteuttaa. Taustalla oleva oletus on, että irtisanomiset ovat tehokas muutosstrategia yrityksen toiminnan parantamiseksi. (Lämsä 2001b.)

Myös Hirsto (2010) on väitöskirjansa tutkimuksissa tutkinut taloudellisen toiminnan diskursiivista rakentumista; miten irtisanomisten ilmiö, toimijat ja toiminnot merkityksellistetään irtisanomisia käsittelevissä teksteissä ja merkitysjärjestelmissä ja mitä seurauksia tällä on. Hirsto tarkastelee väitöskirjassaan myös talouden ja yhteiskunnan suhteita sekä yritysten taloudellisen toiminnan vastuullisuutta diskurssiteoreettisesta näkökulmasta sekä sitä, millaiset kulttuuriset merkitysjärjestelmät eli diskurssit hallitsevat ja haastavat merkityksenantoa talouden ja yhteiskunnan merkitysalueella. (Hirsto 2010.) Hirston ja Moisanderin (2010) tutkimuksen tarkastelun kohteena ovat myös yritysten ja muiden yhteiskunnan toimijoiden roolit ja vastuut yritysjärjestelyä koskevassa mediakeskustelussa. Lähtökohtana tutkimukselle on oletus, että merkityksellistäessä yritysten toimintaa tietystä diskurssista käsin, merkityksellistetään samalla muidenkin yhteiskunnan toimijoiden oikeuksia ja vastuita. Tutkimuksen case-tapauksena on Nokian matkapuhelinten muoviosia valmistaneen Perloksen irtisanomiset sekä tehtaiden sulkeminen vuonna 2007. Tutkimus toteutettiin analysoimalla Helsingin Sanomien ja Kauppalehden kirjoituksia irtisanomisista kriittisen diskurssianalyysin viitekehyksessä. (Hirsto & Moisander 2010.)

Tutkimuksensa tuloksena Hirsto ja Moisander (2010) tunnistivat kaksi erilaista, mutta toisiinsa liittyvää diskurssia, sijoittajavetoisen ja moralistisen representaation. Sijoittajavetoinen eli ekonomistinen representaatio eli diskurssi esittää yritysten

uudelleenjärjestelyt etupäässä myönteisessä valossa, ja moralistinen representaatio kielteisessä valossa. Ekonomistinen diskurssi näkee yritysten tärkeimpänä tehtävänä voiton tavoittelun ja rakentaa irtisanomisille oikeutusta tämän ajatuksen pohjalta. Moraalinen diskurssi puolestaan tarjoaa yhteiskunnallisen näkökulman irtisanomisiin ja niiden seurauksiin. Molemmat representaatiot kuitenkin korostavat yksilön velvollisuuksia ja vastuuta. (Hirsto & Moisander 2010.)

Toisessa Hirston (2010) väitöskirjan tutkimuksessa Hirsto, Porttikivi ja Moisander (2010) ovat puolestaan tutkineet internetissä käytävän keskustelun roolia yritystoiminnassa. Tutkimus toteutettiin analysoimalla, kuinka irtisanomisista keskustellaan kahden sanomalehden internetsivuilla. Hirsto (2010) onkin päätenyt väitöskirjansa eri tutkimuksien tuloksena siihen, että suomalaisessa yhteiskunnassa taloutta ja yhteiskuntaa merkityksellistetään ekonomistisen ja moraalisen diskurssin kautta. Molemmat diskurssit esiintyvät internetin keskustelupalstojen ja sanomalehtien keskusteluissa. Hänen mukaansa vain internetissä käytävässä keskustelussa ekonomistista diskurssia haastetaan moraalisella diskurssilla ja velvoittamalla yrityksiä pohtimaan päätöksensä yhteiskunnallisia seurauksia. Sanomalehtien irtisanomiskeskustelussa moralisoiva ja ekonomistinen diskurssi esiintyvät rinnakkain. Tällöin yrityksiltä odotetaan lain ja sopimusten noudattamista ja vastuunkantoa ja työntekijöiltä omasta elämästään vastuun kantamista, eli toisin sanoen varautumista yritysten uudelleenjärjestelyihin. (Hirsto 2010.)

Myös Mäkelä ja Näsi (2010) ovat tutkineet irtisanomisia eettisestä näkökulmasta ja pyrkineet ymmärtämään yritysten yhteiskuntavastuun legitimaation eli oikeutuksen rakentumista irtisanomistilanteessa. Tutkimuksen kohteena on case-yritys, joka sulki suuren tehtaansa Suomessa ja samalla irtisanoi tuhansia työntekijöitään. Myös tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto on kerätty sanomalehtiartikkeleista sekä yrityksen julkaisuista, muun muassa tilinpäätöksistä, ja se ymmärretään sosiaalisen konstruktionismin teorioiden kautta. Tutkimuksen tuloksena on yrityksen johdon ja sidosryhmien huomattavan erilainen suhtautuminen yhteiskuntavastuuseen. Näkemuserot johtuivat siitä, että yritys korosti asemaansa osana globaalia liiketoimintaa ja työntekijät näkivät yrityksen paikallisena työnantajana. Yritysjohdon ja yrityksen edustajien puheessa dominoi taloudellinen ja ekonomistinen näkökulma irtisanomisiin ja yrityksen yhteiskuntavastuuseen. Yritys

korosti taloudellista vastuullisuuttaan globaalina toimijana ja piti vastualueenaan taloudellisen kilpailukykyä ylläpitämistä sekä osakkeen omistajien arvon kasvattamista, kun taas työntekijät eivät hyväksyneet tiukkoja vaatimuksia tuloksen tekemisestä muiden sidosryhmien kustannuksella. Työntekijät vaativatkin yritykseltä näyttöjä paikallisesta ja sosiaalisesta vastuullisuudesta. (Mäkelä & Näsi 2010.) Samansuuntaisia tuloksia paikallisen ja globaalin diskurssin ristiriidoista ovat saaneet myös Erkama (2010) sekä Erkama ja Vaara (2010) tutkimuksissaan.

2.2.2 Organisaatiomuutosten diskursiivinen tutkimus media-aineistossa

Irtisanomisten lisäksi myös muita organisaatiomuutoksia on tutkittu analysoimalla median tuottamassa aineistossa rakentuvia merkityksiä diskurssianalyysia tutkimusmenetelmänä käyttäen. Esimerkiksi Vaara ja Tienari (2002) ovat tutkineet yritysfuusioiden ja yritysostojen diskursiivista rakentumista median esityksissä. Käyttäen kriittistä diskurssianalyysia tutkimusmenetelmänään, Vaara ja Tienari tutkivat erityisesti toiminnan oikeuttamisen, legitimitoinnin sekä kansallistamisen diskursiivista rakentumista kolmen historiallisesti merkittävän yritysoston tai yritysten fuusioitumisen kautta. Tutkimuksen tuloksena rakentuu neljä erilaista diskurssityyppiä; rationalistinen, kulttuurinen, sosiaalinen ja individualistinen diskurssi. Aineistossa nämä diskurssit esiintyvät usein yhteydessä toisiinsa sekä toisiinsa kietoutuneita. (Vaara & Tienari 2002.)

Vaaran ja Tienarin (2002) analyysin tuloksena oleva rationalistinen diskurssi on tutkimuskontekstin hallitsevin diskurssi. Kuten myös esimerkiksi Lämsän ja Takalan (2010), Erkaman ja Vaaran (2010) ja Vuontisjärven (2013) tutkimuksissa, rationalistinen diskurssi esittää yritysostot ja -fuusiot välttämättöminä ja väistämättöminä yrityksille ja niiden toiminnan jatkumiselle. Tässä diskurssissa ääneen pääse yleensä vain yritysjohto. Kulttuurinen diskurssi puolestaan esittää organisaatiomuutokset kulttuurisina vastakkainasetteluina osallisina olevien organisaatioiden välillä. Vastakkainasettelujen aiheina ovat organisaatioiden ominaisuudet sekä niiden asemat organisaatiomuutoksessa, esimerkiksi, toisen osapuolen järjestelystä saama etu sekä kansallinen vastakkainasettelu. Tähän diskurssiin liittyy myös uuden organisaation myötä syntyvän uuden yrityskulttuurin ja identiteetin korostaminen. Sosiaalinen diskurssi puolestaan sitoo yritysostojen ja -

fuusioiden syitä ja seurauksia laajempaan sosiaaliseen kontekstiin. Tässä diskurssissa näkemys on kriittisempi ja ääneen pääsevät myös eri yrityksen sidosryhmät. Vaaran ja Tienarin (2002) mukaan sosiaalista diskurssia ei usein edes esiinny, ellei tapaukseen liity myös jokin toinen, organisaatiomuutokseen vaikuttava taho, kuten esimerkiksi kilpailuvirasto tai Euroopan Unioni. Neljäs tutkimuksen diskursseista eli individualistinen diskurssi esittää, kuinka media rakentaa merkityksiä keskittymällä organisaatioiden päätoimijoiden piirteisiin, esimerkiksi johtajien persooniin. Tällöin tapahtuma personifioituu tiettyyn henkilöön ja hänestä voidaan rakentaa kuvaa esimerkiksi oston tai fuusion voittajana tai häviäjänä, selviytyjänä tai sankarina. (Vaara & Tienari 2002.)

Myös Vaara, Tienari ja Laurila (2006) ovat analysoineet kriittisen diskurssianalyysin avulla sanomalehti uutisoinnissa rakentuvia paperiteollisuuden sektorin fuusioiden merkityksiä sekä uutisoinnin tapaa oikeuttaa niitä, eli fuusioiden legitimaation rakentumista globalissa kontekstissa. Analysoitavat mediatekstit käsittelevät merkittävää suomalaisen ja ruotsalaisen yritysten fuusiota, mikä aloitti aikanaan kansainvälisen paperiteollisuuden yritysjärjestelyiden sarjan (Vaara et al. 2006). Vaara et al. (2006) tutkimuksen tuloksena syntyneitä yritysfuusiota oikeuttavia legitimointistrategioita ovat yritysfuusioiden normalisoiminen, auktoriteettiin vetoaminen, rationalisointi, moralisointi sekä kerronta. Nämä tutkimuksen tuloksena olevat legitimointistrategiat edustavat Vaara et al. (2006) mukaan myös yleisiä legitimointistrategioita.

Normalisoinnin diskurssissa yritysfuusion merkityksiä rakennetaan vertaamalla niitä muihin samantapaisiin organisaatiomuutoksiin sekä mahdollisiin tulevaisuudessa tapahtuviin yritysfuusioihin ja toimintaa perustellaan niiden avulla. Saman lailla rakentuu myös Vuontisjärven (2013) tutkimuksen normalisoinnin diskurssi. Auktoriteettiin vetoamisen diskurssissa toimintaa oikeutetaan vetoamalla muihin samalla lailla toimiviin suuren auktoriteetin omaaviin toimijoihin. Tällöin normalisoinnin ja auktoriteetin diskurssit myös kietoutuvat yhteen. Auktoriteettiin vetoamalla voidaan perustella toimintaa myös viittaamalla esimerkiksi lakeihin, sääntöihin tai sopimuksiin. Vedota voidaan myös muihin lähteisiin kuten asiantuntijoihin, analytikoihin, alan ekspertteihin, yrityksen edustajiin tai kilpailuviranomaisiin tai jopa markkinoihin. Kuten myös aiemmissa rationalistisen

diskurssin esitelleissä tutkimuksissa, rationalisoinnin eli järkeistämisen diskurssissa vedotaan uuden toiminnan tavan paremmuuteen verrattaessa entiseen tapaan. Näitä etuja voivat olla muun muassa kasvu, mittakaavaedut, tehokkuus, synnergiaedut ja osakkeenarvon kasvattaminen. Moralisointia käytetään yleensä delegitimointiin ja toiminnan kyseenalaistamiseen. Tällöin esiin nostetaan usein kansan tai työntekijöiden intressit. Moralisoinnin diskurssin on aiemmissa tutkimuksissa tuonut esiin muun muassa Hirsto (2010) sekä Vaara ja Tienari (2002). Kerronnan diskurssissa puolestaan tietyt henkilöt tai yritykset esitetään voittajina, häviäjinä, sankareina, vastapuolina tai syyllisinä eli heille rakennetaan tietynlaista identiteettiä. (Vaara et al. 2006.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat hyvin samanlaisia kuin Vaaran ja Tienarin (2002) tutkimuksessa.

Myös Tienari, Vaara ja Björkman (2003) ovat tutkineet yritysostojen diskursiivista rakentumista sanomalehti uutisoinnissa. Myös heidän tutkimuksensa mukaan dominoivassa liiketoiminnan diskurssissa ja retoriikassa yrityskaupat perustellaan ja legitimoidaan välttämättöminä ja pakollisina rationalismin diskurssin kautta. Rationalistisen diskurssin perusteet rakentuvat hyvin samanlaisina kuin muissakin tutkimuksissa, jotka ovat esittäneet rationalistisen diskurssin tutkimuksensa tuloksena ja niitä ovat esimerkiksi talouden mittakaavaedut, yksiköiden synnergia, toimintojen ja prosessien sujuvuus sekä keskittyminen ydinosaamiseen ja kilpailutekijöihin. Nämä legitimoinnintavat rakentavat Tienarin et al. (2003) mukaan globaalin kapitalismin rationalistista diskurssia. Toinen Tienari et al. (2003) aineistossa syntyvä diskurssi on nationalismin diskurssi. Tällöin diskurssissa esitetään eri osapuolten kansallista asemaa suhteessa toisiinsa ja toimintaa oikeutetaan näiden vertailun avulla. Tutkimuksen case-tapauksessa yritysoston osapuolet edustavat eri kansalaisuuksia, jolloin toisiinsa vertailu on helppoa. (Vaara et al. 2003.)

Kuronen, Tienari ja Vaara (2005) ovat puolestaan tutkineet diskurssianalyysillä sanomalehti uutisoinnin toimittajien mikrostrategioita, tekniikoita ja erilaisia retorisia keinoja, joiden avulla haluttu viesti välitetään lukijoille. Heidän mukaansa toimittajien valta vahvistaa ja vaikuttaa lukijoidensa mielipiteisiin on tärkeä diskurssianalyttinen tutkimuskohde. Tutkimuksen tuloksena Kuronen et al. löysivät viisi argumenttia, joiden avulla yritysten uudelleenjärjestelyjä perustellaan. Näitä

legitimaatiodiskursseja, joissa merkitykset rakentuivat, oli esittää uudelleenjärjestelyt tunnettuina tekniikoina muiden irtisanomisten kautta, jolloin ne legitimoidaan jo tunnetusti tehokkaina liiketoiminnan muutoksina, historiaan vetoaminen, ja legitimoinnin strategiana tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen varautuminen. Neljäs legitimoinnin keino oli legitimointi nationalismin avulla. Kansallisuuden avulla voidaan vedota lukijaan ja kertoa dominoivan globaalien liiketoimintaympäristön vaikutuksista. Viides legitimoinnin keino oli myös Vaara et al. (2006) tutkimuksen tuloksena ollut eri toimijoiden personifointi, eli esittäminen esimerkiksi sankareina, voittajina tai häviäjinä. (Kuronen et al. 2005.)

Myös Hellgren, Löwstedt, Puttonen, Tienari, Vaara ja Werr (2002) ovat tutkineet mediassa rakentuvia merkityksiä kansainvälisten yritysfuusioiden sanomalehti uutisoinnissa. Heidän mukaansa yritysfuusioiden uutisoinnissa ekonomistiseen ja taloudelliseen ajatteluun pohjautuvat diskurssit dominoivat keskustelua. Lisäksi tutkimuksen tuloksena on nationalismiin pohjautuva diskurssi. Hellgren et al. (2002) mukaan nämä kaksi diskurssia esiintyvät mediassa kolmen erilaisen diskursiivisen käytännön kautta. Näitä käytäntöjä ovat tosiasioihin perustaminen, rationalisointi sekä tunteisiin vetoaminen. Hellgren ja kumppaneiden mukaan erilaisten toimijoiden, kuten johdon, kyky käyttää erilaisia diskursiivisia strategioita tuodessaan esiin heidän versiotaan todellisuudesta mediassa tai julkisessa keskustelussa, on kriittinen tutkimusalue, ja vaatii lisätutkimuksia. (Hellgren et al. 2002.)

Myös Watson (2003a) on tutkinut irtisanomisten reiluuden ideologista ja symbolista rakentumista organisaatiomuutosten kontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tapoja, joilla ideologiat leviävät johdon diskurssissa sekä työnantaja-työntekijä suhteessa organisaatiomuutosten yhteydessä. Tutkimus on toteutettu analysoimalla organisaation puheita ja lehdistötiedotteita, jotka kuvailevat organisaatiomuutosta. Tutkimuksensa tuloksena Watson kuvaa legitimoinnin, teeskentelyn, yhdentymisen ja pirstoutumisen diskursseissa rakentuvia merkityksiä. (Watson 2003a.)

Watsonin (2003a) tutkimuksessa määrittyvä legitimoinnin diskurssi rakentuu diskursiivisista strategioista, joiden avulla irtisanomisia oikeutetaan ja joiden avulla

irtisanomiset saadaan näyttämään reiluilta. Näitä strategioita ovat rationalisointi, yleistäminen sekä tarinallistaminen. Rationalisoiminen rakentui esimerkiksi irtisanomisten lopputuloksen esittämisen avulla, jolloin taloudellisen tehokkuuden lisääminen merkityksellistyi elintärkeäksi, kun taas työntekijöille rakentui merkityksiä tuotannon resursseina, joita voidaan tarpeen mukaan vähentää. Yleistämisen diskursiivinen strategia rakentuu niin, että joidenkin tahojen intressit esitetään kaikille toimijoille yhteisinä intresseinä, eli irtisanomiset esitetään parhaana päätöksenä kaikille sidosryhmille. Tarinallistamisen avulla irtisanomisia legitimoidaan esimerkiksi tarinan tai historiikin avulla.

Watsonin (2003a) teeskentelyn diskurssi rakentuu peittelemällä organisaation valtasuhteita. Teeskentelyn diskurssi rakentuu korvaamisen, kaunistelun sekä vertauskuvien käyttämisen strategioiden kautta. Korvaamisen diskurssissa voidaan esimerkiksi esittää irtisanomisten negatiiviset seuraukset seurauksena jostain muusta asiasta kuin suoraan irtisanomisista. Kaunistelu rakentuu esittämällä irtisanomiset positiivisessa valossa. Vertauskuvien käyttäminen rakentuu strategiana esimerkiksi esittämällä irtisanomiset termeillä ja adjektiiveilla, jotka kuvaavat esimerkiksi urheilijaa. Irtisanomisten lopputuloksena oleva ”hoikempi ja vahvempi” organisaatio rakentaa positiivista kuvaa lopputuloksesta. (Watsonin 2003a.)

Watsonin (2003a) yhdentymisen diskurssi rakentuu yhteisten symbolien, tekstien, sloganeiden ja artefaktien kautta, jotka rakentavat organisaatiossa yhteistä identiteettiä. Tässä diskurssissa on kaksi legitimoinnin strategiaa: standardointi sekä symbolisointi. Standardoinnin strategiassa sarja standardeja määrittelee organisaation arvot. Symbolisoinnin strategiassa organisaation yhteisiä symboleita tuodaan esiin irtisanomisten oikeuttamisen yhteydessä. Neljännen diskurssin, eli pirstoutumisen diskurssin tavoitteena on erottaa enemmän kuin yhdistää. Tavoitteena on erottaa ihmisiä ja ideoita väheksymällä vaihtoehtoisia ideoita ja päätöksiä. Diskurssissa rakentuu vastakkaisasettelua esimerkiksi entisen ja uuden välille. Uusi merkityksellistetään diskurssissa vanhaa paremmaksi. Lisäksi irtisanomiset esitetään myös luonnollisina ratkaisuuina, joihin ei liity mitään poikkeavaa.

2.3 Yhteenveto aiemmasta tutkimuksesta

Aiempi irtisanomisten ja organisaatiomuutosten tutkimus rakentaa varsin yhtenäistä kuvaa irtisanomisista sekä organisaatiomuutoksista. Useat tutkimukset toteavat irtisanomisten olevan melko legitimoitu yrityskäytäntö, jota ei juurikaan kyseenalaisteta (Lämsä 2001a, Lämsä 2001b, Hirsch & De Soucey 2006). Irtisanomiset ja organisaatiomuutokset rakentuvat useissa tutkimuksissa tavaksi yritysten tehokkuuden lisäämiseen, kannattavuuden parantamiseen sekä säästöjen saantiin. Myös tulevaisuuden tuottojen turvaaminen merkityksellistyy aiemmassa tutkimuksessa erityisesti irtisanomisten perusteena. (Lämsä 2001a, Lämsä 2001b, Vaara & Tienari 2002, Tienari et al. 2003, Kuronen et al. 2005, Vaara et al. 2006, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Vuontisjärvi 2010, Hirsto & Moisander 2010, Mäkelä & Näsi 2010). Lisäksi yrityksen strategia, tulevaisuuden tavoitteet sekä markkinavoimiin sopeutuminen rakentuvat irtisanomisten ja organisaatiomuutosten perusteena useissa tutkimuksissa (Kuronen et al. 2005, Vaara et al. 2006, Erkama & Vaara 2010, Vuontisjärvi 2010). Irtisanomiset merkityksellistyvät myös välttämättömiksi ja väistämättömiksi yrityskäytännöiksi, joita myös kilpailijat käyttävät (Kuronen et al. 2005, Erkama & Vaara 2010). Irtisanomisten ja organisaatiomuutosten oikeutus rakentuukin aiemmissa tutkimuksissa usein rationaalisuuden eli järkeen vetoamisen kautta (Lämsä 2001a, Hellgren et al. 2002, Watson et al. 2003, Tienari et al. 2003, Vaara et al. 2006, Erkama 2010, Vuontisjärvi 2010). Rationaalisten perusteiden tarkoituksena on vahvistaa muutospäätösten oikeellisuutta yritysten sidosryhmille.

Useissa aiemmissa tutkimuksissa rakentuu myös asetelmia työntekijöiden edustaman paikallisuuden sekä yritysten edustaman globaaliuden välille. Irtisanomiset rakentuvat tavaksi sopeutua markkinavoimiin ja globaaliin toimintaympäristöön kun taas paikallisella tasolla työntekijät pitävät paikallista osaamista ja palvelua tärkeinä. (Lämsä 2001b, Tienari et al. 2003, Erkama 2010, Vuontisjärvi 2010, Mäkelä & Näsi 2010). Irtisanovien yritysten työntekijöiden rooli rakentuukin aiemmassa tutkimuksessa varsin marginaaliseksi. Moraalinen ja emotionaalinen näkökulma irtisanomisiin rakentuu usein heikkona ja useissa tutkimuksissa tätä irtisanomisia laajempaa sosiaaliseen kontekstiin sitovaa diskurssia ei edes esiinny. (Lämsä 2001a, Lämsä 200b, Vaara & Tienari 2002, Watson et al. 2003, Vaara et al. 2006, Erkama &

Vaara 2010, Vuontisjärvi 2010, Hirsto & Moisander 2010, Hirsto 2010.) Esimerkiksi Hirsto ja Moisander (2010) korostavat tutkimuksen tuloksissa rakentuvaa sekä ekonomistisen että moraalisen representaation esittämää yksilön velvollisuutta ja vastuuta itsestään. Useissa tutkimuksissa yritysten tuloksen teon ylläpitäminen rakentuu irtisanomisten perusteena. Tätä näkemystä voidaan kutsua myös ekonomistiseksi näkemykseksi ja silloin viesti on kohdennettu erityisesti osakkeenomistajille. (Lämsä 2001a, Lämsä 2001b, Vaara & Tienari 2002, Tienari et al. 2003, Kuronen et al. 2005, Vaara et al. 2006, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Vuontisjärvi 2010, Hirsto & Moisander 2010, Mäkelä & Näsi 2010.)

Useiden eri tutkimusten tuloksena voidaankin todeta, että talouden rationaalisuuteen ja ekonomistiseen ajatteluun liittyvät diskurssit, jotka heijastavat globaalin kapitalismin ideoita, usein dominoivat organisaatiomuutosten keskustelua niin organisaation kuin myös organisaation ulkopuolisessa tutkimuskontekstissa. (Hellgren et al. 2002, Vaara & Tienari 2002, Tienari et al. 2003, Kuronen et al. 2005, Vaara et al. 2006, Hirsto 2010, Mäkelä & Näsi 2010, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Vuontisjärvi 2013.) Diskurssit rakentuvat teemojen, kuten kilpailullisuus ja tehokkuus kautta, ja niiden äänellä puhuvia toimijoita ovat usein yritysjohtajat. Rationalistinen ja ekonomistinen diskurssi voidaan nähdä jatkumona Faircloughin (2000) globaalin kapitalismin diskurssille (Vaara & Tienari 2002, Kuronen et al. 2005.) Globaalin kapitalismin diskurssin voidaan nähdä toistavan neoliberalistista ideologiaa, jonka aatteita ovat muun muassa vapaat markkinat, yksilön vapaus, valtionyhtiöiden yksityistäminen, säännöstelyjen purkaminen sekä globalisaatio. Myös nationalismiin pohjautuva diskurssia voidaan pitää dominoivana. Esimerkiksi Tienari et al. (2003), Hellgren et al. (2002) ja Kuronen et al. (2005) tutkimukset ovat löytäneet nationalistisen diskurssin, jonka kautta merkityksiä rakentuu kansainvälisten yritysostojen ja fuusioiden sekä organisaatiomuutosten kontekstissa.

Useiden aiempien irtisanomisten tutkimusten tutkimusmenetelmänä on käytetty haastatteluja, tapaustutkimusta tai diskurssianalyysia. Budrosin (1999) mukaan irtisanomistutkimukset ovat usein hyvin käytäntöpainotteisia ja perustuvat pitkälti ilmiön taloudelliseen näkökulmaan. Tutkimukset myös toteutetaan useimmiten irtisanovan organisaation toiminnan kontekstissa, jolloin tutkimuksen kohteena on yrityksen sisäinen viestintä. Diskurssianalyysin avulla näkemystä voidaan laajentaa

ja pyrkiä ymmärtämään irtisanomisilmiötä sekä sen vaikutuksia myös laajemmassa sosiokulttuurisessa kontekstissa. Tällöin yksilön motiivien sijaan huomio on toiminnassa ja toiminnan seurauksissa (Jokinen 1999: 131). Lisäksi näin voidaan saada selville, millaisia odotuksia yrityksille asetamme, ja millainen toiminta on kulttuurisessa kontekstissamme hyväksyttävää.

3 DISKURSSIANALYYSI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Tutkimukseni analysointimenetelmä on diskurssianalyysi. Tarkoituksena on identifioida sanomalehtikirjoituksista diskursseja eli irtisanomisille rakentuneita merkityksiä. Tutkimukseni perustuu sosiaalisen konstruktionismin ajatukseen kielen käytöstä osana todellisuutta. Kielen käyttö ei vain peilaa todellisuutta, vaan rakentaa todellisuutta vuorovaikutuksemme tuloksena koko ajan. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan diskurssi eli kielen käyttö on osa yhteisöjen toimintaa, se rakentaa yhteisöjä sekä niiden ominaisia tapoja hahmottaa maailmaa. Sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti näen erilaisille teemoille, tässä tapauksessa irtisanomisilmiölle, annettujen merkitysten eli diskurssien, syntyvän kielenkäytön ja vuorovaikutuksen tuloksena ja muuttuvan koko ajan. Todellisuutta tuotetaan vuorovaikutuksessa yksilöiden välillä. Fairclough (1992, 1995, 2003) mukaan diskurssi onkin synnynnäinen osa sosiokulttuurisia käytäntöjä, jotka kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tutkimukseni teoriatausta rakentuu Michel Foucaultin ja Norman Faircloughin diskurssianalyysin teorioiden pohjalta. Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä on Faircloughin viestintätilanteen kriittinen analyysi. (Fairclough 1992, 1995, 2003.)

Viimeaikoina filosofian, sosiologian, sosiaalipsykologian ja kommunikaatioteorian tutkijat ovat nostaneet esiin kielen tärkeyden yhteiskuntatieteissä. Kieli sekä kielen käyttö ovat nousseet tärkeimmäksi tutkimusilmiöksi yhteiskuntatieteissä sekä organisaatiotutkimuksessa. Kielen merkittävyys tutkimuskohteena on lisännyt kiinnostusta diskursseihin. Tämä johtuu myös yhteiskuntatieteiden ja organisaatiotutkimuksen paluusta juurille tutkimuksellisesta näkökulmasta. (Alvesson & Kärreman 2000b, Luukka 2000: 133, Kuronen et al. 2005: 250.) Yhteiskuntatieteellisen ja kielitieteellisen diskurssianalyysin ero voidaan nähdä siinä, että yhteiskuntatieteellinen tutkimus tutkii kielen kautta muita ilmiöitä ja kielitieteellinen kielenkäyttöä ja sen piirteitä (Pietikäinen 2000: 192–193, Luukka 2000: 135). Tämä tutkimus asemoituu yhteiskuntatieteellisen diskurssianalyysin piiriin.

Diskurssianalyysi ei ole yhtenäinen tai vakiintunut tutkimusmenetelmä, vaan joukko teoreettisia lähtökohta oletuksia kielestä, sen käytöstä ja yhteiskunnasta.

Diskurssianalyysi on saanut vaikutteita useilta eri tutkimuksen aloilta, muun muassa antropologiasta, semiotiikasta, kirjallisuudentutkimuksesta, lingvistiikasta, sosiologiasta, sosiaalipsykologiasta ja sosiaalipolitiikasta. (Alvesson & Kärreman 2000a: 136–137, Alvesson & Kärreman 2000b: 1126, Luukka 2000: 134). Tämän vuoksi diskurssianalyysistä puhuttaessa tulee vastaan monenlaisia käsitteitä. (Valtonen 1998: 96–97, Datta et. al. 2010: 283.) Diskurssianalyysia voidaankin pitää väljänä teoreettisena viitekehyksenä (Potter & Wetherell 1989: 175, Suoninen 1992: 125). Sen lähtökohtaoletukset ohjaavat väljästi tiettyyn suuntaan diskurssianalyysin kysymyksenasettelussa ja menetelmällisissä ratkaisuissa (Pietikäinen 2000, Jokinen et al. 1993).

3.1 Diskurssin käsite

Diskurssianalyysilla voidaan laajimman määritelmänsä mukaan tarkoittaa kielenkäytön, kirjoitettujen tekstien, keskustelujen sekä kokonaisten viestintätapahtumien tutkimista (van Dijk 1985: 5–7). Tarkemmin diskurssianalyysi voidaan määritellä kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimukseksi, jossa analysoidaan sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä (Fairclough 1992, Suoninen 1999: 19; Jokinen et. al 1993: 9–10). Fairclough (1995) on määritellyt diskurssin tietyksi tavaksi, jolla tietty sosiaalinen käytäntö määrittyy.

Niemisen ja Pantin (2004: 125) määritelmän mukaan diskurssi on jonkin asian tai ilmiön ympärille rakentunut tapa puhua ja keskustella siitä. Diskurssi siis muodostaa kehyksen asiasta tai ilmiöstä käytävälle keskustelulle. Kehyksen ulkopuolella ovat merkitykset, jotka eivät kuulu samaan diskurssiin. Watson (2003b) puolestaan määrittelee diskurssit ilmausten, käsitysten ja termien yhdistyneeksi joukoksi, jotka määrittävät tapaa puhua ja kirjoittaa asiasta, tapaa ymmärtää se sekä toiminnan tapaa. Diskurssi voidaan määritellä myös säännönmukaisten ja eheiden merkityssuhteiden systeemiksi, joka rakentuu sosiaalisissa käytännöissä ja rakentaa osaltaan sosiaalista todellisuutta (Jokinen & Juhila 1991: 15, Jokinen et al. 1993: 27). Myös tässä tutkimuksessa diskurssi ymmärretään suhteellisen eheäksi säännönmukaisten merkityssuhteiden kokonaisuudeksi tai merkitysulottuvuudeksi, jonka puitteissa sosiaalista todellisuutta rakennetaan ja tehdään ymmärrettäväksi (Valtonen 1998: 97,

Jokinen et al. 1993). Kielenkäytön tehtävä ei ole vain kuvata maailmaa, vaan myös rakentaa merkityksiä, uusintaa ja muokata sosiaalista todellisuutta jatkuvasti. Kieltä käyttäessämme merkityksellistämme puheen tai kirjoittamisen kohteet. (Suoninen 1999: 17–18.)

3.2 Tutkimukseni lähtökohtaoletukset

Tässä tutkimuksessa tarkastelen diskursseja viiteen diskurssianalyysin teoreettisen lähtökohtaan perustuen. Jokinen et al. (1993) mukaan nämä diskurssianalyysin viisi teoreettista lähtökohtaa ovat kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentava luonne, useiden rinnakkaisten merkityssystemien olemassaolo, merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuus, toimijoiden kiinnittyminen merkityssystemeihin sekä kielen käytön seurauksia tuottava luonne. Seuraavaksi esittelen nämä lähtökohtaoletukset tarkemmin.

Tutkimukseni perustuu siis oletukseen kielestä osana sosiaalista todellisuutta. Berger & Luckmannin (1994) ajatus on, että ihmiset luovat yhdessä ja ylläpitävät kaikkia sosiaalisia ilmiöitä sosiaalisten käytäntöjen kautta. Käyttäessä kieltä konstruimme eli merkityksellistämme kohteet, joista puhumme ja näin ollen merkityssystemit rakentuvat osana sosiaalisia käytäntöjä. Merkityssystemeiden avulla jäsenämme kieltä (Jokinen et al. 1993: 19–21). Sekä sosiaaliset käytännöt että merkityssystemit rakentuvat ja muuttuvat vuorovaikutuksessa jatkuvasti. Tähän vaikuttavat ympäröivä yhteiskunta sekä kulttuuri, jotka vaikuttavat kielenkäyttöömme samaan aikaan kun kielenkäyttöömme vaikuttaa niihin. Erilaiset sosiaaliset rakenteet, kulttuuriset normit ja tilannetekijät muokkaavat sekä asettavat rajoituksia kielenkäyttämislle. Kielen käyttöä tutkiessa voidaan siis ymmärtää, millaisia merkityksiä yritysten irtisanomisille tänä päivänä rakentuu. (Jokinen et al. 1993: 18, Luukka 2000: 144–153.)

Useat erilaiset merkityssystemit merkityksellistävät maailmaa, sen prosesseja ja suhteita eri tavoin. Esimerkiksi ihminen voidaan merkityksellistää isäksi, mieheksi, aikuiseksi jne. (Jokinen et al. 1993: 24–25.) Nämä merkityssystemit määrittyvät myös suhteessa toisiinsa eli interdiskursiivisesti. Näin ollen diskurssit voivat olla toistensa kanssa rinnakkaisia tai kilpailevia ja toisiaan haastavia merkityssystemejä.

(Jokinen et al. 1993: 28–29.) Diskurssianalyysin teko on aina myös kontekstisidonnaista. Tekstejä ja niiden sisältämiä merkityksiä ei voida tulkita ottamatta huomioon niiden esiintymisen kontekstia. Tekstit eivät ole itsenäisiä kokonaisuuksia, vaan ne liittyvät aina myös muihin teksteihin. (Luukka 2000: 151–153.) Kontekstin avulla teksti asemoituu osaksi tekstien verkkoa. Asema suhteessa muihin teksteihin ohjaa tekstin tulkintaa ja antaa merkityksiä. Myös kontekstit ovat muuttuvia ja moniulotteisia. Väliwerrosen (1998: 32) mukaan teksteihin jää jälkiä niiden tekijöistä, instituutioista, toisista teksteistä, lajityypeistä tai oletetuista lukijoista. Tässä tutkimuksessa tutkimuskontekstina on sanomalehtiutisoinnin konteksti ja tarkemmin sanomalehtien irtisanomisuutiset. Tämän lisäksi tutkimuskontekstinani voidaan pitää myös suomalaista yhteiskuntaa. Tutkimukseni voidaan nähdä rakentuvan myös talouden taantuman kontekstissa, sillä vuonna 2008 alkanut talouden taantuma on osa laajempaa sosiaalista kontekstia. Sanomalehtiutisoinnissa rakentuvat yhteiskunnassamme muodostuvat merkitykset, joihin myös Eurooppaa vaivaava talouden taantuma osaltaan vaikuttaa. (Jokinen et al. 1993.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelen myös diskursseissa rakentuvia toimijuuksia eli subjektipositioita. Löytämällä diskursseissa rakentuvia toimijaulottuvuuksia voidaan ymmärtää diskurssin toimijoiden suhdetta diskurssiin. Subjektipositiot määrittyvät sosiaalisissa käytännöissä. Subjektipositio voidaan määritellä diskurssianalyysin liittyväksi toimijaulottavuudeksi, joka tarkoittaa toimia, velvollisuuksia tai oikeuksia, joita eri toimijoille diskursseissa rakentuu. Subjektipositio voidaan siis käsittää toimijan suhteeksi ja asemoitumiseksi suhteessa diskurssiin ja muihin toimijoihin. Subjektipositiot voidaan nähdä myös toimijoiden erilaisina asemina, rooleina ja identiteetteinä. Subjektipositiot määrittelevät sen, mikä toimijoille on hyväksyttävää sanoa tai tehdä ja mikä ei. (Jokinen et al. 1993: 39–40.)

Diskurssianalyysillä on tarkoitus kuvata sitä, kuinka maailma ympärillämme rakentuu ja muuttuu koko ajan kieltä käyttäessämme. Diskurssianalyysin periaatteiden mukaan kieli ei ole apuvälineemme vain todellisuuden ilmaisulle vaan myös sen rakentamiselle. Kielenkäyttö tuottaa siis seurauksia rakentamalla todellisuutta, tällä todellisuuden rakentumisella voi olla vaikutuksia myös ideologioihin sekä valtasuhteisiin. Diskurssianalyysi on kielenkäytön ja muun

merkitysvälitteisen toiminnan tutkimusta, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä (Jokinen et. al 1993: 9–10). Koska merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa, ne muuttuvat koko ajan. Niinpä tutkimukseni tulokset eivät ole muuttumattomia, vaan ne määrittelevät merkityksiä tietyillä hetkillä. (Fairclough 1995.)

Koska diskurssit rakentuvat sosiaalisen kanssakäymisen tuloksena, ne kertovat paljon yhteiskunnastamme. Ymmärtämällä esimerkiksi irtisanomisuutisoinnissa rakentuvia merkityksiä, voidaan tehdä päätelmiä myös yhteiskunnastamme, sen tavoista esittää asioita, sekä asioista, joita se korostaa, ja joista vaietaan. Diskurssien avulla voidaan siis ymmärtää, miten jostakin aiheesta puhutaan, ja mitä merkityksiä tässä puheessa rakentuu ja mitä seurauksia tällä on (Fairclough 1995, Suoninen 1999: 18, Luukka 2000: 138–140.)

3.3 Kriittinen diskurssianalyysi

Tämän tutkimuksen teoriatausta rakentuu Foucaultin (1972) ja Norman Faircloughin teorioiden pohjalta. Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä on Faircloughin (1992, 1995, 2003) viestintätilanteen kriittinen analyysi. Foucaultin näkemys diskurssin konstruktiiivisesta luonteesta on se, että kielenkäytöllä eli diskurssilla on sosiaalisia vaikutuksia ympäröivään maailmaan, puhuttuihin ja kirjoitettuihin asioihin ja ilmiöihin. Vastaavasti maailma vaikuttaa kielen käyttöön. Foucaultin mukaan diskurssianalyysi lähtee liikkeelle siitä, että, havainnoimme ympäristöämme aina jonkin diskurssin kautta. Foucaultin näkemyksen mukaan diskurssi voidaan määritellä tietyksi puheen tai kielenkäytön tavaksi. Nämä tavat ovat historiallisesti ja universaalisti muuttuvia. Foucaultin mukaan diskurssit ovat käytäntöjä, jotka systemaattisesti muokkaavat objekteja, joista puhuvat.

Diskurssianalyysi kehittynyt Hallidayn (1978, 1985) systeemis-funktionaalista ajattelusta. Analyysissäni otan huomioon myös Hallidayn näkemyksen, jonka mukaan tekstiin mahtuu kolme funktiota. Jokainen teksti samanaikaisesti representoi eli esittää maailmaa ja kokemuksia (ideationaalinen funktio), vuorovaikutuksellisesti ylläpitää sosiaalisia suhteita ja identiteettejä (interpersoonainen funktio) ja rakentaa ja muokkaa tekstiä (tekstuaalinen funktio). Kriittisen diskurssianalyysin avulla

voidaan nostaa tarkasteluun diskursiivisten käytäntöjen suhde laajempiin sosiokulttuurisiin käytäntöihin (Valtonen 1998: 104), kielenkäytössä rakentuviin valtasuhteisiin sekä kielenkäytön seurauksiin (van Dijk 1985, Luukka 2000: 152–153, Valtonen 1998, Fairclough 2003: 209–210). Fairclough (1995b: 55) myös jakaa tekstin ja diskurssin tutkimuksen kolmeen näkökulmaan: representaatioiden eli tieto- ja uskomusjärjestelmien, identiteettien ja sosiaalisten suhteiden tutkimiseen.

Kriittisen diskurssianalyysin tavoitteena on tutkia, kuinka ideologiat ja valtasuhteet muotoilevat ja rajoittavat diskurssia ja millaisia vaikutuksia diskurssilla on tiedon ja uskomusten järjestelmiin, sosiaalisiin suhteisiin ja identiteetteihin (Fairclough 1995b). Jokainen teksti yhtä aikaa uusintaa, ylläpitää, uudistaa ja muuttaa niitä. Käytäntöihin sisältyvät ideologiset oletukset ja valtasuhteet niiden taustalla eivät ole suoraan luettavista teksteistä, vaan niiden löytäminen edellyttää tekstin tulkintaa. Tiedon ja uskomusten järjestelmät eli representaatiot tarkoittavat tässä yhteydessä mediarepresentaatioita, eli sitä, miten media esittää tapahtumat ja ilmiöt. Tapa esittää tapahtumat pohjaa median tieto- ja uskomusjärjestelmiin. Identiteettien näkökulmasta tutkitaan, millaisia identiteettejä mediatekstit rakentavat. Identiteetti voidaan määritellä niiksi oikeuksiksi, velvollisuuksiksi ja ominaisuuksiksi, joita toimijalta odotetaan hänen itsensä ja muiden toimijoiden toimesta (Peräkylä 1990: 22, Suoninen 1992: 40). Suhteiden tutkiminen tarkoittaa sen tutkimista, millaisia suhteita toimijoiden välille rakentuu. (Fairclough 1995b.)

Kriittinen diskurssianalyysi ajattelee, että kielen käyttö on kietoutunut syihin ja seurauksiin, joista emme aina ole tietoisia. Jotkin diskursiiviset rakenteet voivat myös neutralisoida ja tulla itsestään selviksi, mikä on vallankäyttäjille suotuisaa (Fairclough 1995a). Näkemys kielen ja yhteiskunnan suhteesta nähdään kriittisestä näkökulmasta. Diskurssien välisissä suhteissa on aina valtaa, jolloin toiset diskurssit tai repertuaarit voivat tulla kyseenalaistamattomiksi ja tukahduttaa muita diskursseja. (Jokinen et al. 1993: 77.)

Kriittisyys analyysitavassa tarkoittaa sitä, että pyritään ottamaan huomioon että, sosiaaliset käytännöt ja kielenkäyttötavat ovat sidoksissa syy- ja seuraussuhteisiin, joita on vaikea huomata. Kriittinen diskurssianalyysi näkee diskurssien ja yhteiskunnallisten rakenteiden suhteen kaksisuuntaisena, yhteiskunnalliset rakenteet

vaikuttavat diskursseihin ja diskurssit yhteiskunnallisiin rakenteisiin (Fairclough 1992). Fairclough korostaakin median valtaa tuottaa ja ylläpitää diskursseja. Tutkimuksen tavoitteena tulee hänen mukaansa olla tämän vallankäytön kuvaaminen ja sen kriittinen arviointi. Diskursseissa rakentuvia valtasuhteita voidaan tuoda esiin tutkimalla diskursseissa ääneen pääseviä toimijoita, ketä he ovat, mistä he puhuvat ja mistä vaikenevat, millaisia ovat näiden toimijoiden väliset suhteet ja millaisiin subjektipositioihin toimijat tulevat asemoiduiksi, sekä sitä, keiden ääni ei pääse kuuluviin. (Jokinen et al. 1993: 86–87.)

4 TUTKIMUSAINEISTO JA AINEISTON ANALYYSI

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen aineisto, aineiston analyysin tapa sekä käsitellään aineiston analyysin luotettavuutta sekä tutkimuksen eettisyyttä.

4.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistoni koostuu Helsingin Sanomissa sekä Talouselämässä vuonna 2013 julkaistuista uutisartikkeleista. Artikkelit olen hakenut yliopiston tietokannoista hakusanoilla irtisanominen ja yt-neuvottelu. Näillä hakusanoilla vuoden 2013 aikana Helsingin Sanomissa ja Taloussanomissa julkaistuja artikkeleita löytyi yhteensä 274 kappaletta. Helsingin Sanomista kokonaisaineistoksi löytyi 99 uutisartikkeliä ja Taloussanomien 175 uutisartikkeliä. Näistä tutkimukseni ydinaineistoksi valikoitui 25 Helsingin Sanomien ja 16 Taloussanomien artikkeleita.

Suuren kokonaisaineiston määrän vuoksi olen päätenyt erottamaan aineistosta niin sanotun ydinaineiston analyysin kohteeksi. Juhila ja Suoninen (1999: 241) korostavat kokonaisaineiston ja analyysin kohteena olevan aineiston erottamista. Tällöin vain valittu osa kokonaisaineistosta on analyysin kohteena. Tämä aineisto on tutkimuksen ydinaineistoa. Ydinaineiston ulkopuolella oleva aineisto toimii ydinaineiston vertailupohjana sekä osana laajempaa kontekstia.

Ydinaineistokseni valikoin artikkeleita, joissa yt-neuvottelut ja irtisanomiset olivat selkeästi artikkelin aiheena. En ottanut huomioon artikkeleita, joissa irtisanomiset eivät olleet uutisen pääaiheena, vaan ne mainittiin esimerkiksi vaan sivulauseessa. Sen sijaan uutiset esimerkiksi kokonaisten yksiköiden tai tuotantolaitosten sulkemisesta otin huomioon, sillä niiden seurauksena on useimmiten henkilöstön irtisanomisia. Valikoin ydinaineistoon artikkeleita, jotka olivat muita pidempiä ja uutisessa kerrottiin muutakin kuin pelkästään irtisanottavien henkilöiden lukumäärä. Valitsemalla pidempiä artikkeleita ydinaineistoon, sain enemmän informaatiota irtisanomisten uutisoinnin tavasta ja minun oli helpompi identifioida aineistossa rakentuvia merkityksiä.

Helsingin Sanomien ja Taloussanomien uutisartikkelit valikoituivat aineistokseni niiden suuren tavoitettavuuden ja levikin vuoksi. Molempia lehtiä luetaan ympäri Suomen. Siinä missä Helsingin Sanomat sisältää koko maata, pääkaupunkiseutua ja koko maailmaa koskevia uutisia aina päivän uutisaiheista, talousuutisiin ja säätietoihin, on Taloussanomien keskittynyt uutisoimaan talousrintaman uutisia aina yritysostoista pörssikursseihin ja erilaisiin analyyseihin. Helsingin Sanomat on levikiltään Suomen suurin sanomalehti. Se tavoittaa laajalti, sillä vuonna 2013 lehden levikki oli 313 062 kappaletta ja sunnuntailehden levikki 352 541 kappaletta. Keskimäärin lukijoita oli 784 000. (Wikipedia 2015a.) Taloussanomien on nykyisin vain Internetissä julkaistava taloussanomalehti. Taloussanomien ilmestyi painettuna vuoden 2007 loppuun asti ja tämän jälkeen lehteä on voinut lukea verkossa. Taloussanomien on maamme suurimpia verkkojulkaisuja. Vuonna 2012 sen sivuilla on vierailut viikoittain 700 000 kävijää. Sekä Helsingin Sanomat että Taloussanomien kuuluvat Sanoma-konserniin. (Wikipedia 2015b.)

Kokonaisaineistoni käsitti vuoden 2013 aikana Helsingin Sanomissa sekä Taloussanomissa julkaistut irtisanomisaiheiset uutisartikkelit. Valitsin vuoden 2013 uutisartikkelit analyysini kohteeksi, sillä vuonna 2013 tapahtui useita suuria irtisanomisia. Muun muassa Nokia, Metso, STX Finland ja Stora Enso irtisanoivat satoja työntekijöitään. Myös vuonna 2008 alkanut talouden taantuma on jatkunut jo pitkään ja taantuma näkyy selvästi myös vuoden 2013 uutisoinneissa.

Taulukko 1. Ydinaineiston artikkelit

HS = Helsingin Sanomat

TS = Taloussanomien

1.	Nokian murros synnyttää uutta	HS 18.1.2013
2.	Kiuru: Minä autan Intiassa Nokiaa ja yhtiö ilmoittaa potkuista	TS 18.1.2013
3.	Lottovoitto pelasti kipeän miehen	HS 10.2.2013
4.	PAM vaatii SOK:ta tarjoamaan vähennettävälle töitä	TS 26.3.2013
5.	Autokaupassa 1500 työpaikkaa uhattuna	TS 20.4.2013
6.	Liitot arvostelevat Nokiaa yritysvastuun pakoilemisesta	HS 24.4.2013

7.	Luottamusmies: Ex-Nokialaiset pihalle, työt Suomessa intialaisille	TS 24.4.2013
8.	Nokian ulkoistuskumppani palkkaa 45 000 – irtisanoo Suomessa	TS 27.4.2013
9.	”Pirun kummalliselta tämä tuntuu”	HS 4.5.2013
10.	Potkujen jälkeen	HS 23.5.2013
10.1	”Suurin huoli oli rahasta”	HS 23.5.2013
10.2	”Tätä työtä ei kukaan vie ulkomaille”	HS 23.5.2013
10.3	”Nimi katosi puolessa tunnissa”	HS 23.5.2013
11.	Ammattiliitot pillastuivat ilmoituksesta	HS 19.6.2013
12.	Suomen ahdinko pahenee	HS 28.6.2013
13.	HS: Valtionyhtiöiltä lisää rahaa johdolle – samalla irtisanotaan	TS 7.7.2013
14.	Kaivosala kärsii metallien hinnan laskusta	HS 18.7.2013
15.	KSML: Piti tulla lisää töitä, tulikin yt:t	TS 19.7.2013
16.	Oulu jaksaa yrittää	HS 29.7.2013
17.	Metsosta lähtee 750 työpaikkaa	HS 6.8.2013
18.	Luvassa lisää irtisanomisia	HS 8.8.2013
19.	Valamo elää yli varojensa	HS 17.8.2013
20.	STX lopettaa Rauman telakan	HS 13.9.2013
21.	Rauma uskoo nousevansa vielä	HS 17.9.2013
22.	Metson lomautussopu kattaa ensi vuoden: ”Sopiva aikajänne”	TS 18.9.2013
23.	Metso mykisti Jyväskylän ja Järvenpään väen	HS 19.9.2013
24.	Potkujen ammattilainen	HS 19.9.2013
25.	”Asiakasyritykset ostavat nyt halpamaista”	TS 24.9.2013
26.	”Ei meillä ole tuota määrää ihmisiä ilman töitä”	TS 14.10.2013
27.	Stressi sairastutti pankkiirin: uudessa työssä alle vuoden	TS 15.10.2013
28.	Metso aloittaa taas yt-neuvottelut	HS 22.10.2013
29.	Stora Enson työntekijät lakkoon	HS 31.10.2013

30.	Sanoman mullistuksista lisätietoa vuodenvaihteessa	TS 31.10.2013
31.	Rauma on valmistautunut telakan irtisanomisiin	HS 6.11.2013
32.	Voitollinen Flybe irtisanoo vielä 500	TS 11.11.2013
33.	Talvivaaran kohtalo kalvaa Sotkamaa	HS 16.11.2013
34.	Ensi vuodesta tulee ankarin lomautusvuosi 15 vuoteen	HS 25.11.2013
35.	Tiedon pääluottamusmies yt-neuvotteluista: Eivät ole viimeiset	TS 26.11.2013
36.	Nokia ura vaihtui joogaan	HS 27.11.2013
37.	Romahdus on myös uuden alun mahdollisuus	TS 3.12.2013
38.	Nokia-insinööri mutta ei enää kauaa	HS 6.12.2013
39.	Kuntatyönantajat arvioivat, että tuhat työntekijää sanotaan irti ensi vuonna	HS 12.12.2013
40.	Telakka irtisanoo jopa 190 – ”kertasakkaus ja pusikon läpi peruskallioon”	TS 12.12.2013
41.	Kosmetologi sai töitä toiveidensa alalta	HS 31.12.2013

4.2 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimus on tarvittaessa toistettavissa. Tämän vuoksi tutkijan tulee esitellä analyysinsä päättelypolut. Päättely ja lopulliset tutkimustulokset määrittyvät vasta useiden aineiston luku- ja analyysikertojen tuloksena. Analyysin luotettavuuden ongelmana on se, että tutkija tulkitsee ja näkee maailman omasta näkökulmastaan ja perustaa tulkintansa maailmasta omiin näkemyksiinsä ja kokemuksiinsa. Esittämällä päättely lukijalle mahdollisimman tarkasti, saadaan päättelyprosessi pidettyä läpinäkyvänä. Näin läpinäkyvyys mahdollistaa lukijan omat tulkinnat. Päättelypolkujen näkyväksi

tekeminen varmistaa tutkimuksen vakuuttavuuden. (Juhila & Suoninen 1999: 235, Suoninen 1993: 48–74.)

Tämän tutkimuksen tuloksena on tarkoitus lisätä ymmärrystä ja tehdä tulkintoja sanomalehtimedian irtisanomisuutisoinnin rakentamista merkityksistä. Tarkoituksena ei siis ole esittää varmaa faktaa, vaan perustaa ymmärrysten luonti omaan tulkintaan. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan merkitykset rakentuvat ja muuttuvat koko ajan vuorovaikutuksessa, joten myös minä tutkijana olen mukana vaikuttamassa niihin. Tätä tutkijan vaikuttavuutta ei voida sulkea pois, vaan se tulee ottaa huomioon tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa. Pyrin säilyttämään tutkimusmetodissani luotettavuuden ja eettisyyden kirjaamalla ylös tutkimusprosessini vaiheet. Prosessin ollessa läpinäkyvä, nähdään, kuinka, millä perusteilla, ja millaisen päättelyprosessin tuloksena, olen tuloksiini päätenyt.

Tärkeintä Väliiverroksen (1998: 33) mukaan on, että tutkija tuntee aineistonsa ja rakentaa tulkintansa aineiston ehdoilla eikä teoreettisista oletuksista käsin. Toki tulkintaa voi tehdä myös tietoisesti jonkin teorian pohjalta. Tällöin teoreettinen viitekehys rajaa aineistoa. Pelkästään aineiston tulkinta ja aineistolähtöisyys on kuitenkin käytännössä mahdotonta. Tutkimusta tehdessämme tutkijalla on aina jotain tiedostamattomia tai tiedostettuja lähtökohtia. Ilman teorioita saattaa tutkija pelkästään kuvailla aineistoa. Teorioiden avulla aineistoa voidaan tulkita osana laajempaa kontekstia. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että tutkija on itsekin kulttuurin jäsen ja sosiaalisen todellisuuden sisällä, joten kaikki hänen havaintonsa ja näkemyksensä perustuvat myös kulttuuriin, jossa hän elää. (Wetherell & Potter 1992: 102–103.) Tutkija paitsi kuvaa, myös luo todellisuutta (Suoninen 1999).

Tulkitsen tutkimusaineistoani kriittisen diskurssianalyysin viitekehuksesta. Kriittisen diskurssianalyysin käyttäminen tutkimusmenetelmänä vaatii jatkuvaa liikkumista edestakaisin datan ja teorian välillä, ja empiirisen datan olemassaolo on välttämätöntä (Wodak 2004: 200). Vaara et al. (2006) mukaan analyysi voidaan jakaa kolmeen analyysin tasoon: materiaalin temaattiseen analyysiin, interdiskursiiviseen analyysiin, jonka tarkoituksena on erottaa eri diskurssin tyypit toisistaan, sekä tekstissä rakentuvan legitimaation analyysiin. Temaattinen analyysi on suositeltu tapa aloittaa media-analyysi. Se johtaa ymmärrykseen siitä, miten

asioista keskustellaan, ja mitkä tekstin osat ja teemat ovat tärkeitä analyysin kannalta. Seuraavassa vaiheessa perehdytään tekstin teemoihin liittyviin diskursseihin. Useissa teksteissä diskurssit ovat toisiinsa kietoutuneita. Kolmannessa vaiheessa Vaara ja kumppanit ovat analysoineet teksteissä rakentuvia legitimaation strategioita. (Vaara et al. 2006: 796–797.) Diskurssianalyysissä huomiota kiinnitetään muun muassa sanavalintoihin, toistuviin ilmaisuihin, kategorisointiin, retoristen keinojen käyttöön (Juhila & Suoninen 1999: 239).

Lisäksi tutkin myös kriittisen diskurssianalyysin korostamaa vallan rakentumista diskursseissa. Fairloughin (1992) mukaan vallan rakentumista tutkittavassa tekstissä voidaan analysoida seuraavien kysymysten pohjalta.

1. Mitä diskurssissa sanotaan tai tehdään?
2. Millaiset ovat toimijoiden väliset suhteet?
3. Millaisiin subjektipositioihin toimijat voivat asemoitua tai tulla asemoiduksi?
4. Miten aineistosta tunnistettuja hegemonisia diskursseja tuotetaan ja uusinnetaan näissä käytännöissä?

Ensin on tutkittava, mitä diskurssissa sanotaan tai tehdään, mitä toisistaan eroavat diskurssit tarkoittavat. Tämän jälkeen on tutkittava toimijoiden välisiä suhteita ja niiden rakentumista. Lisäksi voidaan selvittää, millaisiin subjektipositioihin diskurssin toimijat voivat tulla asemoiduiksi. Tämän jälkeen voidaan pohtia, miten aineiston diskursseja tuotetaan ja uusinnetaan käytännöissä. Nämä kysymykset olivat apunani aineiston analysoinnin tutkimusvaiheessa. Analysoidessani aineistoa pyrin löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä irtisanomisdiskursseja aineistossa aktivoituu?
2. Mitä merkityksiä irtisanomisille rakentuu?
3. Millaisia toimijuuksia ja niiden välisiä suhteita aineistossa määrittyy?
4. Millaisiin subjektipositioihin diskurssin toimijat voivat tulla asemoiduiksi?

Analyysiprosessini lähti liikkeelle analysoitavan aineiston huolellisesti läpikäymisestä ja sen lukemisesta useaan kertaan. Tämän jälkeen valikoin aineistosta

ydinaineiston, ja siirryin sen tarkempaan tarkasteluun. Ydinaineistoon valikoitui läpileikkaus irtisanomis uutisointiin, tekstejä oli molemmista analyysin kohteena olevista sanomalehdistä ja valikoin analyysin kohteeksi mahdollisimman eri tavoilla irtisanomisista uutisoivia tekstejä.

Analyysissä pyrin noudattamaan Vaara et al. (2006: 796–797) sekä Faircloughin (1992) neuvoja diskurssianalyysistä. Aloitin ydinaineiston analyysin lukemalla valitut uutiset muutama kertaan läpi. Samalla kirjoitin ylös havaintojani teksteistä. Tarkastelussa pyrin löytämään teksteistä säännönmukaisuuksia ja eri artikkeleissa toistuvia asioita. Tarkastelun kohteena oli, kuinka irtisanomisista uutisoiva teksti rakentuu, mitä siinä mainitaan ja mitä ei mainita. Tämän jälkeen aloin etsiä teksteissä esiintyviä teemoja. Näistä teemoista rakentuivat löytämäni diskurssit. Diskurssit löytyivät usean lukukerran tuloksena, mutta ne alkoivat muotoutua jo ensimmäisten aineiston lukukertojen jälkeen, sillä teemat toistuivat teksteissä yhä uudelleen. Huomasin, että jotkut diskurssit ovat heikompia ja toiset vahvempia kuin toiset. Tarkastelin kuitenkin kaiken kokoisten diskurssien rakentumista, ja etsin aineistosta esimerkkilainauksia kustakin diskurssista. Löydettyäni diskurssit, tarkastelin niissä rakentuvia toimijuuksia, sekä sitä, millaisia subjektipositioita näille toimijuuksille rakentuu sekä tekstin rakentamaa kokonaiskuvaa. Tarkastelun kohteena oli se, ketkä toimijat diskurssissa pääsevät ääneen ja millainen on heidän asemansa suhteessa diskurssiin. Tämän lisäksi pohdin diskurssien asemoitumista suhteessa toisiinsa sekä niiden välisiä valtasuhteita. Näiden pohdintojen pohjalta syntyivät tutkimukseni tulokset. Lopuksi pohdin vielä koko tekstin rakentamaa kokonaiskuvaa.

4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä kappaleessa tarkastelen vielä syvemmin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä. Diskurssianalyysi on tutkimuksen analyysivalintana siinä mielessä erilainen kuin muut tutkimusmenetelmät, että tulosten oikeellisuutta on vaikea mitata. Tuomalla esiin tutkimuksen analyysiprosessin päättelypolut, pyrin säilyttämään tutkimukseni luotettavuuden sekä vakuuttavuuden, jotka helposti vaarantuisivat ilman tulkintojen päättelypolkujen esiin tuomista (Juhila & Suoninen 1999: 235).

Kriittistä diskurssianalyysia on arvosteltu aineistojen ja esimerkkien tietoisesta valinnasta ja tulkinnasta tarkoitukseen sopien. Käytössäni oleva aineisto on julkisesti saatavissa ja tutkimus toistettavissa. Tulee kuitenkin ymmärtää, ettei tutkija voi olla täysin objektiivinen, sillä myös hän on osa kulttuuria, jota hän tutkii. Wetherellin ja Potterin (1992: 102–103) mukaan tulee ottaa huomioon, että tutkija on itsekin kulttuurin jäsen ja sosiaalisen todellisuuden sisällä. Analyysini havainnollistamiseksi olen nostanut esiin esimerkkejä aineistosta tekemiäni tulkintoja tukemaan. Esimerkkien avulla lukija voi rakentaa aineistosta omaa tulkintaansa. Tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta lisään myös tekemällä analyysiprosessin mahdollisimman läpinäkyväksi.

Perusteita tutkimukseni olemassaololle voidaan löytää irtisanomisilmiön yleisyydestä. Irtisanomisten yleisyyden vuoksi niille yhteiskunnassa annettuja merkityksiä on tärkeää tutkia. Tutkimukseni tuloksia voidaan myös verrata aiempien tutkimusten tuloksiin ja näin varmistua niiden relevanttiudesta. Samaa aihetta käsittelevät tutkimukset ja niiden tulokset voivat toimia vertailupohjana tutkimuksen tuloksille, vaikka ne olisikin tehty eri aineistoista, jos niiden teoreettinen orientaatio on sama. (Juhila & Suoninen 1999: 234–236.)

4.4 Positioni tutkijana

Diskurssianalyysin tekemisessä tutkija on keskeisessä roolissa. Juhilan (1999: 201) mukaan diskurssianalyysiä tehdessään tutkija keskustelee tutkimusaineistonsa kanssa. Lisäksi tutkija käy dialogia myös muiden tutkijoiden kirjoitusten kanssa. Näiden lisäksi tutkija suuntaa puheensa jollekin yleisölle. Juhilan mukaan tutkija on toimija siinä missä muutkin toimijat ja hän omaa vain tietyt tulkintaresurssit.

Juhila (1999) esittää tekstissään neljä erilaista positiota, joita tutkija voi työssään ottaa. Nämä positiot ovat analyytikko, asianajaja, tulkitsija ja keskustelija. Analyytikon positiossa tutkijan osuus analysoitavaan aineistoon on mahdollisimman pieni. Asianajajan positiossa tutkija puolestaan pyrkii tutkimuksellaan ajanmaan jotain asiaa. Tutkimusta ohjailevat asianajajan lähtökohtaoletukset. Keskustelijan positiossa tutkija pyrkii kielellisiin analyysihin perustuvan tutkimuksen perusteella osallistumaan julkiseen mielipiteen vaihtoon perustamalla mielipiteensä analyysinsä

tuloksiin. Itse pyrin toiminnallani Juhilan (1999) kuvailemaan tulkitsijan position mukaiseen toimintaan. Tällöin tutkijan suhde tutkittavaan aineistoon on keskustelevala ja oleellista on analyysin ja aineiston välinen vuorovaikutuksellinen suhde. Tutkimuksessa tulkitsija nojaa vahvasti aineistoon. Yhtä aineistoa voidaan jo pelkästään diskurssianalyysin puitteissa tulkita useista eri näkökulmista ja eri tavoin, ja tällöin keskustelu aineiston kanssa käydään tutkijan valitseman lähestymistavan kautta. (Juhila 1999.)

Ensisijainen käytössäni oleva aineiston tulkinnan tapa on diskurssianalyysi. Kuitenkaan en voi täysin sulkea pois ympärilläni olevaa kulttuuria ja sen vaikutuksia tulkintoihini. Myös tutkimuksen yleisö, sen lukija, tarkastelee aineistoa sekä analyysiä omien tulkintaresurssiensa kautta. Analyysiin vaikuttaa siis myös kulttuurinen konteksti. Aineistosta tunnistetaan sellaisia seikkoja, joiden tulkinta edellyttää tutkijan oman kulttuuristen tapojen, stereotyyppien ja yhteiskunnan tuntemusta (Silverman 1985).

Metsämuurosen (2001: 7) mukaan tieteellisen tiedon hankintakeinojen tulee olla yleisesti tunnettuja, jolloin uusi tieto on vertailukelpoista vanhan kanssa. Tieto on hankittu puolueettomasti, objektiivisesti ja on vältetty subjektiivisia kannanottoja. Toinen luonteenomainen piirre on, että tieteellisen tuloksen tulee olla toistettavissa. Tiedon hankintakeinoni ovat yleisesti tunnettuja ja aineisto on julkisesti saatavilla. Aineisto on niin sanottu luonnollinen aineisto, sillä se on olemassa tutkimuksestani riippumatta (Juhila & Suoninen 1999: 235–236). Suhteeni aineistoon on ollut keskustelevala ja tutkimuksen tuloksena olevat diskurssit nousevat esiin tutkimusaineiston teemoista tulkintani tuloksena. Suorittamalla sama tutkimus uudelleen tutkimuksen tulos voi olla toistettavissa. Kuitenkin tulokseen vaikuttaa myös se, että olen itsekin tutkimani yhteiskunnan ja kulttuurin jäsen ja se vaikuttaa tulkintaani. Aivan eri kontekstista tuleva tutkija voisi tulkita myös aineistossani rakentuvia merkityksiä sekä keskusteluja toisella tavalla.

Tutkimukseni perustuu sosiaalisen konstruktionismin käsitykseen kielen käytöstä todellisuuden rakentajana. Merkitykset, joita puheessamme rakennamme, muuttuvat kieltä käyttäessämme koko ajan. Tämän vuoksi tutkimukseni tulokset eivät ole muuttumattomia. Tutkijana en myöskään voi sulkea itseäni kokonaan aineistoni

ulkopuolelle, sillä olen itsekin tutkimani kulttuurisen kontekstin jäsen. Jäsenänkin maailmaa tästä kontekstista käsin ja kenties muusta kontekstista tuleva tutkija voisi saada aineistosta erilaisia tutkimustuloksia. Tutkimukseni analyysi on tehty suomalaisen irtisanomisuutisoinnin kontekstissa ja näin ollen myös tulokset ovat sidottuja suomalaiseen kulttuuriin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksena olevat viisi diskurssia, jotka rakentuvat analysoimissani irtisanomisia käsittelevissä Helsingin Sanomien ja Taloussanomien uutisartikkeleissa. Tarkastelun kohteena on, millaisia merkityksiä nämä diskurssit rakentavat irtisanomisen ilmiölle. Tutkimukseni tulokset pohjautuvat ydinaineistosta tekemääni analyysiin, mutta analyysin tukena on myös kokoamani kokonaisaineisto. Kappale rakentuu niin, että käyn tulokset läpi diskurssi kerrallaan. Ensiksi esittelen diskurssin pääpiirteet aineistoesimerkkien avulla ja tämän jälkeen esittelen diskurssissa rakentuvat subjektipositiot, eli ne toimijuudet ja roolit, joita tekstissä rakentuu.

5.1 Globaalin talouden diskurssi

Vahvimpana analysoimastani aineistosta esiin nousi Globaalin talouden -diskurssi. Globaalin talouden -diskurssi on valta-asemassa suhteessa muihin diskursseihin, sillä siitä keskustellaan tai siihen viitataan lähes jokaisessa analysoidun aineiston uutisartikkelissa sekä ydin- että kokonaisaineistossa. Irtisanomiset merkityksellistyvät Globaalin talouden -diskurssissa yritysten keinoksi sopeutua muuttuvaan tilanteeseen. Tutkimuksen tuloksena olevista diskursseista neljä rakentuu Globaalin talouden -diskurssiin perustuen. Tällaista diskurssia sanotaan Jokinen et al. (1993: 77) mukaan luonnolliseksi totuudeksi tai Alvessonin ja Kärremanin (2000b: 1133) mukaan suureksi diskurssiksi. Alvessonin ja Kärremanin (2000b) mukaan suuri diskurssi voi rakentaa pohjan muille diskursseille ja se voi myös muodostaa organisaation todellisuuden, esimerkiksi dominoida yrityskulttuurista tai ideologiasta käytettyä kieltä. Globaalin talouden -diskurssi dominoi irtisanomisuutisoinnin kontekstissa, sillä ainoastaan Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi pyrkii haastamaan ja kyseenalaistamaan Globaalin talouden -diskurssissa ja sen perusteella rakentuvissa Epävarman tulevan-, Usko tulevaan- ja Yrittäjyysdiskursseissa rakentuvia merkityksiä. Muuten Globaalin talouden -diskurssi rakentuu vahvana ja yhtenäisenä läpi aineiston. (Alvesson & Kärreman 2000b.)

Globaalin talouden -diskurssi rakentuu teksteissä, joissa tuodaan esiin globalisaation vaikutuksia yritysten toimintaan. Viime vuosikymmenten aikana globalisaatio ja

kansainvälisten kaupan esteiden poistuminen ovat muokanneet maailman taloutta ja muuttaneet yritysten toimintaympäristöä. Maailmantalous on globalisaation myötä muuttunut niin että esimerkiksi yritysten toiminnan muutoksilla toisella puolen maailmaa voi olla vaikutuksia suomalaisten yritysten toimintaan. Globaalin talouden -diskurssi rakentaa kuvaa organisaatioista monikansallisina toimijoina, joiden on sopeutettava toimintansa uuden talouden aikakauden asettamiin haasteisiin; maailman talouden heilahteluihin ja epävakaisuuteen sekä nopeasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Usein sopeutuminen tapahtuu karsimalla kustannuksia, mikä tarkoittaa käytännössä usein yt-neuvotteluja ja irtisanomisia.

Aineistoesimerkki Globaalin talouden -diskurssin rakentumisesta:

Metso ja Valmet perustelevat kovia otteita vaikealla markkinatilanteella, Euroopan hitaalla talouskasvulla ja Pohjois-Amerikan energiamarkkinoiden muutoksella. Yhdysvallat on lisännyt maakaasun käyttöä, mikä vähentää biomassan ja kivihiilen kulutusta. Se supistaa Metson tuotteiden kysyntää. ...Metson talous- ja rahoitusjohtaja Harri Nikunen selittää yhtiön kulukuuria keinotekoisella korkeasuhdanteella vuoden 2009 jälkeen. ”Silloin Kiina ja Intia panivat liikkeelle valtavasti rahaa, ja tilauksia tuli paljon. Nyt on selvästi tullut maailmanlaajuinen kankkunen, josta me kaikki kärsimme. Kysyntä on hidastunut.” Tampereen valimon lopettamista Nikunen selittää sillä, että Euroopan raskas valimoteollisuus on tukalassa asemassa. ”Se on ihan klassinen kysynnän ja kilpailutilanteen välinen ongelma.” (HS 22.10.2013)

Vähäpesolan mukaan paperiteollisuuden ja siihen liittyvien alojen syvästä rakennemuutoksesta kertoo myös, että Metson kilpailijat Itävallassa ja Saksassa ovat joutuneet tekemään vastaavia henkilöstöleikkauksia. (TS 18.9.2013)

Globaalin talouden -diskurssi rakentuu aineiston teksteissä, joissa kuvataan nopeaa talousmaailman muutosta. Tekstit teemoittuvat liiketoimintaympäristön muutoksen sekä siitä yrityksille seuraavien ongelmien ja haasteiden kuvailuun. Globaalin talouden -diskurssi aktivoituu erityisesti puhuttaessa irtisanomistilanteiden taustalla olevista ja niihin vaikuttaneista tekijöistä. Irtisanomiset määrittyvät Globaalin talouden -diskurssissa globalisaation mukanaan tuomien vaikutusten ja muutosten seurauksina. Diskurssissa ääneen pääsevät lähinnä yritysjohtajat ja alojen asiantuntijat.

Aineistoesimerkissä kuvaillaan globaalin talouden muutoksista seuraavia Metson ja Valmetin toimintaan vaikuttavia haasteita, joita ovat muun muassa vaikea

markkinatilanne, Euroopan hidas talouskasvu, Pohjois-Amerikan energiamarkkinoiden muutos, keinotekoinen korkeasuhdanne, ”maailmanlaajuinen kankkunen” ja näitä seurannut kysynnän lasku. Näihin muutoksiin reagoiminen rakentaa oikeutusta Metson ja Valmetin ”koville otteille” ja ”kulukuurille”, joita toteutetaan irtisanomisin. Globaalin talouden -diskurssissa toimintaympäristön muutos määrittyy yritysten yhteiseksi, globaaliksi ongelmaksi. Irtisanomisille rakentuu aineistossa oikeutusta sillä että myös muut yritykset sekä kilpailijat ovat ”joutuneet tekemään vastaavia henkilöstöleikkauksia” globaalin talouden muutosten seurauksena. Kyseessä on ”maailmanlaajuinen kankkunen, josta me kaikki kärsimme” ja ”alojen syvä rakennemuutos”. Irtisanovat yritykset eivät ole siis yksin ongelmiansa kanssa, vaan toimintaympäristön muuttuminen ja sitä seuraavat irtisanomiset määrittävät globaaliksi ongelmaksi.

Aineistoesimerkki Globaalin talouden -diskurssin rakentumisesta:

Vapaavuori piti STX:n päätöstä Rauman telakan lakkauttamisesta surullisena, mutta ratkaisua välttämättömänä. (HS 17.9.2013)

Rauman telakan pääluottamusmiehen Raimo Virtasen mukaan STX Finlandin hallitus kokoontui torstaina tehdäkseen päätöksiä, joiden avulla yritys voi toimia jatkossakin. (HS 13.9.2013)

”Kuntien talous on todella heikossa tilanteessa, joten nämä ovat ihan ymmärrettäviä toimia”, sanoo tutkimuspäällikkö Margareta Heiskanen. (HS 12.12.2013)

”Olisi vastuutonta olla reagoimatta oleellisesti muuttuneeseen markkinatilanteeseen.” (HS 6.8.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat Globaalin talouden -diskurssissa irtisanomisille rakentuvia merkityksiä tapana turvata yritysten toiminnan jatkuminen myös tulevaisuudessa. Irtisanomiset merkityksellistyvät normaaleiksi ja välttämättömiksi toimiksi ja käytännöksi, ”joiden avulla yritys voi toimia jatkossakin”. Globaalin talouden muutoksiin ja muuttuneeseen markkinatilanteeseen reagoimatta jättäminen nähdään vastuuttomaksi toiminnaksi ja niihin reagoiminen irtisanomisin rakentuu ymmärrettäväksi ja jopa välttämättömäksi päätökseksi. Toiminnan jatkumisen turvaaminen merkityksellistyykin Globaalin talouden -diskurssissa yritysten vastuulla olevaksi, ja jopa niiden tärkeimmäksi tehtäväksi.

Muutokseen sopeutujan subjektipositio

Globaalin talouden muutoksista rakennetaan tutkittavassa aineistossa kuvaa organisaation ulkopuolisten tekijöiden aikaansaamana tilanteena, johon organisaatio ei toiminnallaan ole juuri voinut vaikuttaa. Globaalin talouden diskurssissa aktiivisen toimijan rooli rakentuu siten globaalille taloudelle. Yritysten toimijuus rakentuu passiivisena suhteessa globaalin talouden muutoksiin, sillä yritys on voimaton muutosten edessä. Koska yritykset eivät voi juuri vaikuttaa toimintaympäristön muutokseen, ainoaksi tavaksi jää muutokseen sopeutuminen. Globaalin talouden diskurssi rakentaa yrityksille toimijuutta muutokseen sopeutuvina toimijoina sekä muutoksen uhreina.

Aineistoesimerkki Muutokseen sopeutujan -subjektipositiosta:

”Tilanne kunnissa heijastelee talouden yleistä, vaikeaa tilannetta”, Kuntaliiton varatoimitusjohtaja Tuula Haatainen toteaa. Kunnat yrittävät keksiä keinoja sopeutua, mutta helppoa se ei ole. Haatainen arvioi yt-neuvotteluiden olevan kunnissa yleensä ”se viimeinen kortti”, mikä osaltaan kertoo kuntien talousahdingosta. Säästöjä on kuitenkin haettava. ”Päättäjät joutuvat miettimään keinoja pitää kunnat pystyssä.” (HS 25.11.2013)

Yhtiön toimitusjohtaja Markku Mänki sanoo, että uudelleenjärjestelyihin konepajoilla on nyt ryhdyttävä, jotta yhtiö pääsisi takaisin tolpileen ja kannattavaksi. Hollming Worksin vanhat päämiehet ovat vähentäneet tilauksiaan. ”Suomalaiset asiakasyrityksemme ovat muuttaneet viimeisen neljän vuoden aikana ostokäyttäytymistään. Ne ovat siirtäneet komponenttistöjään ja tuotteiden valmistusta halpamaihin. Muutos on pysyvä ja se tarkoittaa sitä, että konepajateollisuuden pitää pystyä sopeutumaan tilanteeseen”, Mänki selitti Taloussanomille. (TS 24.9.2013)

Sekä kunnille että yrityksille rakentuu toimijuutta Globaalin talouden muutokseen sopeutuvina toimijoina. Aineistoesimerkin mukaan kunnat ja yritykset ”yrittävät keksiä keinoja sopeutumiseen” ja niiden ”pitää pystyä sopeutumaan tilanteeseen”. Irtisanomisesta nähdään ”viimeisenä korttina”, mutta välttämättöminä tilanteesta selviämiseksi, jotta ”kunnat saadaan pidettyä pystyssä” ja jotta yritykset ”pääsisivät tolpileen ja kannattaviksi”. Irtisanomistilanteisiin myös ”joudutaan” ja niihin ”on ryhdyttävä” mikä rakentaa läpi aineiston rakentuvaa kuvaa siitä, että irtisanomiselle ei voida mitään, vaan niihin joudutaan, ja ne merkityksellistyvät ainoaksi keinoksi, jolla tilanteesta voidaan selvitä.

Muutokseen uhrin subjektipositio

Aineistoesimerkki Muutoksen uhrin -subjektipositioista:

Telakan lakkautus ei ole ainut Raumaa kohdannut onnettomuus tänä vuonna. UPM pysäytti paperikoneen keväällä ja 87 työntekijää sai lähteä. Sairaanhoidtajien koulutus on juuri päätetty siirtää Raumalta Poriin. ”Kaikki tuntuu rysähtävän kaupungin niskaan kerralla”, kanaalin rannalla istuskeleva Tapio Ailasmaa sanoi. Hän oli kuullut telakan lakkauttamisesta radiosta. ”Se on ihan hirveä ajatus. Tämä on Raumalle kohtalonkysymys”, Ailasmaa sanoo. (HS 13.9.2013)

Globaalin talouden diskurssissa rakentaa yrityksille ja kunnille rakentuu toimijuutta myös passiivisina toimintaympäristön muutoksen uhreina. Muutoksen uhrien rooli rakentuu voimattomana globaalin talouden muutosten edessä. Aineistossa rakentuvan kuvan mukaan globaalin talouden muutokset ovat onnettomuudenlailla yllättäneet yritykset. Muutoksen uhreina yritykset joutuvat pakon edessä ryhtymään nopeisiin toimenpiteisiin selviytyäkseen muutoksista. Ne eivät ehdi suunnitella kuinka sopeutuisivat tilanteeseen, sillä globaalin talouden muutokset ”rysähtävät niskaan”, jolloin irtisanominen rakentuu muutoksen uhrille tavaksi selvitä tilanteesta ja turvata yrityksen toiminnan jatkuminen. Irtisanomisia kuvaillaankin aineistoesimerkeissä ”kohdanneena onnettomuutena” ja ”kohtalon kysymyksenä”. Useissa aineiston teksteissä irtisanomisten yllättävyyttä kuvailtiin myös muun muassa termein ”putosivat syliin” ja ”rysähtivät niskaan”.

5.2 Epävarman tulevan -diskurssi

Epävarman tulevan -diskurssi rakentuu Globaalin talouden -diskurssiin perustuen ja nämä diskurssit myös esiintyvät yhdessä ja toisiinsa kietoutuneina. Epävarman tulevan -diskurssi teemoittuu globaalin talouden tuomien muutosten ympärille. Kun Globaalin talouden -diskurssissa yritykset pyrkivät sopeutumaan globaalin talouden toimintaympäristön muutoksiin nykytilanteessaan, määrittyy Epävarman tulevan -diskurssi tulevaisuudessa. Epävarman tulevan diskurssissa irtisanomiset merkityksellistyvät yritysten keinoksi varautua globaalin toimintaympäristön muutosten jatkumiseen myös tulevaisuudessa. Myös tämä diskurssi rakentuu yritysjohdon sekä alan asiantuntijoiden puheessa.

Aineistoesimerkki Epävarman tulevan -diskurssista:

Luvassa lisää irtisanomisia. Ulkomaan kaupan heikot näkymät kalvavat yrityksiä. Syksyille odotetaan uusia yt-neuvotteluja. ...OP-Pohjolan pääekonomisti Reijo Heiskanen sanoo, että suuria irtisanomisia voidaan nähdä vielä syksyn ja ensi kevään aikana. ”Työllisyyden kannalta tilanne on aika lohduton. Yrityksissä on kannattavuuden puolesta merkittäviä tarpeita kohentaa tuottavuutta edelleenkin.” (HS 8.8.2013)

Uusien autojen kauppa pysyy ennusteiden mukaan tänä vuonna Suomessa alamaissa. Mikäli talous ei elvy eikä autokaupan myynti virkisty, niin alalla saattaa olla edessä työpaikkojen vähennyksiä. ”Jos taloustilanne ei lähde paranemaan, niin noin 1500 työpaikkaa alalta on uhattuna lähivuosina, sanoo Autoalan keskusliiton toimitusjohtaja Pekka Rissa Taloussanomille. (TS 20.4.2013)

”Tilanne on nyt erilainen kuin vuonna 2009. Silloin kyseessä oli hetkellinen romahdus ja pystyttiin näkemään, että tilanteesta palaudutaan. Nyt paperiteollisuudessa on ollut hidasta alastuloa monia vuosia. Asiakkaat ovat investoineet vähemmän ja vähemmän. Kyseessä on pysyvä muutos eikä hetkellinen romahdus”, Vähäpesola selittää. (TS 18.9.2013)

Epävarman tulevan –diskurssissa rakentuvat merkitykset perustuvat yritysten kokemuksiin muuttuneesta toimintaympäristöstänsä. Muutokset ovat jatkuneet jo pitkään ja sen vuoksi yritykset eivät usko globaalin talouden muutosten loppuvan lähitulevaisuudessa. Muutosta kuvaillaan pysyväksi ja talouden tilannetta muun muassa sanoilla ”ahdinko”, ”lohduton”, ”haastava” ja ”heikko”. Aineistossa irtisanomiset määrittyvät globaalin talouden muutosten seurauksina sekä apuna sen tuomiin ongelmiin, sillä vaikeassa talouden tilanteessa niiden avulla haetaan säästöjä. Mikäli tulevaisuuden uhkakuvat toteutuvat ja taantuma jatkuu, irtisanomisia tulee lisää. Talouden toivotaan lähtevän kasvuun, jotta irtisanomisilta vältyttäisiin. Yritykset kokevat tulevaisuuden kuitenkin aineiston mukaan arvaamattomaksi ja epävarmaksi, pelottavaksi, ja jopa uhkaavaksi.

Epävarmuuteen varautujan -subjektipositio

Myös Epävarman tulevan -diskurssissa aktiivisin toimija on globaalin talouden muutos. Yritysten rooli rakentuu vähemmän aktiivisina toimijoina, jotka joutuvat paitsi sopeutumaan globaalin talouden muutokseen nykyhetkessä, myös varautumaan

niiden jatkumiseen tulevaisuudessa. Epävarman tulevan -diskurssissa yrityksille rakentuu Epävarmuuteen varautujan -subjektipositio.

Aineistoesimerkki Epävarmuuteen varautujan -subjektipositioista:

Voitollinen Flybe irtisanoo vielä 500. Brittiläinen halpalentoyhtiö Flybe kertoi tänään tuloksensa kääntyneen voitolliseksi. Silti yhtiö aikoo irtisanoa vielä 500 työntekijäänsä. ...”Meidän pitää tehdä enemmän ja heti”, Flyben elokuussa aloittanut toimitusjohtaja Saad Hammad perusteli uusia potkuja uutistoimisto Bloombergille. ...Hammad ei vielä osannut arvioida, mitä tehtäviä irtisanomiset koskevat. ”Neuvottelemme henkilökuntamme ja ammattiliittojen kanssa, hän kertoi BBC:lle. Hammad totesi, että meneillään on haastavat ajat. Hänen mukaansa yhtiö saattaa luopua joistain reiteistä. (TS 11.11.2013)

Konepajayhtiö Metso ilmoitti tänään vähentävänsä 660 työpaikkaa yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena. Henkilöstövähennysten lisäksi neuvotteluissa päätettiin jatkaa mahdollisia lomautuksia tämän ja koko ensi vuoden aikana, mikäli työtilanne tai taloudelliset syyt niin vaativat. ...”Varaudumme siihen tilanteeseen, että ensi vuonnakin voi olla aikoja, jolloin taloon jääville ei välttämättä ole kaikille töitä”, Vähäpesola sanoo. (TS 18.9.2013)

Vapaavuori piti STX:n päätöstä Rauman telakan lakkauttamisesta surullisena, mutta ratkaisua välttämättömänä. ”Tämä yksin ei takaa tulevaisuutta Turun telakalle, mutta se antaa edellytyksiä kilpailukyvyyn palauttamiseen.” Vapaavuori katsoi, että kuusi vuotta tappiota tehneen yhtiön olisi pitänyt ryhtyä saneeraukseen jo paljon aiemmin. STX:n Jari Anttilan mukaan kukaan toimialalla ei uskonut, että finanssikriisistä alkanut taantuma jatkuisi näin pitkään. ”Nyt on viimeistään tehtävä ratkaisuja”, Anttila sanoi maanantaina. (HS 17.9.2013)

Epävarman tulevan diskurssi rakentaa kuvaa yritystoiminnasta, joka ei ole palannut tasolle, jolla se oli ennen globaalin talouden muutoksia. Muutosten jatkuminen ja talouden taantumien pitkittyminen ovat yllättäneet yritykset. Koska talouden tilanteeseen ei voida vaikuttaa, rakentuu tilanteen jatkumiseen varautuminen yritysten ainoaksi keinoksi globaalin talouden muutosten jatkuessa. Yrityksillä on myös tarpeita kohentaa tuottavuuttaan sekä kannattavuuttaan, mitkä ovat vähentyneet globaalin talouden myllerryksissä. Globaalin talouden tuomien muutosten ja jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön myötä yritysten toiminnan ennustaminen ja tulevaan varautuminen määrittävät yhä tärkeämmiksi yritysten toiminnan jatkuvuuden ja sen tuottavuuden varmistamiseksi.

Aineistoesimerkit kuvaavat tapaa, jolla Epävarmuuteen varautujan -subjektipositio aineistossa rakentuu. Vaikka Flybe on jo onnistunut sopeuttamaan toimintansa

toimintaympäristön muutokseen, se tavoittelee silti säästöjä. Irtisanomiset merkityksellistyvät keinoksi aikaan saada säästöjä sekä varautua globaalin talouden muutokseen. Irtisanomisia perustellaan meneillään olevilla haastavilla ajoilla sekä tarpeella tehdä ”enemmän ja heti”. Metso ja Valmet myös varautuvat lisäirtisanomisiin tulevaisuudessa ”mikäli työtilanne tai taloudelliset syyt niin vaativat”. Kun Globaalin talouden -diskurssissa yritykset haluavat sopeutua toimintaympäristön muutokseen ja varmistaa toimintansa jatkumisen, halutaan Epävarman tulevan -diskurssissa saada aikaan säästöjä myös tulevaisuutta varten.

Aineistossa rakentuu kuvaa irtisanomisista välttämättömänä toimenpiteinä ja ratkaisuin, jotta ”tulevaisuus voidaan taata” tai ainakin ”antaa edellytyksiä kilpailukyvyn palauttamiseen”. Vaikka tulevaisuus rakentuukin epävarmana yritysten edessä, Epävarmuuteen varautujan -subjektipositio kuitenkin rakentaa kuvaa yrityksistä tilanteen tasalla olevina toimijoina, joita tulevaisuuden muutokset eivät voi enää yllättää, sillä niihin osataan nyt varautua ja toiminnan jatkuminen tulevaisuudessa on näin ollen turvattu. Tämä viesti voidaan nähdä suunnattuna erityisesti osakkeenomistajille, joiden halutaan vakuuttuvan yrityksen tuloksenteekokyvystä ja sen säilymisestä myös muutosten keskellä. Pahimpaan varautumisesta irtisanomisin rakentuu aineiston diskursseissa yhteiskunnassa hyväksyttävä asia toimintaympäristön arvaamattomuuden ja tilanteen epävarmuuden vuoksi. Säästöjen saaminen sekä kannattavuuden ylläpitäminen tai ennalleen saaminen määrittävät yritysten tärkeimmäksi tehtäviksi. Esimerkiksi irtisanomisten moraaliset ja eettiset puolet sivuutetaan sillä, että yritysten tärkein tehtävänä on selvittää ehjin nahoin globaalin talouden muutosten jatkumisesta. Epävarman tulevan diskurssi rakentuukin omistaja-arvo-ajatteluun perustuen; yrityksen arvon turvaaminen nähdään yrityksen tärkeimpänä tehtävänä.

5.3 Usko tulevaan -diskurssi

Kolmas aineistossa esiin nouseva diskurssi on Epävarman tulevan -vastadiskurssi. Epävarman tulevan -diskurssin tavoin myös tämä diskurssi rakentuu Globaalin talouden -diskurssiin perustuen mutta sitä myös haastaen. Tässä diskurssissa tulevaisuus nähdään positiivisena ja sen uskotaan olevan parempi kuin nykyhetki. Nykyhetki kun nähdään kaoottisena tilanteena, jossa yritykset pyrkivät sopeutumaan

globaalin talouden muutoksiin. Usko tulevaan -diskurssissa irtisanomiset merkityksellistyvät siirtymävaiheena kaoottisen nykytilanteen ja paremman tulevan välillä. Irtisanomiset merkityksellistyvät keinona saada yritystoiminta jälleen jaloilleen sekä sitä kautta uutena mahdollisuutena niin yrityksille kuin työntekijöillekin. Useissa aineiston teksteissä Epävarman tulevan ja Usko tulevaan -diskurssit ovat myös kietoutuneina toisiinsa ja toiveet ja pelot rakentuvat teksteissä rinnakkain. Näissä teksteissä tulevaisuuteen suhtaudutaan epävarmana tulevasta, mutta silti toiveikkain odotuksin. Usko tulevaan -diskurssin teemoja ovat vastoinkäymisestä selviytyminen, tulevaisuuden mahdollisuuksien esiin tuominen, uskon luominen tulevaa kohtaan sekä eteenpäin meneminen. Myös tässä diskurssissa ääneen pääsevät yritysjohto sekä asiantuntijat.

Aineistoesimerkki Usko tulevaan -diskurssista:

Romahdus on myös uuden alun mahdollisuus. Vaikka Nokian vaikeudet ovat heijastuneet Suomessa työttömyytenä, on alan vaikeuksissa myös uuden alku, arvioivat asiantuntijat SAK:n seminaarissa. Suomalaisen elektroniikkateollisuuden viime vuosien vaikeuksiin ei ole yhtä patenttilääkettä, mutta toivottomuuteen ei ole syytä vaipua. Tällaisen viestin sai SAK:n järjestämästä seminaarista, joka käsitteli sektorin romahdusta. Esimerkki rakennemuutoksen airueena toimineen sopimusvalmistaja Perloksen tuotannon lopettaminen Joensuussa muutama vuosi sitten ei johtanut massatyöttömyyteen. Yllättävän moni vanha perloslainen on saanut uusia töitä tai löytänyt uuden ammatin. Osa jopa pyydettiin töihin kesken yt-neuvottelujen. Pienempi osuus on jäänyt eläkeputkeen tai työllistämättä. (TS 3.12.2013)

Työttömyys lisääntyi vuonna 2013, mutta moni suomalainen löysi silti uuden työpaikan. ...Suuria ihmismääriä koskevista irtisanomisista uutisoidaan, mutta rekrytoinneista ei, koska usein palkataan vain yksi tai kaksi ihmistä kerrallaan. ”Rekrytointia tapahtuu jatkuvasti, myös taantumassa”, sanoo elinkeinoministeriön tutkimusjohtaja Heikki Räisänen. Tänä vuonna työnantajat ovat myös hakeneet työvoimatoimistojen kautta työntekijöitä noin puoleen miljoonaan työpaikkaan. Suurin osa niistä on määrä- ja lyhytaikaisia. Työntekijöitä on palkattu etenkin palvelualoille ja rakennusosalalle. Valtaosalla suomalaisista työttömyys ei kestä kovin pitkään. Räisäsen mukaan taantuma aikaankin kaksi kolmesta työttömästä saa töitä oltuaan alle kolme kuukautta työttömänä. (HS 31.12.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat tapaa, jolla Usko tulevaan -diskurssi rakentuu. Irtisanomiset merkityksellistyvät aineistossa romahduksena ja vaikeuksina, mitkä kuitenkin nähdään uuden alun mahdollisuutena. Uskoa tulevaan rakennetaan erityisesti irtisanotuille työntekijöille. Toivottomuuteen ei ole syytä vaipua, sillä

esimerkiksi suuret irtisanomiset läpikäyneen Perloksen työntekijöistä jopa yllättävän moni on saanut töitä tai löytänyt uuden ammatin ja osa työllistyi jopa kesken yt-neuvotteluiden. Työllistymistä myös tapahtuu koko ajan, mutta siitä ei aineistoesimerkin mukaan uutisoida saman lailla kuin irtisanomisista. Työllistymisestä rakentuva kuva luo irtisanotuille toiveikkuutta uuden työpaikan löytymisestä ja irtisanomisista huolimatta uskoa parempaan tulevaan. Vakuuttelu irtisanottujen työllistymisestä rakentaa oikeutusta irtisanomisille.

Aineistoesimerkki Usko tulevaan -diskurssista:

Business Oulun Löytynojan mielestä Oulun pöhinästä syntyy oikeita työpaikkoja. ”Arviolta kolmen vuoden päästä olemme kuitanneet Nokia-klusterin murenemisesta aiheutuneet tappiot.”... ”Uskon, että asiantuntijuus houkuttelee pari suurta itc-alan yritystä tänne ennen pitkään.” (HS 29.7.2013)

Rauman kauppakamarin toimitusjohtaja Jaakko Hirvensalo toteaa, että vaikka tehtaan lakkauttaminen on ankara isku kaupungille, Raumalla on kuitenkin useita menestystarinoita. ”Rauman työllisyystilanteeseen vaikuttaa esimerkiksi se, miten Lakan logistiikka-alueelle saadaan lisätonttilan myötä yrityksiä. Odotamme myös naapurin energiaratkaisuja, eli Olkiluoto 4:n rakentamista.” (HS 17.9.2013)

”Talvivaaran perustaja Pekka Perä yritti perjantaina vakuuttaa kaivoksen perusliiketoiminnan olevan hyvässä potkussa. ”Tämä on vain väliaikaisluontoinen kuoppa”, hän sanoi. (HS 16.11.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat Usko tulevaan -diskurssissa rakentuvaa suhtautumista globaalin talouden aiheuttamien liiketoimintaympäristön muutoksiin hetkellisinä vastoinkäymisinä, joista yritykset ja kunnat selviävät voittajina ja suuntaavat katseensa tulevaan. Uskoa parempaan tulevaisuuteen rakennetaan niin yritysjohton, asiantuntijoiden kuin kuntatoimijoidenkin puheessa. Aineistossa rakentuu eteenpäin menemisen tunnelma ja vaikeuksista voittoon -asetelma. Vaikka vaikeuksia eli irtisanomisista on ollut, ei tuleen jäädä makaamaan, vaan tilanteen positiiviset puolet nostetaan esiin ja jatketaan eteenpäin. ”Pöhinästä” uskotaan syntyvän työpaikkoja, asiantuntijuuden uskotaan houkuttelevan uusia yrityksiä, tehtaan lakkauttamisen myötä saadaan lisää tonttitilaa ja sen myötä lisää yrityksiä. Talouden taantuma ja irtisanomiset merkityksellistetään ”väliaikaisluontoiseksi kuopaksi” liiketoiminnassa. Irtisanomiset määrittyvät aineistossa loppujen lopuksi hyvänä asiana, joiden jälkeen koittavat paremmat ajat.

Osaavan asiantuntijan -subjektipositio

Myös Usko tulevaan -diskurssissa aktiivisin toimija on globaalien talouden muutos. Muut toimijat toimivat sen ehdoilla. Niin yrityksille, niiden työntekijöille, kunnille kuin alojen asiantuntijoillekin rakentuu toimijuutta globaalien talouden muutoksiin sopeutuvina, mutta parempaan huomiseen uskovina toimijoina. Usko parempaan tulevaisuuteen rakentuu yrityksissä niiden oman osaamisen ylivertaisuuteen uskomisen avulla.

Aineistoesimerkki Osaavan asiantuntijan -subjektipositiosta:

Ikäviä muistoja on jäänyt irtisanomisista, mutta hän uskoo hyvään tulevaisuuteen. ”Meidän täytyy tehdä parhaat tuotteet, jotta osaaminen pysyy Suomessa jatkossakin.” (HS 6.12.2013)

Kaikesta huolimatta hän luottaa tehtaan tulevaisuuteen. ”Uskon, että selviämme, koska jäämme ainoaksi tuotantoyksiköksi tähän maahan paperikonevalmistuksessa. Tässä on hiljaista osaamista ja siihen onneksi luotettiin.” (HS 19.9.2013)

Työministeri Lauri Ihalaisen mukaan hallitus tekee kaikkensa, jotta tietoliikennealan osaaminen ei karkaa Suomesta ulkomaille. ...”Rakennemuutos teollisuudessa on niin suuri, että meidän on välttämätöntä alkaa miettiä uusia keinoja. Emme missään tapauksessa alistu siihen, että menettäisimme maailmanluokan huippuosaamisemme radiotekniikassa ulkomaille”, Ihalainen kertoo. (HS 28.6.2013)

Aineistoesimerkkien Osaavan asiantuntijan -subjektipositio rakentuu yritysjohdon sekä työntekijöiden puheessa erityisosaamisestaan. Usko ja luottamus parempaan tulevaisuuteen rakentuu omaan osaamiseen perustuen. Uskotaan, että esimerkiksi tekemällä parhaat tuotteet, hiljaisen osaamisen, asiantuntemuksen ja maailmanluokan huippuosaamisen avulla irtisanomiset voidaan välttää jatkossa, sillä erityisosaamista tarvitaan ja arvostetaan. Osaavan asiantuntijan -subjektipositio vahvistaa käsitystä siitä, että yritystoiminta jatkuu irtisanomisten jälkeenkin. Usko omaan tekemiseen ja vahvaan asiantuntijuuteen rakentaa perusteita toiminnan jatkumiseen myös tulevaisuudessa. Tämä tieto on erityisen tärkeää työntekijöille sekä osakkeenomistajille, joille viesti kohdistetaan.

Aineistoesimerkki Osaavan asiantuntijan -subjektiposiitiosta:

”Kahvipöydissä huolta jaettiin ja mietittiin, miten meille käy. Ajattelin kuitenkin, että eihän minun osaamiseni työpaikalle jää, vaan kannan sitä mukani.” (HS 23.5.2013)

Meille Nokian irtisanomiset ovat mahdollisuus. Osaavaa työvoimaa on liikkeellä”, Alasaari hymähtää. (HS 29.7.2013)

Osaavan asiantuntijan -subjektipositio rakentuu yritysten edustajien lisäksi yritysten työntekijöiden puheessa. Työntekijät luottavat omaan osaamiseensa sekä ammattitaitoonsa ja uskovat sen auttavan myös tulevaisuudessa. Asiantuntijuuden uskotaan houkuttelevan myös suuria irtisanomisia kohdanneelle paikkakunnalle uusia yrityksiä ja irtisanottujen työntekijöiden saavan oman osaamisensa avulla uusia töitä. Irtisanomiset rakentuvat työvoiman tarpeessa oleville yrityksille jopa mahdollisuudeksi saada osaava työvoimaa. Diskurssissa rakentuvien yritysten ja työntekijöiden asiantuntijuuden ja osaamisen merkitykset rakentavat uskoa tulevaisuuteen, joko töiden jatkumiseen irtisanovassa yrityksessä tai nopeaan uudelleentyöllistymiseen. Tämä rakentaa osaltaan oikeutusta irtisanomisille.

Eteenpäin ponnisteleavan -subjektipositio

Aineistoesimerkki Eteenpäin ponnisteleavan -subjektiposiitiosta:

Rauma uskoo nousevansa vielä ...Rauman telakan alasajon seurauksena sadat kaupunkilaiset menettävät työpaikkansa. 600 irtisanottavan telakkalaisen lisäksi myös useat alihankkijat jäävät ilman töitä. Rauman kaupunginjohtaja Kari Koski vakuuttaa, että kaupunki nousee jaloilleen parin vuoden sisällä. ”Soitin viikonlopun aikana viidelle kuudelle yritykselle ja kartoitin heidän halukkuuttaan siirtää toimintojaan hiljenevälle ranta-alueelle”, Koski kertoo. Kaupunki on perustanut ranta-alueelle teollisuuspuiston, johon houkutellaan meriteollisuuden ja raskaan teollisuuden pk-yrityksiä. (HS 17.9.2013)

”Te-keskuksista ei nykyisten uudelleenjärjestelyjen jälkeen saa mitään apua, vaan kaupungin on tämä itse hoidettava. Tiedän kokemuksesta, että kyllä se hoituukin”, hän sanoi. Keinoihin kuuluu muun muassa se, että kaupunki varmistaa, etteivät ihmiset putoa peruspäivärahalle. ”Ja kaikki mahdolliset yritykset kammataan auki, josko jostain löytyisi työpaikkoja.” (HS 13.9.2013)

Menetetyn suurtilauksen tilalle on Tolsan mukaan saatu ”pieniä apuja”. Telakkateollisuuden tilanne ei ole helppo, mutta uusien tilausten eteen tehdään kovasti töitä. (TS 12.12.2013)

Eteenpäin ponnisteleavan -subjektipositio rakentuu yritysten ja kuntien yleisessä toiveikkudessa ja työskentelyssä paremman huomisen puolesta. Aineistoesimerkin mukaan uusien tilausten eteen tehdään kovasti töitä, kaikki mahdolliset yritykset ”kammataan” auki, jotta irtisanotut työllistyisivät ja lopettavan yrityksen tiloihin etsitään uusia toimijoita. Yrityksistä sekä kunnista rakentuu toimielias kuva, parempaan tulevaisuuteen uskotaan, ja sen saavuttamiseksi ponnistellaan. Yritykset ja kunnat eivät globaalin talouden muutosten myötä ole jääneet tuleen makaamaan, vaan ne työskentelevät paremman tulevan eteen. Irtisanomiset merkityksellistyvät hetkellisiksi vaikeuksiksi, joista päästään kovan työn ja yrittämisen avulla eteenpäin.

5.4 Yrittäjyys-diskurssi

Myös neljäs diskurssi rakentuu Globaalin talouden -diskurssin pohjalta. Irtisanomiset merkityksellistyvät tässä diskurssissa yrittäjyyttä edistävinä toimina. Yrittäjyys-diskurssi rakentuu tulevaisuudessa, irtisanomisten jälkeisessä ajassa. Myös tässä diskurssissa rakentuu uskoa tulevaisuuteen ja usein se kietoutuukin yhteen Usko tulevaan -diskurssin kanssa. Diskurssista esiin nousevina teemoina ovat yrittäminen, eteenpäin meneminen, aktiivisuus, vastuu omasta itsestä sekä omien unelmien toteuttaminen. Toisin kuin muissa diskursseissa, yrittäjyysdiskurssissa toimijuus rakentuu irtisanotuille työntekijöille. Muista diskursseista poiketen he myös pääsevät ääneen.

Aineistoesimerkki Yrittäjyys-diskurssista:

Oulu jaksaa yrittää. Nokian asteittain hylkäämässä kaupungissa taotaan sisukkaasti uusia yrityksiä. Oulusta viedään maailmalle esimerkiksi vaalikoneita, vanerisia satumetsiä ja kertakäyttöisiä sykemittareita. Korkea työttömyys ajaa yrittämään, mutta uutta Nokiaa ei etsitä. (HS 29.7.2013)

Espoolaiset perustavat uusia yrityksiä innokkaammin kuin koskaan. – Ex-nokialaisia on yrityksen perustavista alle kymmenen prosenttia, ja osuus on kasvamassa, arvioi Yritys-Espoon toimitusjohtaja Erkki Pärssinen. IT-taustaisista uusista yrittäjistä entisiä nokialaisia on kolmannes. (HS 27.11.2013)

Espoolainen Meiju Sundelin nappasi kohtalonsa omiin käsiinsä, kun työnantaja Nokia ilmoitti vähentävänsä Suomen-yksiköstään 3 700 ihmistä kesällä 2012. Hän

otti vapaaehtoisen lähtöpaketin ja anoi Nokialta tukea uuden yrityksen perustamiseen. (HS 27.11.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat Yrittäjyys-diskurssissa rakentuvia merkityksiä uudentalaisesta toimintaympäristöstä, jossa Globaalin talouden muutokset ja niitä seuranneet irtisanomiset ovat synnyttäneet uutta. Irtisanomisista seurannut työttömyys on saanut irtisanotut työntekijät yrittämään. Nokian irtisanomisten seurauksena Oulussa ”taotaan sisukkaasti uusia yrityksiä”, ja Espoossa uusia yrityksiä perustetaan ”innokkaammin kuin koskaan”. Nokian entinen työntekijä ”nappasi kohtalonsa omiin käsiinsä”, eikä jäänyt toimeettomaksi irtisanomisuhan alla, vaan perusti oman yrityksen. Irtisanottujen työntekijöiden oman aktiivisuuden korostaminen on suuressa roolissa ja aineistossa nouseekin esiin näkemys jokaisesta yksilöstä oman onnensa seppänä.

Aineistoesimerkki Yrittäjyys-diskurssista:

Nokian murros synnyttää uutta. ...Vaikka Nokia-klusterin hajoaminen merkitsee työttömäksi joutuneille ja heidän perheilleen tuskaa, kansantalouden korkeuksista katsottuna tilanne on toinen: kehitys luo parhaimmillaan uusia ituja tietotekniikka-alan pienyrityksiksi. Uutta Nokiaa on Suomeen turha haikailla, mutta pieniä alan osajia ja niiden liittoumia syntyy. ...On aivan turha jarruttaa teollisuuden ja palveluiden rakennemuutosta. Valtionyhtiöiden rakentelu raskaan teollisuuden pelastamiseksi ei ole järkevää eikä kannattavaa. Järkevää on katsoa eteenpäin ja edistää sellaista muutosta, joka luo uutta ja joka hieman avitettuna kasvaa. Tulevaisuus on tuhansissa pikku Rovioissa, pienissä murusissa. ..SAK ehti jo etukäteen moittia, että raportti on suunnattu yrityksille eikä työntekijöille – he eivät voi kaikki lähteä yrittäjiksi. Jotkut kyllä voivat, ja pienet sekä keskisuuret yritykset ovat olleet jo monta vuotta niitä, jotka ovat suomalaisia työllistäneet. Suuryritykset ovat Nokian tapaan vähentäneet väkeä. Pk-sektori on kaiken lisäksi hämmästyttävän hyvin pitänyt työvoimastaan kiinni taantumasta huolimatta. (HS 18.1.2013)

Vaikka Nokian vaikeudet ovat heijastuneet Suomessa työttömyytenä, on alan vaikeuksissa myös uuden alku, arvioivat asiantuntijat SAK:n seminaarissa. Suomalaisen elektroniikkateollisuuden viime vuosien vaikeuksiin ei ole yhtä patenttilääkettä, mutta toivottomuuteen ei ole syytä vaipua. Tällaisen viestin sai SAK:n seminaarista, joka käsitteli sektorin romahdusta. ...Tilaisuuden avannut Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) toimialajohtaja Mika Lautanala sanoi, että koko Suomi alkaa olla äkillisen rakennemuutoksen aluetta. Muutos on sinänsä hyvä asia, koska se kertoo elinkeinoelämän uudistumisesta ja lisää tuottavuutta, kuten teollinen vallankumous aikoinaan. Työpaikat siirtyvät ojan kaivuusta tuottavammille aloille. (TS 3.12.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat Yrittäjyys-diskurssin rakentumista. Irtisanomiset ja vaikeudet merkityksellistyvät uuden aluksi. Tätä kuvaavat aineistoesimerkin lauseet ”romahdus on myös uuden alun mahdollisuus”, ”vaikeuksissa on myös uuden alku”, ja ”muutos on hyvä asia”. Muutoksen nähdään kertovan elinkeinoelämän uudistumisesta ja lisäävän tuottavuutta. Globaalin talouden muutosten aiheuttamaa yritysten toimintaympäristön muutosta verrataan jopa teolliseen vallankumoukseen. Irtisanomisten seurauksena työpaikkojen uskotaan siirtyvän tuottavimmille aloille ja uusia yrityksiä syntyvän. Irtisanomisista rakentuu kansantalouden kannalta jopa positiivinen kuva. Muutos nähdään hyvänä, sillä yritysmaailman tulee aineiston tekstien mukaan mennäkin eteenpäin ja kehittyä. Toimialat muuttuvat ja ”elinkeinoelämä uudistuu”, ja ”työpaikat siirtyvät ojan kaivuusta tuotavammille aloille”, minkä nähdään lisäävän yhteiskunnan tuottavuutta. Isoja yrityksiä ei nähdä enää tulevaisuudessa merkittävinä työllistäjinä, vaan pienet ja keskisuuret yritykset merkityksellistään työpaikkojen tarjoajiksi tulevaisuudessa.

Paitsi ratkaisuna globaalin talouden mukanaan tuomiin ongelmiin, irtisanomiset rakentuvat aineistossa myös jopa ratkaisuna yhteiskuntaa ja kansantaloutta vaivaamaan taantumaa. Ainoaan irtisanomisten aiheuttamaan ongelmaan, työttömyyteen, on keksitty lääke, yrittäjyys, johon tässä aineistossa rakentuvat merkitykset kannustavat. Irtisanomiset nähdään mahdollisuuksien luojana irtisanottujen työntekijöiden lisäksi myös muille yrityksille ja jopa yhteiskunnan ja kansantalouden tasolla. Irtisanomisten seurauksena uusia yrityksiä syntyy, irtisanotut työntekijät pääsevät toteuttamaan unelmiaan, toimialat muuttuvat, kilpailu paranee ja uusille yrityksille vapautuu toimitiloja ja irtisanovat yritykset saavat taloutensa tasapainoon. Yrittäjyys nähdään lääkkeenä globaalin talouden aikaansaamille muutoksille, muuttuneelle toimintaympäristölle, taantumalle ja finanssikriisille. Ääneen pääsevä irtisanovien yritysten johto maalaillee mielikuvia paremmasta tulevaisuudesta ja rakentaa sen avulla legitimaatiota irtisanomisille. Aineistossa ääneen pääsevät työntekijät ovat kaikki selviytyneet irtisanomisten aiheuttamasta hetkellisestä kriisistä voittajina. Muita näkökulmia tai esimerkiksi yhä työttöminä olevien irtisanottujen työntekijöiden näkökulmia ei tässä diskurssissa tuoda esiin.

Unelmien toteuttajan -subjektipositio

Aineistoesimerkki Unelmien toteuttajan -subjektipositiosta:

Sundelinin ala ei liipannut läheltäkään vanhaa. Diplomi-insinööristä ja strategiaprojektien asiantuntijasta tuli hyvinvointivalmentaja, joka yhdistelee palveluissaan joogaa ja reikihoitoa. ...”Hyvinvointiasiat ovat aina olleet minulle tärkeitä. Olin jo pitkään ennen Nokialta lähtemistä käynyt alan kursseja ja hankkinut tietoa”, Sundelin kertoo Punavuoressa sijaitsevassa kellaritilassa. ...”Tämä tuntuu nyt oikealta askeleelta” (HS 27.11.2013)

Kymmenen vuoden työsuhde voi päättyä irtisanomiseen tunnissa. Katja, Rauni ja Arto menettivät potkuissa uraputken. Sitten he päättivät toteuttaa omat haaveensa. ”Jo yt-neuvottelujen aikana työvoimatoimistosta kerrottiin muutosturvasta. Sen avulla saa ansiosidonnaista tukea opintoihin alalle, jolla työllisyystilanne on hyvä. Muistin haaveeni arboristiksi eli puunhoitajaksi ryhtymisestä, ja avovaimokin ehdotti opiskelua. Läheisten kannustus oli tärkeää. Kun sain koulusta hyväksymiskirjeen, tilanne alkoi tuntua jo ihan hyvältä.” (HS 23.5.2013)

Katja Taskinen näkee joka päivä Nokian tehtaan, jonka porteista hän kulki 16 vuotta. ”Ihminen rakastaa rutiineja, vaikka tuntuisi pahalta. Tuttu on turvallista ja helppoa, mutta uudesta voi saada paremmat kicksit”, koirahalliyrittäjä sanoo nyt. ”Lähetin varmaan sata työhakemusta ja kävin haastatteluissakin, mutta taantuman keskellä yli 40-vuotias nainen ei ole kovin kuranntia tavaraa työmarkkinoilla. Sitten pysähdyin miettimään, mitä oikeasti haluan. Päätin opiskella kahdessa vuodessa kukkapuolen puutarhuriksi, ja viime jouluna avasin oman liikkeen.” (HS 23.5.2013)

Unelmien toteuttajan -subjektipositiossa rakentuu toimijuutta irtisanotuille työntekijöille. Työntekijät selviytyvät irtisanomisista, ja voittavat työttömyyden ongelmat perustamalla oma yrityksen, työllistymällä tai uudelleen kouluttautumalla. Aineistossa rakentuu sankaritarinoita työpaikkansa menettäneistä työntekijöistä, jotka kuitenkin voittavat ongelmansa ja nousevat tuhkasta kuin Fenix-lintu. Unelmien toteuttajan -subjektipositiossa irtisanomisten jälkeinen elämä rakentuu ajaksi toteuttaa omia haaveitaan ja unelmiaan. Irtisanotut työntekijät ovat vuosien työnteon jälkeen ”pysähtyneet miettimään mitä oikeasti haluavat” ja ”muistaneet haaveensa” ja ”päättäneet toteuttaa omat haaveensa”. Monet ovat tehneet harrastuksestaan työn. Irtisanomisten ansiosta irtisanottu työntekijä voi hakeutua unelmiensa toimialalle tai perustaa oman yrityksen, mikä rakentaa kuvaa irtisanomisista jopa onnenpotkuna irtisanotuille.

Itsensä toteuttajan -subjektipositio

Itsensä toteuttajan -subjektipositio rakentuu Yrittäjyysdiskurssissa työntekijöiden puheessa elämästään irtisanomisten jälkeen.

Aineistoesimerkki Itsensä toteuttajan subjektipositiosta:

Työelämään hän palaa sitten, kun jotain tarpeeksi mielenkiintoista tulee vastaan. Saattaa olla, ettei se tapahdu ennen kuin hän näkee maaliskuussa syntyneen Attepojan kävelevän. Omat askeleensa Mikko suuntaa yhä lenkkipolulle. Triathlon oli aluksi vitsi, joka alkoi kaveriporukan vedonlyönnistä. Mutta sitten Mikolle kävi niin kuin sen teekkariksi valmistumisen kanssa: hän löi vetoa itseään vastaan, ja nyt tähtäimessä on SM-mitali. Uinnissa SM-prenikoita on kertynyt ikämiesten sarjassa jo parikymmentä. ...”Viisi vuotta sitten siellä hehkutettiin, kun joku kertoi saaneensa palkan korotuksen. Nyt hienointa on, kun kertoo tehneensä perheen kanssa Tukholman-matkan”, Mikko hymyilee. (HS 19.9.2013)

”Löysin koirahalliksi sopivan tilan aivan Nokian aidan takaa. Tätä työpaikkaani ei kukaan vie ulkomaille. En ikinä pääse samoihin tuloihin kuin esimiehenä, en osta kirsikkatomaatteja enkä matkustele. Mutta tarvitseeko sellaista? Isän kuolema pysäytti ajattelemaan että irtisanomisenkin jälkeen on elämää. Joukkoirtisanomiset näkyvät niin, että pentutreffeille riittää nyt tulijoita. Monella salolaisella on vihdoin ollut aikaa ottaa koira.” (HS 23.5.2013)

”En missään vaiheessa vaipunut epätoivoon työn menetyksen takia. Olen miettinyt, mistä se johtuu. Ehkä se on pohjalainen sisu. Sekin auttoi, että minulla on ollut hyvä elämä: ihana perhe ja ystävyysuhteet tasapainossa. Toisaalta ehdin jo jonkin verran leipiintyä vanhaan työhöni. Yrittäjyyden henkistä vapautta ei korvaa mikään. (HS 23.5.2013)

Itsensä toteuttajan -subjektipositiossa rakentuu ajatus siitä, että työpaikan menettämisen jälkeen irtisanotuilla työntekijöillä on aikaa panostaa itseensä, harrastuksiinsa ja perheeseensä. On vihdoin aikaa toteuttaa omaa itseä, harrastaa, seurata lasten kasvua tai ottaa lemmikkieläin. Jotkut päättävät olla palaamatta työhön, ainakaan heti. Irtisanotut työntekijät eivät myöskään ole vaipuneet epätoivoon työn menettämisestä huolimatta. Monet muut asiat koetaan tärkeämmäksi ja merkityksellisemmiksi kuin työ. Itseään ja unelmiaan päästään toteuttamaan irtisanomisten ansiosta niin töissä kuin vapaa-ajalla. Yrittäjyys-diskurssissa irtisanomisista rakentuu kuva ikään kuin pyörremyrskynä, mikä riuhtaisee työntekijän kaikesta vanhasta, ja minkä jälkeen työntekijä voi aloittaa puhtaalta

pöydältä ja pysähtyä miettimään sitä, mistä hän on haaveillut ja mitä hän todella haluaa ja alkaa myös toteuttamaan näitä unelmiaan.

Oheiset aineistoesimerkit tuovat esiin aineistossa rakentuvaa kuvaa jokaisen yksilön vastuusta omasta asemastaan ja onnellisuudestaan. Irtisanomisten jälkeen irtisanotut työntekijät ovat miettineet, mitä todella haluaisivat tehdä ja alkaneet pyrkiä sinnikkäästi tätä tavoitetta kohti. Irtisanomisista rakentuu positiivinen kuva, kun irtisanotuilla työntekijöillä on viimein aikaa heille itselleen tärkeille asioille, perheelle, harrastuksille ja omasta mielestään merkitykselliselle työlle. Irtisanominen nähdään mahdollisuutena ”downshiftaukselle” eli ”elämän leppoistamiselle” työntekoa vähentämällä. Tarve downshiftaukselle on mahdollisesti ollut tiedossa, mutta irtisanominen on vihdoin tuonut siihen mahdollisuuden. Myös se, että palkka voi olla pienempi, hyväksytään, sillä työn mielekkyys korvaa siitä saadun rahallisen korvauksen.

5.5 Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi

Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi rakentuu tutkimusaineistossani heikkona suhteessa muihin aineistossa rakentuviin diskursseihin. Tämä johtuu siitä, että muut aineistossa rakentuvat diskurssit perustuvat Globaalin talouden -diskurssiin ja siinä rakentuvaan ajatukseen globaalin talouden mukanaan tuomasta muuttuneesta toimintaympäristöstä. Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi pyrkii haastamaan sekä kyseenalaistamaan tämän dominoivan käsityksen yritysten toimintaympäristön tilasta sekä irtisanomisille rakentuneista merkityksistä. Irtisanomiset merkityksellistyvät tässä diskurssissa uudeksi johtamiskäytännöksi. Juhilan ja Suonisen (1999: 235) mukaan tällaiset aineistossa rakentuvat poikkeustapaukset tuovat näkyviksi kulttuurisia ja vuorovaikutuksellisia itsestäänselvyyksiä. Poikkeustapaukset voivat tuoda esiin merkityksiä siitä, kuinka tietyissä tilanteissa kuuluisi toimia, sillä ne poikkeavat näistä totutuista käytännöistä (Potter 1996).

Aineistoesimerkki Uusi johtamiskäytäntö -diskurssista:

Paperiliiton Imatran paikallisosastot lähtevät työtaisteluun tunnuksella ”vaarantaako omistajien ahneus hyvinvointiyhteiskunnan?” ”Kyllä se

siltä vaikuttaa, eikä ihan vähänkään. Omistajille ei tunnu mikään riittävän”, Nokelainen sanoo. Hänen mukaansa työntekijöitä keljuttaa se, että Imatran tehtaot tekevät kohtuullista tulosta. ”Ja entistä enemmän pitää saada rahaa viivan alle. Sitten sitä ruvetaan repimään irtisanomisten kautta. Se ei oikein maistu.” (HS 31.10.2013)

Valmet aloittaa pörssiäipaleensa vuodenvaihteessa. Pääluottamusmies Anttilan mielestä väen vähentämisessä on kysymys myös siitä, että yhtiö haluaa listautua pörssiin vahvassa talouskunnossa. (HS 22.10.2013)

Yt-neuvotteluista näyttää myös tulleen keino, johon tartutaan aiempaa helpommin. ”Epäilen eräiden kuntien tarvetta toimenpiteisiin. Ilmassa tuntuu olevan sitä, että miksei mekin, jos kerran muutkin”, Kekki pohtii. (HS 25.11.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa irtisanomisille rakentuvia merkityksiä. Diskurssi rakentuu irtisanottujen tai irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden sekä luottamusmiesten, ammattiliittojen sekä kuntien ja valtion edustajien puheessa. Aineistossa rakentuu kuva yritysten paineesta tehdä yhä parempaa tulosta. Irtisanomisia toteutetaan, vaikka yritysten taloudellinen tila olisi hyvä. Syyksi irtisanomisille rakentuu aineistossa tarve ”saada enemmän viivan alle” ja halu listautua pörssiin ”vahvassa talouskunnossa” ja ”tarve tehdä enemmän ja heti”. Aineistoesimerkit tuovat esiin aineistossa rakentuvaa epäilyä irtisanomisista vain osakkeenarvon kasvattamisen ja tuloksenteon keinona. Irtisanomiset merkityksellistyvät diskurssissa ”keinoksi, johon tartutaan aiempaa helpommin”, helpoksi tavaksi saada aikaan säästöjä. Näkemys haastaa muissa diskursseissa rakentuvaa näkemystä irtisanomisista globaalin talouden muutosten seurauksena sekä apuna vaikeassa talouden tilanteessa. Diskurssi pyrkii myös haastamaan Epävarman tulevan -diskurssia, jossa irtisanomisten merkitykset rakentuvat tulevaan varautumisena. Aineistossa rakentuva työntekijöiden, luottamusmiesten ja valtion sekä kunnan edustajien tyrmistys suurista ja jatkuvista irtisanomisista rakentaa kuvaa, siitä, irtisanomisten käyttäminen tuloksen teon keinona on uusi johtamiskäytäntö, jota yritysten johto on alkanut toteuttaa vasta viime aikoina.

Aineistoesimerkki Uusi johtamiskäytäntö -diskurssista:

HS: Valtionyhtiöiltä lisää rahaa johdolle – samalla irtisanotaan. Useat valtionyhtiöt ovat nostaneet hallituspalkkioitaan viime vuosina. Samaan aikaan monet työntekijät ovat joutuneet jättämään paikkansa. ... Järvinen ei usko, että hallituksia palkitaan

vaikeiden massairtisanomisten toteuttamisesta. ”Ne eivät kuitenkaan saa olla este palkkioiden pitämiseksi ajan tasalla.” (TS 7.7.2013)

Luottamusmies: Ex-nokialaiset pihalle, työt Suomessa intialaisille ...Intialaiselle Tata Consultancy Servicesin ulkoistetut nokialaiset saivat eilen tiedon valtavista yt-neuvotteluista sähköpostitse. TCS:n Espoon luottamusmies pelkää, että jatkossa työt teetetään Suomessa työskentelevillä intialaisilla työntekijöillä, joilla on ulkomaiset työsopimukset. ...”En tiedä, mikä työsopimus heillä on, mutta suomalainen se ei ole. Heillä on aivan erilaiset työehdot ja palkkataso kuin meillä, eivätkä he maksa Suomeen veroja. (TS 24.4.2013)

Nokian ulkoistuskumppani Tata Consulting Services (TCS) aikoo palkata tänä vuonna globaalisti 45 000 uutta työntekijää, kirjoittaa Times of India. Samaan aikaan yhtiö neuvottelee 290 työntekijän irtisanomisesta Suomessa. (TS 27.4.2013)

Yllä olevissa aineistoesimerkeissä rakentuu Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa esiin nousevat irtisanomisten helppous ja työntekijöiden asema yrityksissä. Tämä rakentaa kuvaa irtisanomisista helppona toimenpiteenä saada aikaan säästöjä ja työntekijöiden asema määrittyy lähinnä toiminnan resursseiksi, joita voidaan lisätä ja vähentää tarpeen mukaan. Irtisanomisten helppoutta ja työntekijöiden näkemistä toiminnan resursseina rakentavat aineiston tekstit, joiden mukaan yt-neuvotteluja aloitetaan jatkuvasti vaikka yritys tekisi voittoa, niistä ilmoitetaan henkilöstölle sähköpostitse, suomalaisten työntekijöiden työ siirretään halvemman palkkatason vuoksi intialaisille työntekijöille, ja suomalaisia työntekijöitä irtisanotaan samaan aikaan kun työntekijöitä palkataan yritykseen globaalisti. Irtisanomiset eivät myöskään ole este johdon palkkioiden pitämiseksi ”ajan tasalla” eli johdon palkankorotuksille samaan aikaan kun irtisanotaan. Irtisanomiset eivät tässä diskurssissa merkityksellisty vastauksena globaalin talouden muutosten aiheuttamiin ongelmiin, vaan ne merkityksellistyvät yritysjohton käytännöksi, jolla saadaan helposti ja nopeasti aikaan säästöjä ja lisätään tuottavuutta, vaikka tälle ei varsinaista tarvetta olisikaan. Erityisesti suomalaisten työntekijöiden irtisanominen määrittyy helpoksi tavaksi saada aikaan säästöjä globaaleissa yrityksissä.

Aineistoesimerkki Uusi johtamiskäytäntö -diskurssista:

Rauman telakan pääluottamusmiehen Raimo Virtasen mukaan työntekijät toivoivat viimeiseen asti telakan toiminnan jatkamista. Hän ei pidä varttuneimpien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia erityisen hyvinä. ”Porukkamme keski-ikä on aika korkea, ja monet työnantajien edustajat pitävät yli 50-vuotiaita vanhoina. Meitä on vajaat 200 yli 55-vuotiasta, ja heidän työllistämisensä on haastavaa.”

Virtanen ei usko, että Rauman muut yritykset pystyvät työllistämään kaikki irtisanotut. ”Osa joutuu vaihtamaan alaa.” (HS 6.11.2013)

Vuosikymmeniä telakalla työskennelleiden miesten ilmeet olivat maanantaina järkyttyneet. Toivo Tervo on tehnyt töitä Rauman telakalla 22 vuotta, Jari Sulin 25, Markku Ollikainen 35 ja Pekka Levo 40 vuotta. ”Minun pitää nyt odotella viikon verran, ennen kuin tiedän, saanko lopputilin. En usko että löydän Raumalta uusia töitä”, Tervo puntaroi. ”Työllistyminen näyttää heikolta, eli tulevaisuudennäkymät ovat aika synkät”, Sulin sanoo. ...Telakan alasajon seurauksena sadat kaupunkilaiset menettävät työpaikkansa. 600 irtisanottavan telakkalaisen lisäksi useat alihankkijat jäävät ilman töitä (HS 17.9.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat aineistossa rakentuvaa näkemystä irtisanottujen työntekijöiden tulevaisuudesta. Uusi yrityskäytäntö -diskurssissa rakentuu täysin vastakkainen näkemys tulevaisuudesta, kuin millaisena se Yrittäjäys-diskurssissa ja Usko tulevaan -diskurssissa rakentuu. Irtisanotut työntekijät kokevat työnsaannin haastavaksi ja ”tulevaisuuden näkymät synkiksi”. Myös korkean iän uskotaan vaikeuttavan työnsaantia. Irtisanomiset merkityksellistyvät Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa synkkänä tulevaisuutena irtisanotuille sekä myös esimerkiksi alihankkijoille, jotka jäävät myös suurten yritysten irtisanomisten yhteydessä ilman töitä. Nämä irtisanomisten negatiiviset vaikutukset eivät ole nousseet esiin muissa aineiston diskursseissa.

Yritystoiminnan resurssin -subjektipositio

Uusi johtamiskäytäntö -diskurssin aktiivisimman toimijan rooli rakentuu irtisanoville yrityksille. Yritysten työntekijöille, valtioille ja kunnille rakentuu diskurssissa toimijuutta yritysten toimintaan sopeutuvina toimijoina. Yritysten työntekijöille rakentuu toimijuutta yritystoiminnan resurssin subjektipositiosta.

Aineistoesimerkki Yritystoiminnan resurssin -subjektipositiosta:

Tatalle siirtyneet Nokian entiset työntekijät ovat luottamushenkilö Anne Jääskeläisen mukaan järkyttyneitä yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta. ”Olemme täysin sokissa ja yllätettyjä. Kukaan ei osannut odottaa tällaista. Työnantaja on tähän saakka kertonut päinvastaista vakuuttamalla, että kaikille riittää töitä”, sanoo Jääskeläinen. (HS 24.4.2013)

”Sekä nuoret että vanhat pankkiirit ovat kovan paineen alla: työt ovat lisääntyneet henkilöstöleikkauksien vuoksi, tulostavoitteet ovat kovia ja alan sääntely ja määräykset ovat tiukentuneet, sanoo City Psychology Group –yhtiön toimitusjohtaja Michael Sinclair uutistoimisto Reutersille. Sinclairin mukaan pankkien henkilöstö tekee irtisanomisen pelossa yhä pidempiä päiviä, stressistä tai sairastumisista piittaamatta. (TS 15.10.2013)

Mikko oli pitkään Nokialla luottamushenkilönä ja esimiehenä. Sinä aikana hän oli mukana yt-neuvotteluissa 35 kertaa. ...”Viiden lapsen isälle tuli itku. Hän mietti, miten perhe pärjäisi, kun vaimokin oli nuorimman kanssa kotona. Eräs työntekijä aloitti meillä tiistaina, ja jo torstaina alkoivat yt-neuvottelut. Hän oli ehtinyt irtisanoutua edellisestä työpaikastaan ja kysyi, onko tämä mahdollista. Oli se.”(HS 19.9.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat työntekijöille rakentuvaa Yritystoiminnan resurssin -subjektipositiota. Aineistossa rakentuu kuvaa työntekijöiden voimattomuudesta yritysten päätösten edessä. Aineistossa rakentuvan kuvan mukaan irtisanomiset tulevat työntekijöille joko täytenä yllätyksenä tai sitten irtisanomisia on ollut niin useat peräkkäin, etteivät ne enää yllätä. Aineistoesimerkit kuvaavat aineistossa rakentuvaa työntekijöiden kokemaa pelkoa ja epävarmuutta tulevasta. Vaikka työntekijät olisivat toistaiseksi saaneet pitää työpaikkansa, on jatkuva pelko sen menettämisestä raskasta. Koskaan ei voida tietää, milloin irtisanomiset saattavat alkaa, vaikka työntekijöille olisi vakuutettu töiden riittämisestä kaikille tai uutta työvoimaa olisi palkattu, voivat irtisanomiset ”iskeä” milloin vain. Näitä irtisanomisten negatiivisia seurauksia, kuten työntekijöiden stressi, sairastuminen, irtisanomisten pelko sekä huoli pärjäämisestään, ei nosteta esiin missään muussa diskurssissa. Työntekijät merkityksellistyvät yritysten resursseina, helposti siirrettävissä, vaihdettavissa ja vähennettävissä olevina objekteina. Moraalisia ja emotionaalisia näkökulmia työntekijöihin ei Uusi johtamiskäytäntö -diskurssia lukuun ottamatta rakennu muualla aineistossa.

Seurauksista vastaajan -subjektipositiio

Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa aktiivisia toimijoita ovat myös valtio ja kunnat. Valtiolle ja kunnille rakentuu toimijuutta irtisanomisten seurauksista vastaajan toimijan roolissa.

Aineistoesimerkki Seurauksista vastaajan -subjektipositiosta:

Elinkeinoministeri Jan Vapaavuori (kok) vaikenä torstaina telakan lopettamisesta. ”Otetaan sitten kantaa jos STX päättää ratkaisuja tehdä, mutta totta kai kansallisesti isossa kysymyksessä valtio varautuu, ja on varautunut jo pitkään, mitä moninaisempiin vaihtoehtoihin”, Vapaavuori sanoi torstaina. (HS 13.9.2013)

”Rauma on valmistautunut telakan irtisanomisiin. ...Kaupunki on tottunut irtisanomisiin. Raumalla on perustettu kaupungin, työllisyysviranomaisten ja telakan kanssa neuvontapiste irtisanotuille. Lisäksi kaupunki käy läpi kaikki alueen yritysten kehittämisen- ja investointisuunnitelmat.” (HS 6.11.2013)

STX lopettaa Rauman telakan. Lakkautus on kova isku merikaupungille, josta on hävinnyt tänä vuonna paljon työpaikkoja. ...”Odotetaan, että hallitus tiedottaa päätöksistään alkuviikosta. Lopettamispäätös olisi kuitenkin semmoinen paukku, ettei suuri yleisö osaa ajatella, mitä se tekisi Raumalle”, Virtanen totesi. (HS 13.9.2013)

Vapaavuoren mukaan valtio käyttää kaikki lailliset ja järkevät keinot telakoiden tukemiseksi. (HS 17.9.2013)

Aineistoesimerkit kuvaavat aineistossa kunnille ja valtiolle rakentuvaa roolia. Yritysten irtisanomisten aiheuttama epävarmuus sekä niiden seuraukset heijastuvat niin valtion kuin kuntienkin toimintaan. Epävarmuus tulevasta on saanut yritysten ohella myös kaupungit ja kunnat varautumaan pahimpaan, sillä suuret irtisanomiset sekä konkurssit vaikuttavat suuresti niiden talouteen. Ne eivät kuitenkaan voi juuri vaikuttaa yritysten päätettävissä oleviin irtisanomisiin. Valtio tukee yrityksiä, mutta usein sekään ei riitä välttämään irtisanomisia.

Yrittäjyys-diskurssissa rakentuva kuva irtisanomisista yhteiskunnalle ja kansantaloudelle hyvänä asiana haastetaan Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa, irtisanomisista seuraavat jälkihoitotoimenpiteet rakentuvat kuntien ja yritysten vastuulle. Irtisanomisten seurauksena työttömyys lisääntyy, verotulot vähenevät ja suurilla irtisanomisilla on vaikutuksia myös yritysten alihankkijoiden toimintaan. Valtiot ja kunnat varautuvat ja valmistautuvat irtisanomisiin ja niiden jälkihoitoon jo ennalta. Irtisanominen rakentuu helpoksi toimenpiteeksi yrityksille, sillä valtio ja kunnat hoitavat tilanteen jälkihoidon ja vastaavat irtisanomisten seurauksista.

Aineistoesimerkki Seurauksista vastaajan -subjektipositivista:

”Yhtiön toimivalta johdolta ei tunnu löytävän piiruaakaan inhimillisyyttä yhtiöön sitoutunutta henkilöstöä kohtaan, ja vielä vähemmän kiitollisuutta sille paljon antanutta suomalaista yhteiskuntaa kohtaan”, Rinne jyrisee. (HS 19.6.2013)

Ammattiliitto Pron puheenjohtaja Antti Rinne peräänkuuluttaa yhteiskuntavastuuta. ”Nyt mennään liikaa suhdanteiden mukaan. Valtion ja Metson pitäisi miettiä työpaikkojen arvoa.” (HS 6.8.2013)

Aineistossa globaalien talouden muutoksiin reagoitua irtisanomisen haastaa ja kyseenalaistaa myös Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa rakentuva irtisanovien yritysten yhteiskuntavastuun perään kuuluttaminen. Diskurssissa rakentuvan kuvan mukaan yritysten tulisi kantaa vastuunsa suurissa irtisanomisissa ja ottaa huomioon irtisanomispäätöksissään myös alan ja Suomen taloudellinen tilanne. Vaatimus on täysin vastakkainen muissa diskursseissa esitettyyn näkökulmaan tuloksen tekemisestä yritysten tärkeimpänä tehtävänä. Diskurssi haastaa myös Usko tulevaan ja Yrittäjyys -diskursseissa rakentuvan kuvan irtisanomisten positiivista seurauksista kansantaloudelle, sillä irtisanomiset merkityksellistyvät tässä diskurssissa taakaksi kuntien ja valtion harteilla.

5.6 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia ja löytää sanomalehti uutisoinnissa rakentuvia irtisanomisille annettuja merkityksiä. Tämän lisäksi tavoitteenani oli tunnistaa diskursseissa rakentuvia toimijuuksia sekä eri toimijoiden välisiä suhteita. Tutkimuksen tavoitteiden lisäksi tunnistin tutkimusaineistosta myös tapoja, joilla irtisanomisille rakennettiin oikeutusta ja joilla niitä pyrittiin perustelemaan.

Organisaatiot pyrkivät usein perustelemaan toimiaan mediassa tavoitteenaan viestin välittäminen organisaatioiden tilasta sen sidosryhmille. Myös lain mukaan irtisanomisten tulee olla perusteltuja. Tutkimusaineiston perusteella voi sanoa, että irtisanomisuutisoinnissa ääneen pääsevä taho ja irtisanomisten perusteluiden viestijä on useimmiten irtisanovan yrityksen johdon jäsen. Toiminnan oikeuttamisen avulla sekä aineistossa irtisanomisille rakentuvien merkitysten avulla pyritään perustelemaan irtisanominen ja vakuuttamaan sidosryhmät toimien tarpeellisuudesta

sekä niiden eduista organisaatiolle. Tällaisia irtisanomisille rakentuneisiin merkityksiin perustuvia tapoja rakentaa oikeutusta organisaatioiden irtisanomisille löysin aineistostani useita. Myös aiemmassa organisaatiomuutosten ja irtisanomisten tutkimuksissa on näitä muutoksen oikeuttamisen tapoja on tutkittu usein.

Analyysin kohteena olleet tekstit rakentavat varsin yhtenäistä kuvaa suurten muutosten myllerryksessä olevasta organisaatioiden toimintaympäristöstä. Globaalin talouden muutoksiin perustuen rakentuvat Globaalin talouden-, Epävarman tulevan-, Usko tulevaan- sekä Yrittäjyysdiskurssit. Toimintaympäristön muutos on seurausta talouden globalisoitumisesta sekä taantumasta ja finanssikriisistä. Yritysten on paitsi reagoitava heikentyneen taloustilanteen aiheuttamiin muutoksiin nykyhetkessä toimintaansa sopeuttamalla, myös varauduttava muutosten jatkumiseen tulevaisuudessa. Usein sopeuttaminen sekä varautuminen tapahtuvat irtisanomisin. Nykyhetkeen sopeutuminen rakentuu Globaalin talouden -diskurssissa. Varautuminen tulevaan puolestaan rakentuu Epävarman tulevan -diskurssissa ja perustaa olemassaolonsa ajatukseen siitä, että talouden muutos jatkuu vielä pitkään. Vaikeaan talouteen tilanteeseen reagoiminen, sopeutuminen ja sen tulevaisuudessa jatkumiseen varautuminen rakentavat oikeutusta irtisanomisille. Epävakaan toimintaympäristön armoilla toimiminen vaatii säästöjä, jotta yrityksen tuloksen tekeminen myös tulevaisuudessa voidaan turvata.

Toisenlaista kuvaa organisaatioiden tulevaisuudesta rakentaa Usko tulevaan -diskurssi. Tämä diskurssi perustuu ajatukseen siitä, että paremmat ajat ovat edessä päin. Irtisanomiset nähdään siirtymävaiheena kaaoksesta ja hallitsemattomasta tilanteesta kohti parempaa huomista. Muutokseen tarvitaan kuitenkin eteenpäin ponnisteluja sekä uskoa omaan osaamiseen. Usko tulevaan -diskurssissa irtisanomiset merkityksellistyvät mahdollisuutena uudelle alulle ja paremmalle tulevaisuudelle. Irtisanomisten oikeutus rakentuu johdon puheessa perustuen yritysten aikaansaamiin säästöihin, vakuuttelulla irtisanottujen hyvästä työllistymisestä ja siitä, että osaava työvoima houkuttaa paikalle uusia yrityksiä entisten vähentäessä työvoimaa.

Myös Yrittäjyys-diskurssi näkee irtisanomiset positiivisena muutoksena. Irtisanomiset nähdään porttina yrittäjyyteen, ja aikaan toteuttaa itseään sekä

unelmiaan. Myös näissä diskursseissa irtisanomisten taustalla rakentuu säästöjen saaminen. Yrittäjyys-diskurssissa irtisanomiset merkityksellistetään mahdollisuutena niin irtisanotuille työntekijöille kuin kansantaloudellekin. Irtisanomisten oikeutus rakentuu tässä diskurssissa sillä, että ne muokkaavat ja uudistavat toimintaympäristöjä ja toimialoja, irtisanotut työntekijät perustavat uusia yrityksiä, opiskelevat tai muilla tavoin toteuttavat itseään, uusia yrityksiä syntyy, toimialat muuttuvat ja toimitiloja vapautuu. Irtisanomiset rakentuvat yhteiskunnan ja kansantalouden näkökulmasta mahdollisuutena. Irtisanomisia oikeutetaan myös siirtämällä vastuuta irtisanotuista työntekijöistä heille itselleen. Yrittäjyys-diskurssissa rakentuva ”oman onnensa seppä” -ajattelu tuo mieleen jopa amerikkalaiselle yhteiskunnalle tyypillisen ajattelun yksilön vapaudesta ja vastuusta itsestään. Näin irtisanomisten oikeutusta pyritään viestimään osakkeenomistajien lisäksi myös irtisanotuille työntekijöille sekä koko yhteiskunnan tasolla.

Yhteistä eri Globaalin talouden -diskurssiin perustuvissa diskursseissa rakentuville irtisanomisten merkityksille on se, että irtisanomiset nähdään yritystoiminnan jatkumisen kannalta välttämättöminä toimina. Irtisanomisia ei näissä diskursseissa kyseenalaisteta organisaatiokäytäntöinä ja diskursseissa irtisanomisten oikeutusta pyritään rakentamaan erityisesti osakkeenomistajien näkökulmasta. Diskursseissa rakentuukin vahvasti ajatus voiton tekemisestä yritysten tärkeimpänä tehtävänä. Irtisanomisten oikeutus rakentuu usein rationalistisin perustein. Tämä tarkoittaa järkeen vetoavaa argumentointia globaalin talouden mukanaan tuomista muutoksista ja niihin sopeutumisesta. Rationalistiset perustelut rakentuvat talouden termein ja keskustelun keskiössä on irtisanomisten oikeuttaminen taloudellisia faktoja kertomalla. Rationalistiset perusteet rakentuvat analysoimassani aineistossa numeerisen datan avulla esimerkiksi vertaamalla irtisanottavien henkilöiden määrää koko henkilöstön määrään tai aiempiin irtisanomisiin esimerkiksi 1990-luvun lama-aikaan. Tarkoituksena on näyttää lukijoille yksinkertainen taloudellinen ajattelu päätösten taustalla. Myös useissa aiemmissa irtisanomisten ja muiden organisaatiomuutosten tutkimuksissa irtisanomisten oikeutus rakentuu rationalistisin perustein.

Aineiston rakentamaa yhtenäistä kuvassa irtisanomisista Globaalin talouden muutosten seurauksina haastaa ainoastaan Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa

rakentuvat merkitykset. Tämä diskurssi kyseenalaistaa muiden diskurssien irtisanomisille rakentamat merkitykset ja irtisanomisten todellisen tarpeen sekä pyrkii kumoamaan niissä rakentuvat irtisanomisten oikeutukset. Se tuo ainoana diskurssina esiin myös irtisanomisten negatiivisia seurauksia. Diskurssi määrittää irtisanomiset globaalin talouden muutosten varjolla toteutettaviksi uusiksi johtamiskäytännöiksi, joiden avulla yritykset hakevat säästöjä ja toiminnan tehostamista. Tämä diskurssi rakentaa irtisanomisille merkityksiä uutena johtamisen käytäntönä, jonka avulla pyritään saamaan aikaan säästöjä sekä tehostamaan toimintaa, vaikka todellista tarvetta näille ei olisi. Irtisanomisten merkitykset rakentuvat täysin vastakkaisiksi muissa diskursseissa esitettyjen merkitysten kanssa, kun irtisanomisuhan alla olevat sekä irtisanotut työntekijät pääsevät ääneen. Toisin kuin muissa diskursseissa on esitetty, irtisanomisuhan alla olevat työntekijät eivät koekaan osaansa niin helpoksi. Heidän puheessaan esiin ei nouse yrittäjyyden vaihtoehtoa ja työnsaanti koetaan vaikeaksi. Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi myös rakentaa kuvaa siitä, kuinka vastuu irtisanomisten seuraamuksista on kunnalla ja valtiolla. Irtisanomiset eivät tässä diskurssissa rakennu kansantaloudelle hyvänä asiana, vaan yhteiskunnalle ja kunnille paljon työtä ja kuluja teettävänä ongelmana, jolle ei kuitenkaan voida mitään.

Irtisanomisten oikeutus rakentuu aineistossa pitkälti globaalin talouden muutoksiin reagoimisena. Se rakentuu useimmissa diskursseissa keinoksi selviytyä globaalin talouden muutoksista ja turvata näin yritystoiminnan jatkuminen nyt ja tulevaisuudessa. Tällöin irtisanomisten oikeutus perustuu osakkeenomistajien sijoituksen arvon säilyttämiseen. Irtisanomisten oikeutus rakentuu usein myös niiden positiivisten lopputulosten kautta. Positiivisia lopputuloksia ovat esimerkiksi globaalin talouden haasteista selviäminen, osakkeenomistajien sijoituksen arvon säilyttäminen ja yrittäjyyden lisääntyminen. Yrittäjyyden lisääntymisellä on myös paljon positiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan, mitkä osaltaan lisäävät irtisanomisten oikeutusta. Myös muissa yrityksissä tehdyt irtisanomiset ja ongelman globaalius rakentavat oikeutusta irtisanomisille. Oikeutus rakentuu useissa diskursseissa myös irtisanomisten synnyttäminä mahdollisuuksina irtisanotuille työntekijöille. Ainoastaan Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi pyrkii kumoamaan nämä muissa diskursseissa rakentuneet irtisanomisten oikeuttamisen tavat.

Taulukko 2. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Diskurssi	Diskurssissa rakentuvat teemat	Subjektipositiot	Toimijuuden määrittäminen subjektipositiossa	Irtisanomisten oikeutuksen rakentuminen
Globaalin talouden diskurssi <i>Irtisanomiset ovat keino sopeutua globaalin talouden muutoksiin</i>	Toimintaympäristön nopea muutos	Sopeutujan subjektipositio	Toimijuus rakentuu yrityksille Organisaation olemassaolon varmistaminen sopeutumalla tilanteeseen	Keino sopeutua muuttuvaan tilanteeseen Välttämätön toimenpide, jotta muutoksista selvitään
	Muutoksen aiheuttamat yritystoiminnan haasteet Maailmanlaajuisen ongelman Talouden taantuma ja finanssikriisi	Uhrin subjektipositio	Toimijuus rakentuu yrityksille Tilanteelle ei voida mitään, irtisanomiset iskevät kuin luonnonvoima	Globaalien yritysten selviytymiskeino, muissakin yrityksissä irtisanomisia
Epävarman tulevan diskurssi <i>Irtisanomiset ovat keino varautua toimintaympäristön muutosten jatkumiseen</i>	Muutoksen jatkuminen tulevaisuudessa Tulevaisuuden arvaamattomuus ja epävarmuus Negatiivinen asenne tulevaan Osakkeenomistajien saaman tuoton varmistaminen	Varautujan subjektipositio	Toimijuus rakentuu yrityksille Organisaation olemassaolon ja tuottavuuden varmistaminen tulevaisuudessa varautumalla muutoksen jatkumiseen	Keino varautua tulevaan Keino aikaan saada säästöjä Välttämätöntä yrityksen tulevaisuuden turvaamiseksi
Usko tulevaan diskurssi <i>Irtisanomiset luovat mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille</i>	Usko luominen yritystoiminnan tulevaisuuteen Uskon luominen työntekijöiden tulevaisuuteen Positiivinen asenne Huonon tilanteen näkeminen ”uutena alkuna”	Eteenpäin ponnisteleavan subjektipositio	Toimijuus rakentuu yrityksille sekä työntekijöille Parempaan tulevan puolesta työn tekeminen	Keino siirtyä kaoottisesta nykyhetkestä parempaan tulevaan Uuden alun mahdollisuus niin irtisanotuille kuin yrityksillekin Toimenpide, jonka jälkeen voidaan palata normaaliin yritystoimintaan

		Osaavan asiantuntijan subjektipositio	Toimijuus rakentuu yrityksille ja työntekijöille Uskotaan tulevan rakentuvan parempana oman osaamisen ja asiantuntijuuden ansiosta	
Yrittäjyys diskurssi <i>Irtisanomiset ovat keino lisätä yrittäjyyttä</i>	Irtisanomiset synnyttävät uusia mahdollisuuksia Jokainen on ”oman onnensa seppä” Muutos vie eteenpäin Muutoksen hyöty kansantaloudelle	Unelmien toteuttajan subjektipositio	Toimijuus rakentuu irtisanotuille työntekijöille Irtisanotut työntekijät pääsevät toteuttamaan unelmiaan yrittäjinä tai uudella alalla	Irtisanomiset synnyttävät yrittäjyyttä Irtisanomiset nähdään mahdollisuutena unelmien toteuttamiseen Irtisanomiset nähdään kansantalouden näkökulmasta hyvänä asiana
		Itsensä toteuttajan subjektipositio	Toimijuus rakentuu irtisanotuille työntekijöille Irtisanotut työntekijät voivat toteuttaa itseään harrastuksen, perheen tai downshiftauksen parissa	Irtisanomiset synnyttävät uusia työpaikkoja, uusia yrityksiä, toimialojen muutosta, kilpailun paranemista jne.
Uusi johtamiskäytäntö diskurssi <i>Irtisanomiset ovat uusi johtamiskäytäntö</i>	Irtisanomisten moralisointi Irtisanottujen työntekijöiden näkökulma Huoli ja pelko työllistymisestä	Yritystoiminnan resurssin subjektipositio	Toimijuus rakentuu työntekijöille Työntekijät määrittävät yritystoiminnan resursseiksi	Irtisanomiset merkityksellistyvät johtamiskäytännöksi Irtisanomiset merkityksellistyvät helpoksi keinoksi saada aikaan säästöjä
		Seurauksista vastaajan subjektipositio	Toimijuus rakentuu kunnille ja valtiolle Irtisanomisten seurauksien vastuunkantajiksi määrittävät valtio ja kunnat	Vastuu jälkihoitotoimista rakentuu yhteiskunnalle

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia irtisanomisuutisoinnissa rakentuvia merkityksiä. Näiden merkitysten tutkiminen on tärkeää, jotta voimme ymmärtää erittäin ajankohtaista irtisanomisilmiötä paremmin. Tätä aiemmassa tutkimuksessa irtisanomisia on tutkittu erityisesti organisaatioiden kontekstissa, mutta ilmiön tutkiminen myös laajemmassa kontekstissa on tärkeää. Myöskään vuonna 2008 alkaneen talouden taantuman jälkeen irtisanomisia ei niiden suuresti lisääntyneistä määristä huolimatta ole tutkittu vielä paljoa. Tutkimalla irtisanomisille annettujen merkitysten rakentumista sanomalehtien uutisoinnin kontekstissa, voidaan ymmärtää, millaisia merkityksiä irtisanomisten ilmiölle, yritysten toiminnalle ja työntekijöille annetaan laajemmassa sosiokulttuurisessa kontekstissa, yhteiskuntamme tasolla. Tärkeää on myös pohtia, mitä seurauksia annetuilla merkityksillä voi olla. Lisäksi diskurssien tunnistamisen avulla voidaan ymmärtää myös yhteiskuntamme tapoja esittää asioita, mitä asioita korostetaan ja mistä vaietaan. Tällöin voidaan ymmärtää teksteissä rakentuvia valtasuhteita sekä ideologioita.

Tutkimukseni perustuu sosiaalisen konstruktionismin käsitykseen kielen käytöstä todellisuuden rakentajana. Merkitykset, joita puheessamme rakennamme, muuttuvat kieltä käyttäessämme koko ajan. Tämän vuoksi tutkimukseni tulokset eivät ole muuttumattomia. Tutkijana en myöskään voi sulkea itseäni kokonaan aineistoni ulkopuolelle, sillä olen itsekin tutkimani kulttuurisen kontekstin jäsen. Jäsenänkin maailmaa tästä kontekstista käsin ja kenties muusta kontekstista tuleva tutkija voisi saada aineistosta erilaisia tutkimustuloksia. Tutkimukseni analyysi on tehty suomalaisen irtisanomisuutisoinnin kontekstissa ja näin ollen myös tulokset ovat sidottuja suomalaiseen kulttuuriin. Tässä kappaleessa tuon esiin näitä tutkimukseni tuloksia laajemmassa mittakaavassa, yhteiskunnan tasolla, sekä vertailen tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen. Lopuksi pohdin vielä, millaista tutkimusta irtisanomisista voitaisiin tehdä jatkossa.

6.1 Tutkimustulokset suhteessa aikaisempaan tutkimukseen

Tutkimukseni tuloksissa on paljon yhteneväisyyksiä aiempien tutkimusten tulosten kanssa, sillä myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu irtisanomisille ja organisaatiomuutoksille rakentuvan samantapaisia merkityksiä kuin tämän tutkimuksen tuloksena rakentuu. Useiden aiempien tutkimusten tuloksena on todettu, että talouden rationaalisuuteen ja ekonomistiseen ajatteluun liittyvät diskurssit, jotka heijastavat globaalin kapitalismin ideoita, usein dominoivat organisaatiomuutosten keskustelua (Fairclough 2000, Hellgren et al. 2002, Vaara & Tienari 2002, Tienari et al. 2003, Vaara et al. 2006, Kuronen et al. 2005, Hirsto 2010, Hirsto & Moisander 2010, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Mäkelä & Näsi 2010). Nämä diskurssit toistavat Faircloughin (2000) globaalin kapitalismin ideaa. Myös tutkimuksessani dominoivissa globaalin talouden muutokseen perustuvissa diskursseissa irtisanomisten oikeutus perustuu ajatukseen osakkeenomistajien arvon kasvattamisesta ja kilpailukyvyn ylläpitämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä yrityksen tärkeimpänä tehtävänä. Globaalin talouden –diskurssin pohjalta rakentuvien diskurssien tapaan esimerkiksi Hirston ja Moisanderin (2010) ekonomistinen diskurssi näkee yritysten tärkeimpänä tehtävänä voiton tavoittelun ja rakentaa irtisanomisille oikeutusta tämän ajatuksen pohjalta. Myös esimerkiksi Mäkelän ja Näsin (2010) tutkimuksessa irtisanova yritys korostaa taloudellista vastuullisuuttaan globaalina toimijana ja pitää vastuualueenaan taloudellisen kilpailukykyä ylläpitämistä sekä osakkeenomistajien tuoton kasvattamista. Näin ollen myös tutkimusaineistoni voidaan nähdä rakentavan ekonomistista diskurssia sekä ekonomistia näkemyksiä yritysten toiminnasta.

Faircloughin (2000) esittämiä globaalin kapitalismin ideoita uusintavat ekonomistista ajattelua korostavat diskurssit sekä rationaalisuutta korostavat diskurssit. Rationalistisessa diskurssissa näkemys irtisanomisten itsestäänselvyydestä on dominoiva näkemys ja niiden etuja yrityksille perustellaan talouden kielenkäytön avulla (Lämsä 1999, Lämsä 2001a, Erkama 2010, Vuontisjärvi 2013). Rationalistinen diskurssi esittää ja legitimoii yritysostot ja -fuusiot välttämättöminä ja väistämättöminä yrityksille ja niiden toiminnan jatkumiselle (Lämsä 2001a, Vaara & Tienari 2002, Tienari et al. 2003, Vaara et al. 2006, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Vuontisjärvi 2013). Myös tutkimuksessani kaikki neljä Globaalin talouden -

diskurssin pohjalta rakentuvaa diskurssia rakentavat irtisanomisille merkityksiä välttämättöminä ja väistämättöminä toimina yritysten toiminnan jatkumiseksi. Irtisanomisten perustelut ja oikeutus rakentuvat rationalistisin perustein. Myös tämä näkemys dominoi tutkimusaineistossa ja näkemyksen kyseenalaistaminen on vähäistä.

Useita yhteneväisyyksiä löydän myös tutkimukseni tuloksista sekä Vuontisjärven (2013) tutkimuksissa saamista tuloksista. Vuontisjärven (2013) tutkimuksessa rationalistisen diskurssin tavoin rakentuu välttämättömyyden diskurssi. Se rakentuu yrityksen tarpeesta sopeutua ympäröiviin markkinavoimiin, joiden armoilla se toimii. Välttämättömyys irtisanomistoimille rakentuu myös muun muassa evoluutioprosessin tuloksena tai globalisaation seurauksena, joita ei voida välttää. Irtisanomiset rakentuvat rationalistisena ja tarpeellisena toimena eikä niihin liity moraalisia tai tunteellisia näkökulmia. (Vuontisjärvi 2013.) Vuontisjärven välttämättömyyden diskurssin lailla rakentuu tutkimukseni Globaalin talouden – diskurssi sekä siihen pohjautuvat diskurssit.

Vaaran et al. (2006) sekä Vuontisjärven (2013) tutkimuksien tuloksena on normalisoinnin diskurssi, jossa organisaatiomuutosten merkityksiä rakennetaan tuttuuden kautta eli muiden yritysten organisaatiomuutoksiin vertailemalla. Myös tutkimuksessani Globaalin talouden -diskurssissa sekä sen pohjalta rakentuvissa diskursseissa irtisanomisten oikeutusta rakennetaan toimintaympäristön muuttumisella ja toimialamuutoksilla, joiden seurauksena olleita irtisanomisia tuodaan aineistossa esiin vertailukohteina. Esimerkiksi Usko tulevaan -diskurssissa uskoa tulevaan rakentuu kertomalla muiden yritysten hyvin työllistyneistä irtisanotuista työntekijöistä. Vuontisjärven (2013) mukaan uutisoinnissa irtisanomiset esitetään usein jonkin asian seurauksena tai keinona lopputuloksen saavuttamiseksi kuten parantamaan tehokkuutta. Myös Hirsch ja De Soucey (2006) mukaan uudelleenjärjestelyissä käytetty retoriikka esittää irtisanomiset mahdollisimman positiivisen lopputuloksen valossa. Myös tutkimuksessani Globaalin talouden -diskurssissa, Epävarman tulevan -diskurssissa, Usko tulevaan -diskurssissa sekä Yrittäjyys-diskurssissa irtisanomiset esitetään niiden avulla aikaansaadun positiivisen lopputuloksen kautta. Irtisanomisten seurauksina muun muassa selvittää toimintaympäristön muutoksesta, saadaan säästöjä aikaan sekä lisätään yrittäjyyttä.

Kuronen et al. (2005) ovat esittäneet tutkimuksensa tuloksena irtisanomisten legitimoinnin strategiana tulevaisuuden haasteiden kohtaamiseen varautumisen. Näin irtisanomisille oikeutusta rakentuu myös tutkimukseni tuloksena oleva Epävarman tulevan -diskurssissa.

Aineistossani rakentuvaa näkemystä globaalin talouden muutoksista ja niistä seuraavista irtisanomisista haastaa Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi. Myös aiempien tutkimusten tuloksissa on rakentunut vastaavia irtisanomisia vastustavia ja niitä moralisoivia diskursseja (Lämsä 2001a, Erkama 2010, Erkama & Vaara 2010, Mäkelä & Näsi 2010, Vuontisjärvi 2013). Kuten Lämsä (2001a) on tutkimuksessaan todennut, irtisanomisten ja liikkeenjohdon suhdetta kuvaa taloudellinen rationaalisuus, organisaation tehokkuuden ja kannattavuuden korostaminen. Tämän vuoksi irtisanomisia ei useinkaan kyseenalaisteta, vaan ne hyväksytään muutosstrategiana, minkä vuoksi useissa tutkimuksessa irtisanomisia moralisoivaa diskurssia ei esiinny (Lämsä 2001a). Vuontisjärven (2013) ja Watsonin (2003a) mukaan rationalistinen näkemys irtisanomisista voi lisätä yritysten näkemystä työntekijöistä helposti vaihdettavissa olevina objekteina ja resursseina. Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi uusintaa tätä näkemystä, sillä siinä irtisanomiset rakentuvat helppona yritysjohton käytäntönä. Työntekijöille rakentuu rooli helposti vaihdettavina yritystoiminnan resursseina, joita voidaan tarpeen tullen vähentää, lisätä ja vaihtaa.

Esimerkiksi Vuontisjärven (2013) tutkimuksessa irtisanomisten eettistä puolta ja yritysten sosiaalista vastuuta tuo esiin moralisoinnin diskurssi. Tässä diskurssissa tuodaan esiin yrityksen eettistä puolta ja huolta irtisanotuista työntekijöistä sekä heille tarjottavaa apua. Moralisoinnin diskurssissa irtisanomispäätökset esitetään usein yhteistyössä käytyjen neuvotteluiden tuloksena ja vaikeina päätösinä irtisanovalle yritykselle. (Vuontisjärvi 2013.) Myös Erkaman (2010) tutkimuksessa irtisanovan yrityksen johto nostaa esiin toimien vaikeuden. Tutkimuksessani sen sijaan irtisanovien yritysten johto ei missään vaiheessa esitä irtisanomisia vaikeana päätöksenä, eikä yritysten edustajien puheessa rakennu huolta työntekijöistä, mikä kertoo siitä, ettei irtisanomisten negatiivisia vaikutuksia haluta nostaa esiin ollenkaan, vaan ne sivuutetaan kokonaan. Myös Erkaman ja Vaaran (2010) tutkimuksessa irtisanovan yrityksen ylin johto sivuuttaa moraalisen ja eettisen

näkökulman täysin. Tutkimuksessani ainoastaan Uusi johtamiskäytäntö -diskurssi tuo esiin irtisanomisten eettisen puolen. Diskurssissa rakentuvan käsityksen mukaan irtisanomiset ovat normaalia toimintaa yrityksissä, mutta diskurssi pyrkii tuomaan esiin myös tämän toiminnan negatiiviset vaikutukset, jotka eivät muissa diskursseissa nouse esiin, eli irtisanomisten yhteiskunnalliset seuraukset. Käytännön eettisyyttä pyritään näin kyseenalaistamaan. Myös Lämsän (2001a) tutkimuksessa työntekijöiden aseman esittäminen jää pieneksi ja työntekijöistä välittäminen on marginaalista. Hirston (2010) mukaan työntekijöiltä jopa odotetaan omasta elämästään vastuunkantamista eli varautumista yritysten uudelleenjärjestelyihin. Myös tutkimukseni tuloksena oleva Yrittäjyys-diskurssissa rakentuu merkityksiä työntekijöistä oman onnensa seppinä, joiden odotetaan selviävän irtisanomisista hyvin ja joiden omalle vastuulle selviäminen työpaikan menettämisestä rakentuu.

6.2 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista

Tutkimukseni onnistui mielestäni hyvin. Sain vastauksia esittämäni tutkimuskysymyksiin, ja irtisanomisilmiötä ja sille annettuja merkityksiä yhteiskunnassamme voidaan tämän tutkimuksen avulla ymmärtää paremmin. Tutkimukseni avulla voidaan myös ymmärtää eri toimijoille yhteiskunnassamme rakentuneita velvollisuuksia, odotuksia ja vastuita sekä toimijoiden asemaa yhteiskunnassamme.

Yhteiskunnastamme kertoo myös se, keiden äänet pääsevät kuuluviin, keiden eivät ja kelle annettu viesti kohdistetaan. Yritysjohdolle ja erilaisille asiantuntijoille on annettu institutionalisoitunut rooli useimmiten käytettynä kommentaattoreina irtisanomisuutisoinnissa. Vastakkaisille äänille, kuten työntekijöiden edustajille, työntekijöille ja globalisaation vastustajille on harvemmin annettu vastaavaa valta-asemaa. Tähän tulokseen on tullut tutkimuksissaan myös Hirsto (2010). Irtisanotuista työntekijöistä ääneen pääsevät vain ne, jotka ovat työllistyneet, perustaneet oman yrityksen tai jääneet omasta tahdostaan kotiin. Sen sijaan ääneen eivät pääse irtisanomisten todelliset kärsijät, eli työntekijät, jotka eivät ole irtisanomisten jälkeen työllistyneet uudelleen. Heidän äänensä jää kokonaan kuulematta ja yksi näkökulma irtisanomisiin lähes kokonaan huomiotta sanomalehti uutisoinnissamme. Edes

irtisanomisia kyseenalaistavassa Uudet johtamiskäytännöt -diskurssissa ääneen eivät pääse irtisanomisten jälkeen työttömiksi jääneet työntekijät.

Tutkimusaineistosta eivät myöskään nouse esiin irtisanomisten aiheuttamat sosiaaliset tai eettiset kysymykset, esimerkiksi työttömyys. Irtisanovien yritysten yritysjohto ei puheessaan nosta kertakaan esiin irtisanomisten yhteiskunnallisia vaikutuksia muuten kuin positiivisessa mielessä. Irtisanomisten kritisointi ja niiden negatiivisten seurausten esiintuonti rakentuu kuitenkin Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden ja ammattiliittojen edustajien puheessa. Äänet jäävät kuitenkin heikoiksi valtaisan ja dominoivaan Globaalin talouden -diskurssiin ja siihen perustuvissa diskursseissa rakentuviin merkityksiin verrattaessa.

Tutkimusaineistossani irtisanomisten oikeuttaminen perustuu organisaation toiminnan jatkumisen ja tulevaisuuden tuottojen varmistamiseen muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämän vuoksi viestin tärkeimpänä vastaanottajana voidaan nähdä osakkeenomistajat. Käsitys siitä, että yrityksen tehtävänä on tuottaa omistajalleen arvoa perustuu Milton Friedmanin (1970) näkemykseen yritysten toiminnan tarkoituksesta ja päämäärästä osakkeenomistajien tuoton kasvattajana sekä neoliberalismin periaatteisiin. Myös esimerkiksi Vuontisjärven (2013) mukaan hänen tutkimuksensa tuloksena olevien diskursiivisten strategioiden voidaan nähdä tuottavan valtasuhteita, joissa osakkeenomistajia pidetään yrityksen tärkeimpänä sidosryhmänä.

Aineistossani, erityisesti Taloussanomissa ilmestyneissä artikkeleissa korostuu usein yritysten omistajien asema. Irtisanottavista työntekijöistä mainitaan usein vain irtisanottujen lukumäärä ja irtisanomisilla aikaansaatujen säästöjen määrä. Taloussanomien lukijakunnan voisi olettaa koostuvan enemmän sijoittajista, kuin laajemmin myös muista aiheista kuin taloudesta uutisoivan Helsingin Sanomien. Kenties tämän vuoksi irtisanomisten legitimointi omistajan arvon korostamisen avulla nousee enemmän esiin Taloussanomien artikkeleissa. Taloussanomalehdet voidaan nähdä kohdennettuina taloudesta kiinnostuneille lukijoille. Niinpä niiden lukijat voidaan nähdä talousinformaatiosta kiinnostuneena diskurssiyhteisönä, jossa

jaetaan ja uusinnetaan yhteisön ideologiaa, eli käsitystä osakkeenarvon kasvattamisesta yritysten tärkeimpänä tehtävänä. (Luukka 1995.)

Mielestäni yksi tutkimukseni mielenkiintoinen tutkimustulos onkin irtisanomisuutisoinnissa selvästi rakentuvat valtasuhteet. Siinä missä irtisanottujen työntekijöiden näkemys ei pääse esiin, voidaan uutisoinnin nähdä välittävän viestiä erityisesti osakkeenomistajille. Irtisanomisia moralisoiva Uusi johtamiskäytäntö - diskurssin voidaan nähdä jäävän muiden hallitsevien diskurssien jalkoihin eikä vastakkainen näkemys irtisanomisista pääse kunnolla esille. Uutismediaa onkin kritisoitu kansalaisten asettamisesta sivustakatsojiksi estäen näin demokraattisen osallistumisen (Hujanen & Pietikäinen 2004). Hirston (2010) mukaan on myös esitetty, että massamedia on taivuteltu esittämään ja välittämään kulttuurisesti dominoivaa diskurssia, esimerkiksi globaalin kapitalismin rationalistista diskurssia irtisanomisuutisoinnin yhteydessä. Tämä johtuu Hirston (2010) mukaan journalismin käytännöistä sekä mediateollisuuden taloudellisesta johdonmukaisuudesta. Se, etteivät kaikki mielipiteet pääse esiin määrittää yhteiskunnassamme valtasuhteita, ja merkityksiä toimijoiden arvosta. Irtisanomisuutisoinnissa rakentuvat merkitykset olisivat luultavasti enemmän irtisanomisia kyseenalaistavia jos myös työntekijöiden mielipiteet nousisivat aineistossa esiin yhtä vahvana kuin yritysjohdon. Merkitykset rakentuvat kuitenkin niiden toimijoiden puheessa, jotka pääsevät ääneen.

Yritysten toimintaympäristö on globalisaation mukana muuttunut ja yritystoiminta sekä yrityksille määrittyvät vastuut siinä mukana. Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana käsitykset yritysten vastuusta työnantajana sekä yhteiskunnan jäsenenä ovat muuttuneet suuresti. Suomalaisessa yhteiskunnassa ihmisen arvon mittana on perinteisesti pidetty työtä ja osaamista. Myös käsitykset työelämästä ovat perustuneet jatkuvan ja vakinaisen työsuhteen arvostamiseen. Kun vielä parikymmentä vuotta sitten yritysten uskottiin tarjoavan työntekijälleen hänen niin halutessaan työpaikka vaikka koko työiäksi, ovat irtisanomiset nykyään pitkälle legitimoituja toimia (Lämsä 2001a: 51). Enää yritysten ei odoteta tarjoavan työntekijöilleen pitkää työuraa, vaan usein työsuhteet ovat jopa määräaikaisia tai osa-aikaisia.

Myös niin sanotut nollatuntisopimukset ovat nykyään yleisiä. Nollatuntisopimus tarkoittaa työsopimusta, jossa viikkotyötunneiksi on määritelty 0–40 tuntia.

Nollatuntisopimuksella työskentelee jo nyt Suomessa noin 83 000 palkansaajaa. (Roppola 2015.) Nollatuntisopimuksen, kuten myös irtisanomisten, voidaan nähdä rakentuvan yritysten kasvaneen vallan seurauksena ja toteuttavan neoliberalismin vapaan markkinatalouden oppeja. Nollatuntisopimusten voidaan nähdä myös rakentavan merkityksiä työntekijöistä yritysten resursseina, joita voidaan käyttää eli hälyttää töihin, tarpeen mukaan. Tällaisten työntekijöille rakentuvien merkitysten olemassaoloa puoltaa samanlaisten merkitysten rakentuminen myös irtisanomisuutisoinnin aineistossa. Nykyään pitkäaikaisten työpaikkojen tarjoamista ja näin yhteiskunnan vakauden takaamista ei enää nähdä yritysten tehtävänä. Työvoima nähdään työpaikkojen resurssina, jota voidaan tarvittaessa vähentää tai kasvattaa ja mukautua näin toimintaympäristön muutoksiin. Nollatuntisopimukset ja irtisanomiset rakentavat Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa rakentuvia näkemyksiä koko yhteiskuntamme tasolla.

Myös yksilön vastuu itsestä ja oman osaamisen ajankohtaisuudesta on yritysten muuttuneen roolin myötä kasvanut. Muun muassa tutkimukseni tuloksena rakentuvat Yrittäjyys ja Usko tulevaan -diskurssit korostavat yksilöiden omaa osaamista ja sen avulla mahdollisuutta työllistää itsensä irtisanomisten tullen joko yrittäjänä tai työntekijänä toisen yrityksen palveluksessa. Tutkimusaineisto merkityksellistää työntekijät ”oman onnensa seppinä”. Tämä ajattelu korostaa individualismia ja tuo mieleen jopa amerikkalaisessa yhteiskunnassa rakentuvan näkemyksen yksilöiden vastuusta omasta elämästään. Myös Hirsto (2010) on tutkimuksessaan todennut, että sanomalehtien irtisanomiskeskustelun ekonomistinen diskurssi rakentaa merkityksiä sille, että työntekijät kantavat vastuuta omasta elämästään eli varautuvat uudelleenjärjestelyihin. Tutkimusprosessini aikana huomasin myös aiheeseen sopivan twiitin Twitterissä, jossa Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen eli VATT:n ylijohtaja Juhana Vartiainen twiittaa (5.2.2015): ”Monet suomalaiset eivät selvästikään ole aivan sujut sen kanssa, että yritysten tehtävä on tuottaa voittoa eikä työllistää suomalaisia.” Myös kyseinen twiitti osaltaan viestii yritysten aseman muuttumisesta ja rakentaa yhdessä sanomalehtiuutisoinnin kanssa globaalin talouden kapitalismin (Fairclough 2000) ja neoliberalismin ideoita.

Ainamon et al. (2006) mukaan 2000-luvulla talousjournalismi onkin Suomessa vakiintunut neoliberalistisen ideologian välittäjäksi. Kylmän sodan päätyttyä ja

Suomen alkaessa avautua länteen talousjournalismista tuli voima, joka ajoi Suomeen lännen markkinatalouden ja neoliberalismin ideoita. Neoliberalismin ihanteita ovat muun muassa taloudellista vapaus, markkinoiden itsesääntely, valtionyhtiöiden yksityistäminen, säännöstelyjen purkaminen sekä globalisaatio. Tutkimusaineistossani neoliberalismin ideaa rakentaa se, että irtisanomiset merkityksellistyvät tutkimuksen perusteella uudeksi yritysjohdon käyttämäksi johtamisen käytännöksi, joiden avulla saadaan helposti aikaan säästöjä, ja jolle kunnat ja valtio eivät voi mitään. Yritysten korostuneen vallan ja valtion aseman voidaan nähdä toistavan osittain neoliberalistia ihanteita. Valtiolla ei ole valtaa vaikuttaa yritysten toimiin, ja valtiolle ja kunnille rakentuukin Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa irtisanomisten seurauksista vastaajan rooli. Kuntien ja yhteiskuntien tehtäväksi jäävät irtisanomisten jälkihoitotoimenpiteet eli muun muassa työttömien työnsaannin varmistaminen, mahdollinen uudelleenkouluttaminen, uusien työpaikkojen etsiminen ja uusien yritysten alueelleen houkuttelu. Uusi johtamiskäytäntö -diskurssissa toki penätään yrityksiltä vastuun kantamista myös yhteiskunnasta, mutta yritysten edustajien puheessa ei oteta huomioon irtisanottuja työntekijöitä, muuten kuin esittämällä tulevaisuuden mahdollisuuksia yrittäjänä ja muiden yritysten työntekijöinä. (Ainamo et al. 2006.) Myös työntekijöiden asema rakentaa osaltaan neoliberalismin ideaa sekä korostaa yksilön vastuuta itsestään.

Mielenkiintoinen tutkimustulos onkin myös se, että sanomalehtiutisoinnissa rakentuvien merkitysten mukaan irtisanomisten nähdään rakentavan yrittäjyyttä. Aiemmissä tutkimuksissa irtisanomisten yhteyttä yrittäjyyden edistämiseen ei ole juurikaan nostettu esiin. Löydän mielenkiintoisen yhteyden tutkimusaineistossani rakentuvien diskurssien sekä Suomen nykyisen hallitusohjelman välillä. Irtisanomisuutisoinnissa rakentuvassa Yrittäjyys-diskurssissa korostetaan irtisanomisten seurauksena syntyviä monia mahdollisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi uusien yritysten syntyminen ja toimialojen uudistuminen. Yksi Suomen nykyisen hallitusohjelman suurimmista tavoitteista on saada Suomi ”nouluun” kasvulla ja työllisyydellä. Hallitus tähtää kasvuun muun muassa työllisyysastetta kasvattamalla ja yrittäjyyttä lisäämällä. Yrittäjyys nähdään hallitusohjelmassa suuressa roolissa. Uusien yritysten syntyminen ja toimivien yritysten kasvun ja kansainvälistymisen edistäminen ovat hallituksen yritys politiikan keskeisiä tavoitteita. (Pääministeri Jyrki

Kataisen hallituksen ohjelma 2011.) Hallituksen painottaessa yrittäjyyttä ja talouden kasvua on näillä argumenteilla helppo myös perustella irtisanomispäätöksiä. Yrittäjyyttä korostetaan puheen tasolla ja viestinnässä, mutta yrittäjyys käytännössä voidaan nähdä Suomessa melkoisen säädellyksi ja byrokraattiseksi. Kaikilla irtisanotuilla työntekijöillä ei myöskään ole halua tai mahdollisuuksia alkaa yrittäjiksi. Yrittäjyys-diskurssin rakentuminen irtisanomisuutisoinnissa voidaan näin myös sitoa laajempaa yhteiskunnalliseen diskurssiin.

Diskurssit kertovat, millaisia odotuksia yrityksille asetamme, ja millainen toiminta on kulttuurisessa kontekstissamme hyväksyttävää. Tutkimusaineistossani yritysten tärkeimmäksi tehtäväksi merkityksellistyy niiden tuottavuuden varmistaminen. Työntekijät merkityksellistetään yritysten toiminnan resursseina. Irtisanomiset nähdään markkinoiden muutoksen seurauksena, joille kukaan ei voi mitään. Kunnat ja yhteiskunta kantavat vastuun yritysten toimien seurauksista. Tällöin yhteiskunnan rooliksi rakentuu markkinoiden ja yritysten tukeminen kuitenkin puuttumatta niiden toimintaan. Samansuuntaisia tuloksia on esittänyt myös Faircloughin (2000) neoliberalistisiin ajatuksiin perustuva globaalin kapitalismin diskurssi, joka korostaa vapaiden markkinoiden ideaa.

Nykyään irtisanomiset eivät useinkaan tarvitse moraalista oikeutusta, vaan niiden oikeutukseksi riittää esimerkiksi säästöjen saaminen ja organisaation toiminnan sekä tuottavuuden turvaaminen. Tästä voi päätellä, että irtisanomiset ovat pitkälle legitimoituja yhteiskunnassamme, eikä niitä tai niille rakentuvia merkityksiä juuri kyseenalaisteta. Tähän tuloksen olivat tulleet myös Vaara ja kumppanit (2006) sekä Hirsch ja DeSoucey (2006). Vaara et al. (2006) sekä Hirsch ja DeSouceyn (2006) mukaan globalisaatio, lisääntynyt kilpailu sekä paine osakkeenomistajien arvon kasvattamiseen ovat muuttaneet asenteita ja suhtautumista irtisanomisiin sekä irtisanomisten hyväksyttävyyttä. Tätä näkemystä tukevat myös aineistossani esiin nousevat globalisaatiolle ja osakkeenomistajille rakentuneet merkitykset. Irtisanomiset määrittävätkin tutkimukseni tuloksena uudeksi johtamiskäytännöksi, joita ei juuri kyseenalaisteta, vaan irtisanomiset ovat melko laajalti hyväksytyjä yrityskäytäntöjä. Tällaista tutkimustulosta ei ole aiemmissa tutkimuksissa juuri esitetty, joten tulos on merkittävä esimerkki siitä, miten yritysten rooli yhteiskunnassa sekä irtisanomisille annetut merkitykset ovat muuttuneet ja ovat

mahdollisesti myös muuttumassa yritysten kasvaneen vallan myötä. Koska irtisanomisista ei ole tehty vielä paljon tutkimusta talouden taantumien alkamisen jälkeen, tämä tutkimustulos voi viitoittaa suuntaa myös siitä, millaisia merkityksiä irtisanomisille annetaan erityisesti vaikeassa talouden tilanteessa. Nähtäväksi jää vakiinnuttavatko irtisanomiset entisestään paikkaansa yrityskäytäntöinä tulevaisuudessa.

6.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tutkimusaineistoni diskurssit rakentuvat pitkälti yritysjohtajien sekä eri asiantuntijoiden, kuten ekonomistien, ammattiliittojen ja kuntien edustajien sekä ministereiden puheissa. Tutkimusaineistossani ääneen pääsevät irtisanotuista työntekijöistä vain ne, joille on irtisanomisten päätyttyä käynyt hyvin. Työntekijöitä, joille on käynyt hyvin ovat ne, jotka ovat löytäneet uusia töitä, vaihtaneet alaa, perustaneet oman yrityksen tai saaneet kaipaamaansa aikaa perheelle. Tämän vuoksi olisi relevanttia tutkia myös muita näkökulmia irtisanomisiin. Esimerkiksi tutkimalla irtisanomisten jälkeen työttömiksi jääneiden tai pitkään työttöminä olleiden puheissa irtisanomisille rakentuvia merkityksiä, voitaisiin nostaa esiin myös tämä näkökulma irtisanomisiin.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi tutkia irtisanomisuutisoinnin kontekstissa irtisanomisille syntyviä merkityksiä irtisanomisten aikaan sekä niiden jälkeen. Tällöin voitaisiin tutkia, kuinka irtisanomisille annetut merkitykset muuttuvat irtisanomisten edessä sekä niiden jälkeen. Tällaisen tutkimuksen voisi toteuttaa tutkimalla esimerkiksi jonkin case-yrityksen uutisoinnissa rakentuvia diskursseja pitkällä aikavälillä. Lisäksi diskurssien rakentumisen vertailu eri tutkimuskonteksteissa olisi mielenkiintoinen tutkimuksen aihe. Esimerkiksi irtisanomisuutisoinnissa ja organisaation kontekstissa rakentuvien diskurssien vertailulla voitaisiin tutkia, miten diskurssit rakentuvat eri konteksteissa ja kuinka organisaatiokontekstissa sekä laajemmassa kontekstissa rakentuvat merkitykset eroavat toisistaan ja mitä vaikutuksia tällä on. Myös internetkeskusteluissa rakentuvat diskurssit olisivat mielenkiintoinen ja ajankohtainen tutkimuskonteksti. Esimerkiksi Hirsto (2010) on aiemmin vertaillut sanomalehti uutisoinnissa ja internetkeskusteluissa rakentuvia diskursseja. Hänen mukaansa sanomalehdet

valtamediana tarjoavat laajalti hyväksytyjä kulttuurillisia merkityksiä, kun taas internetissä rakentuu moninaisempi merkitysten kirjo (Hirsto 2010: 35).

Erittäin mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös tutkia irtisanomisille sanomalehti uutisoinnissa rakentuvia merkityksiä esimerkiksi 1980-luvulta tähän päivään. Irtisanomiset alkoivat yleistyä 1980-luvulla, ja niiden määrät ovat lisääntyneet koko ajan tähän päivään asti. Esimerkiksi Ainamo et al. (2006) ovat tutkineet suomalaista talousjournalismia ja siinä rakentuvia merkityksiä ennen ja jälkeen kylmän sodan. Heidän mukaansa kylmän sodan jälkeen ja erityisesti Suomen liityttyä EU:hun 1995, media alkoi välittää neoliberalistisia ideologioita (Ainamo et al. 2006). Mielestäni olisikin mielenkiintoista tutkia, olisiko sama ilmiö huomattavissa myös irtisanomisten uutisointia tutkiessa. Ehkäpä tutkimuksen tuloksena nähtäisiin, milloin irtisanomisten ilmiö on muuttunut hyväksytyimmäksi ilmiöksi ja käytännöksi yhteiskunnassamme ja kuinka sen kyseenalaistaminen on vähentynyt. Tutkimuksen tuloksena voitaisiin kenties nähdä myös irtisanomisille annettujen merkitysten ja niiden legitimoinnin keinojen muuttuminen. Myös työlle, työntekijälle, yritysten ja yhteiskunnan tehtäville annetut merkitykset ovat muuttuneet 1980-luvulta tähän päivään kovasti ja näille annettujen merkitysten muutosta voitaisiin myös tutkia. Tämän tutkimuksen myötä olen ymmärtänyt kuinka media heijastaa yhteiskuntamme tämän hetkistä tilaa. Tällaisen tutkimuksen avulla voitaisiin ymmärtää yhteiskuntamme tilaa ja sen kehittymistä, mitä yhteiskunnassamme on kulloinkin pidetty tärkeänä, mitä vähemmän tärkeänä jne.

Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe, jota tosin ei voi vielä toteuttaa, olisi irtisanomisille annettujen merkitysten tutkiminen tulevaisuudessa. Vuonna 2008 alkanut talouden taantuma on kiihdyttänyt irtisanomisia. Tutkimukseni tulosten sekä Vaara et al. (2006) sekä Hirsch ja DeSouceyn (2006) mukaan globalisaatio, lisääntynyt kilpailu sekä paine osakkeenomistajien arvon kasvattamiseen ovat muuttaneet asenteita ja suhtautumista irtisanomisiin sekä irtisanomisten hyväksyttävyyttä. Käännöskohtaa taantumana loppumiseksi ole vielä nähtävissä. Olisikin erittäin mielenkiintoista tutkia irtisanomisille rakentuvia merkityksiä myös tulevaisuudessa, esimerkiksi muutaman vuoden sekä parin kymmenen vuoden kuluttua ja verrata tuloksia tähän päivään. Miten irtisanomisille rakentuvat merkitykset ovat muuttuneet? Kuinka pitkälle legitimoitu ilmiö irtisanomiset ovat vai

ovatko ne jo yleisesti hyväksytyt yrityskäytännöt? Pääsevätkö niitä kyseenalaistavat näkemykset enää ollenkaan kuuluviin? Määrittyvätkö irtisanomiset tavaksi saada aikaan tuottoja ja säästöjä vai jotenkin muuten? Miten irtisanomisille annetut merkitykset muuttuvat, kun talous lähtee nousuun? Millainen on työntekijöiden asema ja millaisia velvoitteita ja vastuita yrityksille määritykset vai määritykset mitään? Millaiseksi määritykset yhteiskunnan rooli? Minkälainen on työntekijöiden suhde työhönsä, jos irtisanomiset ovat yhä yleisempiä? Ketkä silloin haluavat ovat suuryritysten työntekijöitä? Onko yrittäjyys lisääntynyt? Tulevaisuutta ei voi ennustaa, mutta irtisanomisten tutkimuskenttä pysyy varmasti mielenkiintoisena myös tulevaisuudessa. Tämä tutkimus on osoittanut irtisanomisten tulleen hyväksytyimmäksi yrityskäytännöksi. Onkin mielenkiintoista nähdä jatkuuko kehitys saman suuntaisena ja minkälaiseksi esimerkiksi yritysten, yhteiskunnan, kuntien ja työntekijöiden roolit sekä niille rakentuneet vastuut ja velvollisuudet tulevaisuudessa merkityksellistyvät.

LÄHTEET

- Aggerholm, H. K. (2014). Communicating Organizational Change Reactions: Downsizing Survivors' Discursive Constructions of Flexible Identities. *Business and Professional Communication Quarterly* 77(4), 473–498.
- Ainamo, A., Tienari, J. & Vaara, E. (2006). Between West and East: A social history of Business Journalism in Cold War Finland. *Human Relations* 59(5), 611–636.
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000a). Taking the Linguistic Turn in Organizational Research: Challenges, Responses, Consequences. *Journal of Applied Behavioral Science* 36(2), 36–158.
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000b). Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analyses. *Human Relations* 53(9), 1125–1151.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedon sosiologinen tutkielma*. Suomentanut Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus.
- Budros, A. (1999). A conceptual framework for analyzing why organizations downsize. *Organization Science* 10(1), 69–84.
- Cameron, K. S., Freeman, S. J. & Mishra, A. K. (1993). Downsizing and redesigning organizations. Teoksessa toim. G. Huber & W. Glick (Eds.) *Organizational change and redesign*. New York: Oxford University Press, 19–63.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive* 7(1), 95–103.
- Chreim, S. (2003). Postscript to change: survivor's retrospective views of organizational changes. *Personnel Review* 35(33), 315–335.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D. & Pandey, A. (2010). Causes and Effects of Employee Downsizing: A Review and Synthesis. *Journal of Management* 36, 281–348.
- Erkama, N. (2010). Power and resistance in a multinational organization: Discursive struggles over organizational restructuring. *Scandinavian journal of management* 26(2), 151–165.
- Erkama, N. & Vaara E. (2010). Struggles over Legitimacy in Global Organizational Restructuring: A Rhetorical Perspective on Legitimation Strategies and Dynamics in a Shutdown Case. *Organization Studies* 31(7), 813–839.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Fairclough, N. (1995a). *Critical Discourse Analysis: the critical study of language*. London :Longman.

- Fairclough, N. (1995b). *Media Discourse*. Lontoo: Edward Arnold.
- Fairclough, N. (2000). Language and neoliberalism. *Discourse and society* 11(2), 147–148.
- Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse. Textual analysis for social research*. London and New York: Routledge.
- Fairclough, N. (2006). *Language and Globalization*. Lontoo: Routledge.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 13.9.1970.
- Foucault, M. (1972). *The Archeology of Knowledge*. London: Tavistock.
- Halliday, M. A. K. (1978). *Language as social semiotics: The social interpretation of language and meanings*. London: Edward Arnold.
- Halliday, M. A. K. (1985). *An Introduction to Functional Grammar*. 2nd edition. London: Edward Arnold.
- Hellgren, B., Löwstedt, J., Puttonen, L., Tienari, J., Vaara, E. & Werr, A. (2002). How issues become (re)constructed in the media: discursive practices in the AstraZeneca merger. *British Journal of Management* 13(2), 123–140.
- Hirsch, P. M. & De Soucey, M. (2006). Organizational Restructuring and Its Consequences: Rhetorical and Structural. *Annual Review of Sociology* 32, 171–189.
- Hirsto, H. (2010). *Vastuutonta puhetta? Esseitä talouden merkityksellistämisestä*. Väitöskirjatutkimus. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, Aalto Print.
- Hirsto, H. & Moisander, J. (2010). Restructuring responsibility: Globalist articulations of business-society relations. Teoksessa Hirsto, H. (2010). *Vastuutonta puhetta? Esseitä talouden merkityksellistämisestä*. Väitöskirjatutkimus. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, Aalto Print, 105–128.
- Hirsto, H., Porttikivi, M. & Moisander, J. (2010). Online discussion as a site of social movement activity: Politicizing the corporation through discursive struggle. Teoksessa Hirsto, H. (2010). *Vastuutonta puhetta? Esseitä talouden merkityksellistämisestä*. Väitöskirjatutkimus. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, Aalto Print, 129–158.
- Hujanen, J. & Pietikäinen, S. (2004). Interactive uses of journalism: crossing between technological potential and young people's news using practices. *New Media and Society* 6(3): 383–401.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (1991). *Diskursseja rakentamassa: Näkökulma sosiaalisten käytäntöjen tutkimiseen*. Tampereen yliopisto.

- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A. (1999). Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen E. (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 126–159.
- Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 233–252.
- Juhila, K. (1999). Tutkijan positiot. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen E. (1993). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 202–232.
- Jäppinen, T. (2015). Irtisanomisia, lomautuksia ja yt-neuvotteluja 2006-2014. Saatavilla: <http://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot/irtisanomisia-lomautuksia-ja-yt-neuvotteluja-2006-2011> . Viitattu 10.1.2015.
- Kammeyer-Mueller, J., Liao, H. & Arvey, R. D. (2001). Downsizing and organizational performance: a review of the literature from a stakeholder perspective. *Research in Personnel and Human Resource Management* 20, 269–329.
- Kuronen, M.-L., Tienari J., & Vaara E. (2005). The Merger Storm Recognizes No Borders: An Analysis of Media Rhetoric on a Business Manoeuvre. *Organization* 12(2), 247–273.
- Lassila, A. (2015). Lisälainaa 14 miljoonaa joka päivä. *Helsingin Sanomat* 25.2.2015.
- Luukka, M.-R. (1995). *Puhuttua ja kirjoitettua tiedettä. Funktionaalinen ja yhteisöllinen näkökulma tieteen kielen interpersoonallisiin piirteisiin*. Jyväskylän yliopisto.
- Luukka, M.-R. (2000). Näkökulma luo kohteen: Diskurssintutkimuksen taustaoletukset. Teoksessa toim. Sajavaara, K., Piirainen-Marsh, A. (2000). *Kieli, diskurssi ja yhteisö*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 133–160.
- Lämsä, A.-M. (2001a). *Organizational Downsizing and the Finnish Manager from an Ethical Perspective*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 12. Jyväskylän yliopisto.
- Lämsä, A.-M. (1999). Organizational downsizing – An ethical versus managerial viewpoint. *The Leadership & Organization Development Journal* 20(7), 345–353.
- Lämsä, A.-M. (2001b). Organizational Downsizing and the business manager in a Finnish context: A discourse analytic framework and its application. Teoksessa Lämsä, A.-M. (2001) *Organizational Downsizing and the Finnish Manager from an Ethical Perspective*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 12. Jyväskylän yliopisto, 1–23.

- Lämsä, A.-M. & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership & organisation development journal* 21(6), 297–306.
- Lämsä, A.-M. & Takala, T. (2000). Downsizing and ethics of personnel dismissals – the case of Finnish managers. *Journal of Business Ethics* 23(4), 389–399.
- Metsämuuronen, J. (2001). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp Ky.
- McKinley, W., Sanchez, C. M. & Schick, A. G. (1995). Organizational downsizing: constraining, cloning, learning. *Academy of Management Executive* 9(3), 32–44.
- McKinley, W., Mone, M. A. & Barker, V.L. (1998). Some ideological foundations of organizational downsizing. *Journal of Management Inquiry* 7(3), 198–212.
- Mellahi, K. & Wilkinson, A. (2010). Slash and burn or nip and tuck? Downsizing, innovation and human resources. *The International Journal of Human Resource Management* 21(13), 2291–2305.
- Mäkelä, H. & Näsi, S. (2010). Social Responsibilities of MNCs in downsizing operations: A Finnish forest sector case analysed from the stakeholder, social contract and legitimacy theory point of view. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 23(2), 149–174.
- Nieminen, H. & Pantti, M. (2004). *Media markkinoilla. Johdatus joukkoviestintään ja sen tutkimukseen*. Helsinki: Loki-Kirjat.
- Peräkylä, A. (1990). *Kuoleman monet kasvot*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Pietikäinen, S. (2000). Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa toim. Sajavaara, K. & Piirainen-Marsh, A. (2000). *Kieli, diskurssi ja yhteisö*. Jyväskylän yliopistopaino, 191–218.
- Potter, J. (1996). Discourse Analysis and Constructionist Approaches: Theoretical Background. Teoksessa J. T. E. Richardson toim. *Handbook of Qualitative Research Methods for Psychology and the Social Sciences*. BPS Books, 125–140.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma (2011). <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>. Viitattu 5.2.2015.
- Roppola, J. (2015). Tilastokeskus: Yllättävän monella palkansaajalla on nollatuntisopimus. *Helsingin Sanomat* 5.3.2015.
- Shook, L. & Roth, G. (2010). Downsizings, mergers, and acquisitions. Perspective of human resource development practioners. *Journal of European Industrial Training* 35(2), 135–153.
- Silverman, D. (1985). *Qualitative Methodology and Sociology: Describing The Social Word*. Aldershot: Gower.

- Sitlington, H. & Marshall, V. (2011). Do downsizing decisions affect organizational knowledge and performance? *Management Decisions* 49(1), 116–129.
- Suoninen, E. (1992). *Perheen kuvakulmat. Diskurssianalyysi perheenäidin puheesta*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Suoninen, E. (1993). Kielenkäytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Jokinen A., Juhila K. & Suoninen E. (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 48–74.
- Suoninen, E. (1999). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen A., Juhila K. & Suoninen E. (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.
- Tienari, J., Vaara, E. & Björkman, I. (2003). Global Capitalism Meets National Spirit: Discourses in Media Texts on a Cross-Border Acquisition. *Journal of Management Inquiry* 12(4), 377–393.
- Tsai, C.-F. & Yen, Y.-F. (2008). A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm performance. Integrating the perspectives of organizational change, strategy and strategic human resource management. *Journal of Organizational Change Management* 21(3), 367–384.
- Vaara, E. & Tienari, J. (2002). Justification, Legitimization and Naturalization of Mergers and Acquisitions: A Critical Discourse Analysis of Media Texts. *Organization* 9, 275–304.
- Vaara, E., Tienari, J., & Laurila, J. (2006). Pulp and paper fiction: On the discursive legitimation of global industrial restructuring. *Organization Studies*, 27(6), 789–813.
- Valtonen, S. (1998). Hyvä, paha media. Diskurssianalyysi kriittisen mediatutkimuksen menetelmänä. Teoksessa *Media-analyysi, tekstistä tulkintaan* (1998). Toim. Kantola, A., Moring, I. & Väliverronen, E. Tampere: Tammer-Paino Oy, 93–121.
- Van Dijk, T.A. (1985). *Discourse and Communication. New Approaches to the Analysis of Mass Media Discourse and Communication*. Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Vuontisjärvi, T. (2013). Argumentation and socially questionable business practices: The case of employee downsizing in corporate annual reports. *Scandinavian Journal of Management* 29(2), 292–313.
- Väliverronen, E. (1998). Mediatekstistä tulkintaan. Teoksessa *Media-analyysi, tekstistä tulkintaan* (1998). Toim. Kantola, A., Moring, I. & Väliverronen, E. Tampere: Tammer-Paino Oy, 13–35.
- Watson, G.V. (2003a). Ideology and the symbolic construction of fairness in organizational change. *Journal of Organizational Change Management* 16(2), 154–167.

- Watson, T. J. (2003b) *In search of management: culture, chaos and control in managerial work*. London: Thomson Learning.
- Wikipedia (2015a). Helsingin Sanomat http://fi.wikipedia.org/wiki/Helsingin_Sanomat. Viitattu 5.1.2015.
- Wikipedia (2015b). Taloussanomat. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Taloussanomat> . Viitattu 5.1.2015.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1992). *Mapping the language of racism. Discourse and the legitimation of exploitation*. Harvester Wheatsheaf.
- Wodak, R. (2004). Critical discourse analysis. Teoksessa *Qualitative research practice*. Toim. Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F. & Silverman, D. London: Sage. 197–213.