

**Hitaasti uusiutuva:**  
**narratiivisen identiteettityön näkökulma irtisanomisiin**

**Sanna Kaattari**  
**Pro gradu -tutkielma**  
**Hallintotiede, erityisesti johtamisen psykologia**  
**2017**

**Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Hitaasti uusiutuva: narratiivisen identiteettityön näkökulma irtisanomisiin

Tekijä: Sanna Kaattari

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede/Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu – työ  Sivulaudaturtyö\_\_  Lisensiaatintyö\_\_

Sivumäärä: 55

Vuosi: 2017

**Tiivistelmä:**

Irtisanottujen tarinoiden kuunteleminen ja huomion kiinnittäminen siihen millä tavalla ja millaisista asioista kerrotaan, auttaa ymmärtämään kuinka irtisanominen kokemuksena vaikuttaa käsitykseen itsestä ammatillisena. Erityisesti mielenkiintoni kohdistuu siihen, millä tavalla identiteettiin kohdistuvia muutoksia voitaisiin irtisanomistilanteessa ja sen jälkeen tukea siten, että irtisanotun on mahdollista paitsi säilyttää myös kehittää ammatillista identiteettiään ja käsitystään itsestään pystyvänä ja osaavana työntekijänä.

Tutkimuksessa teoreettisena viitekehyksenä on toiminut narratiiviseen identiteettityöhön kehitetty WRI-teoria (WRI = work related identity), jossa identiteetin muuttumista tarkastellaan menetyksen ja uudelleenrakentamisen kautta tapahtuvana tunnetyönä.

WRI-teorian lisäksi olen luonut yleisen katsauksen kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen organisaation toimintojen uudelleenjärjestämiseen liittyvänä menettelynä, sekä siihen, millaista apua työnantaja yleisesti tarjoaa irtisanotuille. Tutkimuksesta saatavan tiedon voidaan katsoa hyödyttävän irtisanomiseen liittyvien käytäntöjen ja sitä seuraavien tukitoimien entistä täsmällisemmässä suunnittelussa paitsi irtisanotulle myös yritykselle koituvien negatiivisten seuraamusten minimoimiseksi.

Avainsanat: Irtisanominen, identiteetti, ammatillisuus, henkilöstöjohtaminen, muutosjohtaminen, toiminnan sopeuttaminen, narratiivisuus, narratiivinen tutkimus, WRI

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

## Sisällys

1	Johdanto .....	4
2	Teoreettinen tausta .....	9
2.1	Johtajien kokemukset irtisanomisen perusteista ja irtisanottavien valinnasta .....	9
2.2	Identiteetti käsitteenä.....	11
2.3	Narratiivinen identiteettityö.....	14
2.4	Identiteetin narratiivinen muokkautuminen WRI-teorian mukaan .....	17
2.5	Tutkimusmetologiaan liittyvät taustaoletukset.....	22
2.6	Tutkimuskysymykset .....	26
3	Tutkimuksen toteutus .....	27
3.1	Aineiston keruu .....	27
3.2	Aineiston analyysi .....	30
4	Tulokset.....	33
4.1	Kertomusten muuntuminen ja vakiintuminen ajan kuluessa.....	33
4.2	Irtisanomisen vaikutukset työtä koskevaan identiteettiin ja sen muuttumiseen .....	37
4.3	Koetun tuen ja tunteiden kuvaukset osana identiteetin muuttumisen narratiivia .....	40
5	Pohdinta ja johtopäätökset .....	41
5.1	Tutkimustulosten yhteenveto ja yhteys tutkimuskirjallisuuteen. ....	41
5.2	Tutkimustulosten merkitys ja luotettavuus .....	46
	Lähteet.....	49
	Liitteet .....	54

## 1 Johdanto

SAK: tilasto irtisanomisista ja yt-menettelyistä kertoo, että v. 2013 yt-neuvotteluiden alaisena oli 119 568 henkilöä, joista irtisanottiin kaikkiaan 14 522 henkilöä. Tämä on myös vuosi, jolloin tätä tutkimusta varten haastatellut henkilöt on irtisanottu. Vuoden 2013 jälkeen työttömyyden kasvu on tilastokeskuksen Findikaattori.fi – sivuston tietojen mukaan jatkunut edelleen. Huolimatta siitä, että talouden lievä kasvu on jo saanut yt-neuvotteluiden määrän laskemaan, oli vuonna 2016 yt-neuvotteluiden alaisena kuitenkin vielä 77408 työntekijää. Näiden neuvotteluiden seurauksena vuonna 2016 irtisanottiin 10 122 henkilöä. Vaikka viime aikoina esillä on ollutkin positiivisia uutisia liittyen teknologiateollisuuden kasvuun vähintään lähivuosien ajaksi (Kiviranta 2017), on talouden kasvun arvioitu olevan niin hidasta, ettei syntyvien uusien työpaikkojen voida katsoa täysin kykenevän kattamaan koko sitä työpaikkojen määrää, joka vielä katoaa yritysten toimintojen uudelleenjärjestämisen tai toiminnan loppumisen takia. Työllistämisen osalta ongelmaksi on jo useiden vuosien ajan määritetty myös työn ja työntekijöiden kohtaamattomuus, joko maantieteellisen sijainnin tai koulutukseen liittyvien taustatekijöiden takia.

Kun kyseessä on yrityksen toimintaan liittyvä toimintaedellytysten muutos joko kilpailutilanteen, organisaation muutoksen ja uudelleenjärjestelyn tai liiketoiminnan päättymisen takia ja työsuhde päätetään työnantajasta johtuvista syistä, puhutaan irtisanomisen kollektiiviperusteesta. Tällöin työn on vähennyttävä olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanominen tai sen uhka kohdistuu tällöin useisiin työntekijöihin tai kokonaisiin yksikköihin. (Kurtén & Waaralinna 2015.) Kollektiivisista irtisanomisista on vähitellen tullut työelämässä vakiintunut käytäntö toiminnan uudelleenjärjestämisen ja organisaatioiden tehokkuuden tavoittelemisen välineenä (Parzefall 2009). Tietotekniikalla ennustetaan korvattavan Suomessa noin joka kolmas työpaikka seuraavien 20 vuoden aikana. Uhattuina ovat helposti tietotekniikan avulla hoidettavat työt, kuten sihteerien, myyjien ja toimistotyöntekijöiden paikat, kun taas henkilökohtaista kontaktia vaativat hoito- ja sosiaalityöntekijät, kuten sairaanhoitaja tai sosiaalityöntekijä, tulevat lisääntymään. Työn painopisteet siirtyvät alalta toiselle, teollisuudesta palvelualoille. Tämän välivaiheen aikana työttömyys tulee suurella todennäköisyydellä kasvamaan. (Sydänmaanlakka 2010, 33.)

Suomalaisten yritysten johdossa yhteistoimintaprosessien ja irtisanomisten vaikutukset yrityksen maineeseen aliarvioidaan. Yritysten ja irtisanottujen työntekijöiden välillä on käsituseroja paitsi prosessin onnistumisen arvioinnissa myös siinä, millä todennäköisyydellä irtisanottu suosittelisi entistä työnantajaansa. Valtaosa yrityksistä kokee hoitaneensa prosessin hyvin, kun taas irtisanotuista vain viidennes on tätä mieltä. Suosittelemalla osalta työnantaja arvioi sen olevan noin 30 % kun taas irtisanotut ilmoittavat luvuksi vain 16 %. Kun lisäksi otetaan huomioon, että 43 % irtisanotuista kirjoittaa sosiaalisessa mediassa joko yt-neuvotteluiden alkamisesta tai omasta irtisanomisestaan, on irtisanominen aina todellinen uhka yrityksen maineelle. Eroja näkemyksissä selittää erilainen tarkastelunäkökulma yt-neuvotteluiden ja irtisanomisten prosessiin: yritysnäkökulma on, että prosessi on onnistunut, jos sen avulla saavutetaan asetetut liiketoiminnalliset tavoitteet ja menettelyt on hoidettu juridisesti hyvin, kun taas irtisanotun kokemus on subjektiivinen ja henkilökohtainen vaikuttaen hänen henkilökohtaiseen elämiseensä ja sosiaaliseen ympäristöönsä. (Kurtén & Waaralinna 2015.) Mielestäni tässä kohden on huomioitava Puntarin & Roosin (2007) havainto, jonka mukaan nopea uudelleentyöllistyminen saattaa johtaa siihen, että irtisanominen nähdään positiivisemmassa valossa ja uusien asioiden mahdollistajana. Kaikille uuden työn löytäminen ei ole ongelmatonta, etenkin harvinaisemmissa työtehtävissä olleille ja ikääntyville työntekijöille. Myös irtisanomisen seurauksena syntynyt katkeruus entistä työnantajaa kohtaan saattaa ehkäistä uuden työpaikan löytymistä, sillä se tulee herkästi esiin esimerkiksi työpaikkahaastattelun yhteydessä. (Puntari & Roos, 2007).

Alewell & Hauff (2013) jakavat yritysten toimintamallit irtisanomistilanteissa neljään eri ryhmään. Ensimmäisessä toimitaan puhtaasti taloudellisten motiivien kautta, jolloin noudatetaan vain niitä minimivaatimuksia jotka ovat suoraan viranomaistoiminnan ja lakien edellyttämiä. Toinen toimintamalli poikkeaa ensimmäisestä vain siltä osin, että työvoiman vähentämistä koskeviin neuvotteluihin pyritään jo alkuvaiheessa tuomaan mukaan yhteistyö työneuvoston ja viranomaisten kanssa, jotta yt-menettelyyn ja työvoiman vähentämiseen liittyvät mahdolliset erityistapaukset tulevat huomioiduiksi. Pääpaino on kuitenkin kustannustehokkaassa toiminnassa. Kolmannen toimintamallin voidaan katsoa liittyvän palkkioperiaatteen, jossa pyrkimyksenä ensisijaisesti ehkäistä jäljelle jäävien työmotivaation ja –panoksen heikkeneminen tarjoamalla sekä irtisanotuille että työpaikkansa pitäville erilaisia palkkioita tai kannustimia. Neljännessä mallissa painotus on sosiaalisesti vastuullisen yrityskuvan viestiminen julkisuuteen, työpaikkansa pitäville sekä mahdollisille tuleville työntekijöille samalla

kun luodaan kuvaa yrityksen tulevaisuuteen tähtäävästä strategiasta jossa henkilöstön määrän sopeuttaminen on välttämätöntä lopullisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kolmannessa ja neljännessä toimintamallissa voidaan siis katsoa pyrittävän sosiaalisesti vastuulliseen toimintaan. EU:n määritelmän mukaan sosiaalisella vastuulla käsitetään niitä vaikutuksia jotka yrityksen toiminnalla on sen omaan henkilöstöön, asiakkaisiin, paikallisiin asukkaisiin, alihankkijoihin sekä kansalaisjärjestöihin, ja jota tulisi harjoittaa keskinäisen vuoropuhelun keinoin eri tahojen näkökulmien ja tarpeiden yhteensovittamiseksi (Williamson, Stampe-Knipfel & Weber 2014).

Alewell & Hauff (2013) ovat tutkimuksessaan todenneet, että yritykset ilmoittavat työsuhteen päättämiseen liittyvien etujen taustalla tärkeimmiksi syiksi sosiaalisen vastuullisuuden, työpaikkansa pitävistä huolehtimisen, taloudelliset kustannukset sekä yrityksen maineen työmarkkinoilla. He toteavat, että vaikka sosiaalinen vastuu nouseekin tutkimuksessa hyvin tärkeäksi, ei ole selvää käsitystä siitä, mitä yritysten johto ja HR-ammattilaiset ymmärtävät käsitteen sisällöksi. Koska aiemman suorituksen palkitsemisen arvo nähtiin tutkimuksessa suhteellisen matalaksi ja heti toiseksi tärkeimmäksi asiaksi nostettiin jäljelle jäävistä työntekijöistä huolehtiminen, voidaan olettaa, ettei irtianottuja työntekijöitä koskevia outplacement-toimintoja nähty erityisen merkittäviksi sosiaalisen vastuun mittareilla mitattuna. Toisaalta tällaisiksi toimiksi voidaan katsoa pyrkimys uudelleentyöllistymistä tukevien palveluiden tarjoamisesta tai mahdollistamisesta (Alewell & Hauff 2013).

Lämsä & Takala (2000) ovat tutkineet suomalaisten johtajien ajatuksia siitä, millaisena heille näyttäytyvät irtisanomiseen liittyvät irtisanottavien valinta paitsi yrityksen myös henkilökohdaisella tasolla. Tutkimuksen lähtökohtana on ollut eettisten näkökulmien tarkastelu. He toteavat, että huonosti hoidettuna henkilöstön vähentäminen saattaa rampauttaa yrityksen toiminnan jopa useiksi vuosiksi, eikä silloin kaikkia vaikutuksia voida ennakoida. Yhtenä ongelman lähtökohtana on Lämsän & Takalan (2000) näkemyksen mukaan se, että yritysjohton osaimista käsitetään ennemminkin yrityksen kasvuun kuin sen pienenemiseen tähtäävänä toimintana, jolloin irtisanomiseen liittyvää tietoa ei ole tarpeeksi. Siinä missä yritysjohto yleensä näkee irtisanomiset suorassa suhteessa kulujen alentumiseen sekä sitä kautta sosiaaliseen vastuuseen ennen kaikkea ulkoisille sidostyhmille, näkee henkilöstö toiminnan omista lähtökohdistaan, joissa usein painottuvat erityisesti irtisanomisten henkilökuntaa koskeviin eettisiin kysymyksiin liittyvät asiat.

Kurtén & Waaralinn (2015) toteavat, että yritysten henkilöstöstrategiaan kuuluu nykyisin jo melko yleisesti rekrytointiin, johtamiseen sekä henkilöstön kehittämiseen ja palkitsemiseen liittyviä suunnitelmia. He esittävät, että näiden lisäksi henkilöstöjohtamisen työvälineenä tulisi kehittää myös erotilanteiden hallintaan liittyvien strategioiden suunnitteleminen, jotta erotilanteessa voitaisiin huolehtia siitä että työnsä päättävälle työntekijälle jäisi yrityksestä ja sen toiminnasta henkilöstöasioiden hoitamisessa mahdollisimman positiivinen mielikuva. Irtisanomistilanteissa tämä on haastavaa, mutta huolellisella valmistelulla ja asiallisella keskustelulla sekä tarvittavilla jatkotoimenpiteillä saataisiin minimoitua negatiiviset maineriskit sekä helpotettua irtisanotun palautumisen prosessia paitsi käytännön asioissa myös identiteettitasolla.

Tällainen strategian tulisi sisältää kaikki toimenpiteet, joilla paitsi turvataan työpaikkansa pitäneiden työntekijöiden myös irtisanottujen tarvitsema tuki muutostilanteessa. Näiden toimenpiteiden yhteydessä käytetään erilaisia käsitteitä, joista yksi on outplacement. Outplacement-palveluiden voidaan katsoa sisältävän erilaisia työllistymiseen ja osaamisen tukemiseen liittyviä asioita, kuten urasuunnittelun ja työnhaun neuvontaa ja opastusta, tukea henkilökohtaisten ominaisuuksien ja vahvuuksien tunnistamiseen, opastusta ja neuvoja yrittäjyyteen liittyen sekä taloudellisia tukia, kuten avustuksia opiskelu- tai työnhakukustannuksiin. Pääosin painotus on erilaisilla työllistymistä edistävillä toimilla. (Alewell & Hauff 2013; Kurtén & Waaralinn 2015). Se, mitä asioita yksittäinen yritys tämän käsitteen alle kokoaa, riippuu pitkälti siitä, millaista arvomaailmaa yritys edustaa ja haluaa viestiä paitsi irtisanotuille ja jäljelle jääville työntekijöille myös julkisuuteen. Näiden tavoitteiden asettamiseen vaikuttavat usein myös taloudelliset näkökohdat.

Mattila (2007) toteaa suomalaisen kulttuurin korostavan työn tekemisen merkitystä, jolloin työhön liittyvällä identiteetillä on aikuiselle ihmiselle suuri merkitys: irtisanominen ei kohdistu vain aineelliseen menetykseen alentuneen tulon takia, vaan myös koettuun arvoon ihmisenä. Parzefallin (2009) mukaan tilanne aiheuttaa työntekijän näkökulmasta ongelmia työntekijän työsuhteeseen liittyvän psykologisen sopimuksen kannalta. Käsitteenä psykologisen sopimuksen perinteisessä merkityksessä ymmärretään kattavan ne velvollisuudet joita työntekijällä on työnantajaansa kohtaan, sekä ne odotukset, jotka työntekijä asettaa oman suoritteensa vastineeksi työnantajalle. Nämä odotukset eivät liity yksistään palkkaan tai muihin konkreet-

tisiin palkkioihin, vaan ne kattavat myös odotukset työnantajan luottamuksesta ja yhteisistä arvoista sekä työsuhteen jatkuvuudesta. Psykologinen sopimus on aina subjektiivinen ja yksilöllinen. Kun psykologinen sopimus rikkoutuu esimerkiksi työsopimuksen ollessa uhattuna, työntekijä ensisijaisesti pyrkii ymmärtämään muuttunutta tilannetta tunteiden, asenteiden ja käytöksensä avulla. Kun pätevää toimintamallia ei löydy, sopimus rikkoutuu ja aiheuttaa emotionaalisen epätasapainon. (em.)

Puntarin & Roosin (2007) mukaan on mahdollista, että myös kollektiivisen irtisanomisen jälkeen irtisanottu alkaa hakea tapahtuneelle syytä omasta toiminnastaan, vaikka irtisanominen onkin johtunut muista kuin henkilöön kohdistuvista syistä. Jotta tällaisia pohdintoja ei syntyisi on irtisanomisen perusteet kyettävä esittämään riittävän selkeästi aiheettomien kuvitelmien ehkäisemiseksi. Erityisesti tilanteissa joissa vain osa yhden osaston tai tiimin työntekijöistä irtisanotaan, on mahdollisuus luoda kuvitelma siitä että on tullut irtisanotuksi ei-ammattillisin tai muuten asiattomin perustein. Parzefall (2009) muistuttaa, että irtisanomista voi kokemuksena verrata läheisen menetykseen, samalla kun sen yleensä käsitetään olevan yksi traumaattisimmista kokemuksista joka yksilöä voi kohdata. Kollektiivisten irtisanomisten yhteydessä epätasapaino kestää myös pitkään, alkaen jo ennen virallista irtisanomista tai mahdollisesti jopa ennen yt-kierroksen alkamista, ja jatkuen pitkään sen jälkeen. Irtisanomista ei tule tarkastella vain yksittäisenä tapahtumana vaan pidemmän aikavälin jatkumona. (em.)

Etsiessäni tutkimusta varten tietoa vastaavista tutkimuksista havaitsin, että tähän tutkimukseen valittua narratiivisen identiteettityön näkökulmaa ei ole käytetty irtisanomiseen liittyvän tutkimuksen ja käytäntöjen kohdalla. Yleensäkin irtisanomiseen liittyvä narratiivinen pitkittäistutkimus on vähäistä. Gabriel, Gray & Goregaokar (2013) ovat käyttäneet lähinnä vastaavaa asetelmaa tutkimuksessaan, joka keskittyy tarkastelemaan identiteetin muutosta narratiivisten selviytymisstrategioiden tasolla. Lähin löytämäni vastine narratiivisen, pitkittäisasetelmaan perustuvan tutkimuksen osalta liittyy irtisanottujen coping-menetelmien ja niiden käytön tutkimiseen (Leana, Feldman & Tan 1998). Suomalaisista tutkijoista Rouvinen (2003) on tutkinut organisaatiomuutoksessa irtisanottujen sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen. Rouvisen (2003) tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen tapaustutkimus, jossa kysely on lähetetty kullekin osallistujalle vain yhden kerran eikä tutkimuksen tuloksia voida ulottaa käsittelemään kokemuksellista, narratiivista näkökulmaa samalla tavoin kuin tässä tekemässäni tutkimuksessa. Tutkimukseni tarkoituksena on tuottaa tietoa narratiivisen identiteettityön



merkityksestä sekä sen hyödyntämisestä irtisanottavien ammatillisen identiteetin ylläpitämiseksi ja tukemiseksi. Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) muodostama teoria työperäisten identiteettien muokkautumisesta narratiivisesti on ollut yksi keskeisiä lähtökohtia pohtiessani irtisanomisen ja sen ajallisen etäännyttämisen suhdetta työperäisten identiteettien muokkaamisessa ja muuntumisessa. Teorian englanninkielinen nimitys work related identity (WRI) kuvastaa mielestäni hyvin sitä, kuinka erilaiset työhön liittyvät identiteetit kietoutuvat toisiinsa, jolloin ei yksin irtisanominen vaan myös organisaation tai työtehtävien muuttuminen aiheuttaa paineen yksilön identiteettityölle.

## **2 Teoreettinen tausta**

### **2.1 Johtajien kokemukset irtisanomisen perusteista ja irtisanottavien valinnasta**

Lämsä & Takala (2000) tarkastelevat irtisanomista johtajien näkökulmasta eettisenä ongelmana. Etiikkaa voidaan tarkastella Kantin kategorisen imperatiivin mukaan, jossa muiden oikeuksia ei tule loukata, ja teon voidaan katsoa olevan hyvän ainoastaan, jos sen voidaan katsoa olevan yleistettävissä yleispäteväksi laiksi. Toinen näkökulma eettisyyteen on utilitarismi, jossa toimijoille koituvan hyvän voidaan katsoa oikeuttavan toimintaa. Tällöin arvioidaan koituvan hyvän suhdetta siihen pahaan jota toiminnasta väistämättä aiheutuu, ja toimitaan niiden premissien mukaan joiden arvioidaan tuottavan suurimman hyödyn suurimmalle osalle asianosaisia. Tämä jaottelu tekee näkyväksi sen ongelman, joka irtisanomisesta päättävien johtajien on ratkaistava tehdessään valintoja irtisanottavista henkilöistä. Erityisen merkittävä tilanne on, mikäli päätöksen tekijä itse ei tiedosta olevansa tekemisissä monitahoisen eettisen ongelman kanssa. Eettisten näkökohtien huomioiminen on erityisen hankalaa silloin, kun toimitaan itselle etäisiin henkilöihin tai henkilöstöryhmiin kuuluviin vaikuttavien asioiden kanssa. (Lämsä & Takala 2000.)

Yritysjohdon näkökulma irtisanomisiin on heidän asemastaan johtuen ennen kaikkea utilitaristinen, nimen omaa taloudellisia näkökohtia painottava, toteavat Lämsä & Takala (2000). Tutkimuksessa nousee esiin se kuinka johtajat näkevät irtisanomiset ennen kaikkea välineenä taloudellisten tavoitteiden saavuttamiselle jota he pitävät liiketoiminnan ensisijaisena tavoitteena ja vastuuna omistajille ja muille ulkoisille sidosryhmille, esimerkiksi rahoittajille. Myös aikapaineen voidaan todeta olevan yhteydessä siihen, että irtisanomisen prosessin suunnitte-

luun ja irtisanottavien valintaan ei ole mahdollista perehtyä riittävän tarkasti jotta kaikki asiaan liittyvät faktat tulisivat huomioiduksi. Irtisanottujen valintaa ohjaavat käsitykset, jotka liittyvät henkilöiden osaamiseen sekä teknisiin ja sosiaalisiin taitoihin, tarkoituksena löytää ne henkilöt joiden jääminen yrityksen palvelukseen tuo suurimman mahdollisen hyödyn. Lämsän & Takalan (2000) mukaan tätä näkemystä voidaan pitää yhtenä yritysten irtisanomismenettelyihin liittyvänä muodollisena sääntönä, johon johtajat kokevat voivansa jossain määrin vaikuttaa. Epäselväksi jää, millä tavalla ja millaisin perustein johtajat kertovat poikkeavansa tästä säännöksi määritetystä valintakriteeristä.

Lämsän & Takalan (2000) mukaan on myös huomioitava, että johtajat kokevat riittämättömän ajan lisäksi ulkoa tulevia paineita valinnoilleen. Vaikka tutkimukseen osallistuneet johtajat itse korostavatkin olevansa vastuussa tekemistään päätöksistä, ei voida sulkea pois sitä etteivätkö erityisesti merkityksellisiksi koetuilta tahoilta tulleet esitykset tai vaatimukset yhdessä aikapaineen kanssa ole saattaneet vaikuttaa päätöksiin. Samoin henkilöiden pätevyuden ja osaamisen arviointi luo ongelmatilanteen erityisesti silloin, kun johtaja ei työskentele suoraan irtisanomisuhan alla olevien kanssa. Kategoriseen imperatiiviin pohjautuvien eettisten pohdintojen voidaan katsoa astuvan esiin siinä kohden, kun johtaja joutuu pohtimaan pitkän ja uskollisen työuran, aseman tai muiden yksilöllisten ominaisuuksien osuutta irtisanottavien valintaan kohdistuvina asioina. Näiden asioiden pohtiminen herättää empatiaa, sitä enemmän mitä läheisemmin johtaja tuntee alaisensa ja pystyy samaistumaan heidän asemaansa. Läheisyyden tunteen voidaan katsoa toimivan moraalisenä agenttina. (Lämsä & Takala 2000.)

Irtisanottavien valintaa ei siis voida nähdä suoraan rationaalisenä ja selkeänä toimintana, jota johtamisen oppikirjoissa kuvaillaan. Enemminkin kyse on Lämsän & Takalan (2010) tutkimuksen perusteella tilanteesta, joka saattaa olla myös johtajalle ristiriitainen ja emotionaalisesti raskas. Tällöin vetäytyminen yrityksen sääntöjen sekä tulosvastuuseen vetoaminen toimivat johtajan henkistä hyvinvointia suojaavina tekijöinä. Täytyy myös muistaa, että isommissa yrityksissä irtisanomisen käytäntöä ei aina suoriteta valinnoista vastaava johtaja, vaan esimerkiksi lähiesimies. Tällaisissa tapauksissa irtisanotulle jää usein epäselväksi, mitkä ovat irtisanomisen perusteet. Lakshman, Ramaswami, Alas, Kabongo & Pandian (2014) ovat tutkimuksessaan yrityksen sosiaalisesta vastuusta ja sen etiikasta todenneet, että vaikka irtisanomisen kohteeksi joutuneet eivät kykene näkemään irtisanomistaan oikeudenmukaisena, on irtisanomisperusteiden riittävän selkeä kuvaaminen oleellista paitsi työpaikkansa pitävillä

ennen kaikkea irtisanotulle itselleen. Näin toimien irtisanomisesta aiheutuva henkinen rasite jää mahdollisimman vähäiseksi kaikille osapuolille.

## 2.2 Identiteetti käsitteenä

Eteläpellon (2007, 95) mukaan ”Ihmiskuvamme olettaa, että yksilöt ovat omasta toiminnastaan vastuullisia ja rationaalisesti toimivia olentoja, jotka reflektiivisellä kyvyllään arvioivat ja ohjaavat omaa kohtaloaan”. Osana tätä reflektiota on pidettävä yksilön identiteettiä ja sen ylläpitämiseen liittyvää toimintaa.

Eteläpellon (2007; 96–97) mukaan identiteetin käsitettä pidetään usein itsestään selvänä, jolloin sen määrittely unohdetaan. Yleensä identiteetti ymmärretään yksilön persoonallista, yksilöllistä todellisuutta välittäväksi ilmiöksi tai ominaisuudeksi, joka on yksilön ja ympäristön rakentuu yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa ja riippuvuussuhteessa. Tällöin yksilöllisyys on aina yhteydessä ympäristöönsä. Edelleen Eteläpelto (2007) toteaa identiteetin problematiikan nousevan esiin erityisesti silloin, kun se on uhattuna erilaisten kriisien tai muutosvaatimusten takia. Ongelmat identiteetin uudelleenmuokkaamisessa mahdollisesti tunkeutuvat esimerkiksi irtisanomista seuraavan työttömyyden takia ulos alkuperäisestä työhön liittyvästä ympäristöstään vaikuttaen myös perhe-elämään, asuinpaikkaan tai muihin rooleihin yhteiskunnassa. Työelämässä identiteetin muokkaaminen jatkuvana tehtävänä on noussut keskiöön, ja jatkuvana vaatimuksena yksilölle asetetaan velvollisuus kehittyä, muuttua ja uudistua. Identiteetti näyttäytyy siksi jatkuvana prosessina, jolloin se muodostaa jatkumon menneen, nykyhetken ja tulevan välille. Tätä jatkumoa todennetaan kertomuksellisesti.

Tässä toistuvassa muokkaamisessa Eteläpellon (2007) mukaan korostuvat laaja-alaisuuden sekä joustavuuden käsitteet sekä jatkuvan oppimisen vaatimus, jonka seurauksena kyky määrittellä itsensä yhä uudelleen muodostuu merkittäväksi tekijäksi tuoden esiin jatkuvan, prosessinomaisen subjektiivisuuden tarpeen. Eteläpelto (2007) huomauttaa, että yhteiskunnalliset muutokset, arvojen muutos sekä monikulttuurisuus yhdessä työelämän epävakaisuuden kanssa vaikeuttavat ammatti-identiteetin muodostumista. Ammattiin liittyvät identiteetit ovat tulleet epävakammiksi, ja jatkuvan muutoksen aiheuttamaa epäjärjestystä pyritään pitämään yllä elämään liittyvällä narratiivilla, jonka avulla voidaan refleksiivisesti käsitellä yksilön valinnoista aiheutuvien muutosten seurauksia (em). Eteläpelto (2007) toteaa oman ammatillisen

toimijuuden ja minuuden kehittyvän ennen kaikkea pohdittaessa omaa sosiaalisesti määrittävää työroolia: kuka minä olen ja millainen suhde ammattilaisuudellani on työrooliini. Ammatti-identiteetit kehittyvät työelämän muuttuessa entistä enemmän yksilöllisiksi projekteiksi, joissa korostuvat jatkuvan muutoksen sekä elinikäinen oppimisen painotukset työelämän pirstaloitumisen sekä sen asettamien joustavuuden vaatimusten seurauksena (Eteläpelto 2007).

Siinä missä ammatti- tai ammatillinen identiteetti liittyy tiettyyn ammattiin liittyviin odotuksiin ja kompetensseihin, Eteläpelto (2007) kuvaa työidentiteetin kuulumisena johonkin, jolloin ne ovat organisaatiolle kollektiivisia syntyen vuorovaikutuksessa kollegoihin, työryhmiin, tai esimiehiin sekä työnantajaan tai ammattiyhdistykseen. Työidentiteetin merkittäviä osia ovat osallisuus, vuorovaikutus ja jäsenyys jotka muodostavat taustan samaistumiselle, mutta käsitteenä se sisältää myös yksilöllisyyden, jossa toimijuus käsitetään yksilöllisen identiteetin rakentamisena sosiaalisen vuorovaikutuksen ja käytänteiden kautta (emt). Työidentiteetti ei silloin ole pysyvä vaan dynaaminen sen merkitysten muuttuessa elämän eri vaiheissa, kun taas ammatti-identiteetti perustuu niihin suhteisiin joissa se on syntynyt ollen enemmänkin kerrannaisvaikutteinen kuin tiettyyn työhön tai työtehtävään liittyvä. Eteläpellon (2007) mukaan työidentiteetti rakentuu paitsi henkilöhistorian myös työhön liittyvien tulevaisuuden oletusten mukaan, jolloin se on sosiaalisen ja yhteiskunnallisen sekä yksilön omien työhön ja elämään liittyvien käsitysten muokkaama. Liittyminen organisaatioon sekä kuuluminen käsitetään organisaatioidentiteetin kautta. Silloin henkilön identiteetin voidaan katsoa ainakin osittain edustavan myös samaistumista työllistävän organisaation arvoihin, tai niihin arvoihin joita työntekijä käsittää organisaation edustavan (Miscenko & Day 2016). Tosti-Kharas (2012) on tutkinut, millä tavoin organisaatioidentiteetin jatkuminen työsuhteen päättymisen jälkeen vaikuttaa irtisanotun hyvinvointiin ja sitä kautta käsitykseen omasta itsestä. Tutkimuksessa todettiin, että jatkettu organisaatioidentiteetti on kaksiteräinen miekka joka toisaalta saattaa edistää, toisaalta ehkäistä itsetietoisuuden ja jatkuvuuden tunteiden kokemista.

Narratiivisen näkökannan mukaan tarinan rakentaminen luo välineitä oman ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden reflektointiin. Samalla kun tarina kiinnitetään siihen kontekstiin ja kulttuuriin jossa yksilö elää, se antaa sisältöä minuudelle tuoden esiin sen mikä henkilöhistoriassa on yksilölle merkityksellistä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 40–49.) Nämä kontekstin ja kulttuurin sidoksellisuudet pätevät myös organisaatioiden sisällä. Eteläpellon & Vähäsantanen (2006) mukaan erityisen tärkeänä narratiivinen lähestymistapa voidaan nähdä ammattien ja

työurien pirstaloituessa ammatillisen identiteetin eheyttäjinä, kun entistä minää on määriteltävä uudelleen suhteessa nykyiseen ja tulevaan. He muistuttavat, että tarinat on kuitenkin nähtävää kerrottuina konstruktioina, koska ihminen väistämättä valikoi kertomaansa.

Eteläpellon (2007) mukaan yksilön toimijuus identiteettityössä tulee ymmärtää laajemmin kuin perinteisesti korostettujen tietämisen ja osaamisen näkökulmien kautta: toimija on tietämisen lisäksi myös tunteva ja tahtova subjekti, joka kehittää erilaisia strategioita pyrkiessään selviytymään työelämän asettamista muutoksista ja haasteista. Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä (2010) esittävät, että toimijuuden kuvaus on myös tapa tuottaa vallan asetelmia, jolloin yksilöllä on mahdollisuus joko hyväksyä tai hylätä heille osoitetut subjektipositiot. Erilaiset positiot tuovat mukanaan myös erilaisia toiminnallisia rajoitteita ja vaatimuksia, toisaalta myös tarjoten mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Yksilöt ovat siis tietäviä subjekteja joilla on kyky rationalisoida ja reflektoida toimintaansa ja tarvittaessa toimia toisin kuin heille tarjottu positio olettaa, jolloin toimijuus tarjoaa mahdollisuuden tarkoituksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti valita erilaisia keinoja päämäärien saavuttamiseksi. (em.)

Eteläpelto (2007) muistuttaa, kuinka feminististen teorioiden mukaan minä ei ole eroteltavissa siitä sosiaalisesta ympäristöstä jossa se toteutuu, jossa se neuvotellaan ja jossa se muuttuu. Tällöin subjekti ei ole lopputulos tai lähtökohta, vaan se neuvotellaan ja rakennetaan aina uudelleen. Näissä neuvotteluissa subjekti toimii agenttina ja tietoisena paitsi omasta rakentumisestaan myös niistä resursseista, jotka mahdollistavat vaihtoehtoiset tulkinnat. Subjektiviiteetti ei siten ole pysyvä vaan se on pyrkimystä suorittaa identiteettiä, jolloin identiteetti on yksilön kulloisessakin tilanteessa sopivaksi katsoma mentaalinen käsitys itsestään (Eteläpelto 2007). Tämän mentaalisen käsityksen kautta yksilö kertoo muille, kuka on. Subjekti ei ole itsessään olemassa oleva asia, vaan subjektiutta tuotetaan yhä uudelleen ja tuodaan julki.

Eteläpellon (2007) mukaan subjektiä ei tule käsittää passiivisena vaan prosessina, jossa yksilö määrittää itseään ja tulee toimijaksi. Subjektiutta ei kuitenkaan tule nähdä minuutena tai yksilöllisenä identiteettinä, vaan se on yksilön tietoisien ja ei-tietoisien kautta muodostuvan kiinnittymisen ja ymmärtämisen rakentumiseen liittyvien käsitysten ja menettelytapojen kokemusta, jossa kokemus muovautuu persoonallisten, emotionaalisten ja psyykkisten prosessien kautta (em). Subjektiuteen liittyykin minätunne, joka on kokemuksena tärkeä tarjoamalla koherrensia ja jatkuvuutta. Subjektiuden käsite pohjautuu identiteetin käsitteeseen, mikä tekee subjek-

tiudesta ja sen kokemisesta identiteettityön kannalta oleellisen asian tarjoten keinoja esittää itsensä suhteessa ympäristöönsä ja samaistumisen kohteisiin, esimerkiksi suhteessa tekemäänsä työhön. Eteläpelto (2007) kuvaa kuinka subjektin toimijuutta ja agenttiutta tarkasteltaessa niitä voidaan lähestyä myös toiminnan kautta, jolloin subjekti ilmaisee itsensä toiminnan (act) kautta tehden valintoja ja itsensä tällä tavoin näkyväksi. Tämän lähestymistavan mukaan subjekti muuttuu toimivaksi agenttiudeksi mahdollistaen ennalta määritettyjen odotusten ja käytäntöjen kaavamaisuuden rikkomisen.

Kandidaatintutkielmani yhteydessä vuonna 2014 mieleeni jäi pyörimään yhden haastatellun toteamus työelämän erilaisuudesta pohjoisessa ja etelässä, ja siitä millainen vaikutus työllistymiseen on jo maantieteellisellä sijainnilla. Tämä ajatus on kypsynyt mielessäni nämä vuodet, antaen lähtökohdan tälle tutkimukselle. Samalla tavoin kuin työpaikat uudistuvat hitaasti, uudistuu myös ihmisen identiteetti hitaasti ja vaiheittain. Siksi identiteetin uusiutumisen tukeminen on nähtävä yhtenä uuden työelämämallin kulmakivenä, myös työnsaantimahdollisuuksien ja ammatinvaihdon edellytysten parantamiseksi.

### **2.3 Narratiivinen identiteettityö**

Kurténin & Waaralinnan (2015) mukaan irtisanomiseen liittyy irtisanotun kannalta tarkasteltuna kolme ansaa: kadonneen identiteetin, menetetyn perheen ja haihtuneen minän ansat. Näistä ensimmäinen liittyy yksilön minän ja työn yhteenkietoutumiseen, jossa työ on oleellinen ja merkittävä osa minuutta. Menetetty perhe kuvastaa tilannetta, jossa työyhteisö on tiivis ja sen koetaan koostuvan ennemminkin ystävistä kuin työtovereista, ja sitä saatetaan jopa kuvata toisena perheenä. Haihtuneen minän ansa liittyy tarpeeseen eristäytyä ja vetäytyä, päästä tilanteesta irti niin nopeasti kuin mahdollista, ja on sidoksissa sisäänpäin kääntyneeseen introverttiin luonteeseen. Työntekijä ”haihduttaa” itsensä näkymättömiin. (em.) Näiden asioiden katson olevan yhteydessä irtisanotun identiteetin horjumiseen. Aaltio (2008) puolestaan toteaa, että erilaisissa muutostilanteissa tunneprosessit ovat tärkeitä yksilötasolla jotta muutokset voidaan käsitellä ja niihin liittyvät kokemukset liittää osaksi identiteettiä ja omaa elämää. Samalla tavoin tunteet ovat läsnä myös työyhteisössä, jossa niitä käsitellään sosiaalisesti luoden samalla yhteisöllistä tunnetilaa. Esimerkiksi muutokseen liittyvissä tilanteissa suru, pelko ja ahdistus saattavat olla koko työyhteisön tehokkuutta alentavia yhteisöllisiä tunnetiloja. (em.)

Vaikka psykologisen työsuhteen onkin esitetty siirtyvän enemmän suuntaan jossa pääpaino on työsuhteesta saatavilla suorilla palkkioilla kuten palkalla ja osaamista edistävällä koulutuksella, eikä työsuhteen oletettaisikaan olevan pitkäaikaisesti sitovan (Parzefall 2009), ei tämä uusi malli mielestäni riitä selittämään työsuhteen päättymisestä johtuvaa identiteettiin kohdistuvaa kriisiä. Myös Mattila (2007) on tullut siihen johtopäätökseen, etteivät työntekijöiden odotukset työtä ja työelämää kohtaan ole muuttuneet työelämän ja työnantajan asettamien vaatimusten kanssa samaa tahtia, vaan työntekijät odottavat edelleen vanhan psykologisen sopimuksen käsitysten mukaisesti työltä varmuutta ja joko aineellista tai aineetonta palkitsemista. Ihmisen sisäiset mentaaliset mallit eivät muutu niin nopeasti kuin työelämän muutokset edellyttäisivät, eikä sisäinen tarve kiinnittyä merkitykselliseksi koettuun työhön ole hävinnyt. Tällöin syntyy ristiriita työnantajan esittämän jatkuvasti muuttuvan ja hetkeen keskittyvän työntekijän ihanteen ja työntekijän toivomien perinteisen pysyvyyden odotusten välillä. (em.)

Ibarra & Barbulescu (2010) yhdistävät teoriassaan narratiivin ja identiteetin käsitteet. Tutkimusten mukaan minäkertomukset luovat järjestystä ja ilmaisevat minuutta. Kun toisaalta työelämässä yhä useammin tapahtuvien roolisiirtymien yhteydessä identiteettityötä tarvitaan minän aitouden ylläpitämiseksi muutostilanteessa, on Ibarra & Barbulescun (2010) ajatuksiin syytä tutustua. He viittaavat termillä narratiivinen identiteettityö yksilön sosiaaliin pyrki- myksiin luoda sellainen kertomus minästä, joka tukee käsitystä omasta identiteetistä. Minäkertomus (self-narrative) käsitetään kertomuksena tai tarinana itsestä. (em.) Kun kertomuksia yleisesti käsitetään käytettävän luomaan järjestystä pirstaloituneiden ja ristiriitaisten kokemusten ymmärtämisessä, ne voidaan myös nähdä tarkoituksenmukaisina ammatillisissa roolisiirtymissä. Vaadittavat uudet taidot, käytös, muutokset henkilöiden välisessä vuorovaikutuksessa tai sen tavassa sekä asenteissa voivat vaikuttaa niihin perusteisiin, joilla yksilö määrittää itsensä suhteessa muihin ja työhön. Minäkertomuksen avulla voidaan uuden ja vanhan roolin välisen toimintojen eron aiheuttama katkos menneen ja nykyhetken välillä yhdistää, jolloin voidaan säilyttää jatkuva ja harmoninen kuva itsestä.

Työelämässä roolimuuotos voi olla toivottu tai ei-toivottu, edellisen ollessa uralla etenemiseen liittyvä ja sosiaalisesti hyväksytty, jälkimmäinen taas ei-toivottu kuten irtisanominen tai työtehtävien vähentäminen. Näistä jälkimmäisen voi nähdä tapahtumana, joka tarvitsee selittämistä tullakseen sosiaalisesti hyväksytyksi. Motivaatio minäkuvan ylläpitämiseksi pakottaa minäkertomuksen uudelleen muokkaamiseen, jotta paitsi oma identiteetti myös sosiaalinen

hyväksyntä muutokselle saadaan. Erityisen tärkeä Ibarra & Barbulescun (2010) teoriassa on sosiaalinen aspekti, jolla pyritään hakemaan paitsi hyväksyntää myös yhteenkuulumisen tunnetta sosiaalisen ympäristön kanssa.

Koherentti ja uskottava minäkertomus edellyttää yleensä kertojan kertomistilanteessa esittämää agenttiutta ja toimijuutta, samalla kun se on sidoksissa yhteiskunnallisesti hyväksytyihin tarinoihin ollakseen sosiaalisesti hyväksyty ja tunnustettu. (Ibarra & Barbulescu 2010; Miscenko & Day 2015). Lisäksi kerrotun minätarinan on oltava johdonmukainen ja selkeästi etenevä kehityskertomus jossa on perinteisen narratiivin käsityksen mukaisesti alku, keskikohta ja loppu, jotta se tulee sosiaalisesti tunnustetuksi matkana roolista toiseen erilaisten välivaiheiden kautta. Yleensä tarinan kaari on helppo ja johdonmukainen, ja vain negatiivisissa poikkeustapauksissa kuten esimerkiksi irtisanominen, aiheutuu tarvetta perustella kertojan tekemiä valintoja tarkemmin. (em.)

Vahvistuakseen minäkertomuksen on saatava vahvistusta kuulijoilta, ja se kehittyy vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Kuten narratiiveille on tyypillistä, tiettyjä osia valikoituu pois tai lisätään kuulijakunnan mukaan neuvottelemalla. Tällöin minäkertomus on joustava kertomus itsestä. Narratiivinen identiteettityö syntyy yhdessä tämän minäkertomuksen kanssa, jolloin luotua kertomusta verrataan sisäisiin tulkintoihin omasta itsestä ja identiteetistä, millainen olen ja millainen haluan olla. (Ibarra & Barbulescu 2010.) Mikäli omaa identiteettiä ei kyetä yhdistämään uuteen minäkertomukseen, aiheutuu sisäinen ristiriita joka vaatii muutoksia kertomukseen yksilön sisäisten ristiriitojen välttämiseksi (emt; Miscenko & Day 2015). Epäonnistuminen tarinan kertomisessa esimerkiksi työhaastatteluissa tai ammattiin liittyvissä tapahtumissa siten, että tarina ei vakuuta kuulijoita saattaa johtaa siihen että samaistuminen ja identifioituminen uuteen rooliin hylätään. Sosiaalinen hyväksyntä puolestaan johtaa vähitellen muutoksiin identiteetissä, koska yhteenkuulumisen tunne uuden roolin ja sitä edustavan yhteisön kanssa vahvistuu. On myös syytä muistaa, että erityisen haavoittuvia ammatillisen identiteetin uudistamisen näkökulmasta ovat keski-ikäiset ja ikääntyvät työntekijät, koska heidän työhön liittyvä identiteetinsä on sidoksissa heidän henkilökohtaisiin arvoihinsa ja itsemäärittelyyn samoin kuin kertyneeseen sosiaaliseen pääomaan (Kira & Klehe 2016).



Tutkielman aihetta ei ole helppo lähestyä, tarkastelipa asiaa tutkimusta varten haastateltujen tai tutkijan näkökulmasta. Irtisanominen on aina kokemus, joka vaikuttaa kauan yksilön toimintaan ja käsitykseen itsestään. Tämä näkökulma unohtuu helposti puhuttaessa johtamisesta ja siihen liittyvistä henkilöstöön kohdistuvista muutostarpeista. Koska kuitenkin irtisanomiset ovat läsnä johtajien ja organisaatioiden arjessa lähes päivittäin vähintäänkin tiedotusvälineiden kautta, näen tärkeänä osana johtamista ja johtajuutta irtisanomisen merkitysten ymmärtämisen myös irtisanottujen näkökulmasta. Tällä tavalla pyrin selvittämään, millä tavalla ammatillinen identiteetti muokkautuu irtisanomisen jälkeen, sekä pohtimaan, millä tavalla tätä identiteetin muutosta voidaan tukea.

Tässä tutkimuksessa painotan sitä, että vaikka identiteetin kokemus onkin sisäinen, tuomme sitä julki sanallisesti, kertomalla itsestämme muille vuorovaikutustilanteessa. Nämä tarinat muuntuvat, monistuvat ja valikoituvat sen mukaan, kenen kanssa olemme tekemisissä ja millaisen palautteen saamme kertomaamme. Tutkimuksen ydinterminä voidaan siksikin identiteetin käsitteen ohella pitää narratiivisuutta, tarinallisuutta. Tarinan, kertomuksen ja narratiivien käsitteitä en lähde tiukasti erittelemään, vaan käsittelen niitä toisiinsa verrattavina käsitteinä, vaikkakin tiukasti tulkittuna narratiivisessa tutkimuksessa saatetaan käsittää tarinan olevan ajallisten tapahtumien jatkumon joka koostuu siihen sisältyvistä erillisistä episodisista kertomuksista (Hänninen 2000, Erkkilä 2009). Kertomus on erilainen riippuen siitä kenelle sitä kerrotaan. Narratiivisessa tutkimusotteessa on Rovon & Gustafssonin (2006) mukaan keskeistä kiinnostus siihen, kuinka yksittäinen ihminen kokee, ajattelee ja tulkitsee tapahtumia. Identiteettiä narratiivina tarkasteltaessa voidaan todeta sen olevan prosessi, joka jatkuu läpi elämän. Kertomuksen muuntelu kertomistilanteen mukaan osoittaa, että yhden identiteetin sijaan ihmisellä voi esimerkiksi työidentiteetin alla olla useita erilaisia alaidentiteettejä. Näitä alaidentiteettejä kerrotaan tilannekohtaisesti eri asioita pois jättäen tai korostaen (Ropo & Gustafsson 2006).

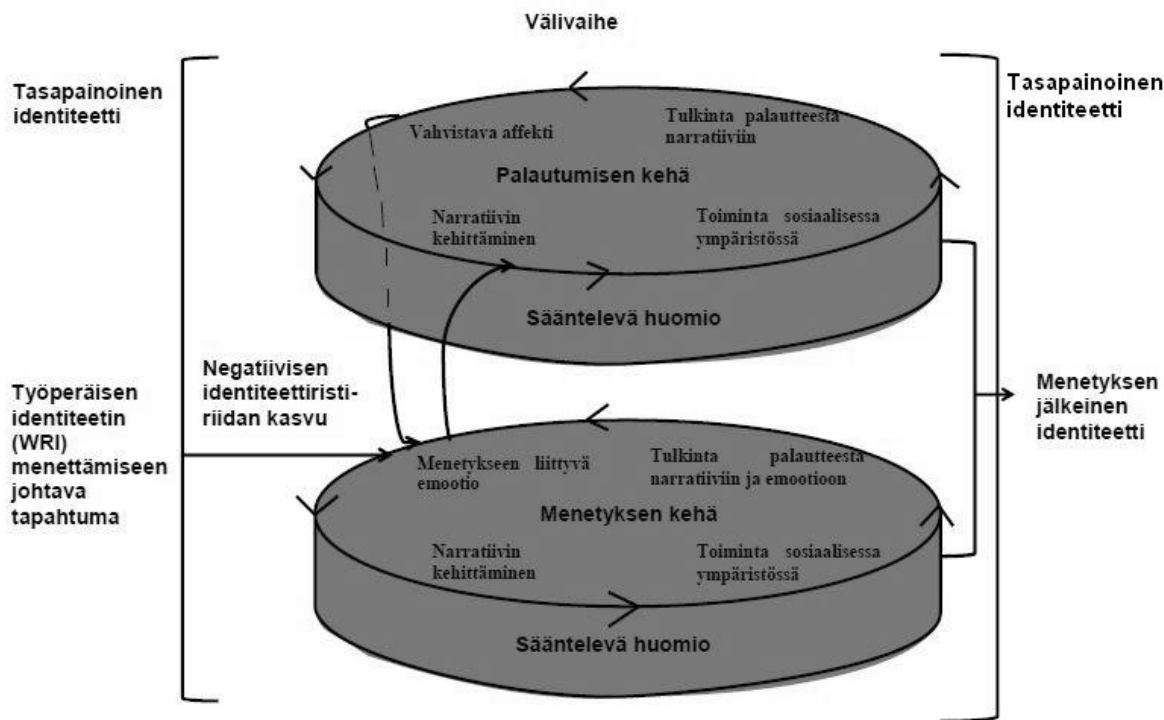
#### **2.4 Identiteetin narratiivinen muokkautuminen WRI-teorian mukaan**

Johdannossa ja aiemmissa luvuissa olen tuonut esiin asioita mm. irtisanomisen vaikutuksista yrityksen maineelle ja tuottavuudelle, samoin kuin seurauksista yksilötasolla. Lisäksi olen tarkastellut johtajuuden irtisanomista ohjaavia eettisiä arvioita sekä identiteettiä yleensä ja erityisesti sen problematiikkaa irtisanotun työntekijän kohdalla. Näistä syistä näen tarpeellise-

na tutkia, millä tavalla narratiiviset identiteetikertomukset ja niiden perusteiden ymmärtäminen voivat toimia johtamisen apuvälineinä irtisanomiseen liittyviä strategioita ja suunnitelmia laadittaessa. Millä tavalla irtisanominen tapahtuu, kuka sen käytännössä hoitaa ja millaiset perustelut irtisanotulle ja jäljelle jäävälle työyhteisölle annetaan irtisanomisen perusteista, ovat oleellisia elementtejä osia niissä tarinoissa, joita irtisanotut kertovat jatkossa muille. Siihen millä tavalla nämä tarinat muodostuvat ja kuinka pitkäaikaiset vaikutukset irtisanomisella on uudelleentyöllistymiselle ja sen vaatimille tukitoimille, voidaan vaikuttaa ymmärtämällä narratiivisen identiteettityön taustoja. Samalla voidaan luoda taustaa sille, millä tavalla irtisanottujen tukemista voidaan jatkossa entistä selkeämmin kohdentaa sellaisille osa-alueille jotka tällä hetkellä kenties ovat puutteellisia tai joiden merkitystä ei ole täysin ymmärretty. Hyvin hoidettu irtisanominen ja sen jatkotoimet auttavat osaltaan ylläpitämään eri sidosryhmien positiivista näkemystä yrityksen toiminnan sosiaalisesta vastuullisuudesta.

Työperäisten identiteettien muokkautumisen teoria on Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) hahmottama teoria jonka perusajatuksena on, että menetykset tai sellaisiksi koetut tapahtumat työelämässä aiheuttavat muutoksia myös työhön liittyvään identiteettiin. Tämä tarkoittaa käsitteen mukaan niitä identiteetin ja itsemäärittelyn näkökulmia, jotka liittyvät työperäisiin aktiviteetteihin tai jäsenyyteen työhön liittyvissä ryhmissä, organisaatiossa tai ammatissa (em). Käsite yhdistää työ-, organisaatio- ja ammatillisen identiteetin käsitteet yhdeksi kokonaisuudeksi, josta käytän tässä tutkimusraportissa selkeyden vuoksi alkuperäistä lyhennettä WRI (work related identity). Koettu WRI:n epätasapaino laukaisee tarpeen muokata identiteettiä uudelleen.

Conroy & O'Leary-Kelly (2014) ovat ottaneet malliinsa yhdeksi identiteetin muokkaamiseen liittyväksi lähtökohdaksi välivaiheen (liminal stage), jossa ollaan luopumassa siitä kuka olin ja pohtimassa sitä miksi tulen, eli ”kesken” ja ”välissä”, jolloin pyritään luomaan ”uusi normaali” menneen ja tulevan välille. Prosessiin liittyy yksilön psyykinen pyrkimys identiteetin ja olemisen tasapainoon, joka häiriintyy esimerkiksi työpaikan menetyksen yhteydessä. Teoriassa prosessi kiertää kahden vuorovaikutteisen kehän kautta narratiivisesti, kunnes koetun WRI:n tasapaino jälleen saavutetaan (em).



Kuvio 1. Työperäisten identiteettien muokkautumisen teoria (WRI-teoria) Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) mukaan.

WRI-teorian mukaan työhön liittyviä identiteettejä ja niiden muodostumista tulisi tarkastella ennen kaikkea tunnetarinoina, joissa emootiot ovat avainasemassa identiteetin kokemisessa ja työstämisessä (Conroy & O'Leary-Kelly 2014.). Emootiot ja tunteet ohjaavat yksilön toimintaa ollen perustana tilanteesta muodostettuihin päätelmiin (Myllärniemi 2004). Arviot siitä millä tavoin tilanne tulee vaikuttamaan yksilön pyrkimyksiin, tavoitteisiin tai tapahtumien hallittavuuteen vaikuttavat siihen millä tavalla tapahtumiin ja tilanteisiin reagoidaan. Emotionaalinen tila aiheuttaa myös fysiologisen reaktion, eli esimerkiksi stressitilanteen pitkittyessä sen aiheuttamat muutokset fysiologisessa toiminnassa saattavat vaikuttaa heikentävästi yksilön fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. (em.) Emootioon liittyvä fysiologinen reaktio ei siis ole kognitiivisesti syntynyt vaan biologinen reaktio tapahtumiin, joten sen työstämiseen tarvitaan tunnetyötä. Myllärniemen (2004) mukaan tunne eli affekti on hetkellinen tila, jonka perustuu tulkintaan emotionin aiheuttamasta fysiologisesta reaktiosta. Samanlainen fysiologinen tila voidaan tulkita esimerkiksi pelästymiseksi tai suuttumiseksi, riippuen siitä tilanteesta, jossa reaktio aiheutuu.

Menetyksen kehä perustuu osin surutyön ajatukselle, jossa eri vaiheiden kautta menetyksen aiheuttama emotionaalinen epätasapaino ja suru saadaan työstettyä. Mallissa menetyksen (loss) kokemusta ja sen käsittelemistä ei kuitenkaan nähdä vaiheittaisena kieltämisen, vihan, kaupankäynnin, masennuksen ja hyväksymisen lineaarisena jatkumona kuten surutyön mallissa, vaan päällekkäisinä ja toisistaan riippuvaisina siirtyminä, joissa orientaatio vaihtelee menetyksen ja jälleenrakentamisen (restoration) kehien välillä kunnes negatiiviset emotionaaliset ja affektiiviset tilat on saatu työstettyä. (Conroy & O'Leary-Kelly 2014.) Menetyksen kehä keskittyy menetettyyn identiteettiin liittyvien tunteiden käsittelyyn, ja siinä pyritään narratiivisesti hakemaan tukea koetun menetyksen nostattamiin emootioihin ja omalle toiminnalle.

Narratiivit voidaan tässä yhteydessä käsittää muutokertomuksiksi itsestä tilanteesta, jossa on muodostettava käsitys itsestä suhteessa menetykseen. Menetyksen kehässä identiteettiin liittyvät narratiivit selittävät miksi asiat tapahtuivat: yksilö katsoo itseään taaksepäin, millainen olin, yrittäessään käsittää menetettyä minuuttaan. Uuden identiteetin luominen kiertyy menetetyyn, taakse jätetyn minäkuvan ympärille, jolloin kyseessä ei ole identiteetin muutos vaan identiteetin päätyminen. Menetyksestä pyritään muodostamaan sellainen tarina että sen kanssa ja siinä kyetään elämään. Tärkeää menetyksen kehässä on käsitellä negatiiviset emootiot jotka estävät siirtymästä eteenpäin samalla kun menneisyyden käsittäminen on tärkeää oman minuuden tarinan jatkuvuuden saavuttamiseksi. Tämä tunnetyö on käsiteltävä menneisyyden minän kannalta tarkasteltuna ennemminkin reaktiiviseksi menetyksen prosessoimiseksi kuin proaktiiviseksi useiden erilaisten tarinoiden hakemiseksi. Tavoitteena on yksi ehjä tarina, jonka kertomisessa valikoidaan narratiiviselle kerronnalle tyypillisesti kertomuksesta eri osia aina kulloisenkin kohdeyleisön mukaan. (em.)

Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) mukaan menetetyin identiteetin stabiloiminen vaatii sekä inter – että intrapersonaalista narratiivin validiutta sekä tunteiden säätelyä. Yksilön persoonalliset piirteet vaikuttavat siihen, käsitteleekö yksilö emootioita lähestymis- vai välttämistästrategioiden kautta. Edelliset saavat etsimään positiivisia seurauksia (minulle avautuu uusia mahdollisuuksia), kun taas jälkimmäinen pyrkii välttelemään tapahtuneen emotionaalista käsitteilyä. Vihan ja häpeän tunteet saavat aikaan menetykseen kiinni jäämisen ja pyrkimyksen välttää uusia menetyksiä, kun taas alakulon ja surun tunteet tuovat mukanaan pyrkimyksen eteenpäin ja ulos emotionin aiheuttaneesta tilanteesta (eteenpäin suuntautuneisuus). Kun menetyksen käsittely etenee, aletaan samanaikaisesti työstää ajatusta uudesta identiteetistä (restorati-

on), jota testataan vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa samalla tavoin kuin menetykseen liittyvää ja sitä selittävää narratiivia. Positiivinen palaute johtaa uuden identiteetinarratiivin vahvistumiseen, jolloin tarve palata takaisin menetyksen käsittelemisen kehälle pienenee. Negatiivinen palaute puolestaan aiheuttaa hetkellisen paluun menetyksen käsittelyn pariin sekä menetyšnarratiivin tarkastelun suhteessa uuden identiteetinarratiivin kehittämiseen. Limittäinen menetystarinan ja uuden identiteettitarinan muodostuminen auttavat tunteiden säätelyssä, jolloin yksilön uusi identiteetti hahmottuu paitsi sisäisesti myös sosiaalisesti hyväksyttäväksi. Tilanne stabiloituu, kun sekä menetys- että uusi identiteetinarratiivi saavat riittävästi vahvistusta. (em.)

Stabiiliuden saavuttaminen saattaa olla nopeaa mikäli menetystä edeltävän ja sitä seuraavan identiteetin välinen ero ei ole suuri, eli esimerkiksi työtehtävä tai työ uudessa organisaatiossa eivät oleellisesti eroa aiemmasta työtehtävästä. Tällöin myöskään identiteetissä ei tapahdu samanlaista kasvua kuin jos ristiriita kahden identiteetin välillä on suurempi. Mikäli muutokseen liittyy enemmän vaikeita tunnetiloja ja se vaatii enemmän aikaa, se yleensä johtaa identiteetin kasvuun ja joustavuuteen, jolloin mahdolliset seuraavat muutokset ovat helpompia. (Conroy & O'Leary-Kelly 2014.) Pahimmassa tapauksessa uuden identiteetin muodostuminen ei onnistu, vaan yksilö jää kiinni menetykseen ja siihen liittyviin tunteisiin. Kyseessä saattaa olla kyvyttömyys käsitellä hankaliksi ja vaikeiksi koettuja tunteita koska ne syventävät koettua epätasapainoa. Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) mukaan tällöin kehittyy LOS (loss orientation syndrome), joka saa aikaan juuttumisen vanhaan menetettyyn identiteettiin.

Tämä juuttuminen heikentää hyvinvoinnin kokemusta samoin kuin sopeutumista uusiin tilanteisiin. Syndrooman kehittymiseen ei kuitenkaan riitä pelkästään koettujen tunteiden käsittelyn vaikeus, vaan osaltaan siihen vaikuttaa sosiaalisesti koettu ympäristö. Tällöin yksilö kokee saavansa tukea negatiivisille tunteilleen, joten hän jää kiinni esimerkiksi uhritarinaan, minkä seurauksena omaa tilannetta jäädään märehtimään. Suru ja menetys palavat kiinni. LOS:n kehittymistä edistää myös yritys luoda itsestään sellainen uusi narratiivi, joka ei saa sosiaalista vahvistusta esimerkiksi siinä olevien epäjohdonmukaisuuksien ja ristiriitojen takia. Kohdeyleisö kokee yksilön tarinan epäautenttiseksi eikä se saa positiivista vahvistusta. (em.)

## 2.5 Tutkimusmetodologiaan liittyvät taustaoletukset

Tehdessäni kandidaatintutkielmaa vuonna 2014 tarkastelin irtisanottujen kertomuksia 4 – 6 kuukautta irtisanomisen jälkeen, ja etsin niistä narratiivisuuden ja tarinallisen kiertokulun teorioiden pohjalta tietoa siitä, millä tavalla irtisanottu kuvaa toiminnallista subjektiuttaan, kuinka hän hahmottaa ammatillisen identiteettinsä sekä niitä emotionaalisia tiloja, joita irtisanomista edeltävään aikaan sekä irtisanomiseen henkilökohtaisena tapahtumana liittyi (Kaattari 2014). Jo tuolloin päätin, että jatkan tutkielmani aihetta myöhemmin pro gradu muodossa. Tämä pro gradu – tutkielma perustuu osin samaan haastatteluaineistoon, ja jouduin pohtimaan sopivaa teoreettista mallia jolla saan silloisen ja vuonna 2016 keräämäni toisen vaiheen aineiston osalta selkeämmin esiin identiteetin muuntumisen ja siihen liittyvät emotionaaliset sekä sosiaaliset havainnot yhdistettyä loogisesti narratiiviseen tutkimukseen. Tässä näen WRI-teorian mallina, joka yhdistää henkilön sisäisen tarinan, sosiaaliset vaikutukset sekä emootioiden eli tunteiden osallisuuden identiteettityössä. Narratiivisuuden ja WRI-teorian lisäksi tutkielmaani ohjaavat käsitykseni hermeneutiikasta sekä yksilön sisäisestä, tiedostavasta eksistenssistä.

Tavoitteeni on pyrkiä ymmärtämään ja tulkitsemaan tutkimukseen osallistuvien haastateltavien kokemusta. Puusa & Juuti (2011a) muistuttavat, ettei tutkija aina voi nähdä asioita samoin kuin tulkittavan kertomuksen esittänyt toimija. Arvovapaata tietoa on täten mahdotonta saavuttaa, koska ennakkokäsitys tutkittavasta aiheesta vaikuttaa suunnaten huomiota aineistoa tulkitessa. Tutkimuksen kohteena olevien ihmisten tilanne onkin ymmärrettävä siten, että he eivät ole itse valinneet osallisuutta niissä tilanteissa joita he kuvaavat. (Puusa & Juuti 2011a). Hermeneuttisessa tulkinnassa tutkija käy keskustelua aineistonsa kanssa, peilaten ennakkoluulojaan ja – käsityksiään aineistoon, tiedostaen omat ennakkokäsityksensä sekä aineiston niin vaatiessa korjaten näitä ennakkoluulojansa luoden teoriaa ja tutkimusasetelmaa uudelleen. Tällöin dialogi aineiston kanssa on kaiken tulkinnan peruste, jotta voidaan luoda perusteltu tulkinta. (Puusa & Juuti 2011b). Hermeneuttisen ymmärtämisen ja tulkinnan lähtökohtina ovat tutkijan käsitykset ihmisestä toimijana, yksilön erilaisuutta kunnioittava ja arvostava ihmiskäsitys (Puusa & Juuti 2011a) sekä käsitys maailmassa olemisen tavasta (Niskanen 2009). Gadamer (2004) näkee toisen asemaan asettumisen tärkeänä ymmärtämisen välineenä. Niskanen (2009) mukaan oman olemisen ymmärtäminen tuo mukanaan tilan, jossa hermeneutiikka ei enää ole metodologia, vaan sen sijaan se on suoraa tulkintaa. Hermeneuttisuuden voidaan

täten katsoa olevan tutkijan kriittistä keskustelua aineiston ja omien ennakkokäsitystensä ja ennakkoluulojensa välillä (Puusa & Juuti 2011a).

Lähtötilanteessa tutkijalla on aina ennakkokäsitys tutkittavasta aiheesta. Nämä ennakkokäsitykset aiheuttavat sen, että jo aineiston keruuvaiheessa tutkijalla on välitön taipumus tulkita aineistoa niiden varassa. Tällöin on tärkeää, että nämä ennakkokäsitykset tiedostetaan ja pyritään etäännyttämään niistä. Etäännyttäminen luo mahdollisuuden havaita aineistosta uusia asioita, jotka alkuvaiheen ennakkokäsitysten pohjalta ovat saattaneet aluksi tuntua merkityksettömiltä tulkinnan kannalta. (Laine 2010). Tämä edellyttää nähdäkseni tutkijalta voimakkaan itsereflektion tarpeen. Omiin mielipiteisiinsä ja näkemyksiinsä on helppo kiintyä, ja nähdä ne ainoana oikeana etenemissuuntana. Näistä näkemyksistä on kyettävä tarvittaessa irtautumaan. Gadamer (2004) ei näe tutkijan neutraaliutta onnistuneen hermeneuttisen päättelyn ehtona, vaan nostaa esiin näiden ennakkokäsitysten tiedostamisen sekä erottamisen tutkittavan, ”tekstin”, näkemyksistä. Oikeaa ymmärrystä etsittäessä on muistettava, ettei yksityiskohtia tule tarkastella erikseen, vaan täytyy harkita niiden sopivuus kokonaisuuden ja sen ymmärrettävyyden kannalta (Gadamer 2004). Jos yksityiskohtien sovittaminen yhteen kokonaisuuden kanssa epäonnistuu, asiaa ei ole ymmärretty oikealla tavalla (em).

Tutkimukseni taustalla vaikuttaa myös käsitykseni ihmisestä ja hänen toiminnastaan. Se perustuu oletukseen, että ihminen lähtökohtaisesti tiedostaa olemisensa tässä maailmassa ja ymmärtää, että hänen tekemillään valinnoilla on seurauksensa. Tähän hän pyrkii valitsemalla itselleen parhaita vaihtoehtoja niissä rajoissa, jotka hänen sosiaaliset, taloudelliset sekä kulttuuriset tilanteensa mahdollistavat. Joskus valinta tarkoittaa valintaa kahden huonon vaihtoehdon väliltä, joskus taas valinta voi olla se, että jättää valitsematta ja tyytyy olemassa oleviin olosuhteisiin. Lisäksi oletan, että ihminen on luonnostaan ahkera sekä pyrkii hyvään. Lähinnä näitä ajatuksiani vastaavat tulkintani mukaan eksistentiaalismin käsitykset olemisesta ja ihmisestä, jolloin ihminen on olemassa muodostaen valinnoillaan ja kokemuksellisesti oman tietoisensa olemisensa. Tällöin oleminen jo itsessään edellyttää valintoja ja tiedostamista. (Heidegger 2000.) Crowell (2017) nostaa esiin myös Heideggerin ajatuksen tyhjiydestä ja merkityksettömyydestä, ”nothingness”, joka osaltaan luo pohjaa käsitykselleni siitä, kuinka identiteetin muutos ja kehittyminen on yhteydessä yksilökohtaisiin valintoihin etenkin siinä kohden, kun identiteetti romahtaa tai siihen koetaan kohdistuvan uhkaa. Tuolloin on kyettävä

hyväksymään yhden identiteetin loppuminen, kuolema, ja pyrittävä uusien valintojen kautta luomaan uudelleen ehjä yhteys itseensä.

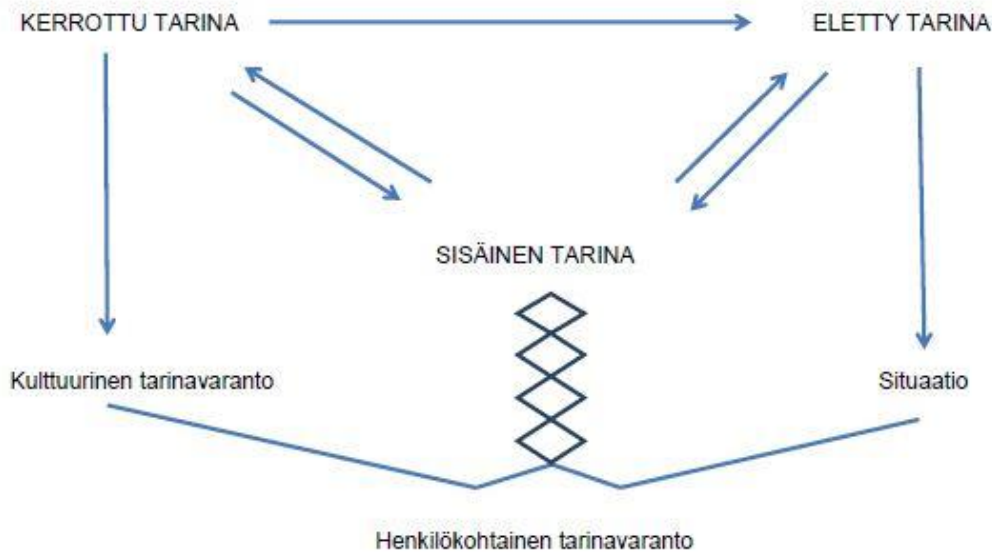
Kokemuksen tutkimuksessa narratiivisuus nähdään tärkeänä tutkimuksen välineenä siten, että sen avulla voidaan pyrkiä tavoittamaan haastateltavan kokemukseen liittyviä merkityksiä antamalla tälle mahdollisuus kertoa asioista omalla tavallaan, omalla äänellään. Tällöin tarina on ontologisesti kertojalleen tosi, mutta tutkijan tulkinta tarinasta on aina hermeneuttinen ja tulkitseva. Vaikka usein nähdäänkin tärkeänä tarinan kokemukselliseen ympäristöön liittyvien ympäristön ja tapahtumien todennettavuus, on muistettava, että tutkittavan todellisuus ja kokemukset ovat aina faktuaalista todellisuutta tärkeämpiä, kun kyseessä on kokemuksen tutkimus. (Erkkilä 2009.) Käsitän, että narratiivi ja sitä kautta eletty ja koettu kokemus on aina kertojalleen tosi, ja sen tarkoituksena on tarve luoda merkityksiä sekä etsiä selityksiä tapahtuneille yksittäisille asioille, näin jäsentäen kertojan kokemuksia ehjäksi tarinaksi.

Narratiivista tutkimusta tarkasteltaessa on syytä muistaa, että tutkijan tulkinta ei koskaan suoraan toista tutkittavan kokemusta. Sen sijaan tulkinta perustuu aina tutkijan omaan ennakkoluulojen ja ennakoymmärrykseen sekä tutkittavan kanssa koetun ja jaetun yhteisen tilanteen ja kulttuurisen ymmärryksen pohjalta nousevaan parhaaseen mahdolliseen ymmärrykseen tutkittavan ilmiön suhteen. Täten tutkija tuo narratiivisessa tutkimuksessa mukaan oman subjektionsa tutkittavan subjektiivisuuden lisäksi. (Hänninen 2000, 2004.) Tutkijan subjektiivista ennakoasennetta ei laadullisessa narratiivisessa tutkimuksessa tule nähdä negatiivisena ilmiönä kuten luonnontieteissä, vaan sen voidaan katsoa olevan merkittävä tekijä syvempään ymmärrykseen tutkittavan ilmiön suhteen (Perttula 2009).

Narratiivisen tutkimuksen kenttä on laaja, ja viitekehys suhteellisen väljä. Tästä johtuen tulkinta- ja toimintatapoja vaikuttaa olevan yhtä monta kuin on tutkijoitakin. Suomalaisista narratiivisuutta tarkastelevista viitekehyksistä on tämän tutkimuksen kohdalla soveliaimmaksi hahmottunut Hännisen (2000) kehittämä tarinallisuuden malli, joka sisäisen tarinan käsitteen kautta kytkee henkilökohtaisen tarinavaranon avulla yhteen kulttuuriset sekä tilannekohtaiset tekijät. Sisäinen tarina muuttuu näkyväksi kerrottujen ja elettyjen tarinoiden kautta: edelliseen vaikuttavat samat kulttuuriset tarinat kuin sisäiseen tarinaan, jälkimmäisessä taas toistuvat samat tilannekohtaiset tekijät kuin sisäisessä tarinassa. Näin kuvattuna voidaan havaita ihmi-



sen elämästä ja olemisestaan luoman tarinan moniulotteisuus sekä eri osatekijöiden päällekkäisyys ja niiden mahdollisuus vaikuttaa toisiinsa aina ensin sisäistä kertomusta muokaten.



Kuvio 2. Tarinallisuuden kiertokulku (Hänninen 2004 mukaan)

Hyvärinen (2004) mukaan elämällä ei ole erillisiä alkua, keskikohtia tai loppuja, joten siitä voidaan muodostaa tarina vasta jälkikäteen, jolloin elämä ja kertomus ovat kaksi toisistaan erillään olevaa entiteettiä. Tähän perustuen Hyvärinen (2004) näkee kokemuksen kertomisen oleellisena osana editoinnin, jolloin kokemus ja kertomus eivät ole suoraa jatkumoa, vaan niiden välillä on kertojan kokemuksen tuoma katkos kertojan suunnatessa kertomistaan editoinnin kautta kohti merkityksenantoa ja arjen kommunikaatiota. Edelleen Hyvärinen (2004) pohtii Ricoeurin ajatusta kertomuksen diskordanssista, epäjärjestyksestä. Tällöin kertomus ei aina ole suora lineaarinen ja jatkuva, vaan se muokkautuu ajassa liikkuvan muistin ja ymmärtämisen prosessin kautta. Tätä kautta Hyvärinen (2004) näkee elämän ja identiteetin käsitteen nivoutuvan yhteen kerronnallisuuden avulla, jolloin jatkuvuutta itseyteen haetaan kerronnan ja tarinoiden kautta.

## 2.6 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessani pyrin

1. muodostamaan ymmärryksen ja käsityksen siitä, miten kertomus muuttuu, kun irtisanomiseen ja sitä edeltäneeseen tilanteeseen saadaan ajallista etäisyyttä sekä
2. siitä, millä tavoin irtisanominen muovaa haastateltujen käsitystä itsestään ja suhteestaan työhön eli työidentiteettiä

Kertomusten muuntumisen tarkastelun avulla pyrin löytämään ne tekijät, jotka irtisanottu kokee merkityksellisiksi pian irtisanomisen jälkeen, ja millaiset asiat jäävät merkityksellisiksi kerrotun narratiivin osiksi myös myöhemmin. Samalla hahmottuu se, mitkä asiat ovat valikoituneet elämäntarinan kannalta valideiksi, ja millaisia uusia elementtejä tarinaan lisätään sen johdonmukaistamiseksi ja ymmärrettävyyden lisäämiseksi. Käsitän myös, kertomusten muutokset yhdessä haastateltujen itseensä ja työhön liittyvien käsitysten kanssa liittyvät olennaisesti irtisanomisen jälkeiseen identiteettityöhön, eikä näitä kahta asiaa voida tarkastella toisistaan riippumattomina entiteetteinä, vaan ne ovat kiinteästi liitoksissa toisiinsa Hännisen (2004) tarinallisen kiertokulun mallin mukaan.

Identiteetin muuntumisen viitekehyksenä käytän Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) WRI-teoriaa. Se olettaa, että identiteetin muutos on prosessi, jonka ajallinen kesto vaihtelee riippuen siitä, kuinka suuri aiemman menetetyt ja uuden kehitettävän identiteetin välinen ero on yksilön henkilökohtaisten arvojen ja toivottuun minään kohdistuvien odotusten kohdalla. Siksi tässä tutkimuksessa oleva pidempi aika haastatteluiden välillä luo hyvät edellytykset sille, että yksilökohtaiset erot identiteetin uudelleenmuodostumisen pituudessa erilaisissa työllisissä tilanteissa oleville ovat todettavissa. Tämä ero on havaittavissa siitä, mitkä elementit kehittyvässä identiteettitarinassa katsotaan merkityksellisiksi ja oleellisiksi. Koska WRI-mallin mukaan identiteettiä kuvataan tarinana, on näiden kahden ajankohdan välisten haastatteluiden tarinalliset erot käsitettävä identiteetin muutokseen liittyvinä, jolloin ensimmäisen ja toisen haastattelun aikaisten ammattiin ja minäkäsitykseen liittyvien yksityiskohtien voidaan katsoa kuvaavan eroja menneen ja nykyisen identiteetin suhteen. Ajallisen ja narratiivisen käsityksen lisäksi WRI-teoria olettaa, että identiteettien välillä olevan siirtymävaiheen onnistuminen edellyttää sosiaalisen tuen kokemista sekä onnistunutta tunteiden tunnistamista ja niiden käsittelyä siten, että negatiivinen tunnetila lakkaa eivätkä identiteetin menetykseen liittyviin tapah-

tumiin liitetyt emootiot enää aikaansaa uuden identiteetin järkkymistä. Mallissa pidän tärkeänä emotionaalisen elementin esiintuomista, koska yleensä identiteetin muutos tulkitaan pelkästään kognitiivisena coping-toimintona unohtaen tunteiden merkitys ihmisen tiedostamattomana toiminnan ohjaajana.

### **3 Tutkimuksen toteutus**

#### **3.1 Aineiston keruu**

Haastateltavina on ollut kolme henkilöä, jotka ovat tulleet irtisanotuiksi taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla yritysfuusion ja sitä seuranneen toimintojen uudelleenjärjestelyn seurauksena, kollektiiviperusteella. Tutkimuksen ensimmäisten haastatteluiden aikaan 2014 keväällä irtisanomisista oli kulunut aikaa neljästä kuuteen kuukautta. Toisen vaiheen haastattelut on tehty kevään 2016 aikana, jolloin haastatteluiden välinen aika on kaksi vuotta. Tällaisen pidemmän aikaperspektiivin avulla haastateltujen elämän voidaan olettaa jo löytäneen uuden suunnan, ja kokemukseen liittyvän kertomuksen löytäneen selkiytyneen muodon. Haastateltujen ikä oli sekä ensimmäisen että toisen haastattelun aikaan 50–55 vuotta. Haastattelupyyntö lähetettiin alun alkaen neljälle henkilölle, joista kolme ilmaisi halunsa osallistua. Haastateltavat on valittu siten, että heillä kaikilla on pitkä työura takanaan. Irtisanoneen työnantajanpalveluksessa haastatellut ovat olleet 15 – 30 vuotta, ja heillä voidaan katsoa olleen ennen irtisanomista vakiintunut identiteetti suhteessa työtehtäviin, työyhteisöön ja työnantajaan. Kaksi kolmesta haastatellusta on ollut myös muiden työnantajien palveluksessa lähes vastaavissa työtehtävissä kuin mistä heidät irtisanottiin.

Alastalo & Åkerman (2011) esittävät, että ennen haastattelua on syytä pyytää haastateltavia virkistämään mielikuviaan sopivan aineiston avulla, mikäli haastattelun kohteena olevasta tapahtumasta on kulunut aikaa. Ennen ensimmäistä haastattelukertaa haastateltavat saivat sähköpostiviestin liitteenä luettavakseen noin A4-sivun mittaisen ennakkokuvauksen mietittäväkseen. Samoin ennen toista haastattelua lähetin lähes samansisältöisen tekstin pohdittavaksi. Molemmat kirjeet ovat tämän tutkimuksen liitteinä (liitteet 1 ja 2). Laajasti tulkittuna tätä paperia saatetaan verrata puolistrukturoidun haastattelun kysymysrunkoon, jossa kysymykset toistuvat kaikille samassa järjestyksessä (Puusa 2011a). Koska kuitenkin kaikkien haastateltavien kanssa asioita ei käyty läpi orjallisesti järjestyksessä, eikä varsinkaan toisessa haastatte-

lussa kaikkia asioita edes käsitelty, ei haastatteluista voida käyttää nimitystä puolistrukturoitu. Tällainen systemaattinen tiettyjen asioiden läpikäyminen ei ollut tarkoitukseni, vaan lähinnä ajattelua ja muistelua suuntaava kevyt ohjeistus. Näiden lähettämieni kirjeiden tarkoituksena oli orientoida osallistujat. Kaikki haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja, joten haastattelujen voidaan katsoa tapahtuneen molemminpuolisen luottamuksen ilmapiirissä. Tutuus paitsi haastateltavien myös taustalla olleen yrityksen organisaation kanssa auttavat ymmärtämään sitä yrityskulttuuria ja kontekstia, johon haastateltavat viittaavat kertomuksissaan.

Ensimmäisellä haastattelukierroksella haastattelin kahta henkilöä kasvotusten nauhurin kanssa. Yksi henkilö lähetti kirjallisen kertomuksen, koska yhteistä haastatteluajankohtaa emme onnistuneet löytämään haastateltavan työkiireiden takia. Toisella kerralla sain samoin kaksi henkilökohtaista haastattelua. Yhden haastateltavan kanssa keskustelimme puhelimesta, ja kirjasin puhelun jälkeen paperille esiin nousseet tutkimuksen kannalta keskeiset asiat. Haastateltavan pyynnöstä puhelua ei nauhoitettu. Kasvotusten tapahtuneissa haastatteluissa aiheista keskusteltiin vapaasti siten, että haastateltava kertoi asioista niiltä osin kuin koki itselleen oleelliseksi. Mitään pakkoa ei ollut, ja tarkoitus oli pitää keskusteluasetelma sellaisena, että pääpaino keskustelussa oli haastateltavan kertomuksella. Tarvittaessa kommentoin ja kysyin lisää, mutta muutoin tarkoituksena oli, että haastateltava on tilanteen keskipiste. Haastatteluiden kesto oli puolesta tunnista tuntiin. Itse haastattelutilanteessa en esittänyt aiemmin mainitsemieni ennakkokuvausten kysymyksiä. Kaksi haastatelluista oli ottanut orientaatioon liittyvät kysymykset mukaan ensimmäiseen haastatteluun, mutta niitä ei juurikaan katsottu. Toisessa haastattelussa orientaatioon tarkoitettuja papereita ei ollut enää otettu mukaan. Lähinnä esitin pieniä tarkentavia kysymyksiä ja myötäilin haastateltavien kertomusta nyökkäilemällä sekä pienillä sanoilla kuten ”joo”, ”kyllä” tai ”niin” tarkoitukseni osoittaa positiivista huomiota ja kannustusta.

Litteroin jokaisen haastattelun heti sitä seuraavana päivänä sanatasolla, samalla jättäen pois ne asiat, jotka eivät ole liittyneet tutkimuksen aiheeseen. Litterointien jälkeen nauhoitteet tuhoitiin haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseksi. Koska litterointi pakottaa kuuntelemaan nauhoitteen paikoitellen hyvinkin moneen kertaan, on mielestäni perusteltua että tutkija litteroi itse oman aineistonsa, mikäli siihen on ajallisesti mahdollisuus. Tässä vaiheessa haastattelusta saa hyvän ja selkeän ensimmäisen kuvan. Ensimmäiset haastattelut litteroin vuonna 2014 kandidaatintutkielmaani varten, toisen vaiheen haastattelut heti tehtyäni ne keväällä

2016. Koen analyysin kannalta merkitykselliseksi ja hyväksi lähtökohdaksi sen, että haastattelusta ehti kulua aikaa, jolloin sain etäisyyttä haastattelutapahtumiin ja haastateltuihin tunnetasolla, jolloin aineiston kriittinen tarkastelu on helpompaa.

Aineistona haastattelu kohdistuu ajattelun ja tietoisuuden sisältöihin. Itsessään haastateltavan kertomus on jo tulkintaa niistä ilmiöistä, asioista ja tapahtumista jotka ovat tutkimuksen kohde. Tästä tulkinnasta tutkija omien ennakkokäsitystensä ja esiyymmärryksensä pohjalta luo oman ensimmäisen tulkintansa, sekä tutkimusraportin, joka on jo kertomuksen kolmas tulkinta. Näin ollen tutkijan analyysi on käsitettävä vain hänen oman tulkintansa puheena, vaikka siinä sosiaalisen konstruktion avulla yhdistyvätkin haastateltujen tuntemukset yhteen tutkijan oman horisontin kanssa. (Puusa 2011a.) Tämän tutkijan esittämän tulkinnan tulee Puusan (2011a) mukaan olla sellainen, että tutkittava voi sen hyväksyä oman kokemuksensa kuvauksen tulkinnaksi. Laadullisessa tutkimuksessa tapauksia voi olla harkinnanvaraisesti pieni määrä, jolloin tärkeäksi tekijäksi nousevat perustelut haastateltavien valinnasta sekä siitä miksi pieni aineisto on tarkoituksenmukainen. Otokokoa olennaisempaa on, että tutkija kykenee tulkitsemaan pienen aineiston sisältämiä tapauksia ja tekemään niistä tarvittaessa käsitteellisiä yleistyksiä (Puusa & Juuti 2011c).

Aineistoni haastatteluiden voidaan katsoa olevan lähinnä teemahaastattelua, vaikka olenkin pyrkinyt tavoittelemaan avoimen haastattelun muotoa, etenkin myöhemmissä haastatteluissani. Teemahaastattelun yhtenä lähtökohtana on oletus siitä, että haastateltavat ovat kokeneet ja käyneet läpi sen asian tai tilanteen, johon tutkimuksen mielenkiinto kohdistuu. Tästä kyseisestä tutkimuksen kohteena olevasta asiasta tutkija on valinnut haastatteluun tietyt teemat joita käsitellään. (Puusa 2011a.) Tällöin haastattelun ennakkolähtökohdat on jo päätetty, mutta tutkijan kontrolli haastattelutilanteessa ei ole tiukka, vaan teemoja voidaan käsitellä poikkeavassa järjestyksessä joka haastateltavan kohdalla. Teemahaastattelun tarkoitus on korostaa haastateltavien tulkintoja asioista sekä heidän erilaisille tapahtumille ja asioille antamiaan merkityksiä (Puusa 2011a). Avoimessa haastattelussa tilannetta vie eteenpäin haastateltavan kertomus, ja tilanne on keskustelunomainen. Ainoa rajoitus on tutkijan miettimä aihepiiri yleisesti. Haastattelun sisältö liittyy kuitenkin tutkimuksen tarkoitukseen. Erityisesti kokemuksellisuutta tavoittelevan tutkimuksen kohdalla avoin haastattelu on tarkoituksenmukainen (Puusa 2011a).

Koska kysymyksessä on prosessi, jossa kertomuksen muuntuminen ja identiteettikuvaus kietoutuvat yhteen, olen aluksi tarkastellut asioita, jotka ovat nousseet esiin useammassa kertomuksessa ja eri haastatteluilla. Sen jälkeen siirryin tarkastelemaan haastatteluita enemmän henkilötasolla, kuitenkin siten, että identiteettiä ei tarkastella joka haastattelun kohdalla erikseen, vaan tasolla työllistynyt tai työllistymätön. Päädyin tällaiseen jaotteluun haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseksi. Aineistokatkelmassa olen korvannut yrityksen, osaston tai yksittäisten henkilöiden nimiä haastateltavien suojaamiseksi muilla ilmaisulla. Muutokset olen tekstissä sijoittanut [hakasulkeisiin]. Erisnimiä korvaavat muutokset olen aloittanut kapiiteelilla. Useamman haastateltavan sitaatit olen merkinnyt erillisten ”lainausten” sisään, mikäli niitä esiintyy samassa yhteydessä. Seuraavan luvun aineistoon liittyvissä esimerkkikuvioissa ensimmäisen haastattelun aineistokatkelmat ovat vaalean harmaalla ja toisen haastattelun aineistokatkelmat valkoisella pohjalla.

### **3.2 Aineiston analyysi**

Kohosen (2011) mukaan narratiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen tavoitteena on todentuntu, jolloin väitelauseiden sijaan tutkimuksen arvo perustuu sen puhuttelevuuteen tunnetasolla. Tunnetason puhuttelevuuden voidaan katsoa johtavan siihen, että samoista tapahtumista voidaan eri näkökulmista kertoa eri tavoin, jolloin tutkijan versiota on tarkasteltava vain yhtenä versiona totuudesta monien joukossa (Kohonen 2011). Puusan (2011b) mukaan analyysia on aina syytä lähestyä tutkimuskohtaisesti lähestymistavan tarkoituksenmukaisuuden kautta enemmän kuin kiinnittyen tiukasti tiettyyn metodiin. Tutkimuksen analyysin ensisijaisena tehtävänä on yhdistää analyysi ja synteesi: ensin pilkkomalla aineisto osiin, ja sen jälkeen koamalla se uudelleen synteeseiksi, joista valikoitu osa esitetään tutkimuksen lopputuloksina. Vaatimus siitä, että lopputuloksen on muodostettava uskottava ja perusteltu kokonaisuus nostaa esiin analyysin prosessin kuvauksen tärkeyden. Aineiston analyysin päämääräksi sen tavasta riippumatta on asetettava onnistunut tulkinta. (em.)

Ruusuvuoren ym. (2011) mukaan analyysin yhteydessä on ensimmäisenä hylättävä ajatus, että aineisto puhuu puolestaan ja että asiat nousevat sieltä itsestään esiin. Koska aineisto ei puhu, on sille esitettävä kysymyksiä ja kehitettävä sen kanssa dialogi. Aineistoon tutustuminen ei missään kohden ole neutraalia, vaan aina tutkijan esiymmärryksen kautta tulkittua oletusta siitä mikä siinä on olennaista. (em.) Samanlaisia ajatuksia esittää myös Puusa (2011b), jonka

mukaan analyysi ja tulkinta vaiheina eivät ole erotettavissa toisistaan, vaan hermeneuttisesti käsitettynä tulkinta on kaikissa analyysin vaiheissa läsnä. Tämän ajatuksen voidaan käsittää sisältävän myös tutkijan esiymmärryksen tutkittavasta asiasta. Ruusuvuoren ym., (2011) mukaan se, että aineistoa ei käydä läpi tiettyjä toistuvia teemoja läpikäyden ja nostaen, vaan pitäydään pelkästään omien ennakkokäsitysten perusteella muodostuneiden teemojen ympärillä sulkien pois niistä poikkeavat ajatukset aiheuttaa sen, että tutkimuksen luotettavuus kärsii.

Näistä lähtökohdista aloitin analyysini sillä, että tarkastelin haastatteluja yleisesti. Vertasin jokaisen haastattelun ensimmäistä ja toista haastattelua keskenään: mitkä asiat olivat tulleet kerrotuiksi molemmissa haastatteluissa, mikä taas on läsnä vain toisessa haastattelusta. Käytetty sanamuoto toistuvissa elementeissä ei välttämättä ollut sama. Tällä tavalla löytyivät ne pääkohdat, jotka ovat muodostuneet haastateltaville merkityksellisiksi narratiivin kertomisessa ja jääneet osaksi tarinaa. Vertasin myös, toistuivatko tietyt asiat myös muiden haastateltujen kertomuksissa.

Irtisanominen	
Toisaalta oli suuri helpotus kun jouduin ensimmäisten joukossa pois.	Taas oon sitte miettinny että toisaaltahan se oli sitte helepotus että pääsi sitten pois.

Kuvio 3. Esimerkki molemmissa haastatteluista toistuvista asioista

Ammatillinen identiteetti	
minkäänlaisiin itsesyytöksiin mä en niinkun niinkun ryhtyny siinä, että koska mä tiesin että-että mun niinkö ammatillinen osaaminen ja tämmönen niin se ei ollu syynä tähän vaan se yrityskauppa missä niinkun siivotaan kaikki mahdollinen pois niin on syynä tähän hommaan	Ja en siinä lähtenny ainakaan mistään ossuuskaupasta kyseleen töitä tai muita tämmösiä, että aattelin että kattoo asian kerrallaan
koen sen että se ei niinku tää-tää tosiaan- niin no – saattaa tulla tämä monneen kertaan sama asia mutta mä en kokenu että se niinko henkilökohtasesti tulee minulle se irtisanominen vaan se oli tämmönen kollektiivinen.	mutta kyllä se 99 % on sitä työtä ja sitte se loppu on sitä tuuria, että -, Se että jos mulla ei olis näin kova työkokemus ja näin laajalta alueelta niin en mää olis täälä [Firmassa] toisä. Kyllä sielä niinkö tuommonen asiantuntija niin – kyllä sillä pitää olla ossaamista että ei tässä pärijää

Kuvio 4. Identiteettiin liittyviä kuvauksia, jotka toistuvat vain jommassakummassa haastattelussa.

Kertomukset pian irtisanomisen jälkeen ovat hajanaisempia ja kerronta on pirstaleista. Samoihin asioihin palataan ja siirrytään edestakaisin asiasta toiseen. Litteraation pohjalta koko haastattelun luettuaan kykenee kuitenkin hahmottamaan tapahtumien ajallisen etenemisen, vaikka kertomus ei olekaan kronologista. On muistettava, että jo ennen tätä tarkastelua minulla oli aineistosta jo olemassa litteroinnin aikana muodostuneet ennakkokäsitykset.

Seuraavassa vaiheessa etsin aineistosta katkelmia jotka liittyivät irtisanomiseen, vaikutusmahdollisuuksiin, ikään, työvelvoiteaikaan, työyhteisöön, ammatilliseen identiteettiin, aikaan kotona, ”survivors”iin, uuteen työhön, tukeen työnantajalta, tukeen perheeltä, tukeen työyhteisöltä, sitoutumiseen, yhteiskuntaan, muihin sekalaisiin ja muutosagenttiin. Käsite ”Survivors” sisältää asiat jotka liittyvät työpaikkansa pitäneisiin työkavereihin. Muut sekalaiset taas sisältää asioita joita en suoraa voinut liittää minkään muun käsitteen alle, mutta jotka koin merkityksellisiksi ja joita kenties on syytä tarkastella analyysin edetessä uudelleen. Samat asiat joko toistuivat molemmissa haastatteluissa, tai niitä oli vain jommassakummassa. Myös tällä tavalla tarkastellen esiin nousivat ne asiat, joiden merkityksellisyys haastatellulle on säilynyt uuden narratiivin muodostamisessa. Tässä vaiheessa havaitsin, että sama tekstikatkelma saattaa sopia useampaankin käsitteeseen. Pällekkäisten tulkintamahdollisuuksien takia kävin vielä uudelleen läpi tulostetun materiaalin samalla pohtien ja tarkistaen tekstikatkelmien osalta ensimmäisen jaotteluni oikeellisuuden, ja korjasin tekstikatkelman tarvittaessa siihen paremmin liittyvään määreeseen.

Nämä tarkistetut jaotteleman katkelmat kävin läpi uudelleen, pyrkien muodostamaan niistä laajempia kokonaisuuksia, jotka liittyvät identiteetin kuvaamiseen joko suorasanaisesti tai tulkitseamalla ne identiteetin kuvaukseksi, samoin kuin haastateltavan toimijuuteen tai tunteisiin liittyviä kuvauksia. Tässä kohden katkelmat jakaantuivat seuraavasti: *Toimijuus*, johon liitin kuvaukset tieto kaupasta, irtisanominen, vaikutusmahdollisuudet ja toiminta, joiden katsoin kohdistuvan suoraan tekemiseen ja toimimiseen. *Identiteettiin* liittyvät katkelmat työkokemus, ikä, työvelvoiteaika, työyhteisö, ammatillinen identiteetti, aika kotona, ”survivors”, uusi työ, tuki työnantajalta, tuki perheeltä, tuki työyhteisöltä, sitoutuminen ja yhteiskunta. *Tunteet* puolestaan kattaa katkelmat muut sekalaiset ja muutosagentti.



Toimijuus (identiteetti?)		Identiteetti	
Vaikutusmahdollisuudet		Ikä	
eikä niinku tavallaan annettu minkäänlaista semmmosta mahdollisuutta ees annettu että niinkun keskusteltas että mitä osaamista on ja semmmosta. Elikkä niinkun se – se tuli suoraan sieltä -- - . Onhan täällä paikallista keskustelua käyty mutta niinkun ei niinku - minulta ees kysytty että mitä osaa tai mitään tämmöstä	ei minkäänlaista, mä en pystynny mitenkään vaikuttamaan. Ei ollu minkäänlaista ees tämmöstä niinkun palaveria tai tilaisuutta misä ois voinu tuua ihtiään esille tai neuvotella mistään asioista. Ei siinä voinu mittään. En mä voinu niinku tehä mittään	Ja tuota niin no en tiää onko sitte ikä – ikäyrjintää sitte. Mullaki on viiskymmentä täytettynä että oonko, että oliko se yks karsinta että kaikki yli viiskymppiset pannaan suoraa pois	Kyllä se tavallaan kun on viiskymmentä kuitenkin täyttänny niin se on tänä päivänä niin – kyllä se sitä ikärasimia kumminkin on että kyllä se on – täytyy olla aika lailla hyvät näytöt että niinku pääsee töihin. Että tänä päivänä, kyllä ne työnantajat kuitenkin sitä karsastaa

Kuvio 5. Esimerkki jaottelusta teemoihin ja katkelmien monitulkintaisuudesta.

Karkean jaottelun perusteena olivat Toimijuuden osalta suorat tekemiseen ja toimimiseen liittyvät kuvaukset. Identiteetin puolestaan katsotaan syntyvän yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen kautta (Aaltio 2008), joten tähän käsitteeseen sisällytin työhön, työyhteisöön sekä sosiaaliseen ympäristöön liittyvät sekä suorat haastateltavan itseään työntekijänä kuvaavat ilmaisut. Tunteet-ryhmään tuli tässä vaiheessa vain kaksi kohtaa, koska näihin liittyi alustavassa jaottelussa useita joko suoria tai sanamuodoista pääteltävissä olevia tunteisiin liittyviä ilmauksia. Ongelmalliseksi lajittelun näihin kolmeen teemaan tekee se, että toimijuus ja tunteet eivät ole aina suoraa ilmaistua tekemisenä tai tunnesanoina vaan ne löytyvät tekstin asiayhteydestä. Näin ollen identiteetti ja sen kuvaaminen nousee tutkimuksessa pääasialliseksi tutkimuskohteeksi, jota havainnot toimijuudesta ja tunteista täydentävät osana identiteetin muutosta.

## 4 Tulokset

### 4.1 Kertomusten muuntuminen ja vakiintuminen ajan kuluessa

Ensimmäisten haastatteluiden taustalla oli tilanne, jossa prosessi yrityskaupasta irtisanomisiin kesti lähes vuoden. Epävarmuus työpaikan tulevaisuudesta kesti pitkään ja antoi osaltaan mahdollisuuden pohtia erilaisia vaihtoehtoja tulevan varalta. Organisaatiotasolla tämä oli lamaannuksen aikaa, jolloin töihin ei panostettu täysipainoisesti. Tämä näkyi esimerkiksi erilaisten projektiluontoisten töiden keskeyttämisenä. Haastatelluista yksi näki vielä tuolloin

tilanteen positiivisessa valossa, luottaen ostajayrityksen aiempia yritysostoihin liittyviä yt-neuvottelukierroksia seuranneen henkilön vakuutteluihin.

*”Keväällä puhuin [Yrityksen] henkilön kanssa -- Hän sanoi vielä silloin että [teidän osastolla] ei mitään hätää teillä työt jatkuu ja [tekeminen] saattaa vielä laajeta.*

Alkuvaiheen kertomuksissa itse yrityskauppa ja siihen liittyvät asiat nousivat keskeiseen osaan, samoin kuin omien toimien kuvaaminen uusien päivärutiinien hakemisessa. Käsitän, että koettuaan omien vaikutusmahdollisuuksiensa puuttuvan yt-neuvotteluissa, haastateltavat toivat muuta aktiivisuuttaan esiin pyrkimyksenä säilyttää käsitys itsestä tekevänä ja toimivana yksilönä. Samalla haluttiin ehkäistä kuvaa itsestä passiivisena uhrina.

*”Rupesin heti katselemaan töitä, soittelin kilpaileville [työnantajille], katselin vapaita [työ] hommia ja tietenkin ilmoitin itseni työttömäksi työnhakijaksi.”*

Näissä ensimmäisissä haastatteluissa toistuivat ajatukset siitä, että oma irtisanominen ei ollut mitenkään vältettävissä, vaan suuret linjaukset oli tehty valmiiksi jo ennen varsinaisten neuvottelujen alkamista.

*”Se että kun on tehenny sen työnsä ja -- sitte tuo-tuosta vaan niinkun -- tavallaan keskustelematta – sieltä joku on pistänny nimen paperiin vain joka ei oo – jonka kans ei oo ees asioista keskustellu ja se irtisanoo sitte.”*

Mahdolliset negatiiviset ajatukset ja tunteet eivät kohdistuneet työyhteisöön tai työkavereihin, vaan yritystoiminnan myynnistä vastuulliseksi ymmärrettyyn operatiiviseen, ylimpään johtoon. Osin nämä tunteet koettiin niin voimakkaiksi, että niistä muodostui osa arkea ylläpitävistä rutiineista.

*”En mä nyt osaa sanoo koska tää sitte tää kaikki muu kohdistu sen [toiminnan] kautta siihen, kanavoitu siihen – vihaksi [häntä] kohtaan. Et se meni melkeen vaan tämmöseen. Ja määh varmaan aattelin sitä vaan [muiden] kannalta että hinnat nousee ja johtaa.. Meni sitte, keskity siihen [toimintaan] tämä tarmo, siihen.*

Ostajayritystä kohtaan suuntautuvat tunteet olivat tässä kohden laimeampia, mutta negatiivisia. Käsitettiin, että kaupan jälkeisistä muutoksista oli tietoisesti valehdeltu ja annettu positiivisempi kuva tulevasta kuin mitä myöhemmin oli käytännössä tapahtunut. Ajatukset pyörivät myös jo olemassa olevan uuden tai mahdollisesti odotettavissa olevan työn ympärillä. Tulevaan suhtauduttiin toiveikkaasti ja positiivisesti.

Kaikkienensa toisten haastatteluiden aihepiiri oli suppeampi. Sen ajankohtana ei enää keskitytty muistelemaan irtisanomista edeltävää aikaa eikä itse irtisanomista edes mainittu kuin yhdessä haastattelussa. Sen sijaan keskityttiin kuvaamaan pääosin tätä hetkeä sekä suunnitelmia tulevaisuuden osalta. Lisäksi kertomukset painottuivat sen mukaan, oliko haastateltava haastatteluajankohtana uudessa työsuhteessa vai ei. Kahden jo työelämässä olevan tai olleen haastatellun odotukset olivat tulevaisuuteen suuntautuvia, vaikkakin tiedostettiin se mahdollisuus että omat suunnitelmat saattavat edelleen muuttua muiden toimien johdosta kuten irtisanomista edeltävän yrityskaupan kohdalla oli käynyt.

*”Mutta en mä enää sitä noin niinku sitä tulevaisuutta sillä lailla niinku aattele että tämä olis se viimeinen työ, mutta -. Kaikkiahan voi vielä sattua, ja varsinkin tämmönen ala on niin siinä niin monet asiat vaikuttaa. Siinä tehhään yrityskauppoja ja kaikkia.”*

Toinen näistä ensimmäisenä haastatteluajankohtana jo työelämässä olleista haastatelluista oli toisen haastattelun aikaan työttömänä, mutta ei kokenut tilannettaan vielä erityisen ahdistavaksi, vaan näki tilanteessa mahdollisuuksia pohtia mitä tulevaisuudessa haluaisi tehdä. Vain yksi haastatelluista oli vielä kahden vuoden jälkeen työelämän ulkopuolella, ja näkemykset olivat pessimistisempiä, suunnitelmissa oli ainoastaan jatkaa työnhakua.

Molempien ajankohtien haastatteluissa esiin nousivat kaikilla haastatelluilla menetetyn työyhteisön kuvaukset. Yritys oli koettu turvalliseksi, ja sitä oli totuttu ajattelemaan paikkana, jossa työurat ovat pitkiä ja josta lopulta poistutaan eläköitymisen kautta. Tämä on muodostanut työyhteisöstä tiiviin rakenteen jota yksi haastatelluista kuvasi perheenä.

*”Tämä on ehkä nyt sitte ko on miettiny näitä asioita niin ehkä pahinta on, oli, elikkä tämä työyhteisön hajuaminen koska siinä oli ne rakenteet kumminkin ja se vieläki kummittelee sielä taustalla ja näkkee uniaki sillä tavalla.”*

Yksi haastatelluista näki pitkän työuran osin rajoittavana asiana, joka estää yksilöä uudistumasta ja aiheuttaa kiinnittymisen tiettyihin tehtäviin. Sama henkilö toisaalta kuitenkin näki organisaatiossa olevat työtehtävät laajoina kokonaisuuksina, jollaisia uuden omistajan palveluksessa ei enää olisi ollut tarjolla, vaan yksilötason osaaminen ja tekeminen olisivat töiden jatkuessa keskittyneet entistä kapeammalle sektorille.

Vaikka käsitykset entisestä työyhteisöstä olivatkin positiivisia, niin katkeruus tai kiukku entistä operatiivista johtoa kohtaan oli läsnä molempien ajankohtien haastatteluissa, ja sitä käsiteltiin sekä omana että ympäröivän yhteiskunnan tappiona.

*”Kyllä se oli kuitenkin aikamoinen – se oli niinkö työllistäjä ja työllisti tämän alueen yrityksiä ja tutkimushommaa tuonne [Koulun] suuntaan ja kaikkia tämmösiä että. Kyllä se vain niinku melekonen tämmönen elementti lähti tuota kävelemään täältä.”*

Mielenkiintoista on myös se, että vaikka työyhteisöstä jääneet muistot ja kokemukset olivatkin hyviä, nähtiin oma tilanne helpompana ja positiivisempana kuin niiden, jotka olivat pitäneet työpaikkansa. Tässä mahdollisesti on osansa pitkällä aikajänteellä yrityskaupan ja irtisanomisen välillä, jolloin jo luotiin uuteen omistajaan työnantajana liittyviä mielikuvia työtehtävien ja työn pysyvyyden näkökulmista..

*”Mut ei siinä mielessä oo harmittanu, oon sitte jututtanu niitäki jotka ovat vielä sielä töissä. Joo. Nii ei ne oo oikein onnellisia sielä ollenkaa ja muutamiahan sieltä on lähtenny poiski. --- Ja seki oli tavallaan vähän sillä lailla vielä nytki että aika turhauttavvaa. Muutama kuukausi opeteltiin niitä [Yrityksen toimintatapoja].”*

Yksittäisenä havaintona haluan nostaa esiin, kuinka yksi haastatelluista pohti tarvetta muullekin työnantajan tarjoamalle irtisanomisen jälkeiselle tuelle kuin käytännön neuvoille työttömäksi ilmoittautumisesta tai koulutusavustusten hakemisesta. Hän pohti molemmissa haastatteluissa jonkinlaisen keskusteluryhmän tarpeesta, jossa irtisanotut pääsisivät keskustelemaan tunteista.

*”Mutta sitä tukea, se, en minä, ja ei täällä niinkö osattu, eihän täällä ollu [meikäläisille] mitään semmosta eikä [Yrityksellä] tämmöstä että ois niinku tämmönen joku tullu puhumaan*

*asioita, jotain terapiaa tai tämmöstä antamaan, että se oli niinku – kyllä sitä yksin jäi sitte siinä asiassa.”*

#### **4.2 Irtisanomisen vaikutukset työtä koskevaan identiteettiin ja sen muuttumiseen**

Ensimmäisten haastatteluiden jälkeinen vaikutelma jokaisen haastatellun kohdalla on, että oma ammatillinen identiteetti ei ole kärsinyt irtisanomisesta. Irtisanominen nähtiin kollektiivisena, itsestä riippumattomana tapahtumana, johon haastateltujen työntekoon liittyvät ominaisuudet eivät vaikuttaneet. Kaksi kolmesta haastatellusta oli jo työllistynyt lähes aikaisempaa vastaavaan työhön, jolloin haasteena nähtiin ennen kaikkea uuden työnantajan käytännön töihin ja tuotetietoon sekä järjestelmiin liittyvät käytännön työt. Koettua organisaatioidentiteettiä pyrittiin suuntaamaan positiivisella asenteella uuden työnantajaorganisaation suuntaan.

*”Firma on pienempi, mutta siellä on hyvä henki. Toimitusjohtaja on erittäin helposti lähestyttävissä oleva tyyppi. Työn saan tehdä rauhassa kun ollaan hieman sivussa [kaupungista]. Tietenkin [töitä pitää tehdä] niin kuin muuallakin.”*

Kolmaskin haastateltu oli ollut työhaastattelussa, ja kertomista leimasi odotus mahdollisesta valitukseksi tulemisesta. Tässäkin tapauksessa työnhaku oli kohdistunut lähinnä aiempaa vastaaviin työtehtäviin. Koettu aiempaan ammattiin liittyvä identifikaatio oli tässä vaiheessa vielä voimakas kaikilla haastatelluilla. Pohdintoja tulevaisuuden osalta oli lähinnä vielä työttömänä olleella haastatellulla, joka pohti erilaisia vaihtoehtoja, joista yrittäjäyys oli yksi. Ammattiin liittyvästä kiinnittymisestä kertoo se, että vaikka haastateltu pyrki hakemaan myös vaihtoehtoisia ratkaisuja, mikäli töitä ei löydy, mahdollisesti perustettava yritys todennäköisimmin tulisi perustumaan aiempaan ammattiin, mutta freelance-tyyppisenä toimintana.

*”Ja tota menin tuolle yrittäjäkurssille. Mä ajattelin että tota että nyt – että siis niinkö nyt, nyt jos jotaki haluaa tehdä niinkun elämässä niin tota nyt kai sitä pitää. Että mitä mä nyt osaan että miks miks mun pitäis tästä lähteä nyt [tekemään jotain muuta] tai – tai- ja sitte ko mä tiän että näitä mahdollisuuksia täällä on hyvin vähän. Mutta jostaki kai tässä pitää nyt tuota niinkö ruveta – rahaa tienaamaan että tai jotaki ruveta niinku tekemään.”*

Toisaalta haastateltu koki tarvetta vahvistaa käsitystä omasta identiteetistään pohtimalla ammattilaisuuden ja haastattelukutsun välistä yhteyttä. Osaltaan tämä liittyy siihen, että haastateltu koki aiemmassa työsuhteessa omaa ammattitaitoaan asetetun kyseenalaiseksi.

*”Minulle kerrottiin että hakijoita on yli sata, kolme haastateltiin. -- -- Kyllä mää oon tyytyväinen, tai niinkö sillee kun mä koin että se koko ajan vähätteli mun osaamista.”*

Toisen haastattelun aikaan yksi haastatelluista oli työssä, johon oli siirtynyt juuri ennen ensimmäistä haastattelua. Toinen haastatelluista oli ehtinyt ensimmäisen haastattelukerran jälkeen olla jo kahdenkin eri työnantajan palveluksessa, mutta oli nyt työttömänä. Kolmas haastateltu oli ollut työttömänä koko ajan. Tässä kohden haastateltujen kertomuksissa kuvastui, kuinka eri tavalla nämä tilanteet vaikuttivat siihen, miten itsestä ja työstä kerrottiin.

Koko ajan jatkuneen uuden työsuhteen voidaan katsoa tukeneen jo ennestään vahvaa käsitystä itsestä osaajana ja ammattilaisena. Uusi työ on mahdollistanut aiemman osaamisen hyödyntämisen täysimittaisesti, samalla kun se jatkuvasti luo tarvetta kehittää omaa osaamista edelleen, jolloin identiteettityölle ei siltä osin ole suurta tarvetta. Sen sijaan etätyö aiheuttaa uusia vaatimuksia, jotka edellyttävät aktiivista toimintaa oman osallistumisen tunteen ja työyhteisön osallisuuden säilyttämiseksi. Nykyistä työtä ei kuitenkaan koeta annettuna ja varmana, vaan työsuhteen kohdalla on tiedostettu mahdollinen epävarmuus, jolloin tulevaisuudessa on mahdollista joutua tilanteeseen jossa edessä on joko uuden työpaikan tai kokonaan uuden ammatin hankkiminen.

*”Se että jos mulla ei olis näin kova työkokemus ja näin laajalta alueelta niin en mää olis täällä [Firmassa] töisä. Kyllä sielä niinkö tuommonen asiantuntija niin – kyllä sillä pitää olla ossaamista että ei tässä pärijää niinkun--.”*

*”...on se parisen vuotta menny tässä ja on tavallaan sen vanhan jättäny taakseen ja sitte on tämän niinkun – tavallaan tutustunu uuteen työyhteisöön, ihmisiin, ja sitte alakaa vähitellen tulla tämä peli tutuksi sillä tavalla....”*

Jonkin aikaa jatkunut pätkätyö taas on antanut toiselle haastatellulle mahdollisuuden jatkaa hetken aiempaa ammatti-identiteettiä työn ollessa samankaltaista kuin aiemmin. Nyt kuitenkin

kaan uutta vastaavaa työtä ei ole näköpiirissä, joten haastateltu on pohtimassa erilaisia vaihtoehtoja, joita kohti suunnata. Poissuljettuja eivät ole uuden ammatin opiskelu tai yrittäjäyys, mutta hän ei koe että päätösten tekemisellä olisi kiire. Vaikka taloudellinen toimeentulo on hetkeksi heikentynyt, se ei kuitenkaan vielä pakota tekemään ratkaisua suuntaan tai toiseen. Tärkeintä on sellaisen vaihtoehdon löytyminen, joka tuntuu mielekkäältä.

*”Se on ko vuosiansio puolella tippuu, niin kyllä se väkisinki näkyy. Keskustelin tuossa yks päivä TE-palvelun rouvan kanssa, mää oletan että se oli rouva, että mitä täsä nyt kannattais ruveta tekemään ja se sano ihan suoraan että hän näkee että ei sun kannata ihan vielä lähtiä kouluttautummaan että ko kuitenkin on sen verran koulupohjaa.”*

Jatkuvan työttömyyden kohdalla erilaisia vaihtoehtoja on karsittu pois, ja toimivimmaksi suunnitelmaksi on valikoitunut pitäytyminen entistä ammattia vastaavien työpaikkojen hakemisessa. Myös muunlaisia työtehtäviä on haettu, mutta niiden hakeminen ei ole ollut menestyksestä, työhaastattelukutsuja on tullut ainoastaan omaan ammattiin liittyvistä hauista. Yrittäjäyystyyppinen ratkaisu ei enää tunnu mielekkäältä, koska suhteessa tehtyyn työmäärään saatu tulo on riittämätöntä. Taloudellisesti mitään pakkoa ei kuitenkaan vielä ole muuttaa työnhakusuunnitelmaa.

Yksi tekijä, jonka kaksi haastatelluista kokee mahdollisesti rajoittavan valinnanmahdollisuuksiaan tulevaisuudessa, on ikä. Ikää pohdittiin myös yhtenä mahdollisena valintakriteerinä irtisanomisille.

*”Kyllä se tavallaan kun on viiskymmentä kuitenkin täyttänyt niin se on tänä päivänä niin – kyllä se sitä ikärasismia kumminkin on että kyllä se on – täytyy olla aika lailla hyvät näytöt että niinku pääsee töihin. Että tänä päivänä, kyllä ne työnantajat kuitenkin sitä karsastaa. Että kyllä täytyy olla koulutusta ja osaamista ja semmosta jos meinaa niinku”*

### 4.3 Koetun tuen ja tunteiden kuvaukset osana identiteetin muuttumisen narratiivia

Ensimmäisissä haastatteluissa kaikki haastatellut kokivat saaneensa tukea perheeltään, mutta kokemukset muilta tahoilta saadusta tuesta vaihtelivat. Yhden haastatellun kokemus oli, että ulkopuolisilla oli vaikeuksia kohdata irtisanottua ja suhtautua asiaan kannustavasti. Sen sijaan irtisanomista keskustelunaiheena pyrittiin väistämään, ja suuntaamaan keskustelua muihin aiheisiin. Myös entisiltä työkavereilta koettiin saadun myötätunnon osoituksia, ja yksi haastatelluista kertoi olevansa yhteydessä paitsi irtisanottuihin työkavereihin myös työpaikkansa pitäneisiin jo heti kotiin jäätyään.

*”...on myös soiteltu eli ei tässä mitään vihaa ole jäänyt heitä kohtaan vaikka he saivatkin jäädä töihin.”*

Myös toisen vaiheen haastatteluissa kerrottiin muiden irtisanottujen kuulumisista tai oltiin niistä kiinnostuneita. Työnantajan taholta saatua tukea ei juurikaan kuvattu, eikä siitä ollut kuin muutama yksittäinen maininta, lähinnä viittauksena sen puuttumisesta tai siitä, kuinka se ei kaikilta osin kohdannut irtisanottujen tarpeita. Kiinnostavaa on myös, että kannustavaksi tarkoitettu muutosagentiksi nimeämäni henkilöstöedustajan puhe herätti irtisanotuissa ainoastaan negatiivisia ajatuksia.

*”Ja se emäntäki mikä sieltä [toiselta paikakkunnalta] kutsuttiin nii seki oli ihan niinkö että prrfff. --- Että miks meille ei, miks meille tuota niin tämmösiä kerrottiin. Siis kyse on kuitenkin oikeista ihmisistä, oikeista firmoista, läpä-läpä-läpä. Siis miksei voida puhua ihan niinku oikein. Että tämähän ei ketään palvele että nyt täytyy todeta että – meille valeheltiin.”*

Tunteita kuvattaessa alkuvaiheen haastatteluissa tunnekuvaukset olivat voimakkaampia. Kuitenkin suorat tunnesanat olivat toisessa haastattelussa yleisempiä, lukuun ottamatta yhtä haastatelluista, joka ei halunnut muistella tapahtumia enää yksityiskohtaisesti. Haastatelluille yhteistä olivat negatiiviset tunteet entistä työnantajaa edustavaa yrityskaupan aikaista toimitusjohtajaa kohtaan, jonka vastuulla nähtiin olevan työpaikkojen menetyksen sekä laajemminkin yhteiskunnalle koituneiden tappioiden. Irtisanomista edeltävä aika oli emotionaalisesti ilmeisen raskasta, sillä ensimmäisissä haastatteluissa nousi esiin yhteinen ajatus siitä, että lepo ja



irtautuminen vanhasta olivat tarpeen. Osin tämä sama ajatus toistui myös toisten haastatteluiden kohdalla.

*”Mää oon sanonukki tuossa että toisaalta tämä oli nämä kolome kuukautta ko olin kotona niin ---. Mää niinku tavallaan sain ko-koottua ihteni siinä ja kuitenkin että kyllä se oli niinku – sanottaanko niinku oli jouset pohojassa tuosa syksyllä. Että ei, ei ollu niinku semmosta joustavuutta.”*

Positiivisia tunteita ja ajatuksia haastatellut toivat esiin molemmissa haastatteluissa niissä kohdin, joissa keskustelu liittyi perheeseen tai entiseen työyhteisöön, sekä yhteiskunnan tarjoamaan tukeen työllisyyspalveluiden osalta. Irtisanomiseen liitettiin myös helpotuksen tunteita pitkään jatkuneen epävarmuuden ja odotuksen jälkeen.

Tarkasteltuani sitä, miten haastatellut kuvailivat ensimmäisessä haastattelussa kokemaansa tukea irtisanomistilanteessa ja sen jälkeen sekä erilaisia tunteita joita olivat kokeneet, havaittiin, että yksi haastatelluista ei kuvannut omia tunteitaan tai tuen kokemuksiaan suoraan, vaan keskittyi enemmänkin toimintaansa ja organisaatioon ja muihin työntekijöihin liittyviin kuvauksiin projisoiden tunteensa itsensä ulkopuolelle. Haastateltu ei halunnut enää toisen haastattelun yhteydessä keskustella menneistä vaan totesi, ettei hänellä ole halua muistella tapahtumia.

## **5 Pohdinta ja johtopäätökset**

### **5.1 Tutkimustulosten yhteenveto ja yhteys tutkimuskirjallisuuteen.**

Irtisanominen ja sitä seuraavat tapahtumat paitsi pakottavat irtisanotun tarkastelemaan sisäisesti omaa identiteettiään ja suhdettaan työhön, myös luomaan tästä muille käsitettävissä oleva kuvaus (Conroy & O’Leary-Kelly 2014). Irtisanomisesta puhuminen kuvastaa niitä ajatuksia, jotka kertoja kokee merkityksellisiksi suhteessa käsitykseen itsestään ja ympäristöstään. Nämä kertomukset kuvastavat käsitykseni mukaan myös sitä, miten haastateltava tuottaa kuvaa itsestään ammattilaisena ja millaisena hän näkee omat mahdollisuutensa ja osaamisensa työelämässä jatkossa. Kerrotut ammattilaisuuden ja mahdollisuuksien kuvaukset liittyvät siten identiteetin ja sen muuttumisen käsitteisiin.

Kaikille haastateltaville on pitkän työsuhteen aikana kehittynyt omien työhön liittyvien identiteettien lisäksi voimakas identifikaatio irtisanomista edeltäneeseen organisaatioon. Alussa tunteet tätä organisaatiota kohtaan ovat ristiriitaiset, mutta ajan kuluessa näkemykset ja muistot muuttuvat selkeästi positiivisemmiksi. Osin myös ilmenee haluttomuutta muistella organisaatiota ja siihen liittyvää. Aineiston perusteella voidaan tulkita, että organisaatiossa pitkään koettu epäasiallinen kohtelu on johtanut niin ristiriitaisiin tunteisiin, että identiteetin tasapainon säilyttämiseksi on helpompaa olla puhumatta asiasta. Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) mukaan tällainen emootioiden kohtaamattomuus on erityisen ongelmallista, sillä negatiivisten tunteiden pitkittyminen hidastaa tai pahimmillaan estää uuden identiteetin tasapainon saavuttamisen. Organisaatioidentiteetin voidaan katsoa jatkuneen myös irtisanomisen jälkeen, mutta tämän identifikaatioon liittyvän tunnetilan erilaisuuden aiheuttaneen erilaiset seuraukset sille, miten se vaikuttaa minäkertomukseen ja identiteetin kehittymiseen.

WRI-teoria olettaa organisaatioidentiteetin olevan yksi työperäisen identiteetin osa-alue. Teoria ei ota tarkemmin kantaa siihen, millä tavalla organisaatioidentiteetin jatkuminen vaikuttaa uuden identiteetin rakentumiseen. Tosti-Kharas (2012) on tutkimuksessaan todennut, että silloin kun irtisanottu kokee organisaation syyllisenä irtisanomiselle, ei organisaatioon liittyvän identiteetin jatkaminen ole mielekästä. Jos taas irtisanottu näkee tapahtuneen kokonaan tai osin itsestään johtuvaksi, on organisaatioidentiteetin jatkuminen haitallista. Tosti-Kharas`n (2012) tutkimus ei selvittänyt sitä, millä tavalla ennen työsuhteen päättymistä tapahtunut koettu epäasiallinen kohtelu työyhteisössä vaikuttaa hyvinvointiin silloin, kun koettu organisaatioidentiteetti ja sitoutuminen on vahva. Oman tutkimusaineistoni pohjalta päättelen, että tällainen tilanne saattaa aiheuttaa sisäisen ristiriidan, kun toisaalta irtisanomista ei nähdä itsestä johtuvana, mutta kokemukset kiusaamisesta ja ammatillisen osaamisen vähättelemisestä ovat mahdollisesti heikentäneet irtisanotun itsetuntoa työsuhteen kestäessä. Tällaisessa tilanteessa on vielä monin verroin haastavampaa irtautua organisaatioidentiteetistä: kokemus omasta ammatillisesta osaamisesta toisaalta liittyy kiinteästi vakiintuneeseen asemaan organisaatiossa ja sen sisäisiin suhteisiin, kun taas negatiivinen itseen kohdistunut arvio saattaa alentaa käsitystä omasta ammatillisuudesta ja työllistymisen edellytyksistä jossain muussa organisaatiossa tai ammatissa. Tällainen pitkittyneen epätasapainon nähdään WRI-teorian mukaan vaikuttavan negatiivisesti myös psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kokemiseen elimistön pitkittyneen stressitilan takia (Conroy & O'Leary-Kelly 2014).

Vanhaan työnantajaorganisaatioon liittyvien positiivisten muistojen vahvistumisen ajallisen etääntymisen myötä voidaan katsoa olevan myönteinen tekijä muodostettaessa uutta identiteettiä. Tällaisessa tilanteessa voidaan säilyttää oma osallisuuden ja työpanoksen merkityksellisuuden kokemus sosiaalisesti tärkeäksi koetussa yhteisössä. Sen sijaan irtisanomisen jälkeen muodostuneeseen uuteen organisaatioon ei liitetty positiivisia merkityksiä, vaan sen nähtiin aliarvioivan työpaikkansa pitäneiden ammattitaitoa ja osaamista työtehtäviä kaventamalla, jonka haastatellut ovat arvioineet heidän kohdallaan johtavan työn merkityksellisyyden ja työviihtyvyyden laskuun. Tällaisilla kuvauksilla voidaan tulkita tuettavan irtisanotun omaa tunne-elämää siten, ettei negatiivisille menetykseen liittyville tunteille ole enää tarvetta, vaan ne voidaan korvata positiivisella tunteella eli toisiin kohdistuvalla empatialla. Tunteiden säätelyä tällä tavoin voidaan pitää Conroy & O'Leary-Kellyn (2014) kuvaamana WRI-teorian mukaisena toimintana.

Työpaikkansa pitäneisiin kohdistuvalla myötätuntoa kuvastavalla kertomisen tavalla voidaan tulkintani mukaan myös vähentää niitä tunteita, jotka saattaisivat heikentää itsearvostusta ja saada aikaan riittämättömyyden tunteita suhteessa työpaikkansa pitäneisiin. Tätä havaintoa pidän merkittävänä sen takia, ettei kenellekään haastatelluista oltu kerrottu perusteita siitä, miksi juuri heidän työtehtävänsä päättyi (Tosti-Kharas 2012) sen sijaan että heille olisi pyritty hakemaan korvaavaa työtä uudessa organisaatiossa. Tällöin on mahdollista, että irtisanomiseen liitetään tiedostamattomasti käsityksiä omasta osuudesta irtisanomiseen, vaikka kertomuksessa kuvataan, ettei omalla toiminnalla tai ominaisuuksilla ole ollut merkitystä irtisanotuksi valikoitumiseen. Avoimista työpaikoista tiedotettiin irtisanotuille sähköpostitse takaisinottovelvoitteen edellyttämät yhdeksän kuukautta, jotta lain säätämä velvoite täyttyi.

Irtisanomisen jälkeisen eri tahoilta saaduksi koetun tuen voidaan katsoa olleen merkittävä osa kertomusta ja uuden identiteetinarratiivin luomista. Erityisesti huomiota tulisi kiinnittää siihen, millä tavalla irtisanottu kohdataan siinä vaiheessa kun irtisanominen on tapahtunut vasta hiljattain, ja siitä ja siihen liittyvistä kokemuksista kertomisen tarve on ilmeisen voimakas. Tämä tarve kertoa tapahtumista laajasti tulee esiin siinä, kuinka ensimmäisissä haastatteluissa oli runsaasti yksityiskohtia irtisanomisesta ja sitä edeltävistä ja seuranneista tapahtumista, ja kuinka tärkeiksi koettuja yksityiskohtia toistettiin. Merkittäväksi koettiin ymmärtävä ja empaattinen kuunteleminen jossa irtisanotulle annettiin tilaa ilmaista itseään ja kokemustaan samalla kun annettiin positiivista palautetta kannustavilla lausunnoilla, esimerkiksi mahdoli-

suuksista pikaiselle jälleentyöllistymiselle vahvan osaamisen ja kokemuksen takia. Perheen ja läheisten tuki on myös aiemman tutkimusaineiston perusteella merkityksellistä, ja korostuu erityisesti sen jokapäiväisen läsnäolon takia (Rey, Extremera & Peláez-Fernández 2015). Kuvaukset eri tahoilta koetusta tuesta ja ymmärryksestä olivat läsnä koko aineistossa, vaikkakin viittaukset olivat määrällisesti suurempia alkuvaiheen haastatteluissa. Tämän voidaan katsoa johtuvan siitä, että WRI-teorian mukainen riittävä positiivinen vahvistus irtisanomiseen liittyvälle kertomukselle saatiin jo pian irtisanomisen jälkeen, mutta vain osa siitä on valikoitunut vakiintuneen kertomuksen osaksi (Conroy & O'Leary-Kelly 2014).

Kira & Klehe (2016) pitävät tärkeänä sitä, että varttunut työpaikkansa menettänyt kykenee arvioimaan identiteettiään myös osaamisen uudistamisen tai työelämän käsitteen laajentamisen näkökulmasta. Heidän mielestään on tärkeää, että työttömäksi joutuva irtisanottu osaa ylläpitää positiivista minäkuvausta laajentamalla käsitystä toimijuudesta esimerkiksi hakeutumalla vapaaehtoistyöhön. Teoriassaan Conroy & O'Leary-Kelly (2014) kytkevät ammatillisen joustavuuden yhteen identiteettityön vaatiman tunnetun kanssa siten, että enemmän tunnettyä vaativat muutokset johtavat todennäköisemmin myös ammatillisen kasvuun ja joustavuuden lisääntymiseen. Täten esimerkiksi toistuvat työhön ja asemaan liittyvät muutokset kuten pätkätyöt voidaan nähdä kykyinä nähdä oman osaamisen ja oppimisen tuomat mahdollisuudet aiempaa laajemmin. Työttömyysjaksoja kuvattiinkin erilaisen toteutuneen tai suunnitellun aktiivisen toiminnan kautta. Tähän liittyivät erilaiset ammatilliseen kehittymiseen, ammatilliseen uudelleensuuntautumiseen, opiskeluun sekä kotona tapahtuvaan toimintaan kiinnittyvät kuvaukset, joiden voidaan katsoa olevan kytköksissä aktiivisen toimijuuden kautta tapahtuvan identiteettityön kanssa. Kuvaamalla aktiivisuutta voidaan tulkintani mukaan torjua myös uhrina olemisen ja avuttomuuden tunteita.

Muutoin työllistymisen näkökulmasta tarkasteltuna suhde työelämään paluuseen oli positiivinen, vaikka työelämän jatkuvuutta ja pysyvyyttä pohdittiin suhteessa siihen, miten aiempi varmaksi koettu työpaikka osoittautuikin epävarmaksi. Tämä heijastaa sitä, että koettu psykologisen sopimuksen rikkoutuminen heijastuu myös seuraaviin työsuhteisiin ja koettuun luottamukseen työnantajaa kohtaan (Mattila 2007).

Esiin nousivat myös ajatukset iästä, toisaalta pohdintana mahdollisena yhtenä osatekijänä irtisanomiseen, toisaalta tekijänä, joka on otettava huomioon tulevaisuudessa suunniteltaessa

mahdollista uutta ammattia tai työtehtävää. Ikää ei kuitenkaan nähty pelkästään negatiivisena tekijänä vaan myös asiana, joka mahdollisti vahvan työkokemuksen ja laajan jo kertyneen osaamisen verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Toisaalta haastatellut eivät kokeneet ikää tekijäksi, joka pakottaisi nopeisiin ratkaisuihin, vaan ennemminkin painotettiin huolellisen harkinnan merkitystä jatkosuunnitelmien osalta. Kira & Klehe (2016) ovat omassa tutkimuksessaan havainneet, kuinka ikää voidaan tarkastella näistä kahdesta eri näkökulmasta myös saman henkilön kohdalla, mikä toistui myös tässä aineistossa. Merkilläpantava havainto on myös kokemus siitä, ettei työntekijä tule kuulluksi tilanteessa jossa hänen työsuhteensa edellytyksiä ja jatkoa pohditaan. Tämä on ristiriidassa yritysten mielellään korostaman sosiaalisen vastuun käsitteen kanssa, siltä osin kuin sosiaalinen vastuu EU:n määritelmän mukaan on käsitettävä vuorovaikutukseen pohjautuvaksi tapahtumaksi (Williamson ym. 2014).

Koska identiteettityö on käsitettävä myös tunneprosessina (Conroy & O'Leary-Kelly 2014), on syytä olettaa että tunneyön ollessa hankalaa tai puutteellista vaikeutuu myös ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittely, eikä entisestä identiteetistä kyetä irtautumaan joustavasti (Kira & Klehe 2016). Jos aiemmista tehtävistä poikkeavaa työtä haettaessa muodostettu tai vasta muodostumassa oleva uusi työidentiteetti ei saa positiivista vastetta, jää irtisanottu kiinni aiempaan työhönsä liittyvään identiteettiin. Tässä tutkimuksessa voidaan nähdä yhteyksiä WRI-teoriassa kuvattuun LOS-syndroomaan: tunneyön jäädessä kesken uuden identiteetin muodostuminen jää toteutumatta, mikä kaventaa havaittuja mahdollisuuksia työllistymisen tai uudelleensuuntautumisen suhteen (Conroy & O'Leary-Kelly 2014). Toisaalta voidaan myös todeta, ettei WRI-malli oleta identiteettityön tapahtuvan jossakin tietyssä ajassa, vaan samalla tavalla kuin surutyö yleensäkin se saattaa viedä useita vuosia. Pitkään jatkuva epäonnistunut identiteetin tasapainon hakeminen vaikuttaa kuitenkin haitallisesti uudelleentyöllistymisessä, koska se saattaa aiheuttaa epäonnistumisia esimerkiksi työhaastatteluissa silloin kun ei kyetä luomaan itsestä osajana sellaista kertomusta, joka herättää kuulijoissa positiivista vasta-kaikua (Ibarra & Barbulescu 2010).

## 5.2 Tutkimustulosten merkitys ja luotettavuus

Näiden havaintojen perusteella on syytä pohtia sitä, millä tavalla yrityksen yt-neuvotteluihin liittyvien outplacement - suunnitelmien yhteydessä voidaan huomioida nykyistä paremmin paitsi yrityksen palvelukseen jäävien, myös irtisanottavien tai ulkoistettavien henkilöiden tuen ja urakehityksen tarpeet. Ennen kaikkea tulisi kehittää toimintamalli, joka nykyisin usein käytännössä olevien työllistymistä tukevien menettelyiden lisäksi edistää irtisanottujen identiteettityötä ja sitä kautta ammatillisen itsetunnon säilymistä ja kehittymistä. Siksi haastatteluai- neistosta esiin noussut ajatus myös muun kuin konkreettisen aineellisen tai työnohjauksen tuen tarpeesta tulisi mielestäni ottaa huomioon suunniteltaessa irtisanomisprosessia ja siihen liittyviä tukitoimia. Yhtenä toimintamallina voitaisiin nähdä erilaisten vertaisryhmien perus- taminen ja avustaminen, sekä mahdollisuus nykyistä laajemmassa määrin käyttää työterveys- huollon sekä mielenterveyspalveluiden tarjoamia mahdollisuuksia itsetunnon tukemiseksi ja vakavampien työllistymistä estävien tai hidastavien mielenterveysongelmien syntymisen eh- käisemiseksi. Merkityksellistä tämä saattaa olla erityisesti silloin, kun irtisanotun itsetunto on jo valmiiksi heikko, esimerkiksi työpaikkakiusaamisen ja työyhteisön ulkopuolelle sulkemi- sen seurauksena.

Toimivaa henkisen tuen mallia pohdittaessa on otettava huomioon myös mahdollisuus koke- musasiantuntijan käytöstä vertaisryhmän vetäjänä tai yhtenä vetäjistä. Samassa tilanteessa olleen mutta siitä selviytyneen henkilön voidaan nähdä olevan turvallinen ja luottamusta he- rättävä vertainen, jonka kanssa kipeidenkin asioiden käsittely saattaa olla luontevampaa kuin ammattilaiseksi mielletyn psykologin tai terapeutin. Tarvittaessa näitä vertaisia tai kokemus- asiantuntijoita voitaisiin palkata myös yksilötason tukihenkilöiksi ryhmätyön lisäksi, tai mikä- li kaikille ryhmätyöskentely ei tunnu luontevalta, sen korvaajaksi. Olisi myös tärkeää seurata tuen tarvetta yksilöllisesti: siinä, missä toinen työllistyy nopeasti eikä välttämättä koe suurta tarvetta vertaistuelle, on jonkun toisen tilanne sellainen, että tukea tarvitaan pitkäänkin. Eri- tyisen tärkeäksi miellän tämän jatkuvuuden silloin, kun ympäröivä sosiaalinen tuki muutoin on heikkoa, esimerkiksi puuttuvan perheen tai ystävien tukiverkon takia.

Koska organisaatioidentiteetin jatkuminen tulee aineistosta esiin, on se otettava huomioon yhtenä asiana, johon tulee kiinnittää huomiota irtisanomisen jälkeisiä tukimenetelmiä suunni- teltaessa. Lisäksi on syytä pohtia, onko irtisanottujen ja työpaikkansa pitävien työntekijöiden

välisen suhteen jatkumista syytä pyrkiä tukemaan. Vaikka näiden ryhmien väliset suhteet pian irtisanomisen jälkeen saattavat näyttäytyä tulehtuneina, on pidemmän aikavälin jälkeen mahdollista nähdä myös aiempaan työyhteisöön liittyneet hyvät asiat. Vuosittaisen yhteisen kesä-tapahtuman järjestäminen joko koko henkilökunnalle ja irtisanotuille, tai vaikka työtiimeittäin, voisi olla merkittävä osoitus välittävästä ja huolehtivasta asenteesta työntekijöitä kohtaan vielä työsuhteen jälkeenkin. Samalla voitaisiin luoda pohjaa hyvälle organisaatioon liittyvän identiteetin ylläpitämiselle. Tällainen toiminta tulisi nähdä myös yrityksen sosiaalisen vastuun osalta tärkeänä paitsi irtisanottujen ja yrityksen työntekijöiden, myös sidosryhmien ja yritysmielikuvan näkökulmista. Jossain määrin tällaisilla toimenpiteillä voitaisiin myös osaltaan ehkäistä kielteisten työnantajamielikuvien syntyminen sekä niiden vaikutukset ympäröiviin sidosryhmiin, kuten mahdollisiin tuleviin työntekijöihin tai sijoittajiin. Samoilla toimenpiteillä voidaan tuoda turvallisuuden tunnetta työpaikkansa pitäneille työntekijöille, jotka näkevät ja kokevat, että työnantaja on vastuullinen ja valmis huolehtimaan työntekijöistään vielä työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällä tavoin voidaan ehkäistä työmotivaation ja sitä kautta tapahtuvan tuottavuuden laskua, sekä korjata jäljelle jääneiden työntekijöiden psykologisen sopimuksen kokemaa haittaa. Näiden edellä kuvattujen toimintojen rahallinen osuus henkilöstöbudjetista tuskin nousee merkittävän suureksi, mikäli organisaatiossa halutaan toimia vastuullisesti ja säilyttää tai luoda hyvä yritysmielikuva.

Esitän myös, että muutostilanteen yhteydessä tulisi entistä tarkemmin harkita, millä tavalla esimerkiksi yrityskaupan ja fuusion yhteydessä henkilökunnalle kerrotaan tulevista muutoksista ja henkilöstöön kohdistuvista sopeuttamistoimista. Tämän tutkimuksen yhteydessä nousi esiin muutosagentin käyttäminen apuna positiivisen yritysmielikuvan luomiseksi ostajayrityksestä sekä toiminnasta jatkossa. Vaikka työnantajan tarkoitus olisikin hyvä ja tilanteen rauhoittamiseen sekä työrauhan sekä työmotivaation säilymiseen tähtäävä, voidaan tämän tutkimuksen kohdalla havaita, että irtisanotut kokevat jälkikäteen arvioituna tilanteen valheelliseksi ja loukkaavaksi. On siis syytä pidättäytyä liian positiivisten mielikuvien luomisesta ja rehellisesti kertoa, että kokonaisuutena henkilöstövaikutuksia ei vielä pystytä arvioimaan, mutta niitä todennäköisesti jollain aikavälillä on tulossa.

Lisäksi on syytä aiempaa enemmän perehdyttää irtisanomisen konkreettisesti suorittavia esimiehiä siinä, millä tavalla irtisanomisen perusteet kerrotaan, jotta irtisanotulle ei jää epäselvää käsitystä siitä miksi juuri hänet on irtisanottu. Myös tämä osaltaan edistää irtisanomisesta

toipumista. Asiallisen ja riittävän kiireettömän keskustelun voidaan mielestäni katsoa olevan myös irtisanovan esimiehen etu, joka auttaa myös häntä tehtävän aiheuttamasta henkisestä rasituksesta toipumisessa.

Tähän tutkimukseen kohdistuu tiettyjä rajoitteita. Ensiksi, kyseessä on yhden yritysfuusion pohjalta tapahtuneiden kahden ajallisesti nopeassa tahdissa toisiaan seuranneiden ytkierroksen seurauksena tapahtuneista irtisanomisista. On muistettava että tapaus on historiallisesti tarkasteltuna yksi ja ainut, ja sen osalta on syntynyt kolmen eri haastatellun tulkinnat tapahtumista omalta kohdaltaan. Toiseksi, haastateltujen määrä on pieni, ja osa aineistosta on saatu joko kirjallisesti tai puhelimitse. Tämä osaltaan aiheuttaa sen, että tutkimuksen kannalta oleellista tietoa on suodattunut pois. Vastaavaa suodattumista on saattanut tapahtua myös muun aineiston osalta, joko minun tai haastateltavan taholta. Saattaa olla, että omien ennakkoletusteni mukaan olen jättänyt huomiotta tutkimuksen tulosten kannalta merkittävää aineistoa. Myös tähän tutkimukseen osallistuneet irtisanotut ovat omalta osaltaan saattaneet valikoida kertomukseen sellaisia asioita, joita he ovat olettaneet minun tutkijana haluavan kuulla.

Tutkijana tulkintaani ja oletuksiini on saattanut osaltaan vaikuttaa paitsi haastateltavien myös taustalla olevan organisaation tuttuus, vaikka olenkin pyrkinyt tietoisesti suhtautumaan haastattelemiini henkilöihin neutraalisti. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole sellaisenaan yleistettävissä, vaan tavoitteenani on ollut saada yrityksen operatiivisen ja henkilöstöjohdon kiinnostus kohdistumaan siihen, millä tavalla irtisanotut kokevat irtisanomisen vaikutukset henkilökohtaisesti, ja millä tavalla mahdollisia negatiivisia vaikutuksia voitaisiin irtisanovan organisaation toimenpiteillä ehkäistä henkilöstöstrategiaan sisältyvillä toimenpiteillä. Erityisesti haluan korostaa tällaisen uudenlaisen henkilöstöön liittyvän ajattelun merkitystä Suomen pohjoisimmissa osissa.

*”Etelä-Suomessa kun sielä on sitte kuitenkin tavallaan niitä mahollisuuksia vaihtaa sitä työpaikkaa mutta täällä pohjojosessa -- tavallaan niinku luonnossakin nuo – jäljet korijaantuu hittaammin ku tuolla etelässä --, se on sama tässä työelämässäkin. Että jos täällä tulee niitä irtisanomisia niin ei sitä niin yhtäkkiä löyvy niitä töitä sitte. Tai vastaavia töitä ainakaan löyvy. ”*



## Lähteet

- Aaltio, I. (2008). Johtajuus lisäarvona. WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki 2006.
- Alastalo M. & Åkerman M. (2011) asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusu vuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. (toim.). 2011. Haastattelun analyysi. Osuuskunta Vastapaino. Tallinna Raamatutrukikoda. Tallinna, s. 372–394.
- Alewel D. & Hauff S. (2013). Employers' motives behind outplacement activities. A theoretical and empirical investigation. *Personnel Review*, Vol. 42 No. 4, pp. 466-487.
- Conroy A. A. & O'Leary-Kelly A. M. (2014). Letting go and moving on: work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review* Vol. 39, No 1, pp. 67-87.
- Crowell, Steven, "Existentialism", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2016 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL = <<https://plato.stanford.edu/archives/spr2016/entries/existentialism/>>. Haettu 16.2.2017
- Erkkilä R. (2009). Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa Perttula J. & Latomaa T. (toim.). Kokemuksen tutkimus. Merkitystulkinta-ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. 3.painos. Juvenes Print Tampere, s 195–226.
- Eteläpelto A. & Vähäsantanen K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto A. & Onnismaa J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Vantaa 2006.
- Eteläpelto A. (2007). Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto A., Collin K. & Saarinen J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki 2007.
- Gabriel Y., Gray D. E. & Goregaokar H. (2013). Job loss and its aftermath among managers and professionals: wounded, fragmented and flexible. *Work, employment and society*, Vol 27, No 1, pp 56-72.

- Gadamer H-G. (2004). Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Vastapaino. Kirjakas Ky 2004
- Heikkinen H. L. T. (2010). Narratiivinen tutkimustodellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. PS-kustannus. 3. uudistettu ja täydennetty painos. WS Bookwell Oy Juva, s 143–159.
- Hyvärinen M. (2011). Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Ruusu vuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. (toim.). 2011. Haastattelun analyysi. Osuuskunta Vastapaino. Tallinna Raamatutrükikoda. Tallinna, s. 90–118.
- Hänninen V. (2000). Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Akateeminen väitös. 5. painos. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print 2002.
- Hänninen V. (2004). A Model of Narrative Circulation. Narrative inquiry. Vol. 14. No 1, 2004, pp. 69-85.
- Ibarra H. & Barbulescu R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. Academy of Management Review Vol. 35, No 1, pp 135-154.
- Kaattari S. (2014). Miltä minusta nyt tuntuu? Irtisanominen, toimijuus ja tunteet. Julkaisematon kandidaatintutkielma. Soveltava psykologia, Lapin yliopisto, Rovaniemi.
- Kira M- & Klehe U-C. (2016). Self-definition threats and potential for growth among mature-aged job-loss victims. Human Resource Management Review, Vol. 26, No. 3, pp. 242–259.
- Kiviranta V. (2017). Teknolohiateollisuus ennakoi talouden käännettä: Laivat, autot ja sellu vauhdittavat. <http://yle.fi/uutiset/3-9433145> Haettu 15.4.2017.
- Kohonen E. (2011). Narratiivisuus – vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon rai-vaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 196–205.
- Kurtén S. & Waaralinn A. (2015). Kun joudut irtisanomaan. Talentum Media Oy. BALTO-print Oy, Liettua.
- Laine T. (2010). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. PS-kustannus. 3. uudistettu ja täydennetty painos. WS Bookwell Oy Juva, s. 28–45.

- Lakshman C., Ramaswami A, Alas R., Kabongo J.F. & Pandian J.R. (2014). Ethics Trumps Culture? A Cross-National Study of Business leader Responsibility for Downsizing and CSR Perceptions. *Journal of Business Ethics*, Vol 125, Issue 1, pp. 101-119
- Leana C. R., Feldman D. C. & Tan G. Y. (1998). Predictors of coping behaviour after layoff. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, No 1, pp. 85-97.
- Lämsä A-M. & Takala T. (2000). Downsizing and Ethics of Personnel Dismissals – The Case of Finnish Managers. *Journal of Business Ethics*. Vol 23, Issue 4, pp. 389-399.
- Mattila P. (2007). *Johdettu muutos*. Talentum Media Oy. Toinen painos. Solver palvelut Oy. Kouvola 2011.
- Miscenko D. & Day David V. (2015). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, Vol 6, No 3, pp 215-247.
- Myllärniemi R. (2004). Miten luokitella ja ymmärtää tunteita? Teoksesta Hänninen V. & Ylijoki O-H. (toim) *Muuttuuko ihminen?* Tampere University Press. Sähköinen julkaisu  
[https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94621/muuttuuko\\_ihminen\\_2004.pdf?sequence=1](https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94621/muuttuuko_ihminen_2004.pdf?sequence=1) haettu 18.3.2017
- Niskanen S. (2009). Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Perttula J. & Latomaa T. (toim.). *Kokemuksen tutkimus. Merkitys-tulkintaymmärtäminen*. Lapin yliopistokustannus. 3.painos. Juvenes Print Tampere, s 89 – 114.
- Paloniemi S., Rasku-Puttonen H. & Tynjälä P. (2010). Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkija. Teoksessa Collin K., Paloniemi S., Rasku-Puttonen H. & Tynjälä P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. WSOYpro Oy. Helsinki 2010.
- Parzefall M-R. (2009). Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta. s. 19 – 33 Teoksessa Seeck H. (toim.). *Kriisit ja työyhteisöt – kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena*. Työ- ja ihminen, tutkimusraportti 37. Työterveyslaitos. Helsinki, s. 19 – 33. <http://eprints.lse.ac.uk/49812/> haettu 20.3.2017
- Perttula J. (2009). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteen-teoria. Teoksessa Perttula J. & Latomaa T. (toim.). *Kokemuksen tutkimus*. Mer-

- kitys-tulkinta-ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. 3.painos. Juvenes Print Tampere, s. 115–162.
- Puntari I. & Roos S. (2007). Numeroita ja ihmisiä: Yt-neuvottelut, irtisanomiset ja työyhteisön tulevaisuus. Talentum. Helsinki. Tammer-paino Oy, Tampere.
- Puusa A. & Juuti P. (2011a). Tieteenfilosofisen keskustelun merkitys tutkimuksessa. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 11–28.
- Puusa A. & Juuti P. (2011b). Laadullisen lähestymistavan yleistymisen kulttuurinäkökulman myötä. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 31–46.
- Puusa A. & Juuti P. (2011c). Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 47–57.
- Puusa A. (2011a). Haastatelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 73–87.
- Puusa A. (2011b). Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat. JTO. Hansaprint Oy Vantaa, s. 114–125.
- Rey L., Extremera N & Peláez-Fernández M. A. (2015). Linking Social Support to Psychological Distress in the Unemployed: The Moderating Role of Core Self-Evaluations. *Social Indicators Research*, Vol. 127, Issue 1, pp. 435-445.
- Ropo E. & Gustafsson A.-M. (2006). Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa Eteläpelto A. & Onnismaa J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura. Vantaa 2006.
- Ruusuvuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. (2011). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. (toim.). 2011. Haastattelun analyysi. Osuuskunta Vastapaino. Tallinna Raamatutrukikoda. Tallinna, s. 9-38.
- SAK:n Yt- ja irtisanomistilasto <https://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot> haettu 22.3.2017
- Sydänmaanlakka P. (2010). Yllätyksellinen ja kompleksinen tulevaisuus; miten selvitä tulevaisuudesta. Teoksessa Sydänmaanlakka P. (toim.) *Tulevaisuuden johtaminen*

2020. Älykkään johtamisen näkökulmia. Pertec Consulting Oy. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi, s. 18–37.

Tosti-Kharas J. (2012) Continued organizational identification following involuntary job loss. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27, No 8, pp. 829-847.

Työttömyysaste Suomessa 1989–2017 <http://www.findikaattori.fi/fi/34> Haettu 14.4.2017

Williamson N., Stampe-Knippel A. & Weber T. (2014) Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union. Compendium 2014. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fi&pubId=7726&furtherPubs=yes> Haettu 10.4.2017

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelun I ennakkokuvaus kevät 2014**

#### **Ennakkokuvaus suuntaa-antavine kysymyksineen.**

Voit miettiä ajatuksistasi sekä kokemistasi tunteista esimerkiksi seuraavien kysymysten pohjalta. Tarkoitus ei ole, että vastaat niihin yksi kerrallaan, vaan että vapaasti kuvaat niitä ajatuksia, tunteita, pelkoja ja odotuksia mitä itse olet kokenut, niin tarkasti kuin muistat. Tapah- tumien ajallisella järjestyksellä ei ole väliä. Jos koet, että jokin asia oli sinulle vähemmän merkityksellinen, siitä ei tarvitse väkisin keksiä asiaa.

Voit pohtia esimerkiksi sitä, millaisia tunteita ja ajatuksia mieleesi nousi irtisanomishetkellä. Olitko valmistautunut tähän mahdollisuuteen? Tuntuiko sinusta ehkä, että irtisanominen kohdistui sinuun henkilökohtaisesti, tai että sinuun kohdistui ammatillista aliarviointia? Vai koitko, että irtisanominen ei kohdistunut sinuun työntekijänä ja ammattilaisena, vaan kysymys oli sinusta riippumattomista asioista?

Irtisanomisaikaan liittyi myös työvelvoite. Voit kuvailla, miltä tämä aika tuntui. Muuttuiko oma suhtautumisesi työhön, työnantajaan ja muihin työntekijöihin (muut irtisanotut, töihin jäävät) tai muuttuiko muiden suhtautuminen tai käytös sinua kohtaan? Millaisia tunteita tänä aikana koit?

Kun jäit kotiin, muuttuivat arkipäivä ja ajankäyttö. Millaiseksi sinun arkesi muodostui? Koitko tilanteen hengähdystaukona ja tervetulleena lomana, vai ahdistavana ja turhauttavana? Miten tämä aika koetteli uskoasi omaan ammattilaisuuteesi? Millaisia odotuksia, tavoitteita ja suunnitelmia teit tulevaisuudelle, entä millaiset odotukset sinulla oli työttömyyden kestosta? Mitä konkreettisia tekoja teit edistääksesi suunnitelmiasi?

Irtisanominen ja työn loppuminen oman tahdon vastaisesti on yleensä tilanne, jossa kaivataan muiden ihmisten tukea. Koetko, että sinua tuettiin tarpeeksi eri tahoilta (esimerkiksi perhe, työnantaja, työyhteisö, viranomaiset) vai olisitko toivonut enemmän tai toisenlaista tukea?

Lopuksi voit kertoa, millaisena tilanteesi nyt näyttääytyy. Ovatko asiat edenneet suunnitelmiesi ja odotustesi (tai pelkojesi) mukaan, vai pohditko kenties vielä uusia mahdollisuuksia ja lisähaasteita joita työelämä voi tarjota?

## Liite 2, Haastattelun II ennakkokuvaus kevät 2016

### Haastattelun pohjaksi

Irtisanomisesta on kulunut yli kaksi vuotta. Pyydän sinua palaamaan irtisanomishetkeen ja pohtimaan tilannetta silloin, sekä sitä, millainen tilanteesi on tällä hetkellä.

Voit miettiä ajatuksiasi sekä kokemiasi tunteita esimerkiksi seuraavien kysymysten pohjalta. Tarkoitus ei ole, että vastaat niihin yksi kerrallaan, vaan että vapaasti kuvaat niitä ajatuksia, tunteita, pelkoja ja odotuksia mitä itse olet kokenut. Tapahtumien ajallisella järjestyksellä ei ole väliä. Jos koet, että jokin asia oli sinulle vähemmän merkityksellinen, siitä ei tarvitse väkisin keksiä asiaa. Tärkeintä on, että kertomasi on sinun oman kokemuksesi kuvaus.

Aluksi voit pohtia, millaisia tunteita ja ajatuksia mieleesi nousi irtisanomishetkellä. Olitko valmistautunut tähän mahdollisuuteen? Koitko, että sinun oli mahdollista vaikuttaa irtisanomiseesi?

Seuranneeseen irtisanomisaikaan liittyi myös työvelvoite. Voit kuvailla, miltä tämä aika tuntui. Muuttuiko oma suhtautumisesi työhön, työnantajaan ja muihin työntekijöihin (muut irtisanotut, töihin jäävät) tai muuttuiko muiden suhtautuminen tai käytös sinua kohtaan? Millaisia tunteita tänä aikana koit?

Kotiin jäätyäsi muuttuivat arkipäivä ja ajankäyttö. Millaiseksi sinun arkesi muodostui? Millaisia odotuksia, tavoitteita ja suunnitelmia teit tulevaisuudelle? Millaiset odotukset sinulla oli työttömyyden kestosta? Mitä konkreettisia tekoja teit edistääksesi suunnitelmiasi?

Irtisanominen ja työn loppuminen oman tahdon vastaisesti on yleensä tilanne, jossa kaivataan muiden ihmisten tukea. Koetko, että sinua tuettiin tarpeeksi eri tahoilta (esimerkiksi perhe, työnantaja, työyhteisö, viranomaiset)? Millaista tukea olisit ensisijaisesti toivonut saavasi?

Lopuksi voit kertoa, millaisena tilanteesi nyt näyttäytyy. Ovatko asiat edenneet suunnitelmiesi ja odotustesi mukaan, vai pohditko kenties vielä uusia mahdollisuuksia ja lisähaasteita joita työelämä voi tarjota?

Odotan ilolla tapaamistamme. ☺

-Sanna-