

Yhteistyöllä turvaa muutokseen

Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta
ja toimivuutta koskeva tutkimus

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
34/2013



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

TOMMI ÅLANDER – KEIMO SILLANPÄÄ –
SIRPA KORHONEN – VILLE MANNINEN

Yhteistyöllä turvaa muutokseen

Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta
ja toimivuutta koskeva tutkimus

Tekijät Författare Authors Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Sirpa Korhonen, Ville Manninen	Julkaisu-aika Publiceringstid Date Joulukuu 2013 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Yhteistyöllä turvaa muutokseen – Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskeva tutkimus	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>Muutosturvan toimintamalli on luotu edistämään mahdollisimman joustavaa työstä työhön siirtymistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena on siten nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan toimintamalli otettiin käyttöön vuonna 2005 ja sitä laajennettiin vuonna 2009 koskemaan entistä paremmin myös määräaikaisessa työsuhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita.</p> <p>Mallin toimivuudesta ja vaikuttavuudesta oli tarvetta saada ulkopuolista tutkittua tietoa muutosturvan laajennuksen jälkeiseltä ajalta. Tutkimuskysymykset kohdistuivat muutosturvan toimivuuteen ja vaikuttavuuteen erilaisista näkökulmista. Vaikuttavuustietoja oli tarpeen tarkastella myös vertailuryhmien kautta. Tutkimus toteutettiin monitaho- ja monimenetelmänäkökulman mukaisesti ja tutkimusta oli toteuttamassa yhteensä neljä eri tutkijaa. Tutkimusaineisto koostui tilasto- ja rekisteriaineistoista sekä itse kerätystä tutkimusaineistosta. Oleellisen rekisteriaineiston muodostivat työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) saadut tiedot sekä näiden tietojen yhdistäminen Tilastokeskuksen päätoimisuusaineistoihin. Tutkimuksessa itse kerätystä aineistosta keskeisiä olivat kyselymenetelmällä ja haastatteluilla saatu tieto.</p> <p>Tutkimuksen kautta välittyvä yleiskuva muutosturvan toimintamallista on myönteinen. Toimintamalli on perustaltaan hyvä ja toimiva ja sen avulla on edistetty hyvin ja suhteellisen nopeasti työstä työhön siirtymistä. Muutosturvan avulla on onnistuttu myös sitomaan hyvin muutosturvan piiriin kuuluvia henkilöitä erilaisiin toimenpiteisiin. Työvoiman ulkopuolelle jäävien osuudet ovat siten marginaalisia. Muutosturvan laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on ollut lisäksi tuloksekasta ja perusteltua. Muutosturvaan on liittynyt usein jalkautuva työskentelytapa, eli yritysten henkilöstöön asti ulottuvalla tiiviillä yritys yhteistyöllä on voitu pureutua melko usein irtisanottavien tarpeisiin ja jatkokouluihin yksilöllisesti.</p> <p>Muutosturvan toimintamalliin liittyy myös kehittämiskohteita. Haasteita on mm. TE-hallinnon resurssien riittävyydessä aktiiviseen ohjaamistyöhön sekä kumppanuuden syventämisessä erityisesti alueellisten yritys palveluiden kanssa.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Outi Viljamaa, puh. 029 504 7982</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words Muutosturva, muutosturvan toimintamalli, irtisanominen, yritys yhteistyö	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkopublication Nätpublicering Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-813-5	ISBN 978-952-227-814-2
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 110	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Esipuhe

Muutosturvan toimintamallia on toteutettu noin kahdeksan vuotta. Sen tavoitteena on osaltaan vastata yhä yleistyviin yritysten irtisanomis- ja lomautustilanteisiin auttamalla ihmisiä työllistymään uuteen työhön mahdollisimman nopeasti. Muutosturvan kohderyhmää laajennettiin vuonna 2009 vakituisista työsuhteista tietyn ehdoin myös lomautettuihin ja määräaikaisiin työsuhteisiin.

Muutosturva on osoittautunut perustaltaan hyväksi toimintamalliksi, ja se on saanut laajasti tukea sekä työnantajien että työntekijöiden keskuudessa. Toimintamalli on vakiintunut osaksi ELY-keskusten ja TE-toimistojen työvoima- ja yrityspalvelua. Muutostilanteita hoidetaan alueilla eri toimijoiden yhteistyönä. Muutosturva onkin yhä tiiviimmin osa alueellista ja seudullisten yrityspalvelujen palvelukokonaisuutta. Muutosturvan toimintamalli on ollut myös esimerkkinä monille yrityksille näiden rakentaessa omia toimintamallejaan rakennemuutostilanteiden hoitamiseksi.

Tutkimuksen mukaan muutosturvan toimintamalli on ollut tehokas toimintamalli sitomaan muutosturvan piiriin kuuluvat ihmiset koulutukseen tai muihin uudelleen työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin. Työllistymisnäköymät toimenpiteisiin osallistuneiden keskuudessa ovat olleet muihin työnhakijoihin nähden hyvät. Muutosturvan kohderyhmän laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on tutkimuksen mukaan ollut hyvä ratkaisu.

Yhä yleistyvien yritysten rakennemuutosten ja ”luovan tuhon” toimintaympäristössä muutosturvaa on syytä mahdollisuuksien mukaan kehittää aiempaa ennakoivammaksi toimintamalliksi, jossa toimenpiteiden suunnittelu voidaan aloittaa jo ennen lopullista päätöstä esimerkiksi tuotantoyksikön lakkauttamisesta. Tiiviillä yhteistyöllä yrityksiin, alueellisiin kehittäjäorganisaatioihin ja yrityspalveluihin saadaan sellaista tietoa alueen elinkeinoista ja työmarkkinoista, joka auttaa ennakoivan toiminnan suunnittelua. Juuri perustetuilla alueellisilla työvoima- ja yrityspalvelujen neuvottelukunnilla voi myös olla tässä työssä keskeinen rooli.

Tutkimuksen muutosturvan vaikuttavuudesta ja toimivuudesta ovat tehneet Keimo Sillanpää ja Tommi Ålander TK-Evalista sekä Sirpa Korhonen ja Ville Manninen Kajaanin yliopistokeskuksen Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelusta. Hankkeelle asetettuun ohjausryhmään ovat kuuluneet työmarkkinaneuvos Jarmo Palm TEM (pj), työllisyysasioiden päällikkö Pirjo Väänänen SAK, asiantuntija Mikko Räsänen EK, muutosturva-asiantuntija Johanna Vuorela Uudenmaan TE-toimisto, työmarkkinaneuvos Matti Sihto TEM, työmarkkinaneuvos Kimmo Ruth TEM, neuvotteleva virkamies Outi Viljamaa TEM, suunnittelija Antto Korhonen TEM ja suunnittelija Sirpa Kukkala TEM.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää tutkimuksen tekijöitä ansiokkaasta työstä ja käytännönläheisistä ehdotuksista muutosturvan kehittämiseksi. Kiitokset myös kaikille tutkimuksen tiedonhankintaa edistäneille ja siihen osallistuneille tahoille. Ilman tätä osallistumista ja tukea tutkimuksen toteutus ei olisi ollut mahdollista.

Helsingissä 26.11.2013

JARMO PALM
Työmarkkinaneuvos
Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
Yhteenveto.....	9
1 Johdanto.....	22
1.1 Tausta.....	22
2 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tietopohja.....	24
2.1 Tutkimuksen tavoite.....	24
2.2 Tutkimusta ohjaava ajattelutapa.....	26
2.3 Tutkimuksen tietopohja.....	27
3 Tutkimuksen tulokset.....	32
3.1 Toimintamallin vaikuttavuus.....	32
3.1.1 Vaikuttavuus sijoittumiseen.....	32
3.1.2 Vaikuttavuuden taustalla.....	42
3.1.3 Vaikuttavuuteen liittyviä havaintoja tiedonhankinnan pohjalta.....	59
3.1.4 Johtopäätökset.....	66
3.2 Toimintamallin toimivuus.....	73
3.2.1 Toimintamallin toimivuus suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.....	73
3.2.2 Muutosturva alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä.....	86
3.2.3 Eroavuudet toimintamallin toimivuudessa.....	91
3.2.4 Havaintoja yritysten näkökulmasta.....	94
3.2.5 Esitetyjä kehittämisenäkökulmia.....	97
3.2.6 Johtopäätökset.....	100
Lähteet.....	103
Liitteet.....	104

Yhteenvedo

Tähän yhteenvedoon on koottu muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskevan tutkimuksen havainnoista johdetut kehittämissuosituksset. Suositusten lisäksi yhteenvedon loppuosassa on esillä suosituksia taustoittavia johtopäätöksiä tutkimuksen aihealueittain esitettyinä.

Tutkimuksen toteuttivat TK-Eval ja Kajaanin yliopistokeskuksen Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPA tammi-lokakuussa 2013. Tutkimuksen tekijöinä olivat TK-Evalista erikoistutkijat Keimo Sillanpää ja Tommi Ålander sekä AIKOPasta projektitutkija Sirpa Korhonen ja suunnittelija Ville Manninen.

Suositukset

Muutosturvan toimintamalli on perustaltaan hyvä ja toimiva. Osoituksena mallin tuloksekkuudesta on mm. se, että muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä reilu kolmasosa työllistyy hyvin nopeasti (alle 3 kk:n sisällä muutosturvan piiriin tulemisesta). Toimintamallia voidaan ja tulee kuitenkin edelleen kehittää. Seuraavissa suosituksissa on esillä sekä muutosturvan hyviä ominaispiirteitä huomioitaviksi jatkossa, että edelleen kehittämisen kohteita.

- Muutosturvan toimintamallin hyvänä ominaispiirteenä näyttää olevan sen kyky sitoa muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt hyvin erilaisiin toimenpiteisiin (työllistymisen, työttömyyden ja opiskelemaan siirtymisen lisäksi). Tämä tarkoittaa sitä, että työvoiman ulkopuolelle jäävien osuus on marginaalinen. Tämä ominaisuus on hyvä tiedostaa ja hyödyntää jatkossa.
- Muutosturvan toimintamallin laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on ollut hyvin perusteltua. Näiden kohderyhmien tarpeisiin on syytä kiinnittää myös jatkossa huomiota, vaikka muutosturvan piiriin kuuluvien käsitteestä jatkossa luovutaankin.
- Muutosturvalaiset, jotka osallistuvat toimenpiteisiin muutosturvan piiriin tuleamisen jälkeen, työllistyvät lyhyellä ajanjaksolla paremmin kuin muutosturvalaiset keskimäärin. Muutosturvalaisten eteneminen toimenpiteiden kautta edistää siten selvästi muutosturvalaisten työllistymistä. Haasteena on kuitenkin asiakkaiden ohjaaminen. Keskeistä on se, että ohjaus- tai palvelutarve saadaan selvitettyksi. Tässä tehtävässä tarvitaan edelleen ohjaamisen tehostamista.
- Muutosturvalaisten sijoittumiseen liittyy myös havainto siitä, että melko iso osa muutosturvan piiriin tulleista on edelleen tutkimuksen tarkasteluajanjakson päättyessä työttömänä (n. 1,5 v muutosturvan piiriin tulemisesta noin kolmasosa työttömänä). Muutosturva ei pure siten kaikkiin kohderyhmiin. Erityisesti seuraavien ryhmien paremman työllistymisen edistämiseksi erityishuomio olisi tarpeen:

- ikääntyneille pidemmän työkokemuksen omaaville henkilöille,
 - alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaaville henkilöille,
 - joiltakin valmistuksen/teollisuuden aloilta irtisanotuille, erityisesti paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen sekä painamisen ja tallenteiden jäljentämisen toimialoilta tuleville henkilöille.
- Yritysten henkilöstöön asti ulottuva tiivis yritysysteistyö on työläs, mutta tehokas toimintatapa muutosturvatilanteissa. Tässä yhteistyössä huomioidaan usein irtisanottavien tarpeiden ja jatkopolkujen yksilöllisyys, mikä tekee yhteistyöstä tuloksekkaan. Tiiviin yritysysteistyön tekemistä rajoittaa kuitenkin henkilöressurssien rajallisuus. Jatkon kannalta onkin oleellista pohtia, millä muulla tavoin yrityksistä irtisanottavaa henkilöstöä auttavaa yritysysteistyötä voitaisiin tuloksekkaasti tehdä, kuin yksilöllisen ohjauksen kautta.
 - Tähän asti muutosturvatoiminta on ollut TE-hallinnossa liikaa yksittäisten henkilöiden varassa. Viemällä tämä toiminta osaksi TE-toimistojen normaalia toimintatapaa, voidaan osaaminen ja henkilöressurit varmistaa muutosturvaan liittyvissä tehtävissä jatkossa. Tämä on tärkeää henkilöasiakkaiden yksilöllisten tarpeiden havainnoimisen sekä palvelun onnistumisen kannalta. Parhaimmillaan muutostilanteissa voidaan kuitenkin välttää irtisanomisia, kun henkilöstöä voidaan esimerkiksi kouluttaa uusiin tehtäviin ja uusien laitteiden käyttöön.
 - Yhteistyökumppanit ovat nähneet TE-toimistojen roolin tärkeäksi muutostilanteissa. Yhteistyön tiivistämistä kuitenkin tarvitaan, sillä yhteistyöpotentiaalia ei käytetä vielä riittävästi kaikkialla. Yhteistyö vaatii onnistuakseen myös resursointia. Lisäksi TE-toimistoissa olisi tärkeää huolehtia, että säilytetään joustavuus toimia nopeissa tilanteissa. Erityisesti isot äkilliset muutostilanteet vaativat nopeaa toimintaa ja paljon työtä. TE-toimistojen henkilöressurssien väliaikainen liikuttaminen alueen sisällä tulisi tapahtua tällöin joustavasti. Mahdolliset esteet väliaikaiselta henkilöressurssien liikuttamiselta tulisi pystyä minimoimaan.
 - Kumppanuudet erityisesti alueellisten yrityspalveluiden kanssa on nähty tärkeiksi muutosturvatilanteissa. Pk-sektorin työnantajiin kohdistuvan yritysysteistyön toimivuuteen kannattaa kiinnittää huomiota, jotta tieto liikkuisi jo ennen kuin irtisanomistilanne käynnistyy työpaikoilla. Tämä vaatii siten vahvaa alueellista yhteistyötä ja yhteistyön tulisi olla ennakoivaa ja eri toimijoiden yhteistyöllä pitäisi pyrkiä keräämään ajantasaista tietoa alueen yritysten tilanteesta. Taustatieto on tärkeää, kun yllättävä muutostilanne tulee eteen ja se paitsi nopeuttaa myös helpottaa toimijoiden kykyä reagoida tilanteessa. Jotta tietoja voidaan vaihtaa, tarvitaan säännöllinen tilaisuus, jossa eri toimijat voivat kertoa havaintojaan. Esimerkiksi vasta perustetut TY-neuvottelukunnat voisivat toimia tällaisina foorumeina. Lisäksi kumppanuuden ja ennakoivan tiedon avulla on mahdollista rakentaa ”siltoja” irtisanovan ja rekrytoivan yrityksen välillä ja näin edistää nopeaa ja joustavaa työstä työhön siirtymistä.

- Kaikilla tasoilla (TE-toimistojen henkilöstöllä, pk-yrityksillä sekä seudullisilla yrityspalveluilla) puuttuu ajantasaista tietoa muutosturvasta. Esimerkiksi Pk-yrityksiltä puuttuu tietoa työnantajan vastuista ja velvoitteista, työntekijät eivät aina saa työnantajilta tietoa muutosturvaan kuulumisesta ja TE-toimistoissa ei aina huomata, että asiakkaat kuuluvat muutosturvan piiriin. Lisäksi seudullisilta yrityspalveluilta puuttuu faktatietoja muutosturvasta, jota ne voisivat käyttää asiakasyrityksiä kohdatessaan. Tiedotusta muutosturvasta tulee lisätä kaikille edellä mainituille organisaatioille. Kun työurasopimuksessa ehdotetut muutokset tulevat voimaan, ne sisältävät merkittäviä muutoksia myös muutosturvaan. Myös näistä muutoksista tulee tiedottaa kattavasti.
- Monilla alueilla on luotu hyviä malleja muutostilanteiden toteuttamiseen. Hyväksi koettuja osioita tulee edelleen levittää toisille alueille.
- Yrittäjyyteen liittyvät palvelut tulevat palautteen mukaan muutosturvaprosessissa vaihtelevasti huomioiduiksi. Prosessi etenee niin, että muutosturvasiantuntija ohjaa seudullisten yrityspalveluiden palveluiden piiriin ne henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita yrittäjyydestä. Yrittäjyyttä vaihtoehtona voitaisiin tuoda systemaattisemmin esiin jo aikaisemmassa vaiheessa muutosturvaprosessia ja olisi syytä pohtia, miten seudullisten yrityspalveluiden roolia tässä prosessissa voisi syventää.
- Kun suuri irtisanominen kohdistuu tietyn paikkakunnan yritykseen, se vaikuttaa yleensä myös laajemmalle alueelle alihankintaketjujen kautta. Muutosturvatoimia aletaan toteuttaa yrityksen kotipaikkakunnalla yleensä nopeasti, mutta vie aikaa ennen kuin prosessi saavuttaa alihankintaketjujen paikkakunta. On pyrittävä huomioimaan se, että alihankintaketju/verkostokin saattaa tarvita nopeita toimia TE-hallinnolta. Lisähaasteetta tulee joskus myös rajallisesta mahdollisuudesta päästä käsiksi yritysten alihankintaketjuihin. Tehtävä vaatii onnistuakseen paljon yhteistyötä yhteistyöverkoston kanssa.

TOIMINTAMALLIN VAIKUTTAUVUUS

Vaikuttavuus sijoittumiseen

Muutosturvan piiriin kuuluvien sijoittuminen

Muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä 35 prosenttia on työllistynyt noin kolmen kuukauden sisällä muutosturvan alkamisesta. Työllistyminen ei kohennu tästä merkittävästi lyhyellä aikavälillä, sillä tullessa kuuden kuukauden tilanteeseen noin 38 prosenttia on työllistynyt. Suurempi harppaus työllistymisessä tapahtuu siirtäessä puolesta vuodesta vuoteen, jolloin jo noin 53 prosenttia muutosturvavalaisista on työllistynyt. Tästä eteenpäin työllistyneiden osuuden kasvu muutosturvan piiriin tulleiden joukossa näyttää myös hidastuvan, joten noin vuoden kohdalla näytetään saavutettavan työllistymisen suhteen eräänlainen ”päätetaso” tutkimuksen tarkastelujaksolla.

Työttömien osuus muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä menee toiseen suuntaan kuin työllisyys, eli laskevalla kehitystrendillä. Muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä 59 prosenttia on työttömänä noin kolmen kuukauden sisällä muutosturvan alkamisesta. Työttömyys laskee suhteellisen hitaasti tullessa puoleen vuoteen, jolloin noin 52 prosenttia on työttömänä. Työttömien osuuden laskussa nähdään vastaava harppaus siirryttäessä puolesta vuodesta vuoteen kuin oli nähtävissä työllisten kohdalla. Työttömien osuus laskee vuoden tilanteessa noin 35 prosenttiin, eikä työttömyys tästä enää hyvin merkittävästi vähene seuraavan puolen vuoden aikana.

Muutosturvalta ei siirrytä tutkimusaineiston perusteella merkittävässä määrin yrittäjyyteen. Noin kaksi prosenttia muutosturvalaisista on siirtynyt yrittäjiksi, kun tarkastelujakso on tutkimusaineiston pisimmällä mahdollisella noin 1,5 vuoden aikajänteellä. Muutosturvatilanteet eivät välttämättä olekaan yrittäjyyteen siirtymisen näkökulmasta otollisimpia, sillä yrittäjyys vaatii myös vahvat vetotekijät yrittäjyyteen.

Opiskelemaan oli siirtynyt puolestaan noin kolmen kuukauden kuluessa muutosturvan piiriin tulemisesta 5,5 prosenttia kohderyhmästä. Puolen vuoden kohdalla muutosturvan piiriin tulemisesta opiskelemaan siirtyneiden määrä on korkeimmillaan, jolloin kohderyhmästä 9,5 prosenttia oli opiskelijoina. Opiskelemassa olevien osuus näyttäisi tasoittuvan tämän jälkeen noin 7-8 prosenttiin.

Vertaileva tarkastelu muutosturvan laajennuksen jälkeen ja sitä ennen muutosturvan piiriin tulleiden sijoittumisesta osoittaa sen, että laajennuksen jälkeen muutosturvan piiriin tulleiden työllistyminen on ollut selvästi parempaa. Taloudellisilla suhdanteilla on ollut varmasti oma osansa näihin eroihin, mutta kokonaan se ei eroavuutta selitä. Muutosturvan laajennuksen jälkeen työllistyminen on ollut noin 10 prosenttia parempaa (noin 6 kuukautta muutosturvan piiriin tulemisen jälkeen). Samansuuntaiset karkeat vertailevat havainnot voidaan tehdä myös suhteessa vuonna 2007 tehdyn muutosturvatutkimuksen tuloksiin. Tuossa tutkimuksessa tiedot olivat peräisin vuonna 2005 muutosturvaan liittyvän työnhakusuunnitelman laatineista kuuden ja 12 kuukauden kuluttua työttömyyden alusta. Vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet vajaa 10 prosenttia paremmin noin kuuden kuukauden tilanteessa ja hieman yli 10 prosenttia paremmin 12 kuukauden tilanteessa kuin vuoden 2005 muutosturvalaisten ryhmä.¹

Vertailu työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden suhteen

Muutosturvalaisten ja työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden työllistyminen on hyvin samanvauhtista kolmen ja kuuden kuukauden jälkeisissä tilanteissa. Muutosturvalaisten työllistyminen näyttää menevän myös hyvin pitkälti samassa tahdissa kuin ammatillisen työvoimakoulutuksen päättäneiden työllistyminen. Muutosturvalaiset työllistyvät puolestaan hieman paremmin kuin vertailuryhmään

¹ Eroavuuksien tulkinnassa on otettava huomioon, että työllisyystiedot eivät ole tutkimusten välillä täysin samoista Tilastokeskuksen tilastoista.

kuuluvat valmentavassa työvoimakoulutuksessa olleet tai työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa olleet.

Muutosturvalaisten työttömyys on lyhyellä ajanjaksolla selvästi suurempaa kuin työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden. Tätä selittää suurelta osin kohtalainen työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella oleva ryhmä työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneissa. Työvoiman ulkopuolella olevien määrä on puolestaan erittäin marginaalinen muutosturvalaisissa. Muutosturvan toimintamalli näyttäisi siten ”sitovan” kohderyhmänsä hyvin johonkin toimenpiteeseen.

Tukityöllistetyt muutosturvalaiset

Vajaa kymmenesosa muutosturvan piiriin tulleista etenee jonkinlaisen toimenpiteen kautta eteenpäin. Yleisin näistä toimenpiteistä on työelämävalmennus työttömyysetuudella sekä tämän jälkeen yleisimpänä työllistämistuki. Toimenpiteiden kautta etenevät muutosturvalaiset työllistyvät lyhyellä tarkasteluvälillä erittäin hyvin verrattuna muutosturvalaisiin keskimäärin tai yleisesti työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneisiin. Heistä noin 60 prosenttia on työllistynyt noin kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen, kun vastaava lukema oli muutosturvalaisilla keskimäärin 40 prosenttia. Ajan kuluminen näyttää kuitenkin lisäävän tässä ryhmässä työllistymistä melko maltillisesti, joten pidemmän aikavälin työllistymisessä erot näiden ryhmien välillä pienevät.

Työvoimakoulutukseen osallistuneet muutosturvalaiset

Myös vajaalle kymmenesosalle muutosturvalaisia työvoimakoulutus on ollut väylä eteenpäin. Muutosturvan piiriin tulleet ja sen jälkeen työvoimakoulutukseen osallistuneet ovat työllistyneet päätoimisuustiedon perusteella melko samalla tavoin kuin muutosturvan piiriin kokonaisuudessaan kuuluvat. Kautta linjan näyttää siltä, että työvoimakoulutukseen osallistuneista muutosturvalaisista hieman suurempi osa on työllistynyt ja työllistyminen on tapahtunut nopeammin kuin muutosturvalaisilla keskimäärin. Työvoimakoulutuksen kautta näytetään saavutettavan hieman korkeampi työllisyysaste pidemmällä aikavälillä. Lisäksi työvoimakoulutuksen kautta aktivoitutaan hieman keskimääräistä enemmän opiskelemaan.

Vaikuttavuuden taustalla

Muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden näkökulma

Muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden näkökulmasta työllistymisessä on suuria eroja. Erityisesti lomautetut sekä ryhmä, jossa määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä työhistoriaa on vähintään viisi vuotta viimeisen seitsemän vuoden aikana, työllistyvät keskimääräistä paremmin. Kahden muun määräaikaisten ryhmän (3 vuotta sama työnantaja tai sama työnantaja 36 kk 42 kuukauden aikana) työllistyminen näyttää noudattavan hyvin lähelle koko muutosturvalaisten keskimääräistä työllistymisastetta/vauhtia erityisesti pidemmällä aikavälillä (noin 1,5

vuotta). Määräaikaisten parempaan työllistymiseen on saattanut hyvinkin vaikuttaa se, minkä TE-hallinnon edustajat toivat esille: he ovat usein tottuneet määräaikaisiin töihin ja ovat usein myös aktiivisia uuden työpaikan etsimisessä. Heidän kerrottiin myös sitoutuvan muita ryhmiä helpommin tarjolle tuleviin määräaikaisiin tehtäviin.

Tuotannollis-taloudellisin syin sekä omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen jälkeen muutosturvan piiriin tulleet työllistyvät keskimääräistä heikommin. Lisäksi tuotannollis-taloudellisin syin tulleiden joukossa työttömyys on keskimääräistä suurempaa erityisesti pidemmällä aikavälillä. Muutosturva näyttää purevan siten hie-man paremmin määräaikaisten ja erityisesti lomautettujen ryhmiin kuin tuotannollis-taloudellisista syistä muutosturvan piiriin tullessiin. Muutosturvan toimintamallin laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on ollut siten hyvin perusteltua vaikuttavuustietojen valossa.

Opiskeluihin siirtymisen näkökulmasta erot muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden välillä ovat kokonaisuudessaan hyvin pienet lukuun ottamatta lomautettujen joukkoa. Lomautetut lähtevät opiskelemaan selvästi harvemmin kuin muut muutosturvan ryhmät. Eläkkeelle näytetään puolestaan siirryttävän suhteellisesti eniten ja keskimääräistä enemmän omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen jälkeen sekä tuotannollis-taloudellisten syiden ryhmistä.

Toimiala- ja ammattitietojen näkökulma

Muutosturvalaisten työllistymisessä on merkittäviä eroja sen suhteen, miltä toimialalta muutosturvan piiriin on tultu. Parhaiten lyhyellä aikavälillä työllistytään (tarkastelussa mukana olleista yleisimmistä toimialoista) moottoriajoneuvojen valmistuksen toimialalta. Lisäksi arkkitehti- ja insinööripalveluiden, sosiaalihuollon avopalveluiden sekä terveyspalveluiden toimialoilta työllistytään lyhyellä aikavälillä hyvin. Heikointa työllistyminen on puolestaan muiden kulkuneuvojen valmistuksen sekä painamisen ja tallenteiden jäljentämisen toimialoilla. Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että palvelualoilta on työllistytty selvästi keskimääräistä paremmin ja nopeammin niin lyhyellä kuin pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. Valmistuksen/teollisuuden alojen sisällä on melko suuria eroja työllistymisessä.

Muutosturvalaisten työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä muutoksia siirryttäessä lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille. Toimialojen välillä on suuria eroja siinä, millä vauhdilla työllistyminen tapahtuu sekä siinä, mille tasolle työllisyys vaikuttaisi asettuvan. Yhtä toimialaa lukuun ottamatta kaikkien toimialojen muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä aikavälillä. Ainoastaan paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen toimialalla työllistyneiden määrä vähenee ajan kuluessa.

Pidemmällä aikavälillä näytetään työllistyvän keskimääräistä paremmin samoilta toimialoilta kuin lyhyellä aikavälillä edellä. Heikointa työllistyminen tällä tarkasteluajanjaksolla puolestaan on em. paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen lisäksi painamisessa ja tallenteiden jäljentämisessä, sähkölaitteiden, elintarvikkeiden sekä kumi- ja muovituotteiden valmistuksessa. Erityisesti kahdelta ensimmäisenä

mainitulta toimialalta muutosturvan piiriin tulevien työllistymiseksi ei näytä löytyneen kovin tehokkaita väyliä/keinoja.

Toimialakohtaisia eroavuuksia on nähtävissä myös opiskelemaan lähtevien muutosturvalaisten suhteellisissa osuuksissa. Eniten opiskelemaan siirtyneitä on paimamisen ja tallenteiden jäljentämisen, tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistuksen, työllistämistoiminnan sekä kustannustoiminnan toimialan muutosturvalaisissa. Vähiten puolestaan opiskeluun on lähdetty sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistuksen, metallituotteiden valmistuksen, moottori-ajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistuksen, talonrakentamisen sekä erikoistuneen rakennustoiminnan toimialoilta.

TE-hallinnon edustajat ottivat myös kantaa työllistymiseen toimialojen näkökulmasta. Heidän näkökulmastaan pääsääntö toimialoittaisessa tarkastelussa näyttää olevan, että irtisanottaessa työntekijöitä aloilta, joissa on suhteellisen hyvä työllisyystilanne, irtisanotuille henkilöille löytyy uusi työ helpommin ja vähemmällä lisäkoulutustarpeella, usein jopa ilman lisäkoulutusta, kuin irtisanottaessa työntekijöitä toimialalta, jossa irtisanomisia on paljon ja muutos koskettaa toimialan työpaikkatarjontaa siten laajasti. Tällöin uudelleen kouluttautuminen, alan (ja toimialan) vaihtaminen on monesti edellytys ja ainakin paras keino päästä takaisin työelämään.

Työllistymisessä on myös eroja sen suhteen, mistä ammattiryhmistä muutosturvan piiriin on tultu (tarkastelussa mukana olleista yleisimmistä ammattiryhmistä). Lyhyellä aikavälillä parhaiten ovat työllistyneet opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat ja heikoiten puolestaan teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät. Kokonaisuudessaan ammattiryhmien väliset eroavuudet eivät ole niin suuria kuin toimialojen väliset erot. Näin ollen voidaan sanoa, että muutosturvalaisten työllistymisen kehittymisen eroja voidaan selittää paremmin toimialojen kuin ammattiryhmien kautta.

Yleispiirteinen havainto ammattiryhmäkohtaisessa tarkastelussa on toimialakohtaisen tarkastelun mukaisesti se, että palveluihin viittaavista ammattiryhmistä on työllistytty lyhyellä aikavälillä yleensä keskimääräistä paremmin/nopeammin. Toisaalta jos muutosturvan piiriin tulleet ovat työskennelleet valmistukseen viittaavissa ammateissa, eroavuudet työllistymisessä näiden tehtävien välillä eivät ole kovin suuria.

Koulutuksen näkökulma

Työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä eroja sen suhteen, millainen koulutustausta muutosturvan piiriin tulleilla henkilöillä on. Lyhyellä aikavälillä parhaiten ovat työllistyneet tradenomit ja insinöörit ja heikoiten puolestaan ovat työllistyneet alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaavat muutosturvalaiset. Edellä toteutettuihin toimialakohtaiseen tai ammattiryhmiin tarkasteluun verrattuna voidaan havaita, että erot työllistymisessä eivät ole koulutusalojen välillä aivan niin suuret kuin toimialoilla, mutta hajontaa syntyy enemmän työllistymisessä kuitenkin kuin ammattiryhmien sisällä.

Yleispiirteinen havainto muutosturvalaisten koulutustaustan vaikutuksesta on se, että ammattikorkeakoulututkinnon omaavat muutosturvalaiset työllistyvät lyhyellä aikavälillä yleensä selvästi keskimääräistä paremmin/nopeammin. Keskiasteen tutkinnon omaavien kohdalla voidaan puolestaan havaita, että se, miltä toimialalta tutkinto on, näyttää ratkaisevan enemmänkin työllistymisen tason lyhyellä aikavälillä. Keskiasteen tutkinnoissa tekniikan aloilta työllistytään heikommin kuin palvelualojen vastaavan tason tutkinnoista. Eli tässäkin kohtaa korostuvat palvelualat kuten aiemmin toimiala- ja ammattiryhmäkohtaisessa tarkastelussa.

Pidemmän aikavälin tarkastelu ei muuta suuntausta koulutustaustojen vaikutuksesta työllistymiseen. Erityisesti keskimääräistä paremmin työllistytään insinöörin (amk) ja tradenomin koulutustaustoilla. Heikoimmin puolestaan pidemmällä aikavälillä työllistytään muutosturvalaisten joukossa edelleen alemman perusasteen yleisivistävän koulutuksen koulutustaustalta. Tämä koulutustausta antaa selvästi heikoimmat lähtökohdat työllistymiselle, eikä ajan kuluminen näyttäisi nostavan työllistymisastetta merkittävämmän. Tästä joukosta myös siirrytään todella vähäisessä määrin opiskelemaan, ja sen sijaan eläkkeelle siirtyminen on suhteellisesti yleistä.

Alueellinen näkökulma

Alueellisesta näkökulmasta työllistymisessä on nähtävissä melko isoja eroja erityisesti lyhyellä aikavälillä muutosturvan piiriin tulemisesta kohderyhmällä. Tällä ajanjaksolla työllistyminen on parhainta Pohjanmaan, Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan ELY-keskusalueilla. Heikoimmin alueellisessa tarkastelussa lyhyen aikavälin työllistymisessä pärjäävät Satakunta ja Varsinais-Suomi. Uusimaa puolestaan edustaa tarkalleen keskimääräistä työllistymisen tahtia noin kuuden kuukauden tilanteessa muutosturvan piiriin tulemisesta.

Erot muutosturvalaisten työllistymisasteessa kutistuvat alueellisten erojen näkökulmasta siirryttäessä pidemmän aikavälin havaintoihin. Lisäksi kaikilla alueilla aika tekee tehtävänsä ja muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä aikavälillä kuin lyhyellä aikavälillä, eli työllistyneiden määrä kasvaa ajan kuluessa. Kun työllistymistä katsotaan kokonaisuudessaan tällä pidemmällä aikavälillä, asettuu suurin osa alueista muutosturvalaisten työllistymisasteeltaan noin viiden prosentin sisälle toisistaan (54–59 %). Ainoastaan Kaakkois-Suomi ja Keski-Suomi jäävät hie-man näistä alueista taakse (47 % ja 50 %). Lisäksi Pohjanmaa erottuu edukseen 61 prosentin työllistymislukemalla.

Tutkimuksen muun tiedonhankinnan pohjalta heräsi kysymys siitä, mikä on jalkautumisen vaikutus alueellisiin eroihin työllistymistuloksissa? Joitakin viitteitä on siitä, että jalkautumisella yrityksiin (ja/tai mahdollisuudella jalkautumiseen) olisi vaikutusta tuloksiin. Ainakin jalkautuminen yritysten henkilöstötasolle vaikuttaisi olevan vahvemmin käytössä olevana toimintatapana niillä alueilla, joilla työllistyminen on kohdejoukossa ollut nopeampaa. Tässä kohtaa on myös muistettava, että mahdollisuudet jalkautumiseen vaihtelevat alueittain ja asia on siten hyvin pitkälle myös resurssikysymys.

Ikänäkökulma

Iällä on vaikutusta myös muutosturvalaisten työllistymisasteeseen. Työllisten osuus on suurimmillaan nuoremmassa ikäluokassa. Eniten työllistyneitä on 25–29-vuotiaiden sekä 30–34-vuotiaiden joukossa. Sen sijaan, mitä vanhempiin muutosturvallaisiin tullaan, sitä harvemmat työllistyvät verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Selvä ero on nähtävissä työttömien määrässä erityisesti 60-vuotiaiden molemmin puolin. 35–39-vuotiaiden joukosta muutosturvallaiset siirtyvät puolestaan eniten opiskelijoiksi.

Sukupuolten näkökulma

Työllistyminen on hieman parempaa naisten joukossa. Naiset työllistyvät noin kolme prosenttia paremmin kuin miehet lyhyellä ajanjaksolla muutosturvan piiriin tulemisesta. Pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna tilanne kääntyy toisin päin, eli miehet työllistyvät noin neljä prosenttia naisia paremmin. Lyhyellä ajanjaksolla miehiä on selvästi enemmän työttömänä, mutta pidemmällä ajanjaksolla tämä ero kutistuu ja miehiä on noin kaksi prosenttia enemmän työttömänä. Naisten hieman huonompaa työllistymistilannetta näyttää selittävän opiskelu. Naiset ovat siirtyneet muutosturvalta selvästi useammin opiskelijoiksi.

Kansalaisuuden näkökulma

Työllistyminen ei eroa kansalaisuuden suhteen lyhyellä tarkastelujaksolla ja pidemmällä tarkasteluvälillä suomen kansalaisten työllistyminen osoittautuu hieman heikommaksi kuin muiden kansalaisuuksien yhteensä. Samansuuntaiset havainnot voidaan tehdä työttömyydestä, eli suomalaiset ovat hieman useammin työttöminä. Sama suuntaus jatkuu myös muutosturvalta opiskelemaan siirtymisessä, eli muiden kansallisuuksien joukosta on siirrytty hieman suuremmalla suhteellisella joukolla opiskelijoiksi. Suomen kansalaiset puolestaan eläköityvät useammin muutosturvalta.

Työkokemuksen näkökulma

Pitkä työkokemus ei takaa muutosturvallaisille parempaa työllistymistä. Alle viiden vuoden työkokemustaustan omaavat muutosturvallaiset ovat työllistyneet selvästi paremmin kuin pidemmän työkokemuksen omaavat muutosturvan piiriin tulleet.

Terveysrajoitusten näkökulma

Kokonaisuudessaan terveysrajoitteiset muutosturvallaiset työllistyvät terveitä keskimäärin hieman heikommin. Hengityselinten sairauksista kärsivien ryhmä on kaikkein lähimpänä muutosturvalaisten työllistymisastetta keskimäärin ja pidemmällä aikavälillä voidaan sanoa, että tämä ryhmä edustaa hyvin keskimääräistä työllistymistä terveetkin huomioiden. Pidemmällä aikavälillä työllistymisessä hyvin pärjäävä ryhmä on lisäksi ihon ja ihonalaiskudosten sairauksista kärsivien ryhmä. Tästä ryhmästä lähdetään opiskelijoiksi kaikkein eniten terveysrajoitteisten joukosta.

Vaikuttavuuteen vaikuttavia tekijöitä

Muutosturvan parissa työskentelevien TE-hallinnon edustajien näkökulmasta muutosturvalla on voitu edistää erityisesti ohjautumista koulutukseen paremmin kuin muutosturvan piiriin kuulumattomien kohdalla. Tärkeää tässä kohtaa on ollut muutosturvamalliin sisältyvä varhaisen vaiheen tiedonsaanti. Oikea tieto muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista riittävän aikaisessa vaiheessa jo irtisanomisaikana on yksi avaintekijä ohjautumisessa koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin toimiin. Tärkeässä osassa on suunnitelman teko, jossa yhdessä ammattilaisen kanssa kartoitetaan henkilön osaamista ja mahdollisuuksia. Tätä kautta saadaan huomioitua myös tärkeä yksilöllinen lähestymistapa. Lisäksi kouluttautumiseen saatu korkeampi työttömyysetuus on ollut merkittävä taustatekijä.

TE-hallinnon edustajat ovat tuoneet esille vaikuttavuutta parantavia tekijöitä myös vertailevalla näkökulmalla suhteessa muutosturvan piiriin kuulumattomiin henkilöihin. Tästä näkökulmasta muutosturvallaisille tarjotut taloudelliset kannusteet ovat järjestelmän vaikuttavuutta parantavista asioista ensisijaisimpia. Seuraavaksi nousee toimintatavan aktiivinen ja parhaimmillaan proaktiivinen luonne. Toimintamallin vaikuttavuuden taustalla on nähty myös monenkeskinen yhteistyö asian tiimoilta. Onnistuneena yhteistyötä pidettiin myös silloin, kun muutosturvasiantuntijat ovat jalkautuneet työpaikoille ja kun työnantajat ovat olleet tietoisia siitä, mitä TE-toimisto tekee ja miten se voi työtöntä tukea.

Suurin osa TE-hallinnon edustajista ei ole nähnyt erityisemmin vaikuttavuutta heikentäviä tekijöitä. Joitakin asioita kuitenkin nostettiin esille. Vaikuttavuutta on omalta osaltaan heikentänyt TE-hallinnon viimeaikaiset (jatkuviksi koetut) muutosprosessit ja niukoiksi nähdyt TE-toimistojen henkilöresurssit vastata muutosturvallisten palvelutarpeisiin riittävän yksilöllisellä tasolla. Alueellisten erojen todettiin myös vaikuttavan asiaan. Myös sillä on oma vaikutuksensa, että muutosturvaa ei ole nähty kaikissa tapauksissa TE-toimiston antamien palveluiden näkökulmasta mitenkään erillisenä palveluna, eikä muutosturvallisiin sellaisissa tapauksissa ole kohdistettu välttämättä tilanteen vaativaa huomiota. Lisäksi mm. ikääntyneiden irtisanottujen työllistämisen haasteellisuus sekä henkilöiden terveydelliset rajoitteet nähtiin vaikuttavuutta heikentäviksi tekijöiksi.

TE-hallinnon edustajilta saatiin hyviä ehdotuksia sellaisten asiakasryhmien työllistymisen parantamiseksi, joiden työllistymiseen muutosturva ei näyttäisi purevan. Ikääntyneiden ja eläkeikää lähestyvien henkilöiden kohdalla peräänkuulutettiin yleistä asennemuutosta ja valistusta siitä, että ihmiset eivät eläkeiän kynnyksellä ole vielä ns. kehäraakkeja. Koulutuksen osalta ikääntyneille haluttiin kevennettyä oppisopimuskoulutusta. Sen lisäksi kaivattiin konkreettisia toimia työelämän laadun parantamiseksi siten, että ikääntyviä tuettaisiin jaksamaan työelämässä. Esimerkkinä mainittiin nykyistä paremmat mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä ja sen rinnalla nauttia osa-aikaeläkettä.

Henkilöille, joilla on heikko koulutustaso ja jotka ovat siitä huolimatta pystyneet tekemään pitkän työuran (ja jotka usein ovat myös työnhakijoiden iäkkäämmästä päästä), nähtiin tarpeelliseksi uudelleen koulutus.

TOIMINTAMALLIN TOIMIVUUS

Toimintamallin toimivuus suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Muutosturvaan kuuluvat, työnantajien velvollisuuksiin irtisanomistilanteissa liittyvät asiat sujuvat TE-hallinnon edustajien näkökulmasta vaihtelevasti. Ilmoituksen antamisen yt-neuvotteluista TE-toimistoille koetaan yleensä sujuvan hyvin, kun taas työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman antamiseen ja työnantajan tiedottamisvelvollisuuteen liittyy monien vastaajien mielestä ongelmia. Pienten yritysten kohdalla on yleensä enemmän ongelmia, mikä johtuu tietämättömyydestä, välinpitämättömyydestä, huonosta tiedonkulusta ja resurssien puutteesta.

TE-toimistojen tehtäviin ja työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseen liittyvät asiat toimivat puolestaan muutosturvassa varsin hyvin. Erityisen hyvin toteutuneina pidettiin TE-toimistojen infotilaisuuksia. Eniten ongelmia liittyi koulutuksen hankintaan ja kohdentamiseen. Hankintaprosessien monimutkaisuus vähentää yhteishankintakoulutusten toteuttamista. Resurssien puute näkyy henkilökohtaisen palvelun riittämättömänä määränä.

Työntekijöihin liittyvät asiat muutosturvassa sujuvat vastaajien mielestä hyvin. Osa-alueista työllistämissuunnitelman laatiminen ja muutosturvan piiriin kuuluminen edellytykset ovat toteutuneet parhaimmin. Työllistämisvapaan rajallinen käyttö osassa yrityksistä nostettiin esiin ongelmana.

Muutosturvan laajentamista koskemaan myös lomautettuja suurin osa piti onnistuneena ratkaisuna. Muutosturvan on nähty toteutuneen parhaimmin tuotannollistaloudellisista syistä irtisanottujen kohdalla ja hyvin myös toistaiseksi lomautetuilla. Määräaikaisesti lomautettujen osalta muutosturvan on nähty toteutuneen puolestaan osin huonosti. Vastaajat kokivat, että tiedonkulkuun muutosturvasta liittyy ongelmia. Kaikki eivät saa tietoa työnantajalta siitä, että he kuuluvat muutosturvan piiriin. Myöskään TE-toimistoissa ei aina huomata, että asiakas on oikeutettu muutosturvaan.

Enemmistö TE-toimiston vastaajista koki, että he tekevät muutosturvassa tarpeeksi yhteistyötä oman alueensa TE-toimistojen kanssa ja yhteistyö on enimmäkseen riittävää ELY-keskuksen, TEM:n, uusyrityskeskusten, oppilaitosten ja alueen elinkeinoyhtiöiden kanssa. Osa vastaajista on sitä mieltä, että yhteistyötä voisi lisätä TEM-konsernin yrityspalvelujen (Finnveran ja Tekesin), alueen kuntien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Vastauksissa korostettiin jatkuvan yhteistyön tärkeyttä.

Muutosturvan tavoitteita vastaajat pitivät pääosin hyvin tai erittäin hyvin toteutuneina. Yhteistyö on tehostunut ja työnhakijoiden mahdollisuudet ovat parantuneet. Uuden yritystoiminnan syntymiseen muutostilanteissa liittyy vielä haasteita.

Onnistumisia muutosturvassa saavutetaan yleensä kun sitä päästään toteuttamaan yrityksessä mahdollisimman pian yt-tilanteen julkistamisen jälkeen. Yrityksen oikeaa asennetta ja tahtoa toimia henkilöstön parhaaksi pidetään olennaisena. Yhteistä näille onnistumisille oli se, että muutosturvan avulla isojakin alueellisia rakennemuutoksia oli pystytty hoitamaan niin, että suuri osa työttömäksi jääneistä

oli löytänyt töitä tai opiskelupaikan. Toimiminen pienten ja keskisuurten yritysten kanssa nähtiin monesti ongelmalliseksi, koska niissä ei ole henkilöstö- tai muita resursseja näihin tilanteisiin.

Muutosturva alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä

Muutosturvan toimintamallin kytkeytymisestä elinkeinojen kehittämiseen ei saatu TE-hallinnon kyselyn mukaan kovin hyviä tuloksia. Asiaa vahvistivat TE-hallinnon haastattelut. Muutosturva on joillain alueilla melko erillään elinkeinotoiminnasta. Suuremmissa irtisanomisissa on yleensä saatu nopeasti koottua rakennemuutos-työryhmä muutosturvan toteuttamiseksi. Näissä tilanteissa on kertynyt käytännön osaamista ja valmiuksia sekä kokemuksia yhteistyöstä. Haastatteluissa tuli esiin, että suuria rakennemuutoksia kokeneilla alueilla on parhaimmat valmiudet myös vastaisuuden varalle. Kehittämisehdotuksina tuotiin esiin tiiviimpi yhteistyö alueellisten toimijoiden välillä. Ennakoinnin kautta voidaan saada tietoa tulevaisuuden tarpeista. Muutosturvan tunnettavuutta tulisi edelleen parantaa. Muutosturvassa tulisi olla yrittäjyysvaihtoehtojen tukeminen vahvemmin mukana. Palautteen antajat olivat sitä mieltä, että muutosturvan toimintamallin niin kuin muidenkin TE-toimistojen prosessien tulisi kytkeytyä hyvin alueen kehittämiseen. Muutosturvan toimintamallin kehittämisessä on pitkälti kyse rahasta: malli olisi toimiva jos sen toteuttamiseen olisi enemmän toimijoita.

Muutosturvan toimintamallia pidettiin hyvänä tai kohtalaisena välineenä äkillisten muutosten hallinnassa ja alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin hallinnassa. Liittyen muutosturvan konkreettiseen toimintaan rakennemuutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä todettiin sen soveltuvan lyhyen tähtäimen ennakointiin, koska malli voi paljastaa kipuilevia ja toimintaansa uusintavia toimialoja. Se voi myös auttaa näkemään hiljaisia signaaleja muuttuvista työvoimatarpeista. Malli soveltuu myös koulutuksen ennakointiin, koska toimialojen muutokset voivat vaikuttaa seuraavan vuoden työvoimapolitiittisten koulutusten suunnitteluun.

Eroavuudet toimintamallin toimivuudessa

Suuri osa muutosturvan parissa toimivista TE-hallinnon edustajista on nähnyt, että muutosturvan toimintamallin toimivuudessa on alueellisia eroja. Alueellisten erojen on sanottu johtuvan pitkälti erilaisista toimintakulttuureista. TE-toimistoilla on erilaisia palvelumalleja. Osa toimistoista toteuttaa muutosturvaa minimivaatimuksin kun taas osa kehittää uusia tuotteita ja palveluja. Toimistoilla on myös erilaisia resursseja käytössään. Osa muutosturva-asiantuntijoista tekee pelkästään muutosturvatyötä, kun taas osa toteuttaa muutosturvaa muiden tehtävien rinnalla. Toiminta-alueen laajuus tuottaa myös eroja, sillä laajemmalla alueella muutosturva-asiantuntijalla on vähemmän tietoa irtisanottujen tarpeista. Ongelmaksi on koettu se, etteivät muutosturva-asiantuntijat aina pääse osallistumaan työryhmiin, joissa asioista päätetään, eikä tieto kulje aina johdolta alaspäin.

Yritysten sisäisillä käytännöillä on eroja muutosturvaan oikeutettujen asioiden selvittämisessä ja päätöksenteossa. TE-hallinnon edustajien palautteissa todetaan yrityskulttuurilla olevan merkitystä, sillä jokainen yritys on erilainen. Pienissä yrityksissä osaaminen on yleensä heikompaa, sillä niissä ei useimmiten ole henkilötöasioihin erikoistunutta henkilöä. Yrityksistä puuttuu tietoa erilaisista mahdollisuuksista irtisanomis- tai lomautustilanteissa, minkä ohella ne eivät tunne kaikkia TE-toimistojen palveluja. Ongelma on myös se, että yritykset paljastavat tilanteensa vasta viime hetkellä, mikä tuo haastetta TE-toimistoille.

Esitetyt kehittämissäkökulmia

Palveluprosessin suurin kehittämistarve liittyy TE-hallinnon näkökulmasta resursseihin. Kohtuullisen suuri osa TE-hallinnon edustajista on nostanut esille tavalla tai toisella resurssien puutteen. Tämä haaste on erityisesti ajankäytöllinen, sillä muutosturvahenkilöstö hoitaa useimmiten myös muita tehtäviä muutosturvaan liittyvien tehtävien ohella, mikä aiheuttaa tilanteen, jossa ei koeta pystyttävän palvelemaan asiakkaita muutosturvatilanteiden edellyttämällä tavalla.

Toiseksi yleisimmin esille nostettu kehittämistarve liittyy pyrkimykseen päästä ennakoivampaan palvelumalliin. Kaikkea toimintaa, mikä edesauttaa mahdollisuutta päästä tukemaan yrityksiä muutosturvatilanteissa mahdollisimman pian, pidetään tavoiteltavana. Tähän tilanteeseen pääsemiseen on erilaisia esteitä mm. edellä mainitun resurssipulan lisäksi yritysten oma suhtautuminen asiaan ja tiedottamiseen liittyvät asiat.

Tarve ennakoivampaan muutosturvan palvelumalliin tulee selkeästi esiin aineistosta. Ennakoivuus voi toteutua jo ennen yt-neuvotteluja, mikäli tieto tulossa olevista neuvotteluista saadaan TE-toimistoon hyvissä ajoin ja yritykseltä löytyy halua ja oikeaa asennetta asiaan paneutumiseen. Taustalla merkittävässä roolissa on alueen toimijoiden yhteistyö. Jos yhteistyö on säännöllistä, luottamuksellista ja toimii hyvin, ”valmiusr ryhmä” on jo koossa yrityksen muutosturvatarpeita varten. Mahdollisesti ryhmän toiminta on jo hioutunut aikaisemmissa muutosturvatilanteissa. Myös luottamuksellinen tieto alueen yrityksistä ja yritysverkostoista on tärkeää.

Ennakoivamman palvelumallin rajoitteita ovat tietämättömyys, yhteistyökyvyttömyys ja heikot kumppaniverkostot. Jos yrityksen yt-neuvotteluista saadaan tieto vasta viime hetkellä, muutosturvan toteutus on aluksi lähinnä tulipalojen samuttamista. Yrityksen tilanteesta ei mahdollisesti ole saatu taustatietoa ja saattaa olla, ettei yritysjohton asenne muutosturvaan ole kovin myönteinen. Mahdollisesti perustiedot muutosturvasta ovat puutteelliset. Tällöin muutosturvan toteuttaminen on hankalaa. Jos toimijoiden yhteistyö alueella on satunnaista, on vaikeaa saada nopeasti aikaan hyvin toimiva muutosturvaryhmä.

1 Johdanto

1.1 Tausta

Muutosturvan² toimintamalli on luotu edistämään mahdollisimman joustavaa työstä työhön siirtymistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvissa irtisanomisten yhteydessä. Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena on siten nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan toimintamalli otettiin käyttöön vuonna 2005 ja sitä laajennettiin vuonna 2009 koskemaan entistä paremmin myös määräaikaisessa työsuhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita.

Toimintamalli sisältää irtisanotun palkallisen vapaan uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunutta tiedotusta, henkilöstön kanssa tehtävän työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman ja työ- ja elinkeinotoimistossa laadittavan työllistymissuunnitelman. Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen tapahtuu tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella. Muutosturvan piirissä ovat myös määräaikaisessa työsuhteessa olleet, jos työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä kolme vuotta tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai jos henkilön työsuhde on päättynyt määräaikaisuuden vuoksi ja hänelle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien työssä yhteensä vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymistä edeltäneiden seitsemän vuoden aikana.

Lomautetut pääsevät muutosturvan piiriin, mikäli

- henkilö lomautetaan vähintään 180 päiväksi tai toteutunut lomautus yhdessä sitä välittömästi seuraavan uuden lomautuksen kanssa tulisi kestäväksi vähintään 180 päivää ja hänellä on lomautusilmoituksen saadessaan vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajan työssä,
- henkilö on ollut lomautettuna yhdenjaksoisesti 180 päivää ja hänellä on tällöin vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajan työssä tai
- henkilö irtisanoutuu itse lomautuksen kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää ja hänellä on kolmen vuoden työhistoria saman tai eri työnantajan työssä.

Työntekijä katsotaan lomautetuksi vähintään 180 kalenteripäiväksi myös silloin, kun lomautuksen kestoksi on lomautusilmoituksessa merkitty ”toistaiseksi”, ellei lomautuksen arvioida kestävän alle 180 kalenteripäivää.

2 Luvun kirjoittamisessa on käytetty lähteenä työvoimahallinnon internet-sivustoa (www.mol.fi)

Irtisanotulla:

- on oikeus palkalliseen vapaaseen irtisanomisaikana hakiessaan töitä, osallistuessaan työllistymissuunnitelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus määräytyy työsuhteen keston mukaan (5-20 päivää). Vapaasta ei saa aiheutua merkittävää haittaa yritykselle ja siitä on ilmoitettava työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.
- on oikeus työ- ja elinkeinotoimiston kanssa yhteistyössä tehtävään henkilökohtaiseen työllistymissuunnitelmaan. Suunnitelmassa sovitaan omatoimista työnhausta ja sen tukemisesta sekä julkisen työvoimapalvelun toimenpiteistä, joilla parhaiten edistetään työnhakijan pikaista ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.
- Muutosturvan piiriin kuuluvalla on mahdollisuus saada työttömäksi jäätyään muutosturvan ansio-osaa tai peruspäivärahan muutosturvallisää tiettyjen työllistymissuunnitelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta ja rajoitetusti palveluiden väliseltä ajalta. Muutosturvan ansio-osan tai peruspäivärahan muutosturvallisen edellytyksenä on, että henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahaan. Maksetaan enintään 200 päivän ajalta työttömyyspäivärahan korotuksena, jos palvelusta on sovittu henkilökohtaisessa työllistymissuunnitelmassa.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa irtisanottujen työsuhteen päättymisestä työ- ja elinkeinotoimistoon ja tiedottaa työntekijöille heidän oikeuksistaan muutosturvaan. Vähintään 10 henkilön irtisanomisissa työnantaja tekee henkilöstön kanssa toimintasuunnitelman ja alle kymmenen henkilön irtisanomisissa esittää toimintaperiaatteet irtisanomisajan tukipalveluista.

Laadittaessa työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa sekä selvittäessä irtisanottavien palvelumahdollisuuksia, muutosturvatilanteissa on käytettävissä mm. seuraavia työ- ja elinkeinotoimiston palveluita:

- Inforyhmät uusille työnhakijoille
- Työnhakupalvelut verkkopalveluna
- Henkilökohtainen hakupalvelu
- Työllistymissuunnitelma
- Maksullisten palvelujen sisällyttäminen työllistymissuunnitelmaan
- Työvoimakoulutus
- Työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamat muut palvelut
- Uudelleensijoittumisvalmennus työhallinnon maksullisena palveluna
- Erillisprojektin käynnistäminen suuressa irtisanomistilanteessa

Muutosturvan seurantatietojen 2005-2013 mukaan muutosturvan piiriin kuuluvia henkilöitä on ollut noin 98 000 muutosturvan voimaantulosta lähtien (TEM, tilanne 31.8.2013). Tämä seuranta kattaa vähintään 10 henkilöä koskevat muutosturvatilanteet, joten todellinen muutosturvaan oikeutettujen määrä on vielä tätä huomattavasti suurempi. Tiedot alle 10 hengen irtisanomistilanteista eivät olleet saatavilla, joten todellista kokonaismäärää ei voida tässä esittää.

2 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tietopohja

2.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen lähtökohtana on työ- ja elinkeinoministeriön 27.8.2012 päivätty tarjouspyyntö, jossa kuvataan muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskevan tutkimuksen tavoitteita ja tehtäviä seuraavasti.

Tutkimuksen tavoitteena on arvioida muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta. Tutkimuksessa analysoidaan vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksessa analysoidaan muutosturvan toimivuuteen liittyviä samankaltaisuuksia ja eroja työ- ja elinkeinotoimistojen, alueella harjoitettavan elinkeinojen kehittämistyön, verkostoyhteistyön ja yrityksen sisäisten toimintatapojen välillä. On todettu tärkeäksi, että muutosturvan toimintamallin vahvuudet, heikkoudet ja kehittämistarpeet nousevat tutkimuksen johtopäätöksissä selkeästi esiin.

Keskeiset tutkimuskysymykset liittyvät muutosturvan vaikuttavuuteen ja toimivuuteen seuraavasti:

1. Tutkimuksessa selvitetään muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta työllistymisen ja työ- ja elinkeinohallinnon aktiivitoimenpiteisiin osallistumisen ja niiden jälkeisen työllistymisen osalta. Vaikuttavuutta ei ole seurattu erikseen muutosturvan toimintamallin osalta työ- ja elinkeinoministeriössä, joten tutkimuksen avulla kysymykseen saadaan tarpeellista tietoa. Vaikuttavuustiedot tutkitaan erikseen kaikissa muutosturvan piiriin kuuluvissa ryhmissä. Muutosturvan piiriin kuulumisen perusteena voi olla joku seuraavista:
 - a. tuotannollis-taloudelliset syyt,
 - b. määräaikaisuus (5 vuotta 7 vuoden aikana),
 - c. määräaikaisuus (3 vuotta sama työnantaja),
 - d. määräaikaisuus (sama työnantaja 36 kk 42 kk:n aikana)
 - e. lomautus määräaikaisesti 180 päivää,
 - f. lomautus toistaiseksi tai
 - g. oma pyyntö 200 lomautuksen jälkeen.

Muutosturvan toimintamallin laajennusta lomautettuihin ja määräaikaisiin henkilöihin heinäkuun alusta 2009 alkaen arvioidaan samassa yhteydessä erilliskysymyksenä. Vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä tulee tarkastella laajasti. Mahdollisia vaikuttavuuden eroja tarkasteltaessa selittävinä tekijöinä tulee tarkastella esim. muutosturvan piiriin kuulumisen peruste ja toimiala, jolta irtisanominen on tapahtunut. Vertailuryhmän käyttö vaikuttavuustietojen osalta on tarpeen.

Tutkimuksessa vastataan mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on ollut muutosturvan toimintamallin vaikutus muutosturvan piiriin kuuluvien työllistymiseen uuteen palkkatyöhön ja yrittäjyyteen, koulutukseen ja muihin aktiivitoimiin osallistumiseen?
 - Onko muutosturva edistänyt kohdejoukon työllistymistä ja miten nopeasti työllistyminen on tapahtunut?
 - Miten eri muutosturvan piiriin kuuluvien eri ryhmien työllistyminen eroaa toisistaan?
 - Onko muutosturvan toimintamallin laajennus lomautettuihin ja määräaikaikaisiin ollut perusteltua vaikuttavuustietojen valossa?
 - Mitkä asiat ovat heikentäneet ja parantaneet vaikuttavuutta eri muutosturvan piiriin kuuluvien ryhmien osalta verrattuna muutosturvan piiriin kuulumattomiin henkilöihin?
2. Tutkimuksessa arvioidaan muutosturvan toimintamallin toimivuutta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Lisäksi muutosturvan toimivuutta tarkastellaan erityisesti alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä. Työ- ja elinkeinotoimistojen toimintatapojen väliset erot, yrityksen sisäiset käytännöt ja muutosturvan toimintamallin kytkentä laajempaan alueen elinkeinojen kehitystyöhön tulee arvioida muutosturvan toimintamallin toimivuutta analysoidessa. Johtopäätöksissä esitetään, mitä osa-alueita käytännössä pitäisi kehittää, jotta muutosturva palvelisi entistä enemmän muutoksen hallinnan välineenä. Kysymystä arvioidaan yritysten, työntekijöiden, TE-toimistojen ja verkostoyhteistyön näkökulmasta.

Tutkimuksessa vastataan mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Toimiiko muutosturvan toimintamalli alun perin vuonna 2005 voimaan astuneen ja vuonna 2009 laajennetun toimintamallin tavoitteiden mukaisesti?
- Onko muutosturvan toimintamallin toimivuudessa alueellisia eroja? Mitkä asiat selittävät mahdollisia eroja? Selittävätkö esim. TE-toimistojen erilaiset toimintatavat tai yritysten sisäiset käytännöt muutosturvan toimivuuden eroja?
- Miten muutosturvan toimintamalli toimii konkreettisesti rakennemuutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä ja miten sitä tulisi kehittää? Millä tavoin muutosturvan toimintamallin toimivuutta ja vaikuttavuutta voidaan parantaa kytkemällä se vahvemmin osaksi alueiden elinkeinojen kehitystyötä?

2.2 Tutkimusta ohjaava ajattelutapa

Työssä noudatettiin taustalla muutamia keskeisiä ohjaavia ajattelutapoja. Seuraavissa kappaleissa on esitetty näistä keskeisimmät, jotka koskettavat erityisesti tutkimuksen omaa tiedonhankintaa.

Triangulaatio

Tutkimuksessa käytettiin ns. monitaho- ja monimenetelmänäkökulmaa eli triangulaatiota. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistojen ja tiedonkeruun, analyysin ja metodologian sekä kohderyhmien suhteen käytettiin useita eri menetelmiä ja arviointikysymyksiä tarkasteltiin useiden eri osallisten näkökulmasta. Rinnakkaisten menetelmien ja aineistojen käyttäminen parantaa arvioinnin luotettavuutta, kun sama johdopäätös voidaan saavuttaa useilla eri lähestymistavoilla.

Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Oleellisen tutkimusaineiston muodostivat rekisteri- ja tilastoaineistot. Lisäksi tutkimuksen omaa tiedonhankintaa kohdistettiin te-hallinnon edustajiin, keskusjärjestötahojen edustajiin, kehittämissyhtiöiden ja yrityspalveluita edustavien tahojen edustajiin sekä muutosturvan toimintamallista kokemusta omaaviin muutamaan organisaatioon/yritykseen.

Summatiivinen ja formatiivinen näkökulma

Toiminnan onnistuneisuutta jälkikäteen tarkasteltaessa kyseessä on ns. **summatiivinen** näkökulma. Tässä näkökulmassa kiinnitetään huomio toiminnan kautta aikaan saatuihin tuloksiin ja vaikutuksiin. Syitä tulosten saavuttamiseen ja saavuttamattomuuteen ei kuitenkaan voida ymmärtää, ellei tutkita prosesseja, toimeenpanoa, jonka kautta tulokset ja vaikutukset ovat syntyneet.

Selvittämisen kohteina voivat summatiivisessa näkökulmassa toki olla pelkästään saavutetut tulokset ja vaikutukset, joita mitataan erityisillä tulos- ja vaikutusindikaattoreilla. Tällöin saadaan kuva siitä, mitä tuloksia ja vaikutuksia on saavutettu sekä siitä, miten hyvin tavoitteeksi asetettuja tuloksia ja vaikutuksia on saavutettu. Tulosten mittaaminen ei kuitenkaan kerro mitään siitä, miksi mainitun kaltaisiin tuloksiin ja vaikutuksiin on päästy tai miksi tulokset ja vaikutukset ovat jääneet joiltakin osin saavuttamatta. Vastauksia näihin miksi-kysymyksiin saadaan ainoastaan prosesseja analysoimalla. Tällöin puhutaan **formatiivisesta** näkökulmasta. Jos selvityksessä pitäydytään saavutettujen tulosten ja vaikutusten analysointiin ilman lopputulosten taustalla olevien syntyprosessien analysointia, jäädytään toiminnan analysoinnissa pinnalliselle kuvauksen tasolle eikä edistetä tyydyttävästi syiden ymmärtämistä ja kollektiivista oppimista. Kollektiivisen oppimisen tukemisen tulee olla tutkimuksen tavoitteena. Näin ollen muutosturvan toimintamallin tutkimuksen tulee antaa palautetta toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden lisäksi myös toimintamalliin liittyvien prosessin sujuvuudesta.

Toiminnan hallinta

Tutkimuksessa katsotaan, miten oikeaan osuneita toiminnan eri vaiheissa tehdyt toimenpiteet ovat olleet. Tutkimuksen viitekehyksen mukaisesti **kohteena** yleensä ovat:

- Toiminnan relevanssi (muutosturvan toimintamallin lähtökohdat, tavoitteet, keinot ja ohjaus)
 - Tehdäänkö oikeita asioita?
- Toiminnan toteutusprosessi (toiminta)
 - Tehdäänkö asioita oikein?
- Toiminnan tavoitteiden toteutuminen (tuloksellisuus, vaikuttavuus ja tehokkuus)
 - Onko saatu aikaan tavoiteltuja asioita?
 - Onko toimittu tehokkaasti?
 - Mitä tulee tehdä jatkoa ajatellen? Kehittämissuosituksset.

2.3 Tutkimuksen tietopohja

Tutkimus aloitettiin joulukuussa 2012 tilaajan kanssa tehdyn sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Työtä varten haettiin työ- ja elinkeinoministeriöstä lupaa käyttää työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) luovutettavia tietoja kohderyhmän henkilöistä. Lupa myönnettiin tammikuussa 2013. Tämän jälkeen edettiin URA-aineistosta tehtäviin muutosturvalaisten poimintaan. Otannan toteuttamista suunniteltiin yhteistyössä tilaajan edustajien sekä Aluehallinnon tietohallintopalveluyksikön (AHTI) asiantuntijoiden kanssa. Yhteistyö oli hyvin oleellista, sillä tutkijoilla ei ollut pääsyä URA-järjestelmään, eikä siten tarkkaa tietoa järjestelmän antamista mahdollisuuksista ja rajoitteista tutkimuksen tiedonhankinnan näkökulmasta. Tilaajan edustajien kanssa käytiin useita keskusteluita otannasta ja sen sisällöstä, ja sitä kautta saatiin arvokasta tietoa tutkimuksen toteuttamiseksi.

AHTI-yksiköltä pyydettiin URA-järjestelmästä tiedot vuosina 2010 ja 2011 muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä erilaisine tietoineen. Lisäksi vertailuryhmäksi valittiin ennen muutosturvan laajennusta muutosturvan piirissä ollut ryhmä. Näin ollen vertailuryhmäksi valikoitui vuonna 2008 muutosturvan piiriin tulleet URA-järjestelmästä. Tarkemmin ottaen URA-järjestelmän tiedot saatiin henkilöiden kartoituskorttien kautta, jolloin tietoihin liittyi myös muutosturvan piiriin tulemisen päivämäärä ja muutosturvan piiriin tulemisen peruste (muutosturvakoodi). Nämä tiedot oli oleellista saada liitettyä mukaan aineistoon, jotta aineistoa voitiin käsitellä tutkimuskysymysten edellyttämällä tavalla. Seuraavassa on esillä poiminnan lopputuloksena saadut määrät muutosturvan piiriin kuuluvista henkilöistä vuosittain.

- Vuosi 2008: 1 403 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä
- Vuosi 2010: 33 253 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä
- Vuosi 2011: 23 634 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä

Oleellista tässä kohtaa on huomata se, että kyseessä on poiminta/otos muutosturvan piiriin kuuluneista henkilöistä, eivätkä lukemat kuvaa välttämättä muutosturvan piiriin tulleita henkilöitä kokonaan ko. vuosina. Erityisesti vuoden 2008 tietojen osalta kyseessä on otos, sillä URA-järjestelmään on lisätty kartoituskortin kentät vasta vuoden vaihteessa 2009/2010, ja näitä tietoja on takautuvasti merkitty siten vuoden 2008 osalta. Tämä voi selittää sen, että muutosturvalaisten kokonaismäärä jää tämän vuoden osalta selvästi todellista pienemmäksi. Vuosien 2010 ja 2011 tietojen pitäisi käytännössä olla ko. vuosien kokonaismäärät. Tutkimuksen tekemisen yhteydessä tuli esille haasteita muutosturvalaisten tilastoimisessa. Tilastoinnissa käytettäviin suunnitelmalajeihin on tullut muutoksia vuoden 2010 huhtikuussa. Tätä ajankohtaa ennen työnhakusuunnitelmissa oli eroteltu työllistämishjelmat, yksiköidyt sekä uudistetut yksilöidyt työnhakusuunnitelmat. Työllistymishjelmat nimenomaan kuvasivat muutosturvan piiriin tulleita. Muutoksen jälkeen tilastoinnissa on käytetty työllistymissuunnitelmatietoja, joissa haasteena on se, että siinä on mukana muitakin kuin muutosturvan piiriin tulleita. Muutosturvalaisia ei siten voida enää välttämättä erottamaan tästä joukosta. Tämä selittänee sen, että muutosturvan piiriin vuosina 2010 ja 2011 kuuluvista henkilöistä voi tulla erilaisia kokonaismääriä otantoja tehtäessä. Tämän tutkimuksen kannalta sillä ei ollut merkitystä, onko kyseessä kokonaismäärä vai otanta muutosturvalaisia, vaan pääasia oli, että tarkasteluun valitut tapaukset olivat relevantteja ja niitä oli riittävästi havaintojen tekemiseen. Joka tapauksessa on selvää, että isostakin määrästä tapauksia ei aina välttämättä löydy riittävästi havaintoja pienempiä ilmiöitä kuvaamaan.

Samanaikaisesti URA-aineiston hankkimisen kanssa edettiin myös tuloksellisuusaineiston hankinnassa. Melko alkuvaiheessa oli jo selvää, että URA-aineiston avulla ei päästä pureutumaan muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden tulostietoihin, eli siihen, miten he olivat mm. työllistyneet. Lisäksi URA-tietoon tukeutuminen ei olisi mahdollistanut vertailtavuutta muihin mahdollisiin relevantteihin aineistoihin. Tätä tuloksellisuustietoa lähdettiin hakemaan tutkimuksessa suunnitelman mukaan Tilastokeskuksen henkilökohtaistetusta tilastoaineistosta. Alustavaa suunnitelmaa jouduttiin tarkentamaan yhdessä tilaajan kanssa, kun ilmeni, ettei tämän alun perin hankittavaksi ja käytettäväksi aiotun Tilastokeskuksen aineiston käyttö ollut mahdollista, koska Tilastokeskus ei sitä pysty toimittamaan selvityksen vaatimassa aikataulussa. Tämän jälkeen ratkaisuksi löytyi Tilastokeskuksen päätoimisuusaineisto, jonka Tilastokeskus lupasi ja pystyi toimittamaan tutkimuksen vielä mahdollistavassa aikataulussa tutkijoille elokuun 2013 puoleen väliin mennessä. Tämä päätoimisuustieto saatiin yhdistettynä URA-tietoihin elokuun loppupuolella.

Tilastokeskuksen tilastotieto oli luonteeltaan päätoimisuustieto, joka kertoo henkilöiden päätoimisuuden vuoden viimeisen viikon kohdalla. Lisäksi ammattiasematiedon avulla voitiin erotella yrittäjät palkansaaajista. Tilastokeskus suoritti aineistolle jokaisesta tarkasteluvuodesta 90 % satunnaisotoksen, jotta henkilöt eivät ole jäljitettävissä enää aineistosta. Näin ollen tarkasteluun saatiin lopulta seuraavat määrät muutosturvan piiriin kuuluvia henkilöitä:

- Vuosi 2008: 1 262 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä
- Vuosi 2010: 29 841 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä
- Vuosi 2011: 21 225 muutosturvan piiriin kuuluvaa henkilöä

Tilastokeskuksen päätoimisuustiedon käyttöön liittyi myös tutkimuksen tekemisen näkökulmasta rajoitteita. Tietojen jäljitettävyyden eliminoimiseksi useita URA-aineiston tietoja oli karkeistettu Tilastokeskuksesta toimitetussa aineistossa, mm. TE-toimistotieto muuttui ELY-keskustason tiedoksi, muut kansalaisuudet yhdeksi ryhmäksi, muutosturvapäivämäärä muutosturvakuukaudeksi (muutosturvan piirin tulemisen osoittava), koulutuskoodi 3-numerotasolle ja ylipäänsä alle viiden havainnon luokat oli merkitty tyhjiksi. Tilastokeskuksen kautta aineistoon saatiin liitettyä myös ammattikoodit 2-numerotasolla, toimialatieto 2-numerotasolla, tietoa toimenpitein sijoitetuista sekä työvoimakoulutuksissa olleista muutosturvalaisista. Nämä tiedot antoivat kokonaisuudessaan hyvät lähtökohdat arvioida muutosturvan piiriin tulneiden henkilöiden sijoittumista ja siten muutosturvan tuloksellisuutta.

Tutkimuksen toteuttamiseen liittyi myös rajoitteita nettovaikutusten tunnistamisen näkökulmasta. Työllisyysvaikutuksien tarkasteluun liittyy erilaisia ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat osaltaan työllisyyden nettovaikutuksien osoittamiseen. Työllisyyden nettovaikutukset koostuvat suorista ja välillisistä vaikutuksista sekä työvoiman kysyntä- ja tarjontavaikutuksista ja myös työmarkkinoiden tasapainovaikutuksista. Nettovaikutusten arvioinnissa tulisi pyrkiä ottamaan huomioon myös ei-aiotujen sivuvaikutusten laajuus. Sivuvaikutusten päämuodot ovat työmarkkinavuoto (mitä olisi tapahtunut ilmankin politiikkatoimea), syrjäyttämisaikutus (politiikka-toimen kohderyhmään kuuluvat syrjäyttävät esim. rekrytoinnissa muita) ja korvausvaikutus eli substituutio (kohderyhmään kuuluvat korvaavat toisia työntekijöitä tai muuta tuotantoa samassa tai kilpailevissa yrityksissä). Tässä tutkimuksessa käytössä ollut aineisto ei antanut mahdollisuutta havainnoida työllisyysvaikutusten nettovaikutuksia. Vertailua ei voitu siten tehdä suhteessa siihen, miten tämä muutosturvalaisten ryhmä olisi työllistynyt tai edennyt ilman muutosturvaa. Muutosturvan luonteeseen liittyy pyrkimys vaikuttaa työvoiman tarjontaan ja kohtaantoon. Lisäksi sivuvaikutuksia kuten työmarkkinavuotoa liittyy myös tähän kohderyhmään, mutta näiden havainnointiin ei tutkimuksessa ollut myöskään mahdollisuuksia.

Tutkimuksen vertailuryhmä olisi ideaalitulanteessa ollut muutosturvaan oikeutettujen henkilöiden ryhmä, mutta jotka eivät jostain syystä käytä muutosturvaa. Tällöin puhuttaisiin samanlaista lähtökohdistä tulleista henkilöistä mm. työllistymisen edellytysten näkökulmasta. Tällaista vertailuryhmää ei ollut rekistereistä mahdollista tavoittaa, joten tutkimuksessa pyrittiin löytämään muu paras mahdollinen vertailuryhmä, joista olisi saatavissa rekisteritietoa. Tutkimuksessa päädyttiinkin käyttämään vertailuryhmänä työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneita. Tämä vertailutieto oli saatavissa työ- ja elinkeinoministeriön kautta ja siitä on tietoa mm. TEM analyysessä 2010 raportissa. Työvoimapolitiikan aktiivitoimenpiteisiin osallistuneiden työllistymistä on seurattu vuodesta 2005 lähtien Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston rekistereihin perustuvalla seurantajärjestelmällä, ns. työllisyysrekisterillä,

josta määritellään toimenpiteillä olleiden työmarkkina-asema kolme ja kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisteristä on puolestaan saatavissa täsmällistä tietoa työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä työttömiksi työnhakijoiksi palanneista tai uudelleen joillekin toimenpiteelle sijoitetuista. Työssäkäyntitilastoon perustuvalla rekisteriseurannalla on saatu tähän vertailuryhmään täsmällinen tieto TEM:n työnhakijarekisterin tietojen lisäksi toimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille työllistyneistä ja myös opiskelemaan, asepalvelukseen tai eläkkeelle siirtyneistä. Vertailuryhmänä käytettiin vuonna 2010 työvoimapolitiikan toimenpiteen päättäneiden 161 439 henkilön seurantatietoja.

Vertailussa työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden ja muutosturvalaisten välillä on syytä havaita myös yksi rajoite. Koska muutosturvan yhtenä sisältönä ovat erilaiset toimenpiteet, voi työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden tiedoissa olla mukana myös muutosturvan piiriin kuuluvia. Tutkimuksessa käytössä olleissa muutosturvalaisten tiedoissa kuitenkin toimenpiteisiin osallistuneet muodostavat suhteellisen pienen joukon, ja suurin osa muutosturvalaisia on edennyt ilman näitä työvoimapolitiisia toimenpiteitä. Näin ollen vertailtavuus on näiden ryhmien välillä järkevää. Suurin osa muutosturvalaisista työllistyy suoraan ilman näitä tässä kohtaa käsiteltyjä toimenpiteitä ja osa sijoittuu opiskeluihin ja eläkkeelle. Eli muutosturvassa on hyvin keskeistä nopea eteneminen/varhainen aktivointi. Näin ollen voidaan sanoa, että suuri osa siitä työstä, joka tehdään muutosturvaan oikeutettujen henkilöiden hyväksi muutosturvatilanteissa, ei näy suoranaisesti rekistereissä tai tilastoissa. TE-toimistoissa tehty työ mm. infotilaisuuksien tai yrityksiin jalkautumisen muodossa näkyy vain välillisesti sijoittumistiedoissa, eikä sitä voida erottaa muista vaikuttimista.

Tutkimuksen muita keskeisiä aineistoja rekisteri- ja tilastoaineiston lisäksi olivat **kyselymenetelmällä** ja **haastatteluilla** saatu tieto. Lisäksi tärkeän osan tiedonhankintaa muodosti yhteydenpito tilaajan edustajien kanssa tutkimuksen eri vaiheissa. Yhteydenpidon avulla tarkennettiin mm. tiedonhankinnan sisältöä ja toteutusta. Tällä yhteistyöllä oli merkittävä vaikutus kysymyksenasetteluiden ja tiedonhankinnan onnistumiseen.

Tutkimuksessa toteutettiin kysely ELY-keskusten ja TE-toimistojen muutosturvasioiden parissa työskenteleville. Kohderyhminä olivat tarkemmin ottaen muutosturva-asiantuntijat, TE-toimistojen palvelulinjojen johtajat, TE-toimistojen johtajat ja muutosturva-asiantuntijoiden ilmoittamat toimistojensa asiantuntijat, jotka ovat tekemissä muutosturvasioiden kanssa. Tämä tiedonhankinta oli valtakunnallinen, eli vastaajat edustivat kaikkien 15 ELY-keskusalueen muutosturvatoimintaa. Kysely toteutettiin sähköisenä ja kyselylomakkeeseen oli mahdollista vastata kesäelokuussa 2013. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 60 vastaajaa ja vastausprosentiksi muodostui 40.

Tutkimuksen tiedonhankintaan kuuluivat myös haastattelut. Tutkimuksessa haastateltiin neljä keskusjärjestötahon edustajaa, viisi muutosturva-asiantuntijaa sekä viisi näiden muutosturva-asiantuntijoiden edustamien alueiden kehittämissyhtiöiden

ja/tai yrityspalveluiden edustajaa. Raportoinnissa käytetään kehittämissyhtiöistä ja/tai yrityspalveluista termiä ”seudulliset yrityspalvelut”. Haastatteluihin valittiin mukaan siten viideltä alueelta muutosturva-asiantuntijat sekä seudullisten yrityspalveluiden edustajia. Jälkimmäisten yhteystiedot saatiin muutosturva-asiantuntijoiden kautta. Alueet valikoituivat haastatteluihin tutkimuksen muun tiedonhankinnan perusteella, eli näistä oli erityisesti tarvetta saada lisätietoa. Lisäksi tutkimuksessa valittiin kolme organisaatiota case-tarkasteluun, joissa haastateltiin yrityksen yt-prosessissa/muutosturvaprosessissa mukana ollut työnantajan edustaja sekä luottamushenkilö. Näissä organisaatioissa on ollut viime vuosina kokemusta muutosturvasta ja heidän haastatteluiden kautta pyrittiin tutkimuksessa saamaan lisätietoa muutosturvan piirteistä ja toimivuudesta. Nämä case-organisaatiot halusivat osallistua tutkimukseen nimettöminä, joten organisaatioiden nimiä ei tuoda tutkimuksessa julki. Tutkimuksessa tavoiteltiin yhteensä 29 henkilöä haastatteluihin ja toteutuneita haastatteluja tutkimuksessa oli yhteensä 20 erilaisten tutkimuksen lisätiedontarpeiden näkökulmista.

3 Tutkimuksen tulokset

3.1 Toimintamallin vaikuttavuus

Raportin varsinaisen analyysiosion aluksi käsitellään vaikuttavuuteen liittyviä tutkimuskysymyksiä URA-tietojen ja näihin tietoihin liitetyn Tilastokeskuksen päätoimisuustietojen avulla. Kyseessä on siten tutkimuksessa toteutettava rekisteri- ja tilastoaineiston pohjalta tehtävä tarkastelu. Tätä lukua seuraavassa osassa kiinnitetään huomioita myös vaikuttavuuteen tutkimuksessa tehdyn oman tiedonhankinnan (kysely ja haastattelut) pohjalta. Pääluvun lopuksi tehdään ja kootaan vaikuttavuustarkastelun johtopäätökset. Näissä käsillä olevissa vaikuttavuutta tarkastelevissa luvuissa pyritään omalta osaltaan tuomaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mikä on ollut muutosturvan toimintamallin vaikutus muutosturvan piiriin kuuluvien työllistymiseen uuteen palkkatyöhön ja yrittäjyyteen, koulutukseen ja muihin aktiivitoimiin osallistumiseen?
- Onko muutosturva edistänyt kohdejoukon työllistymistä ja miten nopeasti työllistyminen on tapahtunut?
- Mikä on aktiivitoimien jälkeinen työllistyminen/työttömyys/koulutukseen ohjautuminen?
- Miten eri muutosturvan piiriin kuuluvien eri ryhmien työllistyminen eroaa toisistaan?
- Onko muutosturvan toimintamallin laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin ollut perusteltua vaikuttavuustietojen valossa?

3.1.1 Vaikuttavuus sijoittumiseen

Muutosturvan vaikuttavuutta tarkastellaan ensisijaisesti muutosturvan toimintamallin laajennuksen jälkeiseltä ajalta tutkimuskysymysten mukaisesti. Muutosturvan laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin henkilöihin on ollut voimassa heinäkuusta 2009 lähtien. Näin ollen tarkastelussa keskitytään vaikuttavuustietoihin vuosilta 2010 ja 2011. Kyseessä ovat ne vuodet, joilta myös viimeisimmät vaikuttavuustiedot olivat saatavissa tutkimusajankohtana muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä. Pääpainon tarkasteluissa saa vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden tilanteet, sillä heidän osalta on useiden tietojen osalta mahdollista esittää aikasarjatietoa vaikuttavuustietojen ulottuessa parhaimmillaan vuoden 2011 loppuun saakka. Lisäksi vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleiden aineisto oli tutkimuksessa selvästi laajin vuosittaisista aineistoista ja siihen liittyen oli mahdollista saada myös vertailukelpoista aineistoa.

Vertailunäkökulmaa tarkastelussa haetaan muutosturvan piiriin vuonna 2008 tulleiden henkilöiden vaikuttavuustietojen avulla. Tämän ryhmän osalta muutosturvan laajennus ei siten vielä ollut voimassa. Lisäksi vertailuryhmänä käytetään tietoja työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuneista. Tästä vertailuryhmästä tiedot olivat saatavilla tilanteista, joissa on kulunut 3 kk tai 6 kk toimenpiteen päättymisestä. Siitä johtuen ja mahdollisimman hyvän vertailuasetelman saamiseksi myös muutosturvan piiriin tulleiden vaikuttavuustietoja pyritään esittämään myös näitä aikajaksoja noudattaen mahdollisuuksien mukaan. Muutosturvan piiriin tulleiden osalta vuoden loppujen tilanteesta (2010 ja 2011) kertovat lukemat perustuvat kuitenkin selvästi isompiin määriin havaintoja, joten näitä lukemia on syytä pitää ensisijaisina (verrattuna 3 tai 6 kuukauden tietoihin) kun muutosturvan vaikuttavuutta tarkastellaan.

Muutosturvan piiriin kuuluvien sijoittuminen

Seuraavaan taulukkoon on koottu muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulleiden päätoimisuustietoja. Tilastokeskuksen päätoimisuustiedot kertovat muutosturvan piirissä olevien henkilöiden päätoimisuuden vuosien 2010 ja 2011 viimeisellä viikolla. Noin kolmen ja kuuden kuukauden sekä noin vuoden ja 1,5 vuoden tilanteet (muutosturvan piiriin tulemisesta) olivat puolestaan laskettavissa aineistosta. Nämä laskelmat osoittavat poikkileikkaustilanteen, eli esim. noin kolme kuukautta ennen vuoden 2010 loppua muutosturvan piiriin tulleiden tilanteen vuoden 2010 lopussa. Näitä kuukausittaisia lukemia käytettäessä on käytettävä etuliitettä ”noin”, sillä Tilastokeskuksen aineistolle tekemä karkeistus kuukausitasolle (muutosturvan piiriin tulemisen osoittamisen osalta) ei antanut mahdollisuutta käsitellä aineistoa tarkemmalla ajallisella tasolla.

Taulukko 1. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2010 tulleiden osalta.

%	n. 3 kk	n. 6 kk	Vuoden lopussa 2010 keskimäärin	n. 1 vuosi	n. 1,5 vuotta	Vuoden lopussa 2011 keskimäärin
Työllinen*	34,6	37,7	40,2	52,8	52,0	55,5
Työtön	59,3	51,7	50,7	35,0	33,5	31,4
Opiskelija	5,5	9,5	7,6	7,9	7,6	7,2
Eläkeläinen	0,3	0,6	0,6	1,5	3,4	2,6
Työttömyyseläkeläinen					0,1	0,1
Muu työvoiman ulkopuolella	0,3	0,5	0,9	2,7	3,5	3,2

* Muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleista yrittäjinä oli vuoden 2010 lopussa 0,8 % ja vuoden 2011 lopussa 2,0 %.

Vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä reilu kolmasosa on työllistynyt noin kolmen kuukauden sisällä muutosturvan alkamisesta. Noin vuoden kuluessa muutosturvan piiriin tulemisesta puolestaan keskimäärin noin puolet on työllistynyt ja vuodessa näytetään saavutettavan eräänlainen saturaatiopiste,

eli tämän jälkeen työllistyminen ei enää merkittävästi lisäännä kohderyhmässä. Työttömyyden osalta voidaan tehdä hyvin samansuuntaiset havainnot. Noin kolmen kuukauden jälkeen vajaa 60 prosenttia on työttömänä, kun taas tätä seuraavan vuoden aikana työttömyys näyttäisi lähes puolittuvan tästä ollen reilut 30 prosenttia. Yrittäjien osuus tässä tarkastelussa olevista vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleista on kasvanut vuoden 2011 loppuun mennessä noin kahteen prosenttiin. Yrittäjinä olevien osuus sisältyy työllisiin oheisessa taulukossa. Muutosturva ei siten näyttäisi olevan merkittävässä määrin polku yrittäjyyteen. Toisaalta muutosturvatilanne ei välttämättä anna parhaita edellytyksiä siirtymiseen yrittäjäksi, sillä kyseessä tällöin on useimmiten ns. työntekijöistä johtuva yrittäjyyteen siirtyminen. Yrittäjyyteen on yleensä paremmat lähtökohdat, kun yrittäjyyteen siirytään vetotekijöiden johdosta.

Opiskelemaan oli siirtynyt puolestaan noin kolmen kuukauden kuluessa muutosturvan piiriin tulemisesta 5,5 prosenttia kohderyhmästä. Puolen vuoden kohdalla muutosturvan piiriin tulemisesta opiskelemaan siirtyneiden määrä on korkeimmillaan, jolloin kohderyhmästä 9,5 prosenttia oli opiskelijoina. Ajallisesti katsottuna opiskelemissa olevien osuus tasoittuu noin 7-8 prosenttiin tämän jälkeen. Muutosturvan kautta siirrytään opiskelemaan kokonaisuudessaan melko marginaalisesti, mutta kokonaismäärät ajatellen kyse on melko isosta joukosta opiskelemaan siirtyviä ihmisiä. Eläkkeelle kohdejoukosta siirrytään useimmiten noin 1,5 vuotta muutosturvan piiriin tulemisesta tässä käsillä olevalla tarkasteluajanjaksolla. Eläkkeelle jääneiden osuudet kuvastavat luonnollisesti myös muutosturvallaisten ikäjakaumaa. Työvoiman ulkopuolelle siirtyminen noudattaa hyvin pitkälle samaa kaavaa kuin eläkeläisillä. Työttömyyseläkkeelle kohdejoukosta siirrytään puolestaan ani harvoin.

Vertailtavuutta tiedoille haetaan aluksi ennen muutosturvan laajennusta muutosturvan piirissä olleista. Vuonna 2008 muutosturvan piiriin tulleista on seuraavassa taulukossa otos. Otoksesta koosta johtuen noin kolmen ja kuuden kuukauden sekä noin vuoden ja 1,5 vuoden tilanteet (muutosturvan piiriin tulemisesta) ovat esillä vain raportin liitteessä ja niitä tulee käsitellä hyvin suuntaa-antavalla tarkkuudella. Tässä kohtaa keskitytään tarkastelemaan vuosien 2008 ja 2009 loppujen tilannetta, joiden osalta havaintomäärät (n=1262) olivat tarkastelun pohjaksi hyvät.

Taulukko 2. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2008 tulleiden osalta.

%	Vuoden lopussa 2008 keskimäärin	Vuoden lopussa 2009 keskimäärin
Työllinen*	30,6	24,6
Työtön	56,9	52,5
Opiskelija	11,5	16,9
Eläkeläinen		0,9
Muu työvoiman ulkopuolella	0,9	5,2

* Muutosturvan piiriin vuonna 2008 tulleista yrittäjinä oli 2009 (0,9 %), 2010 (1,7 %) ja 2011 (2,3 %). Tässä aineistoissa ei ollut yrittäjiksi merkittyjä henkilöitä vuoden 2008 lopun tilanteessa ollenkaan.

Tässä muutosturvan vertailuryhmässä (ennen muutosturvan laajennusta muutosturvan piiriin tulleet) työllistyminen on selvästi heikompaa. Vuoden 2008 loppuun mennessä ko. vuonna muutosturvan piiriin tulleista oli työllistynyt noin 30 prosenttia. Huomionarvoista on myös se, että työllisyystilanne heikkeni vuoden 2009 loppuun mennessä tällä kohderyhmällä, kun taas tutkimuksen peruskohdejoukolla se parani ajan lisääntyessä. Vuoden 2009 heikompiin lukuihin on varmasti vaikuttanut taloudellinen suhdanne (vuosi 2009 taantumavuosi), mutta vuoden 2008 lukemien osalta suhdanneheilahtelujen vaikutus on varmasti ollut vähäisempi. Vuonna 2008 muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden osalta tutkimusaineisto mahdollisti myös päätoimisuuden (ja siten vaikuttavuuden) tarkastelun pidemmältä ajanjaksolta. Työllisten määrä kasvaa tässä joukossa selvästi kun tarkastellaan heidän tilannetta vuosien 2010 (36,5 %) ja 2011 (52,5 %) lopun tilanteissa. Samoin työttömyys vähenee tässä joukossa kun aika muutosturvan piiriin tulemisesta kasvaa: vuoden 2010 lopussa työttöminä tästä joukosta oli 45,2 %, kun vuoden 2011 lopussa työttöminä oli enää 34,4 %. (ks. liitetaulukko 9.)

Vertailevaa tietoa työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden suhteen

Toisen vertailuryhmän tarkastelussa muodostaa työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneet henkilöt. Tämä sijoittumistieto oli saatavilla tutkimukseen työ- ja elinkeinoministeriöstä, jossa tämän ryhmän seurantatietoa on käytettävissä. Työvoimapolitiikan aktiivitoimenpiteen päättäneitä oli kokonaisuudessaan vuonna 2010 noin 161 400 henkilöitä. Seuraavissa taulukoissa on esillä näihin toimenpiteisiin osallistuneiden sijoittuminen 3 kk ja 6 kk toimenpiteen päättymisen jälkeen. Vertailua tehtäessä muutosturvalaisiin nähden on syytä havaita, että sijoittumista osoittavat luokitukset ovat siinä määrin hieman erilaiset, että muutosturvalaisten kohdalla ei ollut edellä erikseen omaa ryhmää työvoimakoulutuksessa tai toimenpitein sijoitettuna olleille. Muutosturvalaisten työllinen -luokan lukemia voidaan verrata lähinnä avoimilla työmarkkinoilla olevien sekä toimenpitein sijoitettujen yhteislukemaan. Lisäksi muutosturvalaisten tilannetta osoittavat päätoimisuustiedot pitävät sisällään opiskelu -luokassa myös työvoimakoulutuksessa olevia. Suunta-antavalla tarkkuudella vertailua voidaan kuitenkin tehdä hyvin huomioiden nämä eroavuudet tilastoinnissa. Seuraavissa taulukoissa on esillä työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden henkilöiden tilanne sekä kolme kuukautta että kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen.

Taulukko 3. Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneet 3 kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen vuonna 2010 (TEM analyysejä 42/2012 ja PC-Axis ohjelmalla poimitut tiedot).

%	3 kk						
	Tukityöllistäminen*	Ammatillinen työvoimakoulutus	Yht.	Valmentava työvoimakoulutus	Työharjoittelu/työelämävalmennus**	Yht.	KAIKKI YHT.
Avoimilla työmarkkinoilla	31,0	33,1	32,0	15,0	16,2	15,7	24,0
Työtön	41,7	34,6	38,3	44,0	36,5	39,6	38,9
Opiskelijana (syksyllä 2010)	4,8	6,4	5,6	3,6	10,0	7,3	6,4
Eläkeläinen/varusmies	0,6	0,1	0,4	0,3	2,1	1,4	0,9
Työvoimakoulutuksessa	1,6	5,1	3,2	13,8	4,3	8,2	5,7
Sijoitettu toimenpitein	8,3	4,7	6,6	8,5	16,6	13,2	9,8
Muu	12,0	16,0	13,9	14,9	14,3	14,6	14,2

* Tukityöllistäminen sisältää tässä seuraavat: Työllistämistuki valtiolle, työllistyminen ELY-virastoon, Työllistämistuki työelämävalmennukseen, erilaiset palkkatuet, oppisopimustoimenpiteet ja starttirahan.

** Vuodesta 2011 alkaen aktiivintiaasteeseen on sisällytetty tukityöllistäminen, ammatillinen ja valmentava työvoimakoulutus, työharjoittelu työmarkkinatuella/työelämävalmennus työttömyysetuudella, vuorotteluvapaapaikkaan sijoittaminen, kuntouttava työtoiminta ja omaehtoinen opiskelu. Vuorotteluvapaapaikkaan sijoittamiseen, kuntouttavaan työtoimintaan ja omaehtoiseen opiskeluun ei seurantajärjestelmissä ole liitetty toimenpidetikoodia. Niitä koskevia tietoja ei koodin puuttumisen vuoksi saa suoraan tilastoista, vaan se edellyttäisi tietojen manuaalista keräämistä. Kuntouttavaa työtoimintaa ja omaehtoista opiskelua koskevat tiedot perustuvat lisäksi työvoimapolitiisiin lausuntoihin, minkä vuoksi tiedot eivät ole täsmällisiä.

Taulukko 4. Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneet 6 kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen vuonna 2010 (TEM analyysejä 42/2012 ja PC-Axis ohjelmalla poimitut tiedot).

%	6 kk						
	Tukityöllistäminen	Ammatillinen työvoimakoulutus	Yht.	Valmentava työvoimakoulutus	Työharjoittelu/työelämävalmennus	Yht.	KAIKKI YHT.
Avoimilla työmarkkinoilla	31,2	36,3	33,8	18,8	18,9	18,8	26,4
Työtön	38,6	27,4	32,9	38,0	32,9	35,2	34,0
Opiskelijana (syksyllä 2010)	4,4	6,6	5,5	4,4	10,9	8,0	6,8
Eläkeläinen/varusmies	0,8	0,2	0,5	0,4	2,8	1,7	1,1
Työvoimakoulutuksessa	2,1	6,8	4,5	13,8	5,4	9,1	6,8
Sijoitettu toimenpitein	10,8	6,3	8,5	9,6	14,6	12,4	10,4
Muu	12,1	16,4	14,3	15,0	14,6	14,8	14,5

Vertailtaessa edellä mainituilta työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden työllistymistä muutosturvan piiriin tulleiden työllistymiseen voidaan havaita, että työllistyminen on hyvin samalla tasolla näissä ryhmissä, kun toimenpiteiltä sijoittuneiden ryhmässä otetaan huomioon avoimille työmarkkinoille työllistyneiden lisäksi toimenpitein sijoitetut. Muutosturvalaisten ja työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä

sijoittuneiden työllistyminen on hyvin samanvauhtista kolmen ja kuuden kuukauden jälkeisissä tilanteissa. Tässä kohtaa on myös syytä muistaa se eroavuus tarkastelun kohteista, että toimenpiteiltä sijoittuneiden lukemat kertovat tilanteesta toimenpiteen päättymisen jälkeen ja muutosturvalaisten osalta tilannetta muutosturvan piiriin tulemisesta. Lisäksi pientä eroavuutta on myös tarkasteluaikajankohdissa, sillä muutosturvalaisia kuvaavat tiedot ovat kalenterivuodelta 2010, kun taas toimenpiteiltä sijoittuneiden tiedot ovat ajanjaksolta 1.10.2009–30.9.2010.

Muutosturvalaisten työllistyminen näyttää menevän myös hyvin pitkälti samassa tahdissa kuin ammatillisen työvoimakoulutuksen päättäneiden työllistyminen kolmen ja kuuden kuukauden jaksoilla tarkasteltuna. Muutosturvalaiset työllistyvät puolestaan hieman paremmin kuin vertailuryhmään kuuluvat valmentavassa työvoimakoulutuksessa olleet tai työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa olleet.

Työttöminä olleiden osuuksien tarkastelu tuo puolestaan esille sen, että muutosturvalaisten työttömyys on selvästi yleisempää kuin työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olleiden kolmen ja kuuden kuukauden jälkeisissä tilanteissa. Muutosturvalaisista vajaa 60 prosenttia on työttömänä 3 kuukautta muutosturvan piiriin tulemista, kun taas näihin aktiivitoimiin osallistuneiden vertailuryhmässä vain vajaa 40 prosenttia oli saman ajanjakson jälkeen työttömänä. Eli vaikka muutosturvalta on työllistytty keskimäärin yhtä hyvin kuin työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä, kuitenkin työttömyys on tässä joukossa suurempaa ainakin alkuvaiheissa. Toimenpiteiltä sijoittuneista nähtävissä olevat muut tiedot edellisissä taulukoissa osoittavat kuitenkin ainakin yhden oleellisen eroavuuden syyn. Vertailuryhmässä on edelleen melkoisen mittava ryhmä ”muu”. Eli noin 14 prosentille löytyy sijoittumisen kohteeksi merkintä ”muu” tarkoittaen tässä kohtaa sitä, että näille henkilöille ei löydy rekisteritiedoista mitään aktiviteettia. Tämä on ns. työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolinen ryhmä. Muutosturvalaisissa puolestaan tämä ryhmä on marginaalisen pieni kolmen ja kuuden kuukauden tilanteissa (0,3 % ja 0,5 %).

Oheisia taulukoita työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden sijoittumisesta voidaan tarkastella myös yksityiskohtaisemmin määriteltyjen ryhmien osalta. Näitä ryhmiä sijoittumistietoineen ovat avoimille työmarkkinoille kolme ja kuusi kuukautta toimenpiteen jälkeen sijoittuneet palkkatueltä (3kk/22,0 % ja 6kk/21,3 %), oppisopimukselta (3kk/42,8 % ja 6kk/42,9 %), starttirahalta (3kk/68,9 % ja 6kk/67,6 %), työllistämistuki työelämävalmennukseen (3kk/23,4 % ja 6kk/29,8 %) ja sijoitus osa-aikalisällä (3kk/42,1 % ja 6kk/42,4 %). Nämä tiedot tuovat esille sen, että tukityöllistämisen kautta työllistytään myös erityisen hyvin mm. starttirahalta. Tämä ryhmä ei ole kuitenkaan sopivimmasta päästä otettavaksi huomioon yksittäisenä ryhmänä tässä vertailussa, sillä starttirahaa saaneet ovat pääsääntöisesti erilaisessa tilanteessa jo lähtökohtaisesti kuin muutosturvalaiset. Oppisopimukselta ja sijoituksella osa-aikalisällä työllistytään jonkin verran paremmin kuin muutosturvalta 3 ja 6 kuukauden tilanteissa. Tässä kohtaa on kuitenkin oleellista huomioida se, että muutosturvalta työllistyminen paranee nopeammassa tahdissa kuin näiltä edellä mainituilta. Eli tästä nähtävissä olevasta työllistymisen kehityskäyrästä

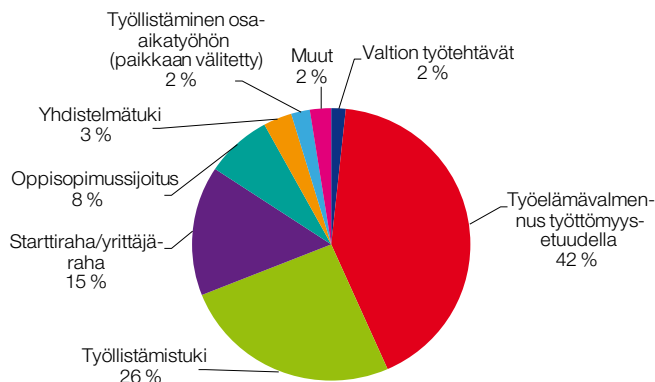
voidaan olettaa, että muutosturvalta työllistytään lopulta vähintäänkin yhtä hyvin tai paremmin noin vuoden kuluttua toimenpiteestä/muutosturvan piiriin tulemista.

Muutosturvan piiriin tulleiden tilannetta oli mahdollista tarkastella myös toimenpitein sijoitettujen sekä työvoimakoulutuksiin osallistuneiden muutosturvalaisten näkökulmasta. Myös näiden ryhmien vaikuttavuustiedot perustuvat pääosin Tilastokeskukselta saatuihin päätoimisuustietoihin. Muutosturvalaisten ohjautumista erilaisiin toimenpiteisiin/aktiivitoimiin sekä vaikuttavuutta käsitellään lyhyesti seuraavassa.

Tuhytyöllistetyt muutosturvalaiset

Muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleista henkilöistä löytyi aineiston perusteella yhteensä 3703 tapausta, joissa oli merkintä toimenpitein sijoittumisesta. Yhdellä henkilöllä saattoi olla useita eri toimenpiteitä, joten lukema ei kuvaa henkilömäärää toimenpiteisiin sijoittuneista. Näissä tapauksissa oli yhteensä 2 552 henkilön tiedot. Lähempään tarkasteluun otettiin nimenomaan tapaukset toimenpitein sijoittumisesta. Erityisenä mielenkiinnon kohteena tässä kohtaa oli se, miten toimenpiteisiin osallistuneet muutosturvalaiset olivat edenneet toimenpiteen jälkeen. Näin ollen toimenpiteisiin osallistuneiden joukosta karsittiin pois tapaukset, joissa toimenpiteisiin osallistuminen oli tapahtunut/alkanut ennen muutosturvan piiriin tulemista. Näin jäljelle jäi 3059 tapausta, joiden toimenpidekohtainen jakauma oli seuraava:

Kuva 1. Muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleiden henkilöiden osallistuminen erilaisiin toimenpiteisiin (tapauksen määrä, n=3059)



Työelämävalmennus työttömyysetuudella on selvästi yleisin väylä muutosturvalaisille tässä kohtaa tilastoiduista toimenpiteistä. Eli kun muutosturvan piiriin tulleita henkilöitä sijoitetaan toimenpitein, työelämävalmennus työttömyysetuudella on yleisin väylä. Seuraavana tulee työllistämistuki noin joka neljännessä tapauksessa. Starttiraha/yrittäjäraha on ollut toimenpiteenä noin 15 prosentissa tapauksia ja oppisopimussijoitus noin 8 prosentissa tapauksia. Loput toimenpiteistä ovat puolestaan jo selvästi harvemmin käytössä, kuten yhdistelmätuki, työllistäminen osa-aikatyöhön (paikkaan välitetty) tai valtion työtehtävät.

Muutosturvan piiriin kuuluneiden ja samalla toimenpitein sijoitettujen henkilöiden päätoimisuus kertoo tämän ryhmän etenemisestä toimenpiteen jälkeen. Seuraavaan taulukkoon on koottu toimenpitein sijoitettujen muutosturvalaisten päätoimisuustiedot vuoden 2010 ja 2011 loppujen tilanteissa. Muilta ajanjaksoilta näitä tietoja ei voida tässä esittää tapausten rajallisen määrän takia. Tarkastelussa ovat mukana vain tapaukset, joissa toimenpitein sijoitus on päätynyt ennen vuoden lopun 2010 päätoimisuustietoa, jotta myös vertailukelpoisuus säilyisi mahdollisimman hyvänä suhteessa työvoimapolitiisilta toimilta sijoittuneisiin. Lisäksi huomioitiin se, että toimenpiteen oli täytynyt päättyä ennen vuoden 2010 lopun päätoimisuustietoa, joten tarkasteluryhmäksi muodostui lopulta 329 tapausta.

Taulukko 5. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2010 tulleiden osalta: toimenpitein sijoitetut, tilanne sijoituksen päättymisen jälkeen (n=329).

%	Vuoden lopussa 2010 keskimäärin	Vuoden lopussa 2011 keskimäärin
Työllinen	60,9	68,7
Työtön	27,5	19,3
Opiskelija	8,0	8,3
Eläkeläinen	0,3	0,6
Muu työvoiman ulkopuolella	3,4	3,1

Vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleet toimenpitein sijoitetut ovat työllistyneet päätoimisuustiedon perusteella hyvin, sillä keskimäärin noin kuusi kymmenestä oli työssä jo vuoden 2010 lopun tilanteessa. Työllistyminen oli kohentunut vuotta myöhemmässä tilanteessa, kun vuoden 2011 lopulla työllisiä oli tästä ryhmästä keskimäärin noin 69 prosenttia. Ajan kuluminen näyttää lisäävän tässä ryhmässä työllistymistä kuitenkin melko maltillisesti. Vuodessa työllistyneiden osuus on lisääntynyt vajaalla 8 prosentilla, kun koko muutosturvalaisten aineiston joukossa samalla ajanjaksolla työllisyys parani noin 15 prosenttia. Tässä kohtaa on otettava kuitenkin huomioon toimenpitein sijoitettujen muutosturvalaisten hyvä lähtökohtatilanne: työllistyneiden osuus oli keskimäärin noin 61 prosenttia, kun taas koko aineistossa vuoden 2010 lopussa työllistyneiden osuus oli keskimäärin 40 prosenttia. Tämä tilanne heijastuu luonnollisesti myös työttömyyden lukemiin. Työttöminä toimenpitein sijoitetuista muutosturvalaisista oli vuoden 2010 lopun tilanteessa keskimäärin noin 27 prosenttia, kun vastaava koko muutosturvalaisten lukema oli noin 50 prosenttia. Opiskelijoiden keskimääräinen osuus, noin 8 prosenttia, on tässä ryhmässä samaa luokkaa kuin koko muutosturvalaisten joukossa..

Verrattaessa toimenpitein sijoitettuja muutosturvalaisia vertailuryhmänä olevaan työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden ryhmään voidaan työllistymisessä havaita myös eroja. Toimenpitein sijoitetut muutosturvalaiset näyttävät työllistyvän selvästi paremmin. Lisäksi heidän työttömyys on jonkin verran vähäisempää kuin työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden. Vertailua heikentävät jo aiemmin

mainitut luokittelujen eroavuudet, mutta suuntaa-antavalla tarkkuudella voidaan sanoa toimenpiteiden kautta etenevien muutosturvallaisten menevän tuloksekkaammin työmarkkinoille.

Muutosturvan piiriin kuuluvien toimenpitein sijoitettujen päätoimisuustietoja voidaan tarkastella havaintojen määrän vuoksi tarkemmin eri toimenpiteittäin vain yhden tässä aineistossa yleisimmän ryhmän osalta: työelämävalmennuksessa työttömyysetuudella olleet (n=213). Heidän osaltaan voidaan tehdä seuraavat havainnot päätoimisuudesta. Vuoden 2010 lopussa työllisiä heistä oli noin 58 prosenttia, työttömänä noin 28 prosenttia, opiskelijoina noin 9 prosenttia ja työvoiman ulkopuolella noin 4 prosenttia. Vastaavat lukemat vuoden 2011 lopussa (eli keskimäärin noin 1,5 vuotta toimenpiteen päättymisen jälkeen): työllisiä noin 64 prosenttia, työttömänä noin 21 prosenttia, opiskelijoina noin 11 prosenttia ja työvoiman ulkopuolella noin 3 prosenttia.

Työvoimakoulutukseen osallistuneet muutosturvalliset

Työvoimakoulutukseen osallistuneita muutosturvallaisia oli mahdollista tarkastella erikseen käytössä olleen aineiston avulla. Muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleista henkilöistä löytyi aineiston perusteella yhteensä 12 750 tapausta, joissa oli merkintä työvoimakoulutuksesta. Yhdellä henkilöllä saattoi tässäkin kohtaa olla useita eri toimenpiteitä, joten lukema ei kuvaa henkilömäärää työvoimakoulutuksessa olleista, ja kyseessä olikin yhteensä 8 087 henkilön tiedot. Lähempään tarkasteluun otettiin nimenomaan tapaukset työvoimakoulutuksessa olleista. Erityisenä mielenkiinnon kohteena tässä kohtaa oli se, miten työvoimakoulutuksiin osallistuneet muutosturvalliset olivat edenneet työvoimakoulutuksen jälkeen. Näin ollen toimenpiteisiin osallistuneiden joukosta karsittiin pois tapaukset, joissa työvoimakoulutukseen osallistuminen oli tapahtunut/alkanut ennen muutosturvan piiriin tuleamista. Näin jäljelle jäi 3 027 tapausta. Lisäksi huomioitiin se, että työvoimakoulutuksen oli täytynyt päättyä ennen vuoden 2010 lopun päätoimisuustietoa, joten tarkasteluryhmäksi muodostui lopulta 2419 tapausta.

Taulukko 6. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2010 tulleiden osalta: työvoimakoulutus, tilanne työvoimakoulutuksen päättymisen jälkeen (n=2419).

%	n. 3 kk	n. 6 kk	Vuoden lopussa 2010 keskimäärin	n. 1 vuosi	n. 1,5 vuotta	Vuoden lopussa 2011 keskimäärin
Työllinen	37,7	46,6	45,6	60,0	67,6	65,1
Työtön	48,2	36,2	41,1	28,5	21,6	23,7
Opiskelija	12,9	15,2	11,7	8,3	7,3	6,7
Eläkeläinen	0	0	0,1	0,7	1,7	0,8
Muu työvoiman ulkopuolella	1,1	2,0	1,4	2,5	1,7	3,6

Vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleet ja sen jälkeen työvoimakoulutukseen osallistuneet ovat työllistyneet päätoimisuustiedon perusteella melko samalla tavoin kuin muutosturvan piiriin kokonaisuudessaan kuuluvat. Kautta linjan näyttää siltä, että työvoimakoulutukseen osallistuneista muutosturvalaisista hieman suurempi osa on työllistynyt ja työllistyminen on tapahtunut nopeammin kuin muutosturvalaisilla keskimäärin. Työvoimakoulutuksen kautta edenneistä keskimäärin lähes puolet (noin 46 %) oli työllistyneinä vuoden 2010 lopun tilanteessa ja vuoden kuluttua työvoimakoulutuksen päättymisestä työllistyneitä oli jo noin 60 prosenttia. Mielenkiintoinen vertaileva havainto voidaan tehdä suhteessa muutosturvalaisten kokonaisryhmään siitä, että noin kolmen kuukauden jälkeen työvoimakoulutuksen päättymisestä/muutosturvan piiriin tulemisesta työllistymisaste on hyvin lähellä toisiaan näissä ryhmissä (työvoimakoulutuksen käyneet muutosturvalaiset noin 38 % ja muutosturvalaiset noin 35 %). Tämän jälkeen kuitenkin työvoimakoulutuksen kautta edenneet muutosturvalaiset työllistyvät suhteellisesti paremmin (ja nopeammin). Lisäksi näyttäisi siltä, että työvoimakoulutuksen kautta on saavutettu hieman korkeampi pidemmän aikavälin/lopputilanteen työllistymisaste.

Työttömyyden suhteen näiden ryhmien väliset erot noudattavat hyvin pitkälti samaa kaavaa kuin työllisyyden kehitymisessäkin, mutta tässä kohtaa kehitysmäässiunta on luonnollisesti vähenevä: työvoimakoulutuksen päättäneiden muutosturvalaisten työttömyys on usealla tarkastelussa olleella aikajänteellä noin 10 prosenttia pienempää kuin muutosturvalaisilla keskimäärin. Kuuden kuukauden kohdalla erityisesti ero kasvaa isoksi työttömyyden ollessa työvoimakoulutuksen käyneiden ryhmässä noin 15 prosenttia pienempää. Alkuvaiheen eroja selittää myös erityisesti opiskelijoiden osuuksien kehittyminen. Työvoimakoulutuksen käyneiden joukosta on siirrytty hanakammin alkuvaiheessa (3 ja 6 kuukauden säteellä) opiskelemaan kuin muutosturvan piiriin tulleissa keskimäärin. Erot opiskelijoiden osuuksissa tasoittuvat tämän jälkeen lähes samoihin, eli noin seitsemään prosenttiin.

Työvoimakoulutuksen päättäneiden muutosturvalaisten päätoimisuustietoja voidaan verrata myös tutkimuksen työvoimapoliittisten toimenpiteiden päättäneiden vertailuryhmään kolmen ja kuuden kuukauden tilanteissa. Työllistymistulosten voidaan nähdä olevan hieman parempia muutosturvan kautta työvoimakoulutuksen päättäneillä. Kolme kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen ero on pienempi, kun kuuden kuukauden kohdalla työvoimakoulutuksen kautta työllistyneet työllistyvät keskimäärin jo melkein 10 prosenttia paremmin.

Verrattaessa puolestaan työvoimakoulutuksen päättäneiden muutosturvalaisten työllistymistä toimenpitein sijoitettujen ja sijoituksen päättäneiden muutosturvalaisten työllistymiseen työllistyminen on työvoimakoulutuksen kautta selvästi heikompa lyhyellä aikajänteellä (noin 6 kk). Työllistymisaste on kuitenkin pidemmällä aikavälillä (noin 1,5 vuotta) hyvin samankaltainen näillä ryhmillä (noin 65 % ja 68 %), joten molempien ryhmien työllistyminen on lopulta aika lailla yhtä tehokasta. Työttömyyden kehitys etenee samalla tavoin siten, että lyhyellä aikajänteellä

toimenpitein sijoittuneiden työttömyys on aluksi selvästi pienempää, mutta tilanne tasoittuu pidemmällä aikavälillä.

Seuraavaan taulukkoon on koottu yhteenvedonomaaisesti tarkastelussa olleiden muutosturvan piiriin kuuluneiden eri ryhmien sijoittumistietoa. Taulukossa on esillä vuonna 2010 muutosturvan piiriin kuuluneet henkilöt keskimäärin, tukityöllistetyt (toimenpitein sijoitetut ja sijoituksen päättäneet muutosturvalaiset) sekä työvoimakoulutuksen päättäneet muutosturvalaiset. Eli esillä olevat ryhmät ovat nimenomaan muutosturvan piiriin tulleita henkilöitä, mutta väylä eteenpäin on ollut välillä toisistaan erilainen.

Taulukko 7. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2010 tulleiden osalta keskimäärin sekä ryhmittäin.

%	Vuoden lopussa 2010 keskimäärin			Vuoden lopussa 2011 keskimäärin		
	Muutosturva keskimäärin	Tukityöllistetyt	Työvoimakoulutus	Muutosturva keskimäärin	Tukityöllistetyt	Työvoimakoulutus
Työllinen	40,2	60,9	45,6	55,5	68,7	65,1
Työtön	50,7	27,5	41,1	31,4	19,3	23,7
Opiskelija	7,6	8,0	11,7	7,2	8,3	6,7
Eläkeläinen	0,6	0,3	0,1	2,6	0,6	0,8
Työttömyyseläkeläinen				0,1		
Muu työvoiman ulkopuolella	0,9	3,4	1,4	3,2	3,1	3,6

3.1.2 Vaikuttavuuden taustalla

Käsillä olevassa luvussa siirrytään tarkastelemaan muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden tuloksellisuustietoja suhteessa erilaisiin taustavaikuttimiin ja ominaisuuksiin kuten toimialatietoja, henkilöiden sukupuolta, ikää, koulutusta jne. Tarkastelussa tuodaan esille erilaisia näkökulmia tilastotietojen saatavuuden asettamien rajojen puitteissa. Näiden tarkasteluiden tavoitteena on pyrkiä löytämään mm. työllistymistä ja siinä mahdollisesti nähtävissä olevien erojen taustalla olevia asioita. Tarkastelun lopuksi on lisäksi tehty havaintoja siitä, millaisia vaikuttimia työttömyyden taustalla näyttää olevan. Ensimmäisenä tarkastelussa on muutosturvan piiriin tuleminen perusteet.

Muutosturvaan piiriin tuleminen perusteiden näkökulma

Tässä tarkastelussa kiinnitetään huomiota siihen, miten muutosturvan piiriin kuuluvien eri ryhmien työllistyminen eroaa toisistaan. Muutosturvan piiriin tuleminen perusteet on luokiteltu tilastollisesti seitsemään erilaiseen perusteeseen (ks. seuraava taulukko). Muutosturvan toimintamallia laajennettiin 1.7.2009 alkaen siten, että se koskee entistä paremmin myös määräaikaisessa työsuhteessa olevia ja 180

päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita. TE-hallinnon URA-järjestelmän tietojen pohjalta voitiin yhdistää muutosturvalaisten muutosturvan piiriin tulemisen peruste Tilastokeskuksen päätoimisuustietoihin. Seuraavassa taulukossa on esillä päätoimisuustieto vuoden 2010 ja 2011 lopun tilanteista vuoden 2010 aikana muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden osalta.

Taulukko 8. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla eri muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden osalta (n=29 841).

%	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Työttömyys-eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Tuotannollis-taloudelliset syyt	36,9	46,8	52,0	36,9	8,8	8,5	0,9	3,3	0	0,1	1,1	3,8
Määräaikaisuus (5 vuotta 7 vuoden aikana)	44,6	61,6	44,0	24,6	9,9	9,1	0,3	1,0	0	0	1,0	3,2
Määräaikaisuus (3 vuotta sama työnantaja)	42,8	56,5	43,3	27,5	11,9	8,7	0	1,1	0	0	1,5	5,2
Määräaikaisuus (sama työnantaja 36 kk 42 kuukauden aikana)	43,0	54,4	45,9	30,4	10,0	10,4	0	1,1	0	0	1,1	3,7
Lomautus määräaikaisesti 180 päivää	59,6	78,4	34,8	16,0	4,4	3,2	0	0,4	0	0	0,8	1,6
Lomautus toistaiseksi	46,0	74,5	51,2	20,1	2,1	2,3	0,2	1,5	0	0	0,2	1,1
Oma pyyntö 200 päivän lomautuksen jälkeen*	30,9	50,0	54,2	30,9	12,6	10,7	0	4,6	0	0,8	1,5	2,3
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0	0,1	0,9	3,2

* Oma pyyntö 200 päivän lomautuksen jälkeen -ryhmässä on määrällisesti melko vähän vastauksia, joten tämän ryhmän lukemia tulee käsitellä vain suuntaa-antavalla painotuksella.

Työllistymisessä on suuria eroja muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden välillä. Keskimääräistä paremmin on työllistytty lomautettujen ryhmissä sekä ryhmässä, jossa määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä työhistoriaa on vähintään viisi vuotta viimeisen seitsemän vuoden aikana. Tässä viimeksi mainitussa ryhmässä työllistyminen on noin 5-6 prosenttia keskimääräistä parempaa. Lomautettujen ryhmissä työllistyminen on ollut keskimääräiseen nähden suurimmillaan noin 20 prosenttia parempaa. Lomautetut ovat kuitenkin lähtökohtaisesti erilaisessa tilanteessa irtisanottuihin nähden, joten nämä lukemat eivät ole parhaalla tavalla vertailukelpoisia. Lisäksi tiedot eivät erottele sitä, ovatko lomautetut edelleen samassa työpaikassa vai työllistyneet jonnekin muualle, joten oletuksena on, että lomautettuja on edelleen työllistyneinä tilastointihetkellä heitä lomauttaneisiin yrityksiin. Kahden muun määräaikaisten ryhmän (3 vuotta sama työnantaja tai sama työnantaja 36 kk 42 kuukauden aikana) työllistyminen näyttää noudattavan hyvin lähelle koko muutosturvalaisten keskimääräistä työllistymisastetta/vauhtia erityisesti pidemmällä aikavälillä (noin 1,5 vuotta/2011 lopun tilanne).

Keskimääräistä heikommin puolestaan on työllistytty tuotannollis-taloudellisiin ja omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen jälkeen muutosturvan piiriin tulneiden joukossa. Kun perusteena ovat olleet tuotannollis-taloudelliset syyt, työllistyminen on lyhyellä aikavälillä (noin 6 kk) noin kolme prosenttia heikompa kuin koko muutosturvalaisten joukossa keskimäärin ja pidemmällä aikavälillä noin kahdeksan prosenttia heikompa. Muutosturva näyttäisi purevan siten hieman paremmin määräaikaisten ja erityisesti lomautettujen ryhmiin kuin tuotannollis-taloudellisista syistä muutosturvan piiriin tulleisiin.

Edellä esitetyt havainnot työllistymisestä heijastuvat näiden ryhmien välisiin eroihin myös työttömyydestä. Samat ryhmät, lomautetut ja määräaikaissa työsuhteissa olleet, osoittavat keskimääräistä pienempiä työttömyyslukemia. Sama määräaikaisen palvelussuhteen ryhmä (työhistoria vähintään viisi vuotta viimeisen seitsemän vuoden aikana) nousee myönteisessä mielessä esille tässä kohtaa. Työttömyys on noin 6–7 prosenttia keskimääräistä pienempää tässä ryhmässä. Määräaikaaisesti 180 päivää lomautettujen ryhmässä työttömyys on kaikista ryhmistä alhaisinta, sillä se on pidemmällä aikavälillä noin 15 prosenttia keskimääräistä vähäisempää.

Opiskelemaan muutosturvalta siirtymisen suhteen voidaan tehdä oikeastaan kaksi merkittävää johtopäätöstä. Erot muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden välillä ovat kokonaisuudessaan hyvin pienet lukuun ottamatta lomautettujen joukkoa. Lomautetut näyttäisivät lähtevän opiskelemaan selvästi harvemmin kuin muutosturvan ryhmät. Eläkkeelle näytetään puolestaan siirryttävän eniten omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen sekä tuotannollis-taloudellisten syiden ryhmistä.

Tutkimuksen vuoden 2008 vertailuryhmän osalta sijoittumistietojen tarkastelu voidaan tehdä vain tuotannollis-taloudellisten syiden vuoksi muutosturvan piiriin tulneiden ryhmän osalta. Vuonna 2008 muutosturvan piiriin tulleista tehdystä otoksesta yhteensä 1077 henkilöä oli tullut muutosturvan piiriin tuotannollis-taloudellisista syistä. Tässä ryhmässä oli työllistyneitä noin puolen vuoden jälkeen (vuoden 2008 lopun tilanne) 29 prosenttia ja työttöminä oli noin 58 prosenttia. Kun tilannetta katsotaan pidemmällä aikavälillä, eli vuoden 2009 vuoden lopun tilannetta tämän ryhmän osalta, työllisyys on heikentynyt entisestään ollen tuossa tilanteessa 22 prosenttia ja työttömyys lähes ennallaan ollen noin 54 prosenttia. Taloudellinen suhdanne on osaltaan vaikuttanut tähän lukemien kehitykseen, mutta kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että tuotannollis-taloudellisista syistä muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet viimeisten vuosien aikana selvästi paremmin.

Muutosturvan laajennus määräaikaisiin ja lomautettuihin näyttää tämän tilastotiedon valossa kokonaisuudessaan lisänneen muutosturvan tuloksellisuutta työllisyyden näkökulmasta.

Toimiala- ja ammattitietojen näkökulma

Tässä luvussa tuloksellisuustietoihin yhdistetään muutosturvalaisten toimialatiedot sekä ammattikoodit. Henkilöiden työsuhteen toimialatieto on määritelty vuoden

lopussa olevan päätyösuhteen toimialan mukaan. Tarkastelun lähtökohdaksi otetaan tässä vuoden 2009 lopun toimialatieto, mikä kuvastaa tarkastelun kohteena olevien henkilöiden työnantajien toimialaa tilanteessa, kun muutosturvan piiriin on tultu vuoden 2010 aikana. Tässä kohtaa ei voida sulkea pois sellaisia tapauksia, joissa vielä vuoden 2010 aikana työnantaja olisi muuttunut ennen muutosturvan piiriin tuleamista. Tarkastelussa on käytössä toimialaluokitus 2008. Seuraavaan taulukkoon on koottu muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulleiden henkilöiden päätoimisuus vuoden 2010 ja 2011 lopussa heidän työnantajan toimialan mukaan. Taulukko on järjestetty vuoden 2010 lopun työllisyystilanteen mukaiseen järjestykseen, siten että toimialat joissa työllistyminen on ollut parhaita tähän ajankohtaan mennessä, on esitetty taulukossa viimeisinä. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimialat, joilta havaintoja oli vähintään 300 henkilöstä toimialakohtaisesti.

Taulukko 9. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla toimialakohtaisesti (n=29 841).

	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Muiden kulkuneuvojen valmistus	28,3	70,8	67,8	21,4	3,6	5,1	0,2	1,8	0	0,5
Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen	30,0	34,2	54,0	41,8	14,4	14,1	0,7	3,0	0,7	5,9
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	32,9	48,4	57,9	35,2	8,3	7,5	0,4	3,7	0,2	4,9
Kustannustoiminta	33,8	44,5	53,6	33,8	10,7	12,0	1,6	4,5	0,3	5,2
Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut); olki- ja punontatuotteiden valmistus	33,9	50,4	54,8	38,1	9,9	4,1	0,9	4,1	0,2	2,5
Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus	34,1	47,1	58,4	35,3	4,6	6,4	1,7	5,5	1,2	4,9
Sähkölaitteiden valmistus	34,3	40,9	51,3	40,7	11,0	9,7	2,3	4,7	1,1	3,6
Maa- ja vesirakentaminen	34,8	46,5	56,3	41,0	7,5	5,3	1,2	3,6	0	3,4
Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	38,7	45,7	50,0	35,9	10,9	13,5	0,2	1,1	0,2	3,4
Tukkukauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa)	39,2	55,5	50,3	30,1	8,8	7,8	0,7	2,7	0,6	3,2
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	39,8	42,9	52,5	41,8	6,6	9,6	0,5	2,5	0,3	2,7
Erikoistunut rakennustoiminta	40,3	65,2	55,2	25,9	3,8	4,7	0,4	2,2	0,3	1,7
Talonrakentaminen	40,5	64,3	54,4	27,1	3,5	4,3	0,4	1,7	1,1	2,2
Kiinteistön- ja maisemanhoito	40,9	51,1	48,0	35,0	9,0	6,4	0,7	2,1	1,2	4,7
Elintarvikkeiden valmistus	41,0	42,9	48,6	39,0	8,3	11,4	1,4	3,3	0,7	2,9
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	41,5	50,1	51,1	38,2	5,1	6,1	1,0	3,0	0,8	1,8
Ravitsemistoiminta	42,7	56,0	46,9	27,1	8,4	10,9	0,4	1,4	1,6	4,4
Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	43,0	57,0	40,6	26,0	14,4	9,0	0,4	2,2	0,7	3,7

Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa)	43,0	53,9	47,4	29,5	8,1	9,8	0,5	1,9	0,9	4,4
Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus	43,3	29,6	50,3	56,9	5,3	6,2	1,2	4,4	0	2,8
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	43,9	54,3	47,5	31,8	7,2	5,9	0,6	4,6	0,6	2,6
Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	44,5	63,9	48,9	26,3	5,1	4,2	0,7	2,8	0,5	2,3
Maali- ja putkijohtokuljetus	46,0	61,7	46,2	27,2	6,0	5,3	0,5	1,7	1,2	3,9
Koulutus	47,2	63,4	39,2	22,5	12,1	8,7	0,5	1,5	0,6	3,4
Työllistämistoiminta	47,8	61,5	38,9	20,7	10,5	12,7	0,6	1,6	1,6	2,5
Sosiaalihuollon laitospalvelut	49,6	61,5	40,2	23,5	9,1	8,5	0,3	2,0	0,6	4,2
Terveyspalvelut	50,1	66,1	36,4	19,0	11,6	10,7	0,7	0,9	1,2	3,0
Sosiaalihuollon avopalvelut	51,3	63,2	40,2	22,8	7,3	7,5	0	1,6	1,0	4,7
Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi	53,2	67,4	39,7	21,4	6,3	6,8	0,3	1,7	0,4	2,4
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	59,0	71,3	33,0	21,4	6,5	4,3	1,2	1,7	0,2	1,0
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Työllistymisessä on merkittäviä eroja sen suhteen, miltä toimialalta muutosturvan piiriin on tultu. Lyhyellä aikavälillä (vuoden 2010 lopun tilanne/noin 6 kk) parhaiten on työllistetty moottoriajoneuvojen yms. valmistuksen toimialalta (59 %) ja heikoiten puolestaan muiden kulkuneuvojen valmistuksesta (28 %). Nämä ääripäät lyhyen aikavälin tarkastelussa ovat mielenkiintoisia ja tuovat esille sen, että työllistymisessä voi olla kohtalaisia eroja ns. lähialojen välilläkin. Yleispiirteinen havainto toimialoista tässä kohtaa on se, että ainakin palveluiden puolelta on työllistetty lyhyellä aikavälillä yleensä selvästi keskimääräistä paremmin/nopeammin. Valmistuksen/teollisuuden sisällä on melko suuria eroja työllistymisessä, esimerkiksi sähkölaitteiden valmistuksessa työllistytään selvästi keskimääräistä heikommin, kun taas metallituotteiden valmistuksessa työllistyminen on keskimääräistä parempaa.

Työllistymisessä on havaittavissa myös merkittäviä muutoksia siinä, kun siirrytään lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille (2010 lopun tiedoista 2011 lopun tietoihin). Kokonaisuudessaan työllisyysaste nousee tällä tarkasteluvälillä 15 prosenttia muutosturvan piiriin tulleiden joukossa. Yhtä toimialaa lukuun ottamatta kaikkien toimialojen muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä aikavälillä. Ainoastaan paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen toimialalla aika ei tee tehtävänsä, vaan työllistyneiden määrä sen sijaan vähenee noin 13 prosentilla tässä ajassa. Työllistyminen nousee eniten seuraavilta toimialoilta muutosturvan piiriin tulleilla (noin 6 kk ->noin 18 kk):

- Muiden kulkuneuvojen valmistus (43 % kasvu työllistymisessä)
- Erikoistunut rakennustoiminta (25 %)
- Talonrakentaminen (24 %)
- Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet) (19 %)

Pidemmillä aikavälillä työllistyminen on parasta seuraavilla toimialoilla. Näiltä toimialoilta muutosturvan piiriin tulleet vaikuttaisivat työllistyvän siten muita aloja ”pysyvämmin”. Kaikilta seuraavilta toimialoilta muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet keskimäärin vähintään 60 prosentin tehokkuudella.

- Muiden kulkuneuvojen valmistus (71 %)
- Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus
- Arkkitehti- ja insinööripalvelut; tekninen testaus ja analysointi
- Terveyspalvelut
- Erikoistunut rakennustoiminta
- Talonrakentaminen
- Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)
- Koulutus
- Sosiaalihuollon avopalvelut
- Maaliikenne ja putkijohtokuljetus
- Sosiaalihuollon laitospalvelut
- Työllistämistoiminta (62 %)

Heikoimmin puolestaan pidemmällä aikavälillä työllistytään seuraavilta toimialoilta tultaessa muutosturvan piiriin. Näissä työllistymisen tehokkuus jää alle 50 prosenttiin.

- Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta (48 %)
- Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus
- Maa- ja vesirakentaminen
- Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus
- Kustannustoiminta
- Kumi- ja muovituotteiden valmistus
- Elintarvikkeiden valmistus
- Sähkölaitteiden valmistus
- Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
- Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus (30 %)

Edellä havainnoidut eroavuudet työllistymisen suhteen toimialoittain heijastuvat vahvimmin työttömyyden kehitykseen. Ne toimialat, jotka ovat olleet hyviä työllistymisen näkökulmasta, ovat pääsääntöisesti myös työttömyyden näkökulmasta hyviä, eli työttömyys on niissä keskimäärin pienempää. Opiskeluun siirtymisen osalta puolestaan toimialojen välillä on kohtalaisia eroja. Eniten opiskelemaan on siirrytty seuraavilta toimialoilta (yli 12 %):

- Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen (14 %)
- Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus
- Työllistämistoiminta
- Kustannustoiminta (12 %)

Vähiten opiskelemaan puolestaan on siirrytty seuraavilta toimialoilta (alle 5 %)

- Erikoistunut rakennustoiminta (5 %)
- Talonrakentaminen

- Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus
- Metallituotteiden valmistus
- Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (4 %)

Muutosturvalaisten sijoittumisen tarkastelua jatketaan tässä päätoimisuustietojen avulla suhteessa ammattikooditietoihin. Tarkastelun lähtökohdaksi otetaan tässä vuoden 2009 lopun ammattikooditieto, mikä kuvastaa tarkastelun kohteena olevien henkilöiden ammattia tilanteessa, kun muutosturvan piiriin on tultu vuoden 2010 aikana. Tässäkään kohtaa ei voida sulkea pois sellaisia tapauksia, joissa vielä vuoden 2010 aikana ammatti olisi muuttunut ennen muutosturvan piiriin tulemistä.

Seuraavaan taulukkoon on koottu muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulneiden henkilöiden päätoimisuus vuoden 2010 ja 2011 lopussa heidän ammattikoodin mukaan. Taulukko on järjestetty vuoden 2010 lopun työllisyystilanteen mukaiseen järjestykseen, siten että ammattikoodit joissa työllistyminen on ollut parhaita tähän ajankohtaan mennessä, on esitetty taulukossa jäljempänä. Tarkastelussa ovat mukana vain ne ammattiryhmät joilta havaintoja oli vähintään 300 henkilöstä ammattiryhmittäin.

Taulukko 10. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla ammattikoodien mukaan (n=29 841).

%	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	34,6	45,2	56,3	40,7	7,6	8,2	0,8	2,5	0,4	2,7
Yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtajat	37,1	51,8	53,1	36,5	7,4	5,0	0,7	3,1	1,2	2,7
Teollisuustuotteiden valmistajat ja kokoonpanijat	38,6	46,6	52,3	36,0	7,1	8,1	1,2	4,5	0,7	4,3
Toimistotyöntekijät	39,2	45,9	50,7	45,9	8,4	9,9	0,5	3,6	1,1	3,3
Kaivos-, louhos- ja rakennustyöntekijät	39,7	64,3	55,8	27,5	3,6	4,0	0,4	1,9	0,4	1,7
Muut palvelutyöntekijät	40,0	50,5	47,8	32,5	10,0	8,6	0,8	2,5	1,3	5,5
Luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijat	40,4	56,0	50,2	30,8	8,3	6,8	0,6	3,1	0,3	2,7
Muut valmistustyöntekijät	40,4	52,0	48,2	29,7	10,0	11,8	0,8	2,8	0,4	2,8
Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	40,5	61,2	53,1	28,9	5,2	4,9	0,7	2,5	0,5	2,2
Prosessityöntekijät	41,7	39,0	49,8	45,8	6,9	7,6	0,9	3,5	0,5	3,8
Mallit, myyjät ja tuote-esittelijät	42,8	54,2	46,2	29,2	8,9	10,2	0,3	2,0	1,5	4,0
Liiketoiminnan ja muiden palvelualojen asiantuntijat	42,9	53,6	46,5	30,8	8,7	8,5	0,9	2,7	0,6	3,4
Asiakaspalvelutyöntekijät	43,8	50,0	43,3	33,3	11,7	10,5	0,7	1,7	0,5	4,5
Muiden alojen erityisasiantuntijat	44,0	56,4	44,8	28,8	9,7	7,7	0,9	3,4	0,4	3,0
Matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniikan erityisasiantuntijat	44,0	61,3	44,6	25,2	10,2	7,9	0,7	2,5	0,2	2,3

Kuljettajat, vesiliikennetyöntekijät ym.	45,8	62,5	48,6	28,0	4,4	4,9	0,5	2,3	0,4	1,8
Palvelu- ja suojelutyöntekijät ym.	46,5	60,6	44,2	24,2	7,7	8,9	0,3	1,5	1,2	4,6
Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon asiantuntijat	48,0	63,8	40,7	21,6	9,8	10,7	0	0,8	1,4	3,1
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	51,2	66,2	35,6	20,4	11,7	8,7	0,6	1,2	0,4	3,3
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Työllistymisessä on havaittavissa eroja sen suhteen, mikä ammattikoodi henkilöillä on muutosturvan piiriin tultaessa. Lyhyellä aikavälillä (vuoden 2010 lopun tilanne/ noin 6 kk) parhaiten ovat työllistyneet opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat (51 %) ja heikoiten puolestaan ovat työllistyneet teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät (35 %). Edellä toteutettuun toimialakohtaiseen tarkasteluun verrattuna voidaan havaita, että erot työllistymisessä eivät ole ammattikoodeittain tarkasteltuna niin suuret kuin toimialojen väliset erot. Eli muutosturvalaisten työllistymisen kehittymisen eroja selittää paremmin toimiala kuin ammattikoodi. Yleispiirteinen havainto näyttää kuitenkin olevan toimialakohtaisen tarkastelun mukaisesti se, että palveluihin viittaavista ammattikoodeista on työllistytty lyhyellä aikavälillä yleensä keskimääräistä paremmin/nopeammin. Toisaalta jos muutosturvan piiriin tulleet ovat työskennelleet valmistukseen viittaavissa ammateissa, eroavuudet työllistymisessä näiden tehtävien välillä eivät ole kovin suuria.

Työllistymisessä on havaittavissa merkittävämpiä muutoksia siinä, kun siirrytään lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille (2010 lopun tiedoista 2011 lopun tietoihin). Yhtä ammattikoodia lukuun ottamatta muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä kuin lyhyellä aikavälillä. Ainoastaan prosessityöntekijöiden ammattiryhmässä työllistyneiden määrä vähenee noin 3 prosentilla tässä ajassa. Työllistyminen nousee eniten seuraavista ammattiryhmistä muutosturvan piiriin tulleilla (noin 6 kk ->noin 18 kk):

- Kaivos-, louhos- ja rakennustyöntekijät (25 %)
- Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat (21 %)
- Matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniikan erityisasiantuntijat (17 %)
- Kuljettajat, vesiliikennetyöntekijät ym. (17 %)

Pidemmällä aikavälillä työllistyminen on parasta seuraavilla ammattiryhmillä. Näistä ammattiryhmistä muutosturvan piiriin tulleet vaikuttaisivat työllistyvän siten muita ammattiryhmiä ”pysyvämmin”. Kaikilta seuraavilta ammattiryhmiltä muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet keskimäärin vähintään 60 prosentin tehokkuudella.

- Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat (66 %)
- Kaivos-, louhos- ja rakennustyöntekijät
- Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon asiantuntijat
- Kuljettajat, vesiliikennetyöntekijät ym.
- Matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniikan erityisasiantuntijat
- Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- Palvelu- ja suojelutyöntekijät ym. (60 %)

Heikoimmin puolestaan pidemmällä aikavälillä työllistytään tultaessa seuraavista ammattiryhmistä muutosturvan piiriin. Näissä työllistymisen tehokkuus jää alle 50 prosenttiin.

- Teollisuustuotteiden valmistajat ja kokoonpanijat (47 %)
- Toimistotyöntekijät
- Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät
- Prosessityöntekijät (39 %)

Tässäkin kohtaa voidaan sanoa, että eroavuudet työllistymisen suhteen heijastuvat vahvasti työttömyyden kehitykseen myös ammattiryhmittäin. Niissä ammattiryhmissä, joissa työllistyminen on ollut parempaa, ollaan pääsääntöisesti myös työttömyyden näkökulmasta paremmassa tilanteessa, eli työttömyys on niissä keskimäärin pienempää. Opiskeluun siirtymisen osalta puolestaan toimialojen välillä on kohtalaisia eroja. Eniten opiskelemaan on siirrytty seuraavista ammattiryhmistä (yli 10 %):

- Muut valmistustyöntekijät (12 %)
- Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon asiantuntijat
- Asiakaspalvelutyöntekijät
- Mallit, myyjät ja tuote-esittelijät (10 %)

Vähiten opiskelemaan puolestaan on siirrytty seuraavilta toimialoilta (alle 5 %)

- Kuljettajat, vesiliikennetyöntekijät ym. (5 %)
- Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- Kaivos-, louhos- ja rakennustyöntekijät (4 %)

Koulutuksen näkökulma

Tässä luvussa tuloksellisuustietoihin yhdistetään muutosturvalaisten koulutustiedot. Koulutustiedot on karkeistettu Tilastokeskuksen toimesta 3-numerotasolle kohdehenkilöiden tunnistettavuuden välttämiseksi. Näin ollen tässä esitettävä tarkkuustaso koulutuksista oli tarkin mahdollinen muutosturvalaisiin yhdistettävissä oleva. Tarkastelun lähtökohdaksi otettiin vuosien 2010 ja 2011 koulutustiedot, sillä tarkastelun kohteena oleviin henkilöihin kohdistettavia lähtötietotilannetta kuvaavia tietoja ei ollut käytettävissä. Toisaalta henkilöiden koulutustiedot eivät ole niin nopeasti muuttuvia, joten on hyvin oletettavaa, että vuoden 2010 lopun tieto koulutuksesta kuvaa myös tuona samana vuonna muutosturvan piiriin tulleiden senhetkistä korkeinta koulutustaustaa. Oleellista on päästä selvittämään se, miten eri koulutustaustat vaikuttavat muutosturvalaisten työllistymiseen. Seuraavaan taulukoon on koottu muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulleiden henkilöiden päätoimisuus vuoden 2010 ja 2011 lopussa koulutuksen mukaan. Taulukko on järjestetty vuoden 2010 lopun työllisyystilanteen mukaiseen järjestykseen, siten että koulutusalat joissa työllistyminen on ollut parhaita tähän ajankohtaan mennessä, on esitetty viimeisinä. Tarkastelussa ovat mukana vain ne koulutusalat, joilta havaintoja oli vähintään 300 henkilöstä koulutusaloittain.

Taulukko 11. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla koulutuksen mukaan (n=29 841).

%	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Yleissivistävä koulutus, alempi perusaste	27,7	32,2	68,4	55,0	1,7	1,3	1,8	8,1	0,4	3,4
Yleissivistävä koulutus, ylempi perusaste	34,3	50,0	58,4	37,8	5,2	5,3	0,5	2,4	1,5	4,5
Palvelualojen ammattitutkinto	35,1	54,4	46,3	28,0	18,2	14,2	0,0	0,0	0,3	3,4
Tekniikan peruskoulutus, keskiaste (elintarvike-, rakennus-, maanmittaus-, tekstiili-, graafinen ala)	35,9	56,5	56,4	32,9	6,3	6,5	0,6	1,9	0,8	2,1
Taidealan sekä käsi- ja taideteollisuuden peruskoulutus, keskiaste	37,1	50,5	50,8	30,3	9,8	12,4	0,0	2,0	2,3	4,9
Teknikko	38,0	52,7	54,5	35,2	6,7	4,7	0,7	4,2	0,1	3,2
Ylioppilastutkinto	38,2	53,3	51,5	26,9	8,9	14,1	0,2	1,4	1,3	4,3
Maa- ja metsätalouden peruskoulutus, keskiaste	38,9	55,1	51,7	31,4	7,5	6,1	0,5	2,1	1,4	5,2
Kaupun ja hallinnon peruskoulutus, keskiaste	39,6	49,6	50,8	35,8	7,6	8,9	0,8	2,3	1,2	3,4
Kaupun ja hallinnon koulutus, alin korkea-aste	41,2	54,3	47,1	31,1	10,1	8,9	0,7	2,6	0,9	3,1
Tekniikan peruskoulutus, keskiaste (kone-, LVI-, auto-, sähköala, tietotekniikka, kemianteollisuus, puu-, pintakäsittelyala)	41,7	60,0	51,3	29,4	5,8	5,9	0,6	2,3	0,6	2,3
Diplomi-insinööri	42,2	62,1	44,5	27,2	12,0	6,0	0,4	1,9	0,9	2,8
Tekniikan ammattitutkinto (kone-, LVI-, auto-, sähköala, tietotekniikka, kemianteollisuus, puu-, pintakäsittelyala)	42,9	63,1	47,1	25,0	8,6	6,7	0,8	2,6	0,6	2,8
Palvelualojen peruskoulutus, keskiaste	43,7	59,3	44,6	27,6	9,5	8,3	0,6	1,3	1,6	3,5
Muu koulutus, keskiaste	44,9	53,9	46,0	33,7	7,6	7,3	0,9	2,1	0,7	3,0
Insinööri	45,5	60,4	46,1	27,7	7,6	7,0	0,5	2,8	0,2	2,2
Muu palvelualojen koulutus, keskiaste	45,7	54,3	42,3	28,8	9,1	10,1	1,0	1,4	1,9	5,3
Terveys- ja sosiaalialan peruskoulutus, keskiaste	46,8	61,8	34,8	15,4	17,2	17,4	0,3	1,3	0,9	4,2
Insinööri (ammattikorkeakoulu)	51,2	73,4	36,3	17,1	11,2	7,0	0,4	0,6	0,8	1,8
Tradenomi, liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto	52,7	68,9	33,1	17,2	12,0	9,6	0,4	0,6	1,8	3,7
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä eroja sen suhteen, millainen koulustausta muutosturvan piiriin tulleilla henkilöillä on. Lyhyellä aikavälillä (vuoden 2010 lopun tilanne/noin 6 kk) parhaiten ovat työllistyneet tradenomit ja insinöörit (53 % ja 51 %) ja heikoiden puolestaan ovat työllistyneet alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaavat (28 %). Edellä toteutettuihin toimialakohtaiseen tai ammattiryhmiin tarkasteluun verrattuna voidaan havaita, että erot työllistymisessä eivät

ole koulutusalojen välillä aivan niin suuret kuin toimialoilla, mutta enemmän hajontaa työllistymisessä syntyy kuitenkin kuin ammattiryhmien sisällä. Näin ollen koulutus ennakoii melko paljon henkilöiden työllistymisen tasoa ja vauhtia. Yleispiirteinen havainto on se, että ammattikorkeakoulututkinnon omaavat muutosturvalaiset työllistyvät lyhyellä aikavälillä yleensä selvästi keskimääräistä paremmin/nopeammin. Keskiasteen tutkinnon omaavien kohdalla voidaan puolestaan havaita, että se, miltä toimialalta tutkinto on, näyttää ratkaisevan enemmänkin työllistymisen tason lyhyellä aikavälillä. Keskiasteen tutkinnoissa tekniikan aloilta työllistytään heikomminkin kuin palvelualojen vastaavan tason tutkinnoista. Eli tässäkin kohtaa korostuvat palvelualat kuten aiemmin toimiala- ja ammattiryhmäkohtaisessa tarkastelussa.

Työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä muutoksia siinä, kun siirrytään lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille (2010 lopun tiedoista 2011 lopun tietoihin). Erot työllisydessä kasvavat entisestään koulutustaustan näkökulmasta. Kaikissa koulutusluokissa muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä kuin lyhyellä aikavälillä, eli työllistyneiden määrä kasvaa ajan kuluessa. Työllistyminen nousee eniten seuraavilla koulutustaustoilla muutosturvan piirissä olleilla (noin 6 kk ->noin 18 kk):

- Insinööri (ammattikorkeakoulu) (22 %)
- Tekniikan peruskoulutus, keskiaste (elintarvike-, rakennus-, maanmittaus-, tekstiili-, graafinen ala) (21 %)
- Tekniikan ammattitutkinto (kone-, LVI-, auto-, sähköala, tietotekniikka, kemianteollisuus, puu-, pintakäsittelyala) (20 %)
- Diplomi-insinööri (20 %)

Pidemmällä aikavälillä työllistyminen on parasta seuraavilla koulutustaustoilla. Näillä koulutuspuhjoilla muutosturvan piiriin tulleet vaikuttaisivat työllistyvän siten muita koulutuspuhjoja ”pysyvämmiin”. Kaikilta seuraavilta koulutusluokilta muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet keskimäärin vähintään 60 prosentin tehokkuudella.

- Insinööri (ammattikorkeakoulu) (73 %)
- Tradenomi, liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto
- Tekniikan ammattitutkinto (kone-, LVI-, auto-, sähköala, tietotekniikka, kemianteollisuus, puu-, pintakäsittelyala)
- Diplomi-insinööri
- Terveys- ja sosiaalialan peruskoulutus, keskiaste
- Insinööri
- Tekniikan peruskoulutus, keskiaste (kone-, LVI-, auto-, sähköala, tietotekniikka, kemianteollisuus, puu-, pintakäsittelyala) (60 %)

Heikoimmin puolestaan pidemmällä aikavälillä työllistytään muutosturvalaisten joukossa jo aiemmin esille nousseelta alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen koulutustaustalta. Tämä koulutustausta antaa selvästi heikoimmat lähtökohdat työllistymiselle, eikä ajan kuluminen näyttäisi nostavan työllistymisastetta merkittävämmiin. Työllistyminen on siten tässä ryhmässä kokonaisuudessaan

haasteellista. Tästä joukosta myös siirrytään todella vähäisessä määrin opiskelemaan, ja sen sijaan eläkkeelle siirtyminen on suhteellisesti yleistä. Tältä koulutuspohjalta siirrytään keskimääräistä reilut kolme kertaa enemmän eläkkeelle.

Eroavuudet työllistymisen suhteen heijastuvat vahvasti työttömyyden kehitykseen myös koulutustaustan näkökulmasta. Niillä koulutustaustoilla, joissa työllistyminen on ollut parempaa, ollaan pääsääntöisesti myös työttömyyden näkökulmasta paremmassa tilanteessa, eli työttömyys on niissä keskimäärin pienempää. Opiskeluun siirtymisen osalta puolestaan toimialojen välillä on kohtalaisia eroja. Eniten opiskelemaan on siirrytty seuraavista ammattiryhmistä (yli 12 %). Tässä kohtaa on syytä havaita erityisesti terveys- ja sosiaalialan peruskoulutukselta opiskelemaan siirtyneiden iso osuus.

- Terveys- ja sosiaalialan peruskoulutus, keskiaste (17 %)
 - Palvelualojen ammattitutkinto
 - Ylioppilastutkinto
 - Taidealan sekä käsi- ja taideteollisuuden peruskoulutus, keskiaste (12 %)
- Vähiten opiskelemaan puolestaan on siirrytty seuraavilta toimialoilta (alle 5 %)
- Yleissivistävä koulutus, alempi perusaste. (1 %)
 - Teknikko (5 %)

Alueellinen näkökulma

Alueellista näkökulmaa tarkasteluun saadaan yhdistämällä tuloksellisuustietoihin muutosturvalaisten TE-toimistotieto. TE-toimistotiedot on karkeistettu Tilastokeskuksen toimesta 2-numerotasolle henkilöiden tunnistettavuuden välttämiseksi. Tämä tarkkuustaso tarkoittaa käytännössä ELY-keskustasoa. Näin ollen tässä esitettävä tarkkuustaso alueellisista työllistymistuloksista oli tarkin mahdollinen muutosturvallisiin yhdistettävissä oleva. Tarkastelun lähtökohdaksi otettiin vuosien 2010 ja 2011 päätoimisuustiedot yhdistettynä aluetietoon. Seuraavaan taulukkoon on koottu muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulleiden henkilöiden päätoimisuus vuoden 2010 ja 2011 lopussa alueiden mukaan. Taulukko on järjestetty vuoden 2010 lopun työllisyystilanteen mukaiseen järjestykseen, siten, että alueet joissa työllistyminen on ollut parhaita tähän ajankohtaan mennessä, on esitetty viimeisinä. Tarkastelussa ei ole mukana Ahvenanmaa ja alue ”muu”, niiden liian vähäisten havaintojen takia.

Taulukko 12. Päätöimisyys (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla TE-heskusalueittain (n=29 841).

%	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Työttömyys-eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Satakunta	32,5	55,4	56,4	30,0	9,0	7,9	0,4	2,0	0	0	1,0	3,5
Varsinais-Suomi	32,7	57,4	58,1	29,8	7,5	6,7	0,6	2,4	0	0	0,8	3,0
Pohjois-Pohjanmaa	36,9	55,1	50,4	31,1	10,6	8,4	0,6	1,8	0	0,1	1,1	2,8
Kaakkois-Suomi	37,8	47,0	54,1	38,4	6,4	8,1	0,6	2,7	0	0,1	0,9	3,5
Pirkanmaa	38,4	54,8	51,6	32,4	8,2	7,0	0,4	2,0	0	0,2	1,2	3,2
Lappi	39,3	56,0	50,6	29,9	7,8	7,7	0,5	1,5	0	0	1,1	4,3
Uusimaa	40,1	53,9	50,6	31,1	7,3	7,3	0,7	3,4	0	0	1,0	3,6
Etelä-Savo	41,5	55,2	50,8	31,9	5,7	6,7	0,8	2,6	0	0,1	1,0	3,0
Kainuu	42,0	54,8	49,4	31,1	7,4	7,9	0,9	2,9	0	0	0,2	3,1
Häme	42,9	55,0	48,2	33,1	7,3	6,2	0,6	2,6	0	0	0,9	2,7
Keski-Suomi	43,2	49,9	47,6	35,7	8,2	8,1	0,1	1,5	0	0	0,7	4,1
Etelä-Pohjanmaa	44,6	59,0	48,6	30,0	4,7	4,8	0,9	3,1	0	0,1	0,9	2,8
Pohjois-Karjala	47,6	55,9	43,5	30,1	7,3	8,7	0,7	3,0	0	0	0,7	1,9
Pohjois-Savo	47,8	58,1	44,7	29,6	5,8	6,1	0,9	3,0	0	0,1	0,6	2,9
Pohjanmaa	50,9	60,7	37,1	26,4	10,2	7,3	0,8	2,5	0	0,1	0,9	2,6
Koko maa ka	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0	0,1	0,9	3,2

Alueellisesta näkökulmasta työllistymisessä on nähtävissä melko isoja eroja erityisesti lyhyellä aikavälillä muutosturvan piiriin tulemisesta kohderyhmällä. Lyhyellä aikavälillä, jolla tässäkin kohtaa tarkoitetaan vuoden lopun 2010 tilannetta (eli noin 6 kk muutosturvan piiriin tulemisesta keskimäärin), Pohjanmaa, Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala erottuvat työllistymisessä myönteisessä mielessä. Näillä alueilla muutosturvalaiset ovat edenneet parhaiten/nopeimmin töihin. Heikoimmin alueellisessa tarkastelussa lyhyen aikavälin työllistymisessä pärjäävät Satakunta ja Varsinais-Suomi. Uusimaa puolestaan edustaa tarkalleen keskimääräistä työllistymisen tahtia noin kuuden kuukauden tilanteessa muutosturvan piiriin tulemisesta.

Alueellisessa tarkastelussakin työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä muutoksia siirryttäessä lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille (vuoden 2010 lopun tiedoista vuoden 2011 lopun tietoihin). Erot työllistymisasteessa kutistuvat alueellisten erojen näkökulmasta. Kaikilla alueilla aika tekee tehtävänsä ja muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä kuin lyhyellä aikavälillä, eli työllistyneiden määrä kasvaa ajan kuluessa. Työllistyminen nousee eniten seuraavilla alueilla muutosturvan piirissä olleilla (noin 6 kk ->noin 18 kk):

- Varsinais-Suomi (27 %)
- Satakunta (23 %)
- Pohjois-Pohjanmaa (18 %)

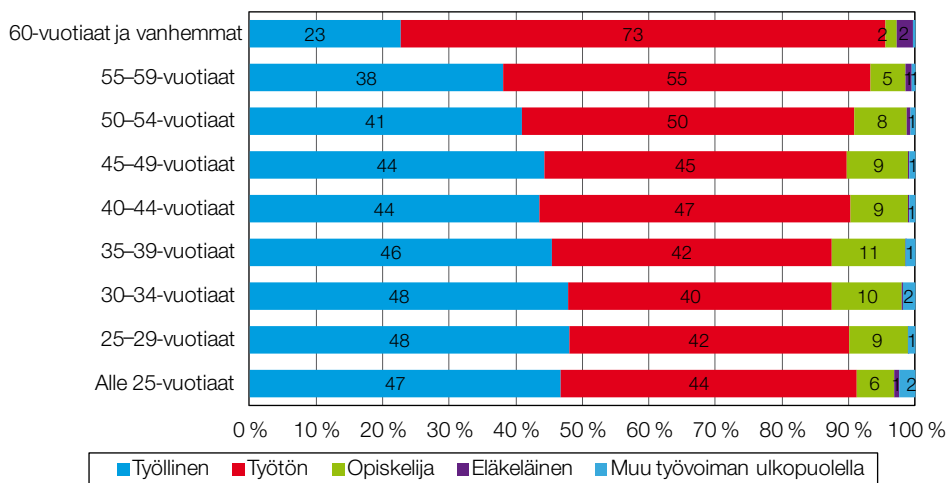
Eli alueet, joilla lyhyellä aikavälillä työllistyneiden osuus oli heikoimmasta päästä, nostattavat työllistyneiden muutosturvalaisten osuutta myöhemmässä vaiheessa eniten. Keski-Suomessa puolestaan työllistyneiden osuus kasvaa kuuden kuukauden jälkeen suhteellisesti heikoiten (kasvu noin 7 prosenttia). Kun työllistymistä katsotaan kokonaisuudessaan tällä pidemmällä aikavälillä, asettuu suurin osa alueista muutosturvalaisten työllistymisasteeltaan noin viiden prosentin sisälle toisistaan (54-59 %). Ainoastaan Kaakkois-Suomi ja Keski-Suomi jäävät hieman näistä alueista taakse (47 % ja 50 %). Lisäksi Pohjanmaa erottuu edukseen 61 prosentin työllistymislukemalla.

Vastaava kehitys näkyy työttömien osuuksissa alueellisissa lukemissa. Pohjanmaalla työttömien osuus on painunut koko aluejoukon pienimmäksi, kun taas Kaakkois-Suomen työttömyys on joukon suurin. Muutosturvalta opiskelemaan siirtyneiden määrissä ei ole alueittaisesti tarkasteltuna hyvin suuria eroja. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna lukemat vaihtelevat Etelä-Pohjanmaan noin viidestä prosentista Pohjois-Karjalan vajaan yhdeksään prosenttiin. Lapissa puolestaan päädytään tästä joukosta eniten työvoiman ulkopuolelle, mutta koko muutosturvalaisten määrää ajatellen marginaalisesti (noin 4 prosenttia Lapissa).

Ikänäkökulma

Tässä luvussa tuodaan esille päätoimisuustietoon yhdistettynä muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden ikä. Seuraavaan kuvaan on muodostettu aineistosta ikäluokat ja yhdistetty tämä tieto päätoimisuustietoon vuoden 2010 lopulta. Jakaumat osoittavat siten muutosturvalaisten ikäluokittaisen päätoimisuuden. Jakaumien perusteella voidaan nähdä, että työllisten osuus on suurimmillaan ns. nuoremmissa ikäluokissa. Eniten työllistyneitä on 25-29-vuotiaiden sekä 30-34-vuotiaiden joukossa. Sen sijaan, mitä vanhempiin muutosturvalaisiin tullaan, sitä harvemmat työllistyvät verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Selvä ero on nähtävissä työttömien määrässä erityisesti 60-vuotiaiden molemmiin puolin. 35-39-vuotiaat muutosturvalaiset siirtyvät puolestaan eniten opiskelijoiksi.

Kuva 2. Muutosturvan piiriin vuoden 2010 aikana tulleiden henkilöiden päätoimisuus vuoden 2010 lopussa ikäluokittain (n=29 841).



Sukupuolten näkökulma

Seuraavassa taulukossa on esillä sukupuolten väliset erot päätoimisuudessa vuosien 2010 ja 2011 lopun tilanteissa. Tässäkin kohtaa on kyse vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä. Työllistyminen on hieman parempaa naisten joukossa. Naiset työllistyvät noin kolme prosenttia paremmin kuin miehet lyhyellä ajanjaksolla muutosturvan piiriin tulemisesta. Pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna tilanne kääntyy toisin päin, eli miehet työllistyvät noin neljä prosenttia naisia paremmin. Lyhyellä ajanjaksolla miehiä on selvästi enemmän työttömänä, mutta pidemmällä ajanjaksolla tämä ero kutistuu ja miehiä on noin kaksi prosenttia enemmän työttömänä. Naisten hieman huonompaa työllistymistilannetta näyttää selittävän opiskelu. Naiset ovat siirtyneet muutosturvalta selvästi useammin opiskelijoiksi. Samoin naiset päätyvät myös jonkin verran useammin työvoiman ulkopuolelle kuin miehet.

Taulukko 13. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla sukupuolet erotellen (n=29 841).

	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Miehet	39,2	56,9	53,5	32,2	6,0	5,4	0,7	2,9	0,6	2,5
Naiset	42,1	53,0	45,6	30,2	10,3	10,2	0,6	2,0	1,4	4,4
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Kansalaisuuden näkökulma

Eri kansalaisuuksien näkökulmasta tarkastelua voidaan toteuttaa pelkästään erottamalla suomen kansalaiset ja muut. Muita yksittäisiä kansallisuuksia ei saatu tarkasteluun mukaan mahdollisen henkilöiden tunnistettavuuden vuoksi. Työllistyminen ei eroa kansalaisuuden suhteen lyhyellä tarkastelujaksolla ja pidemmällä tarkasteluvälillä suomen kansalaisten työllistyminen osoittautuu hieman heikommaksi kuin muiden kansalaisuuksien yhteensä. Samansuuntaiset havainnot voidaan tehdä työttömyydestä, eli suomalaiset ovat hieman useammin työttöminä. Sama suuntaus jatkuu myös muutosturvalta opiskelemaan siirtymisessä, eli muiden kansallisuuksien joukosta ollaan hieman suuremmalla suhteellisella joukolla siirrytty opiskelijoiksi. Suomen kansalaiset puolestaan eläköityvät useammin muutosturvalta.

Taulukko 14. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla kansalaisuuden näkökulmasta (n=29 841).

	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Suomi	40,2	55,4	50,8	31,6	7,6	7,1	0,6	2,6	0,9	3,2
Muut	40,3	58,1	49,3	27,4	8,8	8,8	0,4	1,0	1,6	4,6
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Työkokemuksen näkökulma

Työkokemuksen vaikutusta työllistymiseen tarkastellaan myös erikseen päätoimisuustietojen avulla. Ehkä hieman yllätyksellisesti voidaan havaita, että pitkä työkokemus ei tuokaan mukanaan parempaa työllistymisastetta. Alle viiden vuoden työkokemuksella on työllistytty näiden tietojen valossa paremmin kuin pidemmällä työkokemuksella. Sama koskee työttömyyttä, eli mitä lyhyempi työkokemus, sitä pienempi on tämän ryhmän työttömyysaste. Pidempi työkokemus näkyy erityisesti eläkkeelle siirtymisenä, mikä on sinänsä luonnollista, sillä eläkkeelle siirytään useimmiten melko pitkältä työkokemukselta. Opiskelijoiksi siirytään puolestaan lyhyemmältä työkokemukselta hanakammin. Näiden tietojen valossa voidaan siten sanoa, että lyhyellä työkokemuksella varustetut muutosturvalaiset työllistyvät todennäköisemmin paremmin ja nopeammin.

Taulukko 15. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla työhökemusten perusteella (n=29 841).

	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Ei lainkaan - 1 vuosi	44,2	62,4	41,5	21,8	12,7	11,8	0,3	0,7	1,3	3,3
1-5 vuotta	44,0	64,0	45,4	22,7	9,1	9,0	0,1	0,5	1,4	3,7
Yli 5 vuotta	38,2	51,3	54,1	36,3	6,1	5,7	0,9	3,6	0,7	3,0
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Terveysrajoitusten näkökulma

Terveysrajoituksia omaavien muutosturvan piiriin tulleiden henkilöiden päätoimisuus on esillä seuraavassa taulukossa. Kokonaisuudessaan terveysrajoitteiset muutosturvalaiset työllistyvät terveitä keskimäärin hieman heikommin. Hengityselinten sairauksista kärsivien ryhmä on kaikkein lähimpänä muutosturvalaisten työllistymisastetta keskimäärin ja pidemmällä aikavälillä voidaan sanoa, että tämä ryhmä edustaa hyvin keskimääräistä työllistymistä terveetkin huomioiden. Sama havainto voidaan tehdä tästä ryhmästä myös työttömyyden osalta. Lisäksi tästä ryhmästä siirytään opiskelijoiksi keskimääräistä enemmän. Pidemmällä aikavälillä työllistymisessä hyvin pärjäävä ryhmä on lisäksi ihon ja ihonalaiskudosten sairauksista kärsivien ryhmä. Tästä ryhmästä lähdetään opiskelijoiksi kaikkein eniten terveysrajoitteisten joukosta.

Taulukko 16. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin vuonna 2010 tulleilla terveysrajoituksittain (n=29 841).

	Työllinen		Työtön		Opiskelija		Eläkeläinen		Muu työvoiman ulkopuolella	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Hengityselinten sairaudet	38,0	54,9	52,3	30,1	8,7	9,1	0,3	1,7	0,7	4,2
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	36,4	31,5	47,2	36,4	9,5	8,2	2,3	10,8	4,6	13,1
Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	35,2	50,7	52,4	29,2	9,7	13,9	0,0	1,4	2,8	4,9
Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	34,8	35,5	59,4	37,7	4,3	5,8	0,0	7,2	1,4	13,8
Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet	33,9	33,6	53,5	41,8	6,5	7,5	3,8	7,9	2,3	9,1
Hermoston sairaudet	33,1	37,2	51,8	39,4	7,9	4,4	2,9	8,0	4,3	10,9
Umpierityssairaudet, ravitsemussairaudet ja aineenvaihduntasairaudet	30,8	41,1	60,7	35,5	1,9	6,5	2,8	8,4	3,7	8,4
Verenkiertoelinten sairaudet	28,8	30,1	59,2	43,9	6,4	4,9	4,0	11,4	1,6	9,8
Kaikki keskimäärin	40,2	55,5	50,7	31,4	7,6	7,2	0,6	2,6	0,9	3,2

Työttömyyden näkökulma

Muutosturvan piiriin tulemisen jälkeen tutkimuksen tarkasteluajankohtina työttöminä olleiden muutosturvalaisten tilannetta oli mahdollista katsoa suhteessa taustatietoihin ja siten etsiä mahdollisia selittäviä tekijöitä työttömyyden taustalla. Yksioikoisesti ei voida ajatella siten, että tietyt taustaominaisuudet pelkästään selittäisivät työttömyyden tasoa, mutta ne tuovat esille kyllä sen, millaisilla taustaominaisuuksilla varustetut henkilöt ovat keskimääräistä enemmän työttöminä.

Lyhyellä tarkastelujaksolla, eli noin puoli vuotta muutosturvan piiriin tulemisen jälkeen, työttöminä olleiden joukossa korostuvat seuraavat asiat verrattuna paremmin työllistyneisiin:

- lähellä 60-vuotta olevien määrä on suurempi sekä nuorten osuus pienempi
- miesten osuus suurempi
- erityisesti alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaavien suuri osuus, mutta jossain määrin myös ylemmän perusasteen
- keskimäärin pidempi työkokemus
- muiden kulkuneuvojen toimialalta muutosturvan piiriin tulleita suuri osuus
- erikoistuneen rakennustoiminnan toimialalta tulleita myös enemmän.

Pidemmällä tarkastelujaksolla, eli noin 1,5 vuotta muutosturvan piiriin tulemisen jälkeen, sukupuolten väliset erot ovat tasoittuneet, mutta seuraavat taustavaikuttimet korostuvat työttömien joukossa:

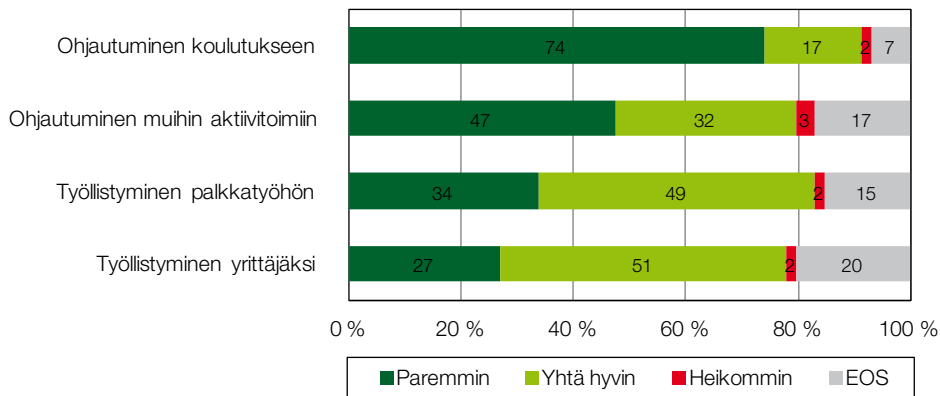
- lähellä 60-vuotta olevien määrä on moninkertainen ja ero on lisääntynyt edelleen suhteessa lyhyen aikavälin tilanteeseen
- alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaavien joukko suurenee entisestään, kun ei-työttömien joukossa työttömyys pysyy samalla tasolla kuin lyhyellä aikavälillä
- pidemmän työkokemuksen omaavien työttömien osuus kasvaa entisestään
- paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen toimialalta muutosturvan piiriin tulleiden osuus on työttömien joukossa suhteellisen suuri.

3.1.3 Vaikuttavuuteen liittyviä havaintoja tiedonhankinnan pohjalta

TE-hallinnon kyselyn avulla haettiin vastausta tutkimuskysymykseen, mitkä asiat ovat heikentäneet ja parantaneet vaikuttavuutta eri muutosturvan piiriin kuuluvien ryhmien osalta verrattuna muutosturvan piiriin kuulumattomiin henkilöihin. Kysymystä lähestyttiin usean aihetta eri suunnilta tarkastelevan näkökulman kautta. Ensimmäiseksi vaikuttavuuden tarkastelussa pyydettiin TE-hallinnon vastaajia ottamaan kantaa siihen, onko muutosturvalla heidän mielestään edistetty työllistymistä sekä ohjautumista koulutukseen ja muihin aktiivitoimiin paremmin, yhtä hyvin vai heikommin verrattuna muutosturvan piiriin kuulumattomiin asiakkaisiin (seuraava kuva). Yleisvaikutelma saaduista vastauksista on, että muutosturvalla on pystytty edistämään asiakkaiden tilanteita vähintään yhtä hyvin, mutta monesti paremmin

kuin on pystytty tekemään muutosturvan piiriin kuulumattomien asiakkaiden kohdalla. Etenkin koulutukseen ohjautumisen osalta muutosturva näyttää antavan paremmat eväät palvella asiakkaita. Kun taas puhutaan työllistymisestä, ero muihin asiakkaisiin kaventuu selvästi. Vastausten perusteella näyttää siltä, että yrittäjäksi työllistymiseen muutosturvalla saatava etu jää vähäisimmäksi.

Kuva 3. Miten muutosturvalla on edistetty mielestäsi seuraavia asioita verrattuna muutosturvan piiriin kuulumattomiin asiakkaisiin/henkilöihin (joilla on samankaltainen tausta/työhistoria)? (TE-hallinto, n=58–59.)



TE-hallinnon edustajat tarkensivat edellisessä kuvassa esitettyjä arvioitaan sanallisesti. Eniten he viittasivat näissä tarkennuksissa muutosturvamalliin sisältyvään varhaisen vaiheen tiedonsaantiin. Monet vastaajat pitivät todennäköisenä, että juuri oikea tieto muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista riittävän aikaisessa vaiheessa jo irtisanomisaikana on avaintekijä ohjautumisessa koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin toimiin. Asiakas on ylipäänsä palveluista tässä vaiheessa kiinnostunut ja hän pystyy tällöin heti hyödyntämään palvelutarjontaa. Myös keskusjärjestöjen edustajille tehdyissä haastatteluisa oltiin yksimielisesti sitä mieltä, että työllistymisen kannalta on oleellista, että aletaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa miettiä aktiivitoimia ja uudelleen työllistymistä, eikä ihmisiä päästetä passivoitumaan; heti tartutaan toimeen ja ruvetaan tekemään töitä uudelleen työllistymisen eteen. Tärkeässä osassa on suunnitelman teko, jossa yhdessä ammattilaisen kanssa kartoitetaan henkilön osaamista ja mahdollisuuksia. Toiseksi eniten saaduissa tarkennuksissa muistutettiin siitä, että yksi tärkeä muutosturvan ominaisuus on kouluttautumiseen saatu korkeampi työttömyysetuus. Sillä kerrottiin olevan muutosturva-asiakkaita koulutuksiin ja muihin aktiivitoimiin motivoiva vaikutus. Sen lisäksi todettiin myös isojen työnantajien panostavan omia varojaan irtisanottujen koulutuksiin.

Koulutuksiin liittyen vastaajat toivat esiin taloudellisen hyödyn lisäksi myös muita näkökulmia. Koulutusten ml. omaehtoisen opiskelun sanottiin ylipäänsä

kiinnostavan ja siihen kerrottiin vaikuttavan mm. se, että asiakkaalla on pitkä työhistoria ja halukkuutta vaihtaa alaa tai aloittaa yritystoiminta. Muutosturvan todettiinkin sananmukaisesti tarjoavan mahdollisuuden muutokseen. Varsin monessa kommentissa tuli esille muutosturvatilanteissa asiakkaiden omassa suhtautumisessa näkyneet vaikutukset: aktivoituminen, motivoituminen, omien vahvuuksien havaitseminen, vastaanottokyvyn parantuminen. Joissakin kommentteissa viitattiin uudelleensijoittumisvalmennukseen, jota *"oikein käytettynä on saatu aktiivisuustasot nousemaan ja ihmiset havaitsemaan omat vahvuutensa ja sitä kautta työllistymään tai lähtemään koulutukseen"*. Muutamat vastaajat korostivat myös henkilökohtaisen palvelun tarpeellisuutta, keskusteluja ja kannustusta, ja pitivät hyvänä vastuuvirkailijan nimeämistä asiakkaille. Myös keskusjärjestöjen edustajille tehdyissä haastatteluissa tuotiin esiin toimintamallin yhtenä tärkeänä elementtinä asiakkaiden yksilöllisen lähestyminen ja sitä, että ihmiset saavat tuen omien ratkaisujensa tekemiselle TE-toimiston suunnalta; työllistymissuunnitelmat tehdään yksilöllisesti ja niissä mietitään, mitä ratkaisuja kunkin henkilön kohdalla voisi löytyä. Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin myös epäilyjä siitä, ettei järjestelmästä ole otettu täysiä tehoja irti ja siihen syyppäänä pidettiin mm. *"TE-hallinnon jatkuvaa muutosta"* ja *"resurssikurjuutta"*.

Edellisen kuvan kysymykseen liittyvissä tarkennuksissa muutama vastaaja esitti mielipiteenään, että muutosturvan piirissä olevien asiakkaiden ja muiden TE-toimiston asiakkaiden saamissa palveluissa ei ole varsinaisesti eroa tai että palveluiden tarjoamisen lähtökohtana on asiakaskohtaisuus, jolloin ei välttämättä ole merkitystä sillä, onko henkilö muutosturvan piirissä vai ei. Kuvatun hyvin näiden vastaajien näkemystä eräs vastaaja totesi asiasta seuraavaa: *"Kaikkia TE-toimiston asiakkaita palvelaan yhdenmukaisesti riippumatta siitä, ovatko he muutosturvan piirissä vai ei. Muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt ovat suoraan työelämästä tullessaan usein potentiaalisempia työllistymään tai lähtemään koulutukseen ja siksi heidän kohdallaan aktiivitoimet toimivat yleensä kohtalaisen hyvin."*

TE-hallinnon kyselyssä vastaajia pyydettiin pohtimaan, mitkä asiat ovat heidän mielestään parantaneet vaikuttavuutta muutosturvan piiriin kuuluvien ryhmien osalta verrattuna muutosturvan piiriin kuulumattomiin henkilöihin. Osa vastaajista ei lähtenyt asiaa enää erittelemään vaan viittasi vastaukseensa edellisessä kysymyksessä. Suuri osa vastaajista kuitenkin antautui asiaa puntaroimaan. Heistä kolmasosa on sitä mieltä, että muutosturvalaisille tarjotut taloudelliset kannusteet ovat järjestelmän vaikuttavuutta parantavista asioista ensisijaisimpia:

- *"esim. palkkatuki mahdollinen heti"*
- *"opiskelu korotetulla tyött.turvalla "porkkanana" "*
- *"Korkeampi työttömyysturva palveluiden ajalta"*
- *"Muutosturvalisä innostaa ihmisiä lähtemään esim. kouluttautumaan."*

Hieman taloudellisiin kannusteisiin viittaamista vähemmän esiin nostettiin toimintatavan aktiivinen, jopa proaktiivinen luonne. Tämä näkyy vastaajien mukaan mm. *"aktiivisena tiedottamisena"*, *"aktiivisina toimenpiteinä"*, *"tiedon, ohjauksen ja*

neuvonnan proaktiivisuutena". Esiin nostettiin edelleen nopea reagointi: " *Voidaan tarjota palveluja heti kun irtisanomislappu on jaettu.*" Lisäksi useassa kommentissa mainittiin toimintamallin vaikuttavuuden taustalla olevan monenkeskinen yhteistyö asian tiimoilta: kolmikanta, yhteistyö TE-hallinnon ja työnantajan välillä sekä TE-hallinnon ja työntekijöiden välinen yhteistyö. Eräässä vastauksessa viitattiin yhteistyökumppaneiden kanssa muodostettuihin uusiin toimintamalleihin. Keskusjärjestöjen suunnalta yhteistyön onnistumisesta annettiin pääosin kiitosta, mutta joukossa oli myös kriittisiä äänenpainoja. Onnistuneena yhteistyötä pidettiin silloin, kun muutosturva-asiantuntijat ovat jalkautuneet työpaikoille ja kun työnantajat ovat olleet tietoisia siitä, mitä TE-toimisto tekee ja miten se voi työtöntä tukea. Mallin toimiessa yhteistyön arvioitiin olleen tiivistä. Sen merkitystä pidettiin myös tärkeänä, kun muutosturvaa hyödynnetään alueellisissa rakennemuutostilanteissa. Eräässä keskusjärjestötahon haastattelussa todettiin yhteistyön olleen oikeansuuntaista mutta riittämätöntä ja toimineen varsin vaihtelevasti. Haastattelussa viitattiin yt-menettelyyn ja siihen liittyvään yhteistyöhön eri osapuolien kesken ja arveltiin, että muutosturva sinällään ei ole tuonut käytäntöihin erityisemmin uutta yhteistyön saralla.

Koulutusten osalta vaikuttavina asioina esitettiin koulutusten aktiivinen tarjoaminen, koulutusmyönteisyys, kohdennetut koulutukset, koulutukseen pääsyn priorisointi, muutosturvat koulutukset sekä täsmätyövoimakoulutukset.

Mitkä asiat ovat TE-hallinnon edustajien mielestä sitten heikentäneet vaikuttavuutta muutosturvan piiriin kuuluvien ryhmien kohdalla? Vastauksista kolmasosa oli vakuuttunut siitä, ettei sellaisia asioita ole vaan muutosturvan toimintamalli toimii yksiselitteisesti vaikuttavammin kuin järjestelmä muutosturvan piiriin kuulumattomien kohdalla. Muut kysymykseen vastanneet näkivät kuitenkin asioita, jotka ovat heikentäneet muutosturvan vaikuttavuutta. Parissa vastauksessa viitattiin ikään-tyneisiin irtisanottuihin ja siihen, että heitä pitäisi motivoida uusin keinoin, koska monesti he tahtovat mieluiten tuossa tilanteessa jäädä "putkeen" odottelemaan eläkkeelle pääsyä tai ovat muuten vähemmän alttiita etsimään sellaisia muutoksia, joita uudelleen työllistyminen edellyttäisi. Samaten parissa vastauksessa pidettiin hankalana irtisanomistilanteen katkeroittamien ihmisten ohjaamista tarjolla oleviin (erillis)palveluihin. Yhdessä vastauksessa tätä selitettiin irtisanottujen heikolla itsetunnolla, mikä osaltaan heikentää uusiin asioihin tarttumista. Eräs vastaaja totesi muutosturvan piirissä olevien usein olevan työnhakijoina kokemattomia, minkä vuoksi he tarvitsevat keskimääräistä enemmän tukea ja tietoa olemassa olevista mahdollisuuksista. Muita yksittäisiä näkökulmia, jotka tässä yhteydessä nousivat esille, olivat TE-toimiston virkailijoiden väheksyvä asennoituminen järjestelmän tuomaan lisäarvoon, hakijan kiinnostuksen puute työllistymisvapaiden käyttämiseen työllistymisensä edistämiseksi, työnantajan passiivisuus palvelujen hyödyntämisessä sekä yritysten maksamat suuret tukipaketit ja työvelvoitteen lakkaaminen irtisanomispäivänä, joiden turvin voidaan jäädä odottelemaan kaikessa rauhassa työttömyysturvan alkamista joskus tulevaisuudessa.

TE-hallinnon kyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa siihen, millä tavalla muutosturvan piiriin kuuluvien eri ryhmien työllistyminen eroaa toisistaan seuraavien näkökulmien pohjalta tarkasteltuna: a) Muutosturvaan piiriin kuulumisen perusteiden näkökulmasta, b) Toimialojen suhteen, joilta irtisanominen on tapahtunut, c) Työntekijöiden ammatin/ammattitaidon, ammattikokemuksen/koulutuksen tai iän osalta ja d) Muiden tekijöiden osalta. Seuraavissa kappaleissa käydään läpi vastaajien näkemykset asiaan.

Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että muutosturvaan piiriin kuulumisen perusteet, irtisanominen, määräaikaisuus tai lomautus, näkyvät selvästi henkilöiden työllistymisessä. Tässä yhteydessä lomautettuja verrattiin selvästi eniten muihin muutosturvan kohderyhmiin. Lomautettujen työllistymisen todettiin usein olevan vaikeinta, koska he kokevat tilanteensa väliaikaiseksi ja olevansa vielä sidoksissa työhön, josta ovat lomautettuina, ja monesti odottavat turhankin pitkään entiseen työhön paluuta. Tämä taas heikentää ylipäänsä heidän omaa aktiivisuuttaan hakea työtä ja osallistua työnsaantia edistäviin TE-hallinnon palveluihin. Esille tuotiin myös se, että TE-toimiston puoleltakin lomautetut jätetään *"ehkä muita ryhmiä enemmän rauhaan"*. Keskusjärjestöjen edustajien mukaan muutosturvajärjestelmän laajentaminen lomautettuihin koettiin talouskriisin ensimmäisessä iskussa v. 2008-09 kuitenkin välttämättömäksi, kun lomautettujen määrä nousi vajaasta 10 tuhannesta lähelle 80 tuhatta, eikä Suomessa ennen sitä ollut koskaan aikaisemmin ollut tuollaista määrää lomautettuja. Tuolloin nähtiin, että lomautetut oli jätetty koko järjestelmän ulkopuolelle, eivätkä työvoimahallinnon palvelut oikein noteeranneet lomautettuja. Vaikka muutosturvan käyttöaste näyttää lomautettujen osalta jääneen vajaaksi, myöskään jälkikäteen katsottuna keskusjärjestöjen edustajat eivät tuota muutosturvan laajennusta jättäisi tekemättä.

Irtisanotuista puolestaan todettiin, että heidän tilanteeseensa kiinnitetään eniten huomiota ja heidän tilanteensa on sellainen, että he joutuvat selkeämmin itsekin hakemaan uutta työmahdollisuutta. Irtisanottujen koettiin työllistyvän kohderyhmistä parhaiten ja asiaan uskottiin osaltaan vaikuttavan heille aktiivisesti suunnatut palvelut jo irtisanomisajalla. Eräs vastaaja totesi esim. uudelleensijoittumisvalmennuksen koskevan useimmiten vain tuotannollis-taloudellisin syin irtisanottujen ryhmää. Määräaikaisten osalta vastaajat totesivat mm. sen, että he ovat usein tottuneet määräaikaisiin töihin ja ovat usein myös aktiivisia uuden työpaikan etsimisessä. Heidän kerrottiin myös sitoutuvan muita ryhmiä helpommin tarjolle tuleviin määräaikaisiin tehtäviin. Lisäksi he ovat jo tietoisia ja varautuneet töiden loppumiseen, eikä tilanne tule heille yllätyksenä. Eräessä vastauksessa kuitenkin nähtiin ongelmana, että määräaikaisista töistä tulevien kohdalla ei aina tunnisteta muutosturva-oikeutta.

Toimialojen suhteen muutosturvan piiriin kuuluvien työllistymistä ei pystytty tarkastelemaan siten, että vastaajat olisivat suurella joukolla olleet tietyn näkemyksen takana vaan esille nostettiin monia erilaisia mielipiteitä asiasta. Kuitenkin useat vastaajat kokivat sillä olevan merkitystä, miltä toimialalta henkilö on

irtisanottu. Uudelleentyöllistymisen suhteen otollisiksi toimialoiksi nähtiin etenkin terveydenhuolto- ja sosiaali- ja hoitoala (hoitoala), palvelualat ja it-ala, jossa toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työllistymistä pidettiin nopeana muista toimialan työntekijäryhmistä poiketen. Pääsääntö toimialoittaisessa tarkastelussa joka tapauksessa näyttää olevan, että irtisanottaessa työntekijöitä aloilta, joissa on suhteellisen hyvä työllisyystilanne, irtisanotuille henkilöille löytyy uusi työ helpommin ja vähemmällä lisäkoulutustarpeella, usein jopa ilman lisäkoulutusta, kuin irtisanottaessa työntekijöitä toimialalta, jossa irtisanomisia on paljon ja muutos koskettaa toimialan työpaikkatarjontaa siten laajasti. Tällöin uudelleen kouluttautuminen, alan (ja toimialan) vaihtaminen on monesti edellytys ja ainakin paras keino päästä takaisin työelämään. Vastajaat toivat esille myös sen, että TE-hallinnon toimesta eri toimialoille kohdennetaan erilaisia alueellisia palveluita, millä myös voi olla vaikutuksensa työllistymistuloksiin.

Millaisena TE-hallinnon edustajat näkivät työllistymisen erot henkilöiden ammattista, ammattitaidosta ja -kokemuksesta, koulutuksesta tai iästä riippuen? Vaikka eräs vastaaja totesikin kaikkien näiden tekijöiden vaikuttavan työllistymiseen, pääasiassa kysymykseen saaduissa vastauksissa viitattiin korkean iän uudelleen työllistymistä heikentävään vaikutukseen. Lisäksi korkeaan ikään todettiin monesti liittyvän suhteellisen matala koulutustaso, mikä myös tuo oman rasitteensa, kun uutta työpaikkaa ollaan hakemassa. Poikkeuksena mainittiin *"kovat ammattilaiset"*, joille uuden työpaikan saamisen ei katsottu olevan samanlainen ongelma kuin keskimäärin iäkkäämmille alemman koulutustason henkilöille. Iäkkäämpien ja ammattikouluttamattomien henkilöiden osalta vastaajat arvioivat lisäksi, että he eivät ylipäänsä ole samalla tavoin kiinnostuneita muutosturvan kautta tarjottavista palveluista kuin nuoremmat, jotka *"lähtevät aktiivisesti liikkeelle uuden työpaikan hankkimiseksi ja käyttävät palveluita paremmin"*. Iäkkäämpien arvioitiin myös luopuvan nuorempia todennäköisemmin urasuunnitelmistaan ja jäävän odottelemaan eläkettä. Vastajilla oli kaksijakoisia havaintoja siitä, miten iäkkäämmät mutta korkeasti koulutetut työllistyvät: osa näki heidän työllistymisensä vaikeaksi, osan mielestä korkeaan ikä ei ole erityinen työllistymisen este hyvän ammattitaidon ja osaamisen varsinakin yhdistyessä korkeaan motivaatiotasoon.

Vastajia pyydettiin tuomaan esille lisäksi muita tekijöitä, joilla he katsovan olevan vaikutusta muutosturva-asiakkaiden työllistymiseen. Eniten mainituiksi tulivat henkilöiden terveydelliset rajoitteet, jotka heikentävät työllistymistä. Esimerkkinä kerrottiin pitkän ja fyysisesti raskaan työhistorian myötä vajaakuntoisiksi tulleet, jotka *"ovat sinnitelleet työpaikalla kun työ on muotoutunut jaksamisen mukaan"*. Heidän kohdallaan työn päättyessä *"kaikki viat kertautuvat"*. Positiivisina tekijöinä puolestaan esille tuotiin etenkin henkilöiden oma aktiivisuus ja asenne, joka *"ratkaisee loppujen lopuksi työllistymisen nopeuden"*. TE-toimistojen asiantuntijoiden arvioitiin tässä yhteydessä olevan *"katalysaattorin roolissa"*, eikä tekevän asioita *"kenenkään puolesta vaan korkeintaan nopeuttavan tapahtumasarjaa"*. Vaikutusta todettiin olevan myös suurilla tukipaketeilla, joilla korvataan entisten työntekijöiden passiivista

kotona olemista, atk-osaamisen puutteella, paikkakuntaakohtaisella koulutustarjonnalla, lisäpäiväoikeudella ja sillä, miten kannustavia työntekijäjärjestön ja työttömyyskassan edustajat ovat tukiessaan ja aktivoidessaan henkilöitä koulutukseen ja/tai uuteen työhön.

Mitä sellaisten asiakasryhmien työllistymisen parantamiseksi tulisi tehdä, joiden työllistymiseen muutosturva ei näyttäisi purevan? TE-hallinnon kyselyssä asiaan saatiin joitakin näkemyksiä. Ikääntyneiden ja eläkeikää lähestyvien henkilöiden kohdalla peräänkuulutettiin yleistä asennemuutosta ja valistusta siitä, että ihmiset eivät kuusikymppisinä ole vielä kehäraakkeja. Koulutuksen osalta ikääntyneille haluttiin kevennettyä oppisopimuskoulutusta. Sen lisäksi kaivattiin konkreettisia toimia työelämän laadun parantamiseksi siten, että ikääntyviä tuettaisiin jaksamaan työelämässä. Esimerkkinä mainittiin nykyistä paremmat mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä ja sen rinnalla nauttia osa-aikaeläkettä. Myös varhaiskuntoutukselle ja työpaikkojen ikäohjelmille löytyi puolestapuhujia.

Henkilöille, joilla on heikko koulutustaso ja jotka ovat siitä huolimatta pystyneet tekemään pitkän työuran (ja jotka usein ovat myös työnhakijoiden iäkkäämmästä päästä), nähtiin tarpeelliseksi uudelleenkoulutus. Koulutuksen tulisi joidenkin vastaajien mielestä olla myös pakollista, koska henkilöiden oman aktiivisuuden puutteen vuoksi he tarvitsevat patistelua lähteäkseen liikkeelle. Samalla tavoin myös muita pitkään samassa työssä olleita, jotka ovat tulleet muutosturvan piiriin, pitäisi vastaajien mielestä *"pienellä pakolla"* saada heti irtisanomisaikana osallistumaan tarjottuihin palveluihin. Heille tulisi antaa tietoa eri vaihtoehtoista ja tuoda tuo tieto esille *"moneen kertaan, eri näkökulmasta"*. Tässä nähtiin myös työnantajan rooli tärkeänä, että tietoa voidaan tarjota riittävän aikaisessa vaiheessa ja työnantaja tukisi henkilöitä heidän aktivoituessa. Uudelleenkoulutusta tarjottiin lääkkeeksi myös tilanteisiin, joissa irtisanominen on tapahtunut taantuvilta toimialoilta, joilla työpaikkoja on niukasti. Isojen rakennemuutosten kohteena olevien yritysten työntekijöiden uudelleen työllistämisessä tulisi lisäksi hyödyntää moniammatillista verkostoa.

Muutosturvan ehtoja tulisi erään vastaajan mielestä helpottaa nuorten osalta ja tarjota *"heille kohdennettuja palveluja heti ja välittömästi"*. Nuorten kohdalla pidettiin tärkeänä, että työttömyysaika jäisi mahdollisimman lyhyeksi. Kerrottiin myös sellaisista TE-toimiston asiakkaista, joilla on jokin muu suunnitelma oman tulevaisuutensa osalta kuin työllistyminen tai uuden ammatin opiskelu. Vastaajan arvion mukaan heidän kohdallaan palvelu säilyy haasteellisena, sillä *"ihmisen mielessä hitaasti kypsyvät suunnitelmat eivät välttämättä mukaile viranomaisten tarjoamia vaihtoehtoja"* eli tässä tapauksessa toimenpiteitä, joilla tavoitellaan henkilöiden nopeaa työllistymistä.

3.1.4 Johtopäätökset

VAIKUTTAVUUS SIOJTTUMISEEN

Muutosturvan piiriin kuuluvien sijoittuminen

Muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä 35 prosenttia on työllistynyt noin kolmen kuukauden sisällä muutosturvan alkamisesta. Työllistyminen ei kohennu tästä merkittävästi lyhyellä aikavälillä, sillä tullessa kuuden kuukauden tilanteeseen noin 38 prosenttia on työllistynyt. Suurempi harppaus työllistymisessä tapahtuu siirryttäessä puolesta vuodesta vuoteen, jolloin jo noin 53 prosenttia muutosturvalaisista on työllistynyt. Tästä eteenpäin työllistyneiden osuuden kasvu muutosturvan piiriin tulleiden joukossa näyttää myös hidastuvan, joten noin vuoden kohdalla näytetään saavutettavan työllistymisen suhteen eräänlainen ”päätetaso” tutkimuksen tarkastelujaksolla.

Työttömien osuus muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä menee toiseen suuntaan kuin työllisyys, eli laskevalla kehitystrendillä. Muutosturvan piiriin tulleista henkilöistä 59 prosenttia on työttömänä noin kolmen kuukauden sisällä muutosturvan alkamisesta. Työttömyys laskee suhteellisen hitaasti tullessa puoleen vuoteen, jolloin noin 52 prosenttia on työttömänä. Työttömien osuuden laskussa nähdään vastaava harppaus siirryttäessä puolesta vuodesta vuoteen kuin oli nähtävissä työllisten kohdalla. Työttömien osuus laskee vuoden tilanteessa noin 35 prosenttiin, eikä työttömyys tästä enää hyvin merkittävästi vähene seuraavan puolen vuoden aikana.

Muutosturvalta ei siirrytä tutkimusaineiston perusteella merkittävässä määrin yrittäjyyteen. Noin kaksi prosenttia muutosturvalaisista on siirtynyt yrittäjiksi, kun tarkastelujakso on tutkimusaineiston pisimmällä mahdollisella noin 1,5 vuoden aikajänteellä. Muutosturvatilanteet eivät välttämättä olekaan yrittäjyyteen siirtymisen näkökulmasta otollisimpia, sillä yrittäjyys vaatii myös vahvat vetotekijät yrittäjyyteen.

Opiskelemaan oli siirtynyt puolestaan noin kolmen kuukauden kuluessa muutosturvan piiriin tulemisesta 5,5 prosenttia kohderyhmästä. Puolen vuoden kohdalla muutosturvan piiriin tulemisesta opiskelemaan siirtyneiden määrä on korkeimmillaan, jolloin kohderyhmästä 9,5 prosenttia oli opiskelijoina. Opiskelemissa olevien osuus näyttäisi tasoittuvan tämän jälkeen noin 7–8 prosenttiin.

Vertaileva tarkastelu muutosturvan laajennuksen jälkeen ja sitä ennen muutosturvan piiriin tulleiden sijoittumisesta osoittaa sen, että laajennuksen jälkeen muutosturvan piiriin tulleiden työllistyminen on ollut selvästi parempaa. Taloudellisilla suhdanteilla on ollut varmasti oma osansa näihin eroihin, mutta kokonaan se ei eroavuutta selitä. Muutosturvan laajennuksen jälkeen työllistyminen on ollut noin 10 prosenttia parempaa (noin 6 kuukautta muutosturvan piiriin tulemisen jälkeen). Samansuuntaiset karkeat vertailevat havainnot voidaan tehdä myös suhteessa vuonna 2007 tehdyn muutosturvatutkimuksen tuloksiin. Tuossa tutkimuksessa tiedot olivat peräisin vuonna 2005 muutosturvaan liittyvän työnhakusuunnitelman

laatineista kuuden ja 12 kuukauden kuluttua työttömyyden alusta. Vuonna 2010 muutosturvan piiriin tulleet ovat työllistyneet vajaa 10 prosenttia paremmin noin kuuden kuukauden tilanteessa ja hieman yli 10 prosenttia paremmin 12 kuukauden tilanteessa kuin vuoden 2005 muutosturvalaisten ryhmä.³

Vertailu työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden suhteen

Muutosturvalaisten ja työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden työllistyminen on hyvin samanvauhtista kolmen ja kuuden kuukauden jälkeisissä tilanteissa. Muutosturvalaisten työllistyminen näyttää menevän myös hyvin pitkälti samassa tahdissa kuin ammatillisen työvoimakoulutuksen päättäneiden työllistyminen. Muutosturvalaiset työllistyvät puolestaan hieman paremmin kuin vertailuryhmään kuuluvat valmentavassa työvoimakoulutuksessa olleet tai työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa olleet.

Muutosturvalaisten työttömyys on lyhyellä ajanjaksolla selvästi suurempaa kuin työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneiden. Tätä selittää suurelta osin kohtalainen työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella oleva ryhmä työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneissa. Työvoiman ulkopuolella olevien määrä on puolestaan erittäin marginaalinen muutosturvalaisissa. Muutosturvan toimintamalli näyttäisi siten "sitovan" kohderyhmänsä hyvin johonkin toimenpiteeseen.

Tukityöllistetyt muutosturvalaiset

Vajaa kymmenesosa muutosturvan piiriin tulleista etenee jonkinlaisen toimenpiteen kautta eteenpäin. Yleisin näistä toimenpiteistä on työelämävalmennus työttömyysetuudella sekä tämän jälkeen yleisimpänä työllistämistuki. Toimenpiteiden kautta etenevät muutosturvalaiset työllistyvät lyhyellä tarkasteluvälillä erittäin hyvin verrattuna muutosturvalaisiin keskimäärin tai yleisesti työvoimapoliittisilta toimenpiteiltä sijoittuneisiin. Heistä noin 60 prosenttia on työllistynyt noin kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen, kun vastaava lukema oli muutosturvalaisilla keskimäärin 40 prosenttia. Ajan kuluminen näyttää kuitenkin lisäävän tässä ryhmässä työllistymistä melko maltillisesti, joten pidemmän aikavälin työllistymisessä erot näiden ryhmien välillä pienevät.

Työvoimakoulutukseen osallistuneet muutosturvalaiset

Myös vajaalle kymmenesosalle muutosturvalaisia työvoimakoulutus on ollut väylä eteenpäin. Muutosturvan piiriin tulleet ja sen jälkeen työvoimakoulutukseen osallistuneet ovat työllistyneet päätoimisuustiedon perusteella melko samalla tavoin kuin muutosturvan piiriin kokonaisuudessaan kuuluvat. Kautta linjan näyttää siltä, että työvoimakoulutukseen osallistuneista muutosturvalaisista hieman suurempi osa on työllistynyt ja työllistyminen on tapahtunut nopeammin kuin muutosturvalaisilla keskimäärin. Työvoimakoulutuksen kautta näytetään saavutettavan hieman

3 Eroavuuksien tulkinnassa on otettava huomioon, että työllisyystiedot eivät ole tutkimusten välillä täysin samoista Tilastokeskuksen tilastoista.

korkeampi työllisyysaste pidemmällä aikavälillä. Lisäksi työvoimakoulutuksen kautta aktivoidutaan hieman keskimääräistä enemmän opiskelemaan.

VAIKUTTAVUUDEN TAUSTALLA

Muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden näkökulma

Muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden näkökulmasta työllistymisessä on suuria eroja. Erityisesti lomautetut sekä ryhmä, jossa määräaikaisen palvelussuhteen päätyttyä työhistoriaa on vähintään viisi vuotta viimeisen seitsemän vuoden aikana, työllistyvät keskimääräistä paremmin. Kahden muun määräaikaisten ryhmän (3 vuotta sama työnantaja tai sama työnantaja 36 kk 42 kuukauden aikana) työllistyminen näyttää noudattavan hyvin lähelle koko muutosturvalaisten keskimääräistä työllistymisastetta/vauhtia erityisesti pidemmällä aikavälillä (noin 1,5 vuotta). Määräaikaisten parempaan työllistymiseen on saattanut hyvinkin vaikuttaa se, minkä TE-hallinnon edustajat toivat esille: he ovat usein tottuneet määräaikaisiin töihin ja ovat usein myös aktiivisia uuden työpaikan etsimisessä. Heidän kerrottiin myös sitoutuvan muita ryhmiä helpommin tarjolle tuleviin määräaikaisiin tehtäviin.

Tuotannollis-taloudellisin syin sekä omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen jälkeen muutosturvan piiriin tulleet työllistyvät keskimääräistä heikommin. Lisäksi tuotannollis-taloudellisin syin tulleiden joukossa työttömyys on keskimääräistä suurempaa erityisesti pidemmällä aikavälillä. Muutosturva näyttää purevan siten hieman paremmin määräaikaisten ja erityisesti lomautettujen ryhmiin kuin tuotannollis-taloudellisista syistä muutosturvan piiriin tulleisiin. Muutosturvan toimintamallin laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on ollut siten hyvin perusteltua vaikuttavuustietojen valossa.

Opiskeluihin siirtymisen näkökulmasta erot muutosturvan piiriin tulemisen perusteiden välillä ovat kokonaisuudessaan hyvin pienet lukuun ottamatta lomautettujen joukkoa. Lomautetut lähtevät opiskelemaan selvästi harvemmin kuin muut muutosturvan ryhmät. Eläkkeelle näytetään puolestaan siirryttävän suhteellisesti eniten ja keskimääräistä enemmän omasta pyynnöstä 200 päivän lomautuksen jälkeen sekä tuotannollis-taloudellisten syiden ryhmistä.

Toimiala- ja ammattitietojen näkökulma

Muutosturvalaisten työllistymisessä on merkittäviä eroja sen suhteen, miltä toimialalta muutosturvan piiriin on tultu. Parhaiten lyhyellä aikavälillä työllistytään (tarkastelussa mukana olleista yleisimmistä toimialoista) moottoriajoneuvojen valmistuksen toimialalta. Lisäksi arkkitehti- ja insinööripalveluiden, sosiaalihuollon avopalveluiden sekä terveyspalveluiden toimialoilta työllistytään lyhyellä aikavälillä hyvin. Heikointa työllistyminen on puolestaan muiden kulkuneuvojen valmistuksen sekä painamisen ja tallenteiden jäljentämisen toimialoilla. Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että palvelualoilta on työllistytty selvästi keskimääräistä paremmin ja

nopeammin niin lyhyellä kuin pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. Valmistuksen/teollisuuden alojen sisällä on melko suuria eroja työllistymisessä.

Muutosturvalaisten työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä muutoksia siirtäessä lyhyeltä aikaväliltä pidemmälle noin 1,5 vuoden aikavälille. Toimialojen välillä on suuria eroja siinä, millä vauhdilla työllistyminen tapahtuu sekä siinä, mille tasolle työllisyys vaikuttaisi asettuvan. Yhtä toimialaa lukuun ottamatta kaikkien toimialojen muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä aikavälillä. Ainoastaan paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen toimialalla työllistyneiden määrä vähenee ajan kuluessa.

Pidemmällä aikavälillä näytetään työllistyvän keskimääräistä paremmin samoilta toimialoilta kuin lyhyellä aikavälillä edellä. Heikointa työllistyminen tällä tarkasteluajanjaksolla puolestaan on em. paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen lisäksi painamisessa ja tallenteiden jäljentämisessä, sähkölaitteiden, elintarvikkeiden sekä kumi- ja muovituotteiden valmistuksessa. Erityisesti kahdelta ensimmäisenä mainitulta toimialalta muutosturvan piiriin tulevien työllistymiseksi ei näytä löytyneen kovin tehokkaita väyliä/keinoja.

Toimialakohtaisia eroavuuksia on nähtävissä myös opiskelemaan lähtevien muutosturvalaisten suhteellisissa osuuksissa. Eniten opiskelemaan siirtyneitä on painamisen ja tallenteiden jäljentämisen, tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistuksen, työllistämistoiminnan sekä kustannustoiminnan toimialan muutosturvalaisissa. Vähiten puolestaan opiskeluun on lähdetty sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistuksen, metallituotteiden valmistuksen, moottori-ajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistuksen, talonrakentamisen sekä erikoistuneen rakennustoiminnan toimialoilta.

TE-hallinnon edustajat ottivat myös kantaa työllistymiseen toimialojen näkökulmasta. Heidän näkökulmastaan pääsääntö toimialoittaisessa tarkastelussa näyttää olevan, että irtisanottaessa työntekijöitä aloilta, joissa on suhteellisen hyvä työllisyystilanne, irtisanotuille henkilöille löytyy uusi työ helpommin ja vähemmällä lisäkoulutustarpeella, usein jopa ilman lisäkoulutusta, kuin irtisanottaessa työntekijöitä toimialalta, jossa irtisanomisia on paljon ja muutos koskettaa toimialan työpaikkatarjontaa siten laajasti. Tällöin uudelleen kouluttautuminen, alan (ja toimialan) vaihtaminen on monesti edellytys ja ainakin paras keino päästä takaisin työelämään.

Työllistymisessä on myös eroja sen suhteen, mistä ammattiryhmistä muutosturvan piiriin on tultu (tarkastelussa mukana olleista yleisimmistä ammattiryhmistä). Lyhyellä aikavälillä parhaiten ovat työllistyneet opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat ja heikointen puolestaan teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät. Kokonaisuudessaan ammattiryhmien väliset eroavuudet eivät ole niin suuria kuin toimialojen väliset erot. Näin ollen voidaan sanoa, että muutosturvalaisten työllistymisen kehittymisen eroja voidaan selittää paremmin toimialojen kuin ammattiryhmien kautta.

Yleispiirteinen havainto ammattiryhmäkohtaisessa tarkastelussa on toimialakohtaisen tarkastelun mukaisesti se, että palveluihin viittaavista ammattiryhmistä

on työllistytty lyhyellä aikavälillä yleensä keskimääräistä paremmin/nopeammin. Toisaalta jos muutosturvan piiriin tulleet ovat työskennelleet valmistukseen viittaavissa ammateissa, eroavuudet työllistymisessä näiden tehtävien välillä eivät ole kovin suuria.

Koulutuksen näkökulma

Työllistymisessä on havaittavissa merkittäviä eroja sen suhteen, millainen koulutustausta muutosturvan piiriin tulleilla henkilöillä on. Lyhyellä aikavälillä parhaiten ovat työllistyneet tradenomit ja insinöörit ja heikoiten puolestaan ovat työllistyneet alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen omaavat muutosturvalaiset. Edellä toteutettuihin toimialakohtaiseen tai ammattiryhmiin tarkasteluun verrattuna voidaan havaita, että erot työllistymisessä eivät ole koulutusalojen välillä aivan niin suuret kuin toimialoilla, mutta hajontaa syntyy enemmän työllistymisessä kuitenkin kuin ammattiryhmien sisällä.

Yleispiirteinen havainto muutosturvalaisten koulutustaustan vaikutuksesta on se, että ammattikorkeakoulututkinnon omaavat muutosturvalaiset työllistyvät lyhyellä aikavälillä yleensä selvästi keskimääräistä paremmin/nopeammin. Keskiasteen tutkinnon omaavien kohdalla voidaan puolestaan havaita, että se, miltä toimialalta tutkinto on, näyttää ratkaisevan enemmänkin työllistymisen tason lyhyellä aikavälillä. Keskiasteen tutkinnoissa tekniikan aloilta työllistytään heikommin kuin palvelualojen vastaavan tason tutkinnoista. Eli tässäkin kohtaa korostuvat palvelualat kuten aiemmin toimiala- ja ammattiryhmäkohtaisessa tarkastelussa.

Pidemmän aikavälin tarkastelu ei muuta suuntausta koulutustaustojen vaikutuksesta työllistymiseen. Erityisesti keskimääräistä paremmin työllistytään insinöörin (amk) ja tradenomin koulutustaustoilla. Heikoimmin puolestaan pidemmällä aikavälillä työllistytään muutosturvalaisten joukossa edelleen alemman perusasteen yleissivistävän koulutuksen koulutustaustalta. Tämä koulutustausta antaa selvästi heikoimmat lähtökohdat työllistymiselle, eikä ajan kuluminen näyttäisi nostavan työllistymisastetta merkittävämmiin. Tästä joukosta myös siirrytään todella vähäisessä määrin opiskelemaan, ja sen sijaan eläkkeelle siirtyminen on suhteellisesti yleistä.

Alueellinen näkökulma

Alueellisesta näkökulmasta työllistymisessä on nähtävissä melko isoja eroja erityisesti lyhyellä aikavälillä muutosturvan piiriin tulemisesta kohderyhmällä. Tällä ajanjaksolla työllistyminen on parhainta Pohjanmaan, Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan ELY-keskusalueilla. Heikoimmin alueellisessa tarkastelussa lyhyen aikavälin työllistymisessä pärjäävät Satakunta ja Varsinais-Suomi. Uusimaa puolestaan edustaa tarkalleen keskimääräistä työllistymisen tahtia noin kuuden kuukauden tilanteessa muutosturvan piiriin tulemisesta.

Erot muutosturvalaisten työllistymisasteessa kutistuvat alueellisten erojen näkökulmasta siirryttäessä pidemmän aikavälin havaintoihin. Lisäksi kaikilla alueilla aika tekee tehtävänsä ja muutosturvalaiset työllistyvät paremmin pidemmällä

aikavälillä kuin lyhyellä aikavälillä, eli työllistyneiden määrä kasvaa ajan kuluessa. Kun työllistymistä katsotaan kokonaisuudessaan tällä pidemmällä aikavälillä, asettuu suurin osa alueista muutosturvalaisten työllistymisasteeltaan noin viiden prosentin sisälle toisistaan (54-59 %). Ainoastaan Kaakkois-Suomi ja Keski-Suomi jäävät hieman näistä alueista taakse (47 % ja 50 %). Lisäksi Pohjanmaa erottuu edukseen 61 prosentin työllistymislukemalla.

Tutkimuksen muun tiedonhankinnan pohjalta heräsi kysymys siitä, mikä on jalkautumisen vaikutus alueellisiin eroihin työllistymistuloksissa? Joitakin viitteitä on siitä, että jalkautumisella yrityksiin (ja/tai mahdollisuudella jalkautumiseen) olisi vaikutusta tuloksiin. Ainakin jalkautuminen yrityksiin henkilöstötasolla vaikuttaisi olevan vahvemmin käytössä olevana toimintatapana niillä alueilla, joilla työllistyminen on kohdejoukossa ollut nopeampaa. Tässä kohtaa on myös muistettava, että mahdollisuudet jalkautumiseen vaihtelevat alueittain ja asia on siten hyvin pitkälle myös resurssikysymys.

Ikänäkökulma

Iällä on vaikutusta myös muutosturvalaisten työllistymisasteeseen. Työllisten osuus on suurimmillaan nuoremmassa ikäluokissa. Eniten työllistyneitä on 25-29-vuotiaiden sekä 30-34-vuotiaiden joukossa. Sen sijaan, mitä vanhempiin muutosturvalaisiin tullaan, sitä harvemmat työllistyvät verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Selvä ero on nähtävissä työttömien määrässä erityisesti 60-vuotiaiden molemmiin puoliin. 35-39-vuotiaiden joukosta muutosturvalaiset siirtyvät puolestaan eniten opiskelijoiksi.

Sukupuolten näkökulma

Työllistyminen on hieman parempaa naisten joukossa. Naiset työllistyvät noin kolme prosenttia paremmin kuin miehet lyhyellä ajanjaksolla muutosturvan piiriin tulemisesta. Pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna tilanne kääntyy toisin päin, eli miehet työllistyvät noin neljä prosenttia naisia paremmin. Lyhyellä ajanjaksolla miehiä on selvästi enemmän työttömänä, mutta pidemmällä ajanjaksolla tämä ero kutistuu ja miehiä on noin kaksi prosenttia enemmän työttömänä. Naisten hieman huonompaa työllistymistilannetta näyttää selittävän opiskelu. Naiset ovat siirtyneet muutosturvalta selvästi useammin opiskelijoiksi.

Kansalaisuuden näkökulma

Työllistyminen ei eroa kansalaisuuden suhteen lyhyellä tarkastelujaksolla ja pidemmällä tarkasteluvälillä suomen kansalaisten työllistyminen osoittautuu hieman heikommaksi kuin muiden kansalaisuuksien yhteensä. Samansuuntaiset havainnot voidaan tehdä työttömyydestä, eli suomalaiset ovat hieman useammin työttöminä. Sama suuntaus jatkuu myös muutosturvalta opiskelemaan siirtymisessä, eli muiden kansallisuuksien joukosta on siirrytty hieman suuremmalla suhteellisella joukolla opiskelijoiksi. Suomen kansalaiset puolestaan eläköityvät useammin muutosturvalta.

Työkokemuksen näkökulma

Pitkä työkokemus ei takaa muutosturvalaisille parempaa työllistymistä. Alle viiden vuoden työkokemustaustan omaavat muutosturvalaiset ovat työllistyneet selvästi paremmin kuin pidemmän työkokemuksen omaavat muutosturvan piiriin tulleet.

Terveysrajoitusten näkökulma

Kokonaisuudessaan terveysrajoitteiset muutosturvalaiset työllistyvät terveitä keskimäärin hieman heikommin. Hengityselinten sairauksista kärsivien ryhmä on kaikkein lähimpänä muutosturvalaisten työllistymisastetta keskimäärin ja pidemmällä aikavälillä voidaan sanoa, että tämä ryhmä edustaa hyvin keskimääräistä työllistymistä terveetkin huomioiden. Pidemmällä aikavälillä työllistymisessä hyvin pärjäävä ryhmä on lisäksi ihon ja ihonalaiskudosten sairauksista kärsivien ryhmä. Tästä ryhmästä lähdetään opiskelijoiksi kaikkein eniten terveysrajoitteisten joukosta.

Vaikuttavuuteen vaikuttavia tekijöitä

Muutosturvan parissa työskentelevien TE-hallinnon edustajien näkökulmasta muutosturvalla on voitu edistää erityisesti ohjautumista koulutukseen paremmin kuin muutosturvan piiriin kuulumattomien kohdalla. Tärkeää tässä kohtaa on ollut muutosturvamalliin sisältyvä varhaisen vaiheen tiedonsaanti. Oikea tieto muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista riittävän aikaisessa vaiheessa jo irtisanomisaikana on yksi avaintekijä ohjautumisessa koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin toimiin. Tärkeässä osassa on suunnitelman teko, jossa yhdessä ammattilaisen kanssa kartoitetaan henkilön osaamista ja mahdollisuuksia. Tätä kautta saadaan huomioitua myös tärkeä yksilöllinen lähestymistapa. Lisäksi kouluttautumiseen saatu korkeampi työttömyysetuus on ollut merkittävä taustatekijä.

TE-hallinnon edustajat ovat tuoneet esille vaikuttavuutta parantavia tekijöitä myös vertailevalla näkökulmalla suhteessa muutosturvan piiriin kuulumattomiin henkilöihin. Tästä näkökulmasta muutosturvalaisille tarjotut taloudelliset kannusteet ovat järjestelmän vaikuttavuutta parantavista asioista ensisijaisimpia. Seuraavaksi nousee toimintatavan aktiivinen ja parhaimmillaan proaktiivinen luonne. Toimintamallin vaikuttavuuden taustalla on nähty myös monenkeskinen yhteistyö asian tiimoilta. Onnistuneena yhteistyötä pidettiin myös silloin, kun muutosturvasiantuntijat ovat jalkautuneet työpaikoille ja kun työnantajat ovat olleet tietoisia siitä, mitä TE-toimisto tekee ja miten se voi työtöntä tukea.

Suurin osa TE-hallinnon edustajista ei ole nähnyt erityisemmin vaikuttavuutta heikentäviä tekijöitä. Joitakin asioita kuitenkin nostettiin esille. Vaikuttavuutta on omalta osaltaan heikentänyt TE-hallinnon viimeaikaiset (jatkuviksi koetut) muutosprosessit ja niukoiksi nähdyt resurssit muutosturvan toimintamallin toteutukseen. Alueellisten erojen todettiin myös vaikuttavan asiaan. Myös sillä on oma vaikutuksensa, että muutosturvaa ei ole nähty kaikissa tapauksissa TE-toimiston antamien palveluiden näkökulmasta mitenkään erillisenä palveluna. Lisäksi mm.

ikäntyneiden irtisanottujen työllistämisen haasteellisuus sekä henkilöiden terveydelliset rajoitteet nähtiin vaikuttavuutta heikentäviksi tekijöiksi.

TE-hallinnon edustajilta saatiin hyviä ehdotuksia sellaisten asiakasryhmien työllistämisen parantamiseksi, joiden työllistymiseen muutosturva ei näyttäisi purevan. Ikääntyneiden ja eläkeikää lähestyvien henkilöiden kohdalla peräänkuulutettiin yleistä asennemuutosta ja valistusta siitä, että ihmiset eivät eläkeiän kynnyksellä ole vielä ns. kehäraakkeja. Koulutuksen osalta ikääntyneille haluttiin kevennettyä oppisopimuskoulutusta. Sen lisäksi kaivattiin konkreettisia toimia työelämän laadun parantamiseksi siten, että ikääntyviä tuettaisiin jaksamaan työelämässä. Esimerkkinä mainittiin nykyistä paremmat mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä ja sen rinnalla nauttia osa-aikaeläkettä.

Henkilöille, joilla on heikko koulutustaso ja jotka ovat siitä huolimatta pystyneet tekemään pitkän työuran (ja jotka usein ovat myös työnhakijoiden iäkkäämmästä päästä), nähtiin tarpeelliseksi uudelleen koulutus.

3.2 Toimintamallin toimivuus

Tässä luvussa käsitellään muutosturvan toimintamallin toimivuutta. Luvussa etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Toimiiko muutosturvan toimintamalli alun perin vuonna 2005 voimaan astuneen ja vuonna 2009 laajennetun toimintamallin tavoitteiden mukaisesti?
- Miten muutosturvan toimintamalli toimii konkreettisesti rakennemuutosten ennakkoinnin ja hallinnan välineenä ja miten sitä tulisi kehittää? Millä tavoin muutosturvan toimintamallin toimivuutta ja vaikuttavuutta voidaan parantaa kytkemällä se vahvemmin osaksi alueiden elinkeinojen kehitystyötä?
- Onko muutosturvan toimintamallin toimivuudessa alueellisia eroja? Mitkä asiat selittävät mahdollisia eroja? Selittävätkö esim. TE-toimistojen erilaiset toimintatavat tai yritysten sisäiset käytännöt muutosturvan toimivuuden eroja?

Tutkimuskysymysten tarkasteluun aineisto on saatu TE-hallinnon kyselyistä ja haastatteluista sekä seudullisten yrityspalvelujen edustajien haastatteluista.

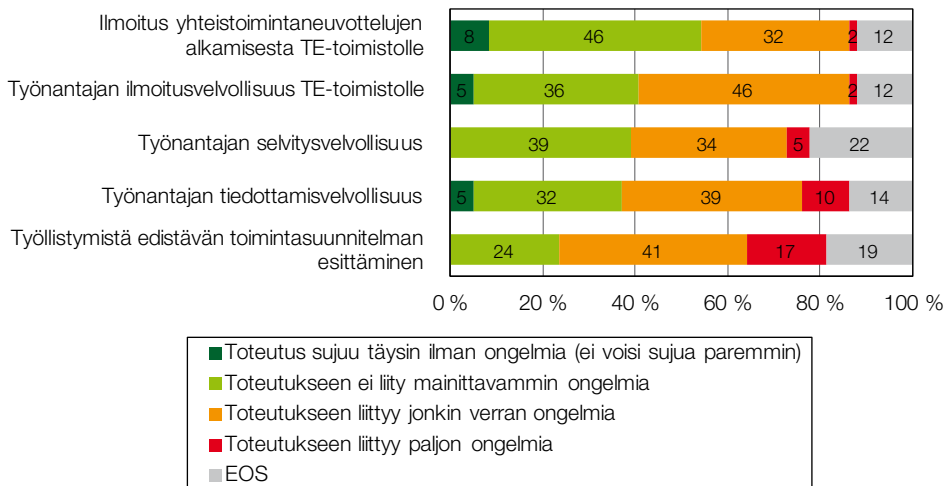
3.2.1 Toimintamallin toimivuus suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Luvussa tarkastellaan **muutosturvan eri osa-alueiden toimivuutta**, esimerkiksi työnantajien velvollisuuksiin irtisanomistilanteissa liittyvien asioiden sekä TE-toimistojen tehtäviin ja työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseen liittyvien asioiden toimivuutta. Lisäksi arvioidaan muutosturvaan liittyvän **yhteistyön toteutumista** eri organisaatioiden välillä sekä muutosturvan tavoitteiden toteutumista. Aineisto on saatu TE-hallinnon kyselyistä.

TE-hallinnon vastaajilta kysyttiin, miten muutosturvaan kuuluvat osa-alueet, jotka liittyvät työnantajan velvollisuuksiin irtisanomistilanteissa, toimivat. Osa vastaajista

kokee osa-alueiden sujuvan hyvin, kun taas osa kokee niihin liittyvän ongelmia (seuraava kuva). Yli puolet vastaajista kokee ilmoituksen antamisen yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta TE-toimistolle sujuvan ongelmitta ja yli kolmasosa on sitä mieltä, ettei työnantajan ilmoitus- selvitys- eikä tiedottamisvelvollisuuteen liity mainittavia ongelmia. Enemmistö vastaajista kokee työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman esittämiseen liittyvän jonkin verran tai paljon ongelmia ja vain joka neljäs vastaaja näkee toteutuksen sujuvan lähes ongelmitta. Ongelmia koetaan liittyvän kaikkiin osa-alueisiin.

Kuva 4. Miten seuraavat muutosturvaan kuuluvat osa-alueet mielestäsi toimivat (Työnantajan velvollisuuksiin irtisanomistilanteissa liittyvät asiat)? (TE-hallinto, n=59)

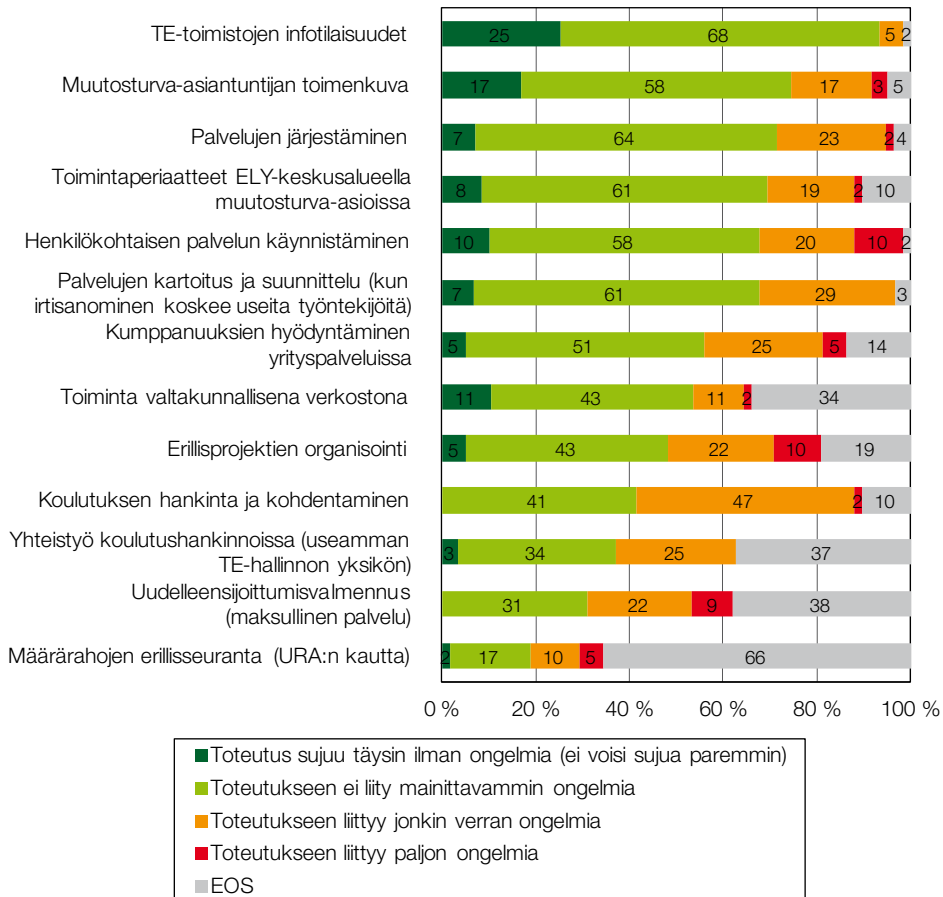


Vastaajilta myös kysyttiin, millaisilla toimintavoilla näiden asioiden toimivuus hoidetaan tai varmistetaan alueella. Useimmissa vastauksissa painotettiin aktiivista yhteydenpitoa yritykseen ja työnantajiin, kun tieto saavuttaa viranomaiset. Vastaajat korostivat seuraavansa aktiivisesti mediaa ja löytävänsä myös sitä kautta tietoa mahdollisista yt-neuvotteluista, jos yritys ei ole suoraan osannut olla yhteydessä viranomaisiin. Etenkin isot yritykset ovat tietoisia vastuistaan ja hoitavat tällaiset velvoitteet, mutta pienissä yrityksissä samanlaista tietämystä ei välttämättä ole. Yhteydenoton jälkeen asiantuntija arvioi tilanteen ja kerää tilanteeseen sopivan joukon asiantuntijoita, jotka alkavat hoitaa yrityksen asiaa. Vastauksissa korostettiin jatkuvaa hyvää ja luottamuksellista yhteistyötä alueen yritysten kanssa, jolloin viranomaiset pystyvät huolehtimaan tiedottamisesta yrityksiin ja seuraamaan niiden tilannetta. Muutamissa palautteissa nostettiin esiin TE-toimistojen tarjoama neuvonta, jolla katsottiin olevan suuri merkitys.

Mikäli muutosturvaan liittyi ongelmia, vastaajia pyydettiin tarkentamaan, millaisia nämä ovat. Suurimmat ongelmat liittyivät pieniin yrityksiin, joilla ei katsottu olevan joko riittävästi tietoa tai resurssia (erillistä henkilöstöhallintoa) tilanteen kuntoon hoitamiseen. Lisäksi muutamissa vastauksissa nostettiin yleisesti yritysten tietämättömyys tai välinpitämättömyys ongelmaksi, mutta ei eritelty sitä, koskeeko tämä tietyn kokoisia yrityksiä. Edelleen pidettiin ongelmana sitä, että toimitasuunnitelmat jäävät liian yleisiksi tai kevyiksi, eikä yrityksillä ole välttämättä käytännön resursseja toteuttaa toimitasuunnitelmassa esitettyjä keinoja. Lisäksi nostettiin esiin se, ettei tieto liiku yrityksen ja viranomaisten välillä, jolloin on hankalaa seurata yrityksen tilannetta ja sitä kautta tukea prosessia. Kommenteissa tuotiin esiin myös tiedottaminen ja tiedon liikkuminen yrityksen sisällä, jolloin tieto ei tavoita kaikkia työntekijöitä. Erään vastaajan mukaan ongelmia syntyy satunnaisesti työllistämisvapaan pitämisestä.

TE-hallinnon edustajilta kysyttiin myös, miten muutosturvaan kuuluvat osa-alueet, jotka liittyvät TE-toimistojen tehtäviin sekä työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseen, toimivat. Enimpien osa-alueiden vastaajat totesivat toteutuneen lähes ongelmitta (seuraava kuva). Erityisen hyvin toteutuneina pidettiin TE-toimistojen infotilaisuuksia. Enemmistö vastaajista koki myös muutosturva-asiantuntijan toimenkuvan, palvelujen järjestämisen, muutosturva-asioiden toimintaperiaatteiden, henkilökohtaisen palvelun käynnistämisen ja palvelujen kartoituksen suunnittelun toteutuneen lähes ongelmitta. Ongelmia liittyi vastaajien mukaan eniten koulutuksen hankintaan ja kohdentamiseen. Pieni osa vastaajista koki muutamilla osa-alueilla olevan paljon ongelmia. Tällaisia olivat henkilökohtaisen palvelun käynnistäminen, erillisprojektien organisointi ja uudelleensijoittumisvalmennus. Kaksi kolmasosaa vastaajista ei ottanut kantaa siihen, miten määrärahojen erillisseuranta URA:n kautta on toteutunut.

Kuva 5. Miten seuraavat muutosturvaan kuuluvat osa-alueet mielestäsi toimivat (TE-toimistojen tehtäviin ja työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseen liittyvät asiat)? (TE-hallinto, n=59)



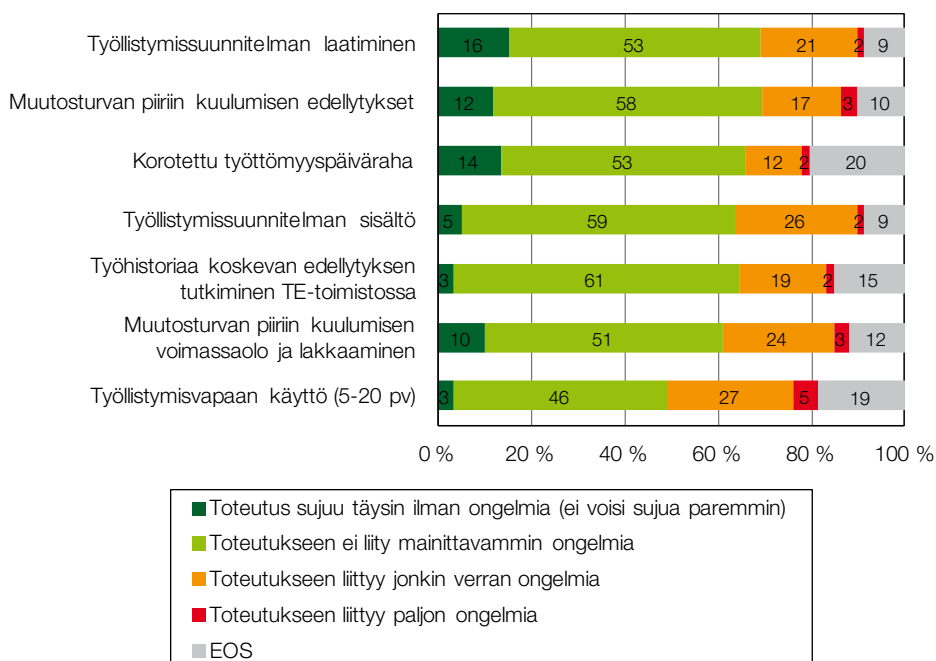
Mikäli edellä mainitut asiat olivat toimineet hyvin, vastaajia pyydettiin tarkentamaan millaisilla toimintatavoilla näiden asioiden toimivuus hoidetaan tai varmistetaan heidän toiminta-alueellaan. Monissa vastauksissa korostettiin aktiivista, avointa ja luottamuksellista yhteistyötä yritysten kanssa. Muutamat vastaajat toivat esiin sen, että erillinen muutosturva-asiantuntija on olemassa. Lisäksi korostettiin erikseen muutosturva-asiantuntijoiden verkostoa ja sen toimintaa. Palautteessa nostettiin esille yhteistyö sekä viranomaisten että myös kaikkien muiden prosessiin liittyvien tahojen kesken. Eräs vastaaja ehdotti muutosturva-termin muuttamista: *”Yhteistyön parantamiseksi voitaisiin jopa ehkä pohtia käsitteen ’muutosturvan toimintamallin’ poistamista, koska se ohjaa ajatuksellisesti toimintaa liikaa TE-toimisto painotteiseksi. Neutraalimpi ilmaisu: Joustoturva voisi olla parempi sana kuvaamaan yhteistyön tekemistä. Joustoturvan tarkoittaa EU-tasolla työ-, koulutus- ja sosiaalipolitiikan yhdistämistä.”* Lisäksi palautteissa nostettiin esille uudet

alueelliset mallit. Niiden katsottiin toimivan hyvin ja niiden kautta katsottiin saatavan hyviä tuloksia.

Jos edellä mainittuihin asioihin liittyi ongelmia, vastaajia pyydettiin tarkentamaan, millaisista ongelmista on kyse. Useimmissa vastauksissa nostettiin esille resurssit. Resurssien puute näkyy eritoten henkilökohtaisen palvelun riittämättömänä määränä. Muutamissa vastauksissa nostettiin esille myös organisaatiomuutosten jälkeinen prosessien ja toimintatapojen selkiytymättömyys, joka sitoo osaltaan resursseja. Palautteissa nähtiin myös ongelmia koulutustarpeen määrittelyssä tai koulutuksen hankkimisessa. Eräs vastaaja katsoi, että hankintaprosessin monimutkaisuus oli johtanut siihen, että koulutukset ovat järjestyneet omaehtoisella työttömyysetuudella tuettuna opiskeluna ennemmin kuin yhteishankintakoulutuksena. Ongelmana pidettiin myös sitä, ettei erillisprojektien toteuttaminen ole aina onnistunut resurssipulan vuoksi. Lisäksi nostettiin esiin tilanteet, joissa yritys toimii usean eri TE-toimiston alueella, jolloin erilaiset toimintatavat ovat haitanneet ja yhteistyö yrityksen kanssa on ontunut. Edelleen palautteissa toivottiin yhteistyön lisäämistä eri toimijoiden välillä.

TE-hallinnon vastaajilta kysyttiin lisäksi, miten muutosturvaan kuuluvat osa-alueet, jotka liittyvät työntekijöihin, toimivat. Varsin suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että osa-alueiden toteutus on sujunut hyvin, lähes ongelmitta (seuraava kuva). Osa kyselyyn vastanneista on kokenut toteutukseen liittyvän joitain ongelmia. Työllistymisvapaan käyttöön liittyi joka kolmannen vastaajan mielestä ongelmia.

Kuva 6. Miten seuraavat muutosturvaan kuuluvat osa-alueet mielestäsi toimivat (Työntekijöihin liittyvät asiat)? (TE-hallinto, n=58–59)



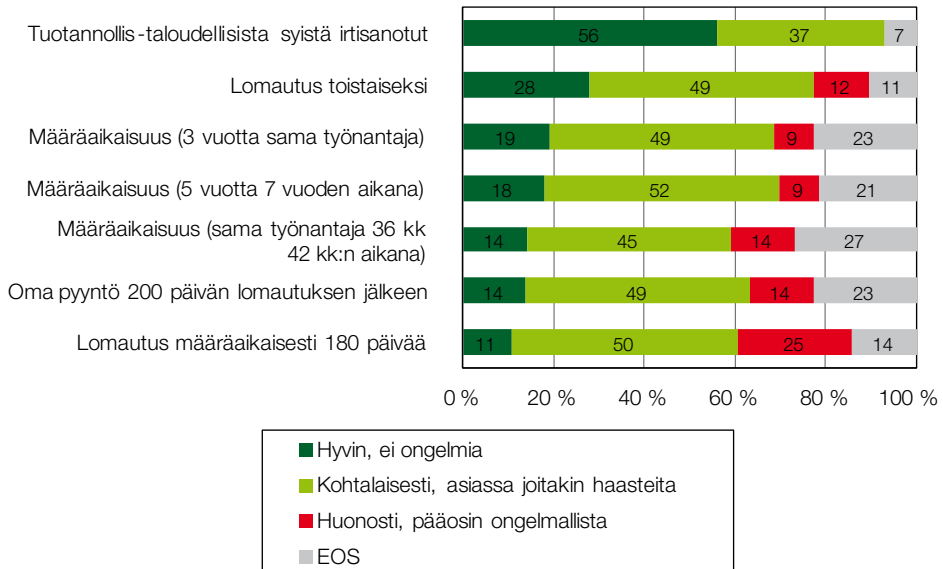
Mikäli edellä mainitut asiat olivat toimineet hyvin, vastaajia pyydettiin kertomaan, millaisilla toimintatavoilla asioiden toimivuus hoidetaan ja varmistetaan heidän toiminta-alueellaan. Vastauksissa korostettiin muutosturva-asiantuntijan selkeää roolia ja osaamista. Useissa vastauksissa katsottiin, että toimintamalli on jo tullut tutuksi henkilökunnalle ja sitä osattiin käyttää. Monissa tapauksissa juuri muutosturva-asiantuntijaa oli käytetty tämän osaamisen jakamiseen muulle henkilökunnalle. Lisäksi korostettiin tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa, jolloin voidaan saada esimerkiksi ennakkotietoa tulevista työnhakijoista tai heidän lukumääristään. Edelleen tuotiin esiin työllistymissuunnitelmien laatimisen toimivuus ja se, että ne edistävät työnhakijan työllistymistä.

Jos edellä mainittuihin asioihin liittyi ongelmia, vastaajia pyydettiin tarkentamaan, millaisista ongelmista on kyse. Palautteissa nostettiin esiin työllistämistä, joka vastaajien mukaan tuottaa ongelmia osassa yrityksistä. Puutteellisten resurssien todettiin vaikuttavan töiden hoitamiseen negatiivisesti. Määräaikaisten työsuhteiden vaikutusta muutosturvaan pidettiin haasteellisena asiana. Selvittelyyn koettiin menevän paljon aikaa ja palautteissa toivottiin, että ohjeistusta asian suhteen tarkennettaisiin. Samoin muutamat vastaajat katsoivat, etteivät työllistymissuunnitelmat toteudu aina tarkoituksenmukaisesti, vaan niitä tehdään esimerkiksi vasta siinä vaiheessa, kun työsuhde on jo päättynyt. Lisäksi korostettiin, että velvollisuutta tiedottaa muutosturvasta pitäisi tuoda paremmin esille. Erään vastaajan mielestä muutosturvaprosessi työllistää TE-toimistoa liikaa suhteessa saavutettaviin tuloksiin. Hänen mukaansa isoissa irtisanomisissa ei voida kuitenkaan tehdä paljoakaan muuta kuin kirjata henkilöt työnhakijoiksi.

TE-hallinnon vastaajilta kysyttiin, miten muutosturvan laajennus on heidän mielestään kokonaisuudessa toiminut ja onko se onnistunut. Pääosa kyselyvastaajista katsoi, että laajennus on onnistunut ja tarpeellinen. Muutamissa palautteissa mainittiin erikseen, että lomautettujen kohdalla laajennus ei ole onnistunut odotetusti. Asiakkaat toivovat lomautuksen päättyvän ja jäävät odottamaan sitä, jolloin lomautusaika menee hukkaan, eikä muutosturvan tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetä. Muutamat vastaajat eivät pitäneet laajennusta onnistuneena, koska se oli kasvattanut työmäärää TE-toimistossa liian paljon.

TE-hallinnon vastaajia pyydettiin pohtimaan, miten muutosturva on heidän mielestään toteutunut eri syistä muutosturvaan oikeutettujen osalta. Muutosturvan toteutumista pidettiin pääosin hyvin tai kohtalaisesti toteutuneena (seuraava kuva). Tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanottujen osalta vastaajat pitivät toteutumista parhaana, eikä kukaan kokenut sen toteutuneen huonosti tämän ryhmän osalta. Myös toistaiseksi lomautettujen osalta toteutuminen oli ollut hyvää. Joka neljäs vastaajista oli sitä mieltä, että määräaikaaisesti lomautettujen osalta muutosturva on toteutunut huonosti.

Kuva 7. Miten muutosturva on mielestäsi toteutunut eri syistä muutosturvaan oikeutettujen osalta? (TE-hallinto, n=56–57)



Vastaajia pyydettiin myös tarkentamaan, millaisiin asioihin mahdolliset ongelmat kohdistuvat. Monissa vastauksissa katsottiin, että ongelmat liittyvät tiedon puutteeseen. Jossain tapauksissa asiakkaat eivät saa työnantajalta tietoa siitä, että he kuuluvat muutosturvan piiriin. Tiedon puute voi myös johtua siitä, että TE-toimistossa ei huomata sitä, että asiakas on oikeutettu muutosturvaan. Palautteissa nostettiin esiin lomautetut, jotka eivät käytä muutosturva-oikeuteen liittyviä palveluitaan. Lisäksi koettiin, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt jäävät odottamaan seuraavaa määräaikaista työsuhdetta, eivätkä hyödynnä muutosturvaa. Voi myös käydä niin, ettei TE-toimistossa huomata sitä, että määräaikaisia työsuhteita tekevä henkilö olisi oikeutettu muutosturvaan. Eräs vastaaja katsoi, että muutosturva-oikeuden määrittely on hankalaa URA-järjestelmän kautta. Samoin katsottiin, että laskemiset rassaavat henkilökuntaa liikaa ja erilaisia muuttujia on liikaa.

Työnjako ja yhteistyö

TE-hallinnon haastatteluissa kysyttiin työnjaosta muutosturva-asioissa. Muutosturva-asiantuntijat saavat yleensä ensimmäisinä TE-hallinnossa tiedon yritysten irtisanomisista. Asiantuntija ottaa sitten yhteyttä yritykseen. Tapana on, että muutosturva-asiantuntija osallistuu ainakin johonkin yt-kokoukseen. Yrityksestä nimitetään muutosturvan yhteyshenkilö. Alueen koordinoivalla muutosturva-asiantuntijalla on yleensä alueella "aisaparina" muissa TE-toimistoissa toimivia henkilöitä. Muutosturva-asiantuntijalle toimitetaan yritykseltä työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman. Hän järjestää informaatiotilaisuuksia henkilöstölle muutosturvasta

ja käynnistää erilaisia palveluita. Isommissa irtisanomisissa saatetaan pystyttää infopiste yrityksen tiloihin. Muutosturvan toimintamalli kattaa myös työnantajan aktiivisen toiminnan yrityksestä lähtevien tukemiseksi. Muita organisaatioita tulee mukaan tarpeen mukaan ja suuremmissa irtisanomisissa myös osallistuvien organisaatioiden määrä on suurempi ja laajempi.

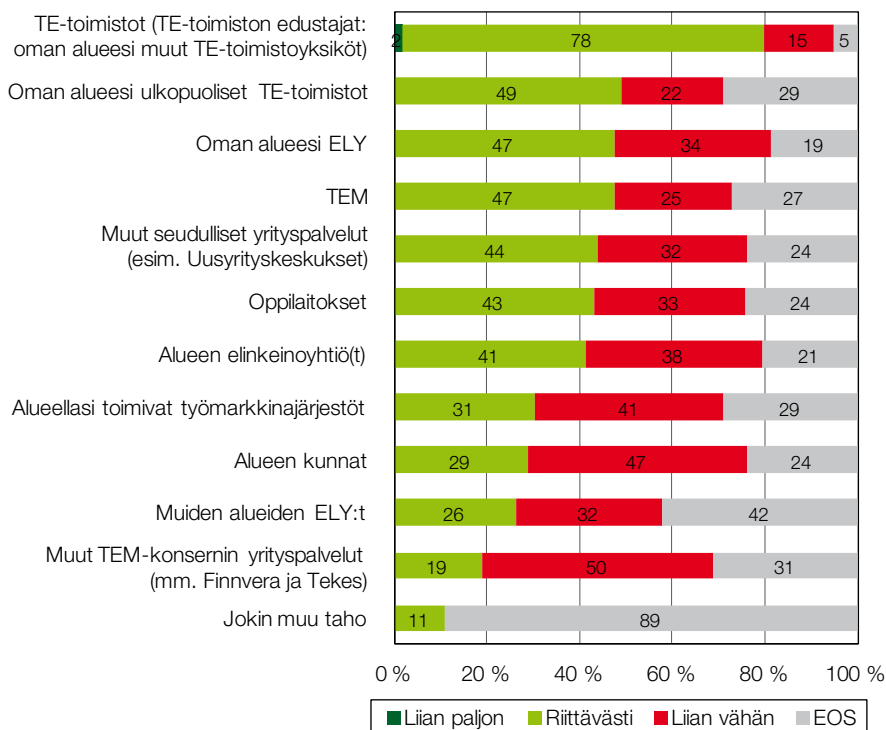
Myös seudullisten yrityspalveluiden haastateltavilta kysyttiin millä tavalla työnjako tapahtuu muutosturva-asioissa heidän alueellaan. Aloite toiminnan aloittamiselle tulee TE-toimistosta, joka myös yleensä koordinoi yhteistyön sujuvuutta. Yhdellä alueella myös kehittämissyhtiöllä voi olla koordinoivaa roolia siinä, miten toimenpiteitä viedään käytäntöön, jos tilanne on akuutti. Yksi haastatelluista kertoi, että heillä muutosturvaryhmä kokoontuu säännöllisesti ja pyrkii käymään läpi tiedossa olevia yt-neuvotteluja ja siten ennakoi tulevia tarpeita. Varsinaiseen työskentelyyn perustetaan erillinen työryhmä, johon osallistujat kutsutaan tilanteen mukaan. Yleensä tällainen työryhmä perustetaan silloin, kun kysymyksessä on todella iso muutostilanne. Työryhmän toiminnasta kaikilla on selkeät roolit ja he tuovat oman asiantuntemuksensa prosessiin. Esimerkiksi yrityspalvelut antavat yleensä kiinnostuneille muutosturvan piirissä oleville tietoa oman yrityksen perustamisesta ja yrittäjyyteen liittyvistä asioista. He eivät yleensä osallistu muihin toimenpiteisiin. Toiminnasta tekee haasteellista se, jos alueella ei ole yhtään muutosturva-asiantuntijaa. Yksi haastatelluista oli ollut mukana tällaisessa prosessissa. He tutustuivat muilla alueilla tehtyihin ratkaisuihin vastaavassa tilanteessa ja päätyivät perustamaan hankkeen, joka hankki muutosturva-asiantuntijat maksupalveluna, mikä taas on hankalaa kilpailutuslainsäädännön vuoksi ja siihen tarvittiin ministeriön erillinen ja kertaluontoinen poikkeuslupa.

TE-hallinnon vastaajilta tiedusteltiin, kuinka paljon he tekevät yhteistyötä muutosturvaan liittyvissä asioissa eri tahojen kanssa. 80 prosenttia vastaajista koki tekevänsä asiassa riittävästi yhteistyötä oman alueensa TE-toimistojen kanssa, joku vastaaja jopa liikaa (seuraava kuva). Varsin merkittävä osa vastaajista ilmoitti muutosturvaan liittyvän yhteistyön oman alueen ulkopuolisten TE-toimistojen, oman alueen ELY-keskuksen, TEM:n, uusyrityskeskusten, oppilaitosten ja alueen elinkeinoyhtiöiden kanssa olevan riittävä. Kyselystä käy kuitenkin ilmi, että vastaajat kokevat yhteistyön olevan liian vähäistä esimerkiksi TEM-konsernin yrityspalvelujen (Finnveran ja Tekesin), alueen kuntien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. TE-hallinnon haastatteluissa korostettiin myös TE-hallinnon sisäistä, muutosturvaan liittyvää yhteistyötä. Tarpeen mukaan yhteistyössä ovat mukana ELY-keskus ja muut organisaatiot. Suuremmissa irtisanomisissa myös yhteistyöorganisaatioiden määrä on suurempi.

Kysyttäessä minkä organisaatioiden kanssa seudulliset yrityspalvelut tekevät muutosturvaan liittyvää yhteistyötä, kaikki haastateltavat vastaajat nimesivät TE-toimiston ja luonnollisesti kehittämissyhtiön tai yrityspalvelut haastateltavan taustasta riippuen. Kolmessa vastauksessa mainittiin koulutusorganisaatiot. Kahdessa vastauksessa nimettiin erikseen ELY-keskus ja samoin kahdesti mainittiin kunnat ja

maakuntien liitot. Yritys tai konkurssipesä mainittiin kahdessa vastauksessa, mutta muutosturvaan liittyvissä prosesseissa myös yritys on varmasti mukana.

Kuva 8. Kuinka paljon teet yhteistyötä muutosturvaan liittyvissä asioissa seuraavien tahojen kanssa? (TE-hallinto, n=51–59)



Vastaajilta kysyttiin tarkennuksia yhteistyöhön liittyvään asiaan. Suurin osa palautteita antaneista koki, että työnjako ja yhteistyö ovat toimineet hyvin. Vastaajat korostivat sitä, että kokemukset ovat auttaneet kehittämään rakenteita ja yhteistyökuviot ovat kehittyneet sitä kautta. Vastauksissa pidettiin myös tärkeänä sitä, että yhteistyötä tapahtuu jatkuvasti ja myös muulloin kuin kriisitilanteissa. Eräässä vastauksessa pohdittiin sitä, että miten eri alueiden välisten TE-toimistojen yhteistyötä voisi kehittää, koska yritysten tarpeet ja toimialueet eivät noudata TE-toimistojen alueiden rajoja. Uusimaa nostettiin palautteissa esiin ja todettiin, että väkimäärältään isolla alueella, jolla on paljon toimijoita, yhteistyö on joskus haasteellista. Muutamissa palautteissa katsottiin, että yhteistyö on kohtuullisella tasolla, mutta kehittämisen varaakin olisi. Nämä vastaajat toivoivat sitä, että yritysten ongelmiin päästäisiin puuttumaan etukäteen ja sitä, että yhteistyötä olisi enemmän. Pieni osa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, ettei yhteistyö toimi joko resurssipuutteiden tai tiedonkulkuongelmien takia.

TE-hallinnon haastatteluissa kysyttiin muutosturvaan liittyvän yhteistyön toivuudesta. Yhteistyö aloitetaan yleensä välittömästi muutosturvatilanteen alkukartoituksen jälkeen. Vastajat korostivat sitä, että jokainen yt-tilanne on erilainen, joten samalla tavalla ei voi aina toimia. Monilla alueilla esimerkiksi yrityspalveluja toteuttavien organisaatioiden kanssa TE-toimistolla on pitkäaikaiset yhteistyösuhteet, joten yhteistyö myös muutosturva-asioissa sujuu hyvin. Muutosturvan koordinaattorina alueilla toimivat TE-toimistojen muutosturva-asiantuntijat. He pyytävät tarvittaessa apua muilta organisaatioilta. Tätä roolijakoa on joillain alueilla ollut tarpeen selventää.

Seudullisten yrityspalvelujen haastateltavilta kysyttiin myös, millaista yhteistyö on ja miten se toimii. Yhden haastateltavan kommentti *"pavellaan kokonaisuutta, mutta omista lähtökohdista"* kuvaa hyvin vastaajien näkemyksiä. Kaikki vastajat olivat olleet mukana jossakin muutosturvaan liittyvässä tapauksessa ja kokivat, että yhteistyö oli sujuvaa ja tarkoituksenmukaista. Jokaisella toimijalla oli oma osaamisalueensa, jonka he toivat prosessiin ja työnjako oli siksi selkeä. Niillä alueilla, joissa oli ollut useampia muutosturvatilanteita, koettiin myös toiminnan hioutuneen ja yhteistyötä tuttujen henkilöiden kanssa voidaan tehdä hyväksi havaittujen käytäntöjen mukaan. Yksi vastaaja kertoi, että ensimmäisen muutosturvatilanteen takia perustettu hanke johti siihen, että kehittämissyhtiön ja TE-toimiston yhteistyö tiivistyi. Tämä paransi tiedonkulkua myös kehittämissyhtiöltä TE-toimiston suuntaan. Hanke siis osittain mursi jäätä, auttoi luomaan yhteistä työskentelytapaa ja lopulta johti siihen, että TE-toimisto ja kehittämissyhtiö sijoitettiin samoihin tiloihin. Myös toisessa vastauksessa nostettiin esiin sen merkitys, että ollaan fyysisesti samoissa tiloissa, jolloin tiedonkulku on sujuvaa ja toimijat ovat tietoisia toistensa tekemisistä.

TE-hallinnon haastatteluissa pohdittiin myös yhteistyön kehittämistä. Todettiin, että parasta on, jos julkinen ja yksityinen sektori saadaan tekemään yhdessä työtä irtisanottujen eteen. Tällainen yhteistyö toimii jo monilla, mutta ei kaikilla alueilla. Näin kaikki tieto ja osaaminen osana muutosturvan toimintamallia saataisiin käyttöön alueilla. Muutosturvaa voisi kehittää siten, että muutosturva-asiantuntijat pääsisivät heti yt-tilanteen alkaessa suunnittelemaan toimenpiteitä yhdessä yrityksen kanssa. Lisäksi ehdotettiin kirjattavaksi lakiin, että muutosturva-asiantuntija olisi otettava mukaan neuvotteluihin. Yhteistyön kehittämisehdotuksena tuotiin myös esiin, että kumppaneita voisi tulla mukaan muutosturvatyöhön laajemminkin. Lisäksi tiedotusyhteistyötä voisi kehittää. Joillakin alueilla esimerkiksi tiedotus ei ole säännöllistä TE-toimistojen ja ELY-keskuksen välillä. Tiedotusyhteistyötä oppilaitosten ja TE-toimistojen kanssa muutosturva-asioissa voisi myös kehittää.

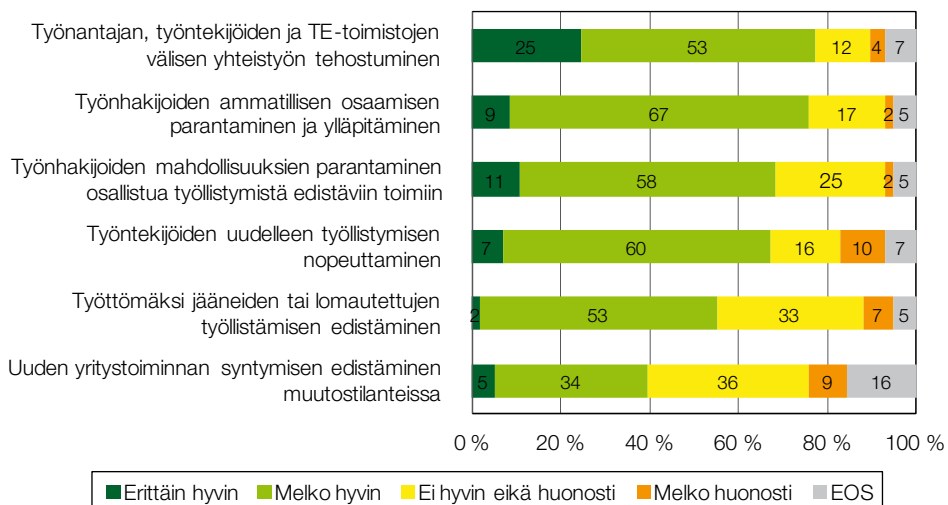
Haastateltavilta kysyttiin sitä, miten yhteistyötä voisi edelleen kehittää seudullisten yrityspalvelujen näkökulmasta. Kaikki vastaukset liittyivät jossain määrin viestintään ja tietojen liikkumiseen. Kahdessa vastauksessa koettiin, että muutokset TE-toimistojen organisoinnissa ovat haitanneet yhteistyötä parin viimeisen vuoden aikana ja nyt opetellaan yhteistoimintaa uusien, suurempien yksiköiden kanssa.

Kahdessa vastauksessa toivottiin, että ennakkotieto yritysten ongelmista (ja myös positiivisista haasteista) liikkuisi sujuvasti niin TE-toimistoista yrityspalveluihin ja kehittämissyhtiöihin kuin myös toisin päin. Nämä viestintäkanavat ja niiden toimivuus koettiin tärkeiksi, jotta mahdollisimman suuri osa siitä tiedosta, jota yritysten kanssa toimittaessa syntyy, olisi käytettävissä ennakointityötä tehtäessä. *”Esimerkki positiivisesta tilanteesta voisi olla sellainen, jossa kunta neuvottelee jonkun yrityksen kanssa alueelle sijoittumisesta. Jos tämä tieto siirtyy työvoimatoimistoon, he voivat reagoida asiaan ajoissa esimerkiksi koulutusten tms. muodossa. Koko tämän paketin pitää olla kunnossa.”*

Tavoitteiden toteutuminen

TE-hallinnon edustajilta kysyttiin, miten muutosturvan tavoitteet ovat heidän mielestään kokonaisuudessaan toteutuneet. Tavoitteita pidettiin pääosin hyvin tai erittäin hyvin toteutuneina (seuraava kuva). Työnantajien, työntekijöiden ja TE-toimistojen välisen yhteistyön tehostamistavoitetta pidettiin erityisen hyvin toteutuneena. Uuden yritystoiminnan syntymisen edistäminen muutostilanteissa jakoi vastaajien mielipiteitä. Osa vastaajista koki tavoitteen toteutuneen melko hyvin, kun taas osa vastaajista valitsisi neutraalin kannanoton (ei hyvin eikä huonosti). Muutamat vastaajat kokivat tavoitteen toteutuneen melko huonosti.

Kuva 9. Miten seuraavat muutosturvan tavoitteet ovat mielestäsi kokonaisuudessaan toteutuneet? (TE-hallinto, n=57–58)



Vastaajia pyydettiin myös täydentämään sanallisesti arvioitaan tavoitteiden toteutumisesta. Suurin osa vastaajista piti muutosturvaa onnistuneena toimintamallina. Eriytyisen hedelmällisenä pidettiin tilannetta, jossa palveluita päästään tarjoamaan

jo työsuhteen kestäessä. Lisäksi katsottiin, että erilaisilla palveluilla on autettu *"muutoksen uhreja"* löytämään vaihtoehtoja vaikeassa tilanteessa ja siten pääsemään eteenpäin elämässään. Muutama vastaaja totesi, ettei muutosturva ole olennaisesti parantanut tilannetta. Tämän katsottiin johtuvan joko työhakijan oman aktiivisuuden merkityksestä työnhaussa, alueellisesta työmarkkinatilanteesta tai siitä, ettei TE-toimistoissa ole tarjota muutosturvan piiriin kuuluvalla mitään erityisiä palveluita. Tällöin ainoan hyödyn katsottiin tulevan korotetun työttömyysturvan muodossa. Palautteissa nostettiin esiin se, että naiset ovat valmiimpia erilaisiin tukimuotoihin ja kyseltiin samalla keinoja *"raavaiden miesten"* aktivoimiseen. Eräs vastaaja totesi: *"ohjaava koulutus (muutoskoulutus) on hyvä pohja lähtee rakentamaan työllistymispolkua, sanoisin jopa että muutoskoulutus pitäisi olla lähes pakollinen kaikille irtisanotuille"*. Lisäksi koettiin, että työnantajat ovat tyytyväisiä saadessaan apua yt-prosessiin. Eräs vastaaja katsoi, ettei asioissa ole ollut suurempia ongelmia, mutta aina voi kuitenkin parantaa ja kehittää.

Onnistumisia sekä ongelmia ja haasteita muutosturvassa

Haastatellut muutosturva-asiantuntijat olivat sitä mieltä, että muutosturvan onnistuminen alkaa siitä, että yrityksestä otetaan yhteyttä heti kun yt-tilanteesta on sovittu ja työnantaja lähtee alusta alkaen mukaan. Näin erilaisiin toimiin, esimerkiksi uudelleensijoitusvalmennukseen ja -toimiin, päästään välittömästi. Jos yritys lakkautetaan, mutta muutosturvatyöhön päästään ajoissa, on aikaa toimia ennen kuin yrityksen ovet suljetaan lopullisesti. Irtisanomisia voidaan toteuttaa yksikkö kerrallaan, mikäli on kyse suuresta yrityksestä. Muutosturva voi sisältää yleisiä infoja, henkilökohtaista palvelua ja kartoituksia, asiantuntijaluentoja, yrittäjäyhteisöjä, muutoskoulutusta. Niiden rinnalla voidaan toteuttaa työkyky- ja jaksamisohjelma. Palvelut räätälöidään yrityksen mukaisiksi. Yrityksen oikeaa asennetta ja tahtoa toimia henkilöstön parhaaksi pidetään olennaisena. Kun lähdetään avoimesti tukemaan henkilöstöä, homma toimii. Kun yrityksellä on ollut vahva sitoutuminen työvoiman sijoittamiseen, on myös tuloksia saatu aikaan. Esimerkiksi vaikka irtisanottavia on ollut lähes sata, parin vuoden aikajänteellä vain muutamia on ollut enää vaille työtä. Onnistumiseksi koetaan myös se, että yt-tilanteet ovat lisänneet yritysten välistä verkottumista. Yritykset ovat esimerkiksi vuokranneet toisilleen työvoimaa, kun toisella on mennyt huonommin ja toinen taas on tarvinnut työntekijöitä. Verkottumisen kautta alueen yritykset ovat pystyneet tekemään myös muuta yhteistyötä.

Myös seudullisten yrityspalvelujen haastatelluilta kysyttiin, millaisia onnistumisia muutosturvan osalta alueella on ollut. Kaikilla vastaajilla oli vähintään yksi onnistunut kokonaisuus, osalla näistä onnistumisia oli luetella useampiakin. Yhteistä näille onnistumisille oli se, että muutosturvan avulla isojakoin alueellisia rakenne muutoksia oli pystytty hoitamaan niin, että suuri osa työttömäksi jääneistä oli löytänyt töitä tai opiskelupaikan. Osassa tapauksista tämä oli onnistunut jo ennen varsinainen työttömäksi jäämistä.

Muutosturva-asiantuntijoiden mukaan ongelmia tulee, kun yritys ei ole tarpeeksi kiinnostunut työnsä menettävien kohtalosta. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että muutosturva-asiantuntijaa ei päästetä kokoukseen eikä yritykseen saada kunnollista kontaktia, yhteyshenkilöä ei tavoiteta. Joissakin yrityksissä työnhakuvapaita on ollut vaikea saada. Keskinäiset sopimiset rahalla haittaavat muutosturvan toteuttamista. Henkilöt, jotka suostuvat luopumaan muutosturvasta rahalla, nakertavat muutosturvaa. Työnantajat eivät ole tarpeeksi innostuneet muutoskoulutuksesta ja hankkivat vähän uudelleensijoittamisvalmennusta, säästösyistä. Haastateltavien mukaan on myös tullut tilanteita, joissa yrityksen henkilöstö on saanut saman tien lähteä. Heille on tarjottu ainoastaan muutaman päivän irtisanomisvalmennus. Huonosti hoidettua tietotusta muutosturvasta on myös esiintynyt. Henkilöstölle on paljastunut vasta jälkikäteen, kun on ollut jo myöhäistä, mitä palveluja olisi ollut mahdollista saada. Haasteena on ollut myös muutosturvan roolijako alueella. TE-hallinnon muutosturva-asiantuntija on koordinaattori yt-tilanteissa ja kehittämissyhtiöt sekä muut toimijat alueella ovat yhteistyökumppaneita. Työhallinnon henkilöstön osaamisessa ja asennoitumisessa muutosturvaan on myös ilmennyt puutteita ja tilannetta on korjattu henkilöstökoulutuksella.

Seudullisten yrityspalvelujen vastaajilta kysyttiin myös, millaisia ongelmia tai haasteita muutosturvaan on heidän alueellaan liittynyt. Vastausten perusteella niissä tapauksissa, joissa vastaajat ovat olleet mukana, ei ole esiintynyt kovin suuria ongelmia. Haasteet ovat liittyneet tiedonkulkuun lähtötilanteessa ja tiedottamiseen muutosturvasta. Kahdessa vastauksessa todettiin, että TE-hallinnolla pitäisi olla resursseja siihen, että myös seudullisten yrityspalvelujen edustajia koulutettaisiin muutosturvaan liittyvistä asioista, jotta heillä olisi ajantasainen tietämys asioista. Näin he osaisivat kertoa yrityksille muutosturvasta, kun heidän asiakastyösäään tulisi tällaisia yrityksiä vastaan. Yhden vastaajan mielestä jokaisella yritysten kanssa tekemisissä olevalla pitäisi olla faktat hallussa ja suorat yhteydet niihin muutosturva-ammattilaisiin, joiden kautta asia lähtee etenemään.

Vastaajilta seudullisissa yrityspalveluissa kysyttiin, miten hyvin muutosturvan toimintamalli heidän mielestään toimii ja miten sen toimivuutta voisi edelleen parantaa. Kaikki vastaajat pitivät omien kokemustensa perusteella toimintamallia perusteiltaan toimivana ja kehittämistarpeet kohdistuivat yksityiskohtiin. Yksi vastaaja katsoi, että ennakointia pitäisi kehittää toimivammaksi. Samoin yksi vastaaja katsoi, että tiedonkulkua eri organisaatioiden välillä voisi kehittää strukturoidumpaan suuntaan. Nyt hänen mielestään asiat tapahtuvat satunnaisesti. Yksi vastaaja pohti sitä, että olisiko myös pienemmissä irtisanomistilanteissa syytä koota laajempia yhteistyöryhmiä. Nyt yrityspalvelut kutsutaan vain suurissa irtisanomistilanteissa työryhmään. Samoin yksi vastaaja katsoi, että joissakin tilanteissa voisi kenties olla tarpeellista, että myös heillä olisi suora yhteys yritykseen ja sen henkilöstöön. Niissä tapauksissa, joissa vastaaja on ollut mukana, kaikki on mennyt hyvin, mutta he ovat prosessin aikana tavanneet vain ne henkilöt, jotka ovat olleet kiinnostuneita yrityksen perustamiseen liittyvistä asioista.

3.2.2 Muutosturva alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä

Tässä luvussa tarkastellaan **muutosturvaa alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä**: mm. muutosturvan kytkeytymistä elinkeinojen kehittämiseen TE-alueilla ja muutosturvan kehittämistarpeita työmarkkinoiden ennakoinnin ja hallinnan näkökulmasta. Aineisto on saatu TE-hallinnon kyselystä ja haastatteluista sekä seudullisten yrityspalveluiden edustajien haastatteluista.

TE-hallinnon edustajilta kysyttiin, millä tavalla muutosturvan toimintamalli kytkeytyy elinkeinojen kehittämiseen heidän toiminta-alueellaan. Vastajat erottelivat suuremmat irtisanomistilanteet pienemmistä. Suuremmissa irtisanomisissa monilla alueilla on saatu välittömästi koottua nk. rakennemuutostyöryhmät muutosturvan toteuttamiseksi. Monet vastajat totesivat, että muutosturvaan liittyviä asioita käsitellään useimmiten seudullisten yrityspalvelujen kautta. Myös Yritys-Suomi-kumppanuus tuodaan esiin ja se koetaan tärkeänä palvelujen tuottajana yrityksiin. Pienemmät irtisanomiset hoituvat ”virran mukana”. Yksittäisiä irtisanottavia henkilöitä pyritään muutosturvalla ohjaamaan uusiin työpaikkoihin tai työllistäviin toimenpiteisiin, ohjaamaan soveltuviin työvoimakoulutuksiin tai miettimään yrittäjyyttä esimerkiksi osallistumalla yrittäjyyskoulutukseen. Eräs vastaja kertoo, että kun yritys on ollut yhteydessä TE-toimistoon irtisanomistilanteessa, ja on päästy kertomaan yrityksen mahdollisuuksista, on ollut mahdollisuus sisällyttää palveluihin kokonaisvaltaista proaktiivista yritysneuvontaa. Vastauksista ilmenee, että hyvin hoidetun muutosturvatilanteen kautta toimijat löytyvät helposti myös esimerkiksi kasvutilanteissa. Edelleen tuodaan esiin, että elinkeinojen kehittämisen puolella olisi hyvä olla olemassa varasuunnitelmia äkillisten muutostilanteiden varalta. Vastauksissa todetaan, että sekä osaaminen että valmiudet ovat kehittyneet erilaisten muutospakettien kokoamiseen äkillisen rakennemuutoksen tilanteissa. On syntynyt alueellisia toimintamalleja tilanteiden kohtaamiseksi käytännössä toimimisen kautta. Yhteistyön tärkeys tuodaan esiin: *”Mitä enemmän tietoa jaetaan luotettavien yhteistyökumppaneiden kanssa, sitä paremmin voimme kehittää alueen toimivuutta.”* Palautteissa tuodaan esiin, että rakennemuutosrahaa tarvitaan myös koulutuksiin, pelkkä investointi ei riitä. Eräs vastaja kertoo, että uudistetuissa työnvälitys- ja yrityspalveluissa systemaattisempi toimintatapa muutosturvassa on otettu käyttöön. Muutammat vastajat toteavat, että muutosturvan koetaan olevan aika erillään elinkeinotoiminnasta heidän alueellaan. Kehittämissideoita haetaan kovasti mutta konkretia puuttuu: *”Tyhjää on paha nyhjästä.”*

TE-hallinnon haastatteluissa kävi ilmi, että muutosturvan toimintamalli kytkeytyy melko heikosti elinkeinojen kehitystyöhön. Muutosturva-asiantuntijat ovat olleet mukana ennakkointiin liittyvissä palaverissa ja he seuraavat tilastoja. Yhteistyötä on ollut esimerkiksi koulutusten suunnitteluun liittyen. Eräs haastateltava kertoi informoivansa lähiorganisaatiotaan meneillään olevista ja tulevista tilanteista eli

minkä ikäisiä, kuinka paljon ja minkälaista osaamista omaavia henkilöitä on yt-neuvotteluissa mukana.

Yrityspalvelujen vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin muutosturva toimii alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakkoinnin ja hallinnan välineenä sekä kytkeytykö muutosturvan toimintamalli osaksi laajempaa elinkeinojen kehitystyötä heidän alueellaan. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että muutosturva toimi omalta osaltaan tavoitteessaan eli sen avulla ihmiset löysivät uusia työllistymismahdollisuuksia tai töitä ja siten työttömyyttä saatiin ehkäistyä. Osassa tapauksista oli saatu luotua alueelle uutta yritystoimintaa, alueella olevat yritykset olivat palkanneet osaavaa työvoimaa tai sitten alueelle oli tullut uusia yrityksiä sen vuoksi, että siellä oli tarjolla osaavaa työvoimaa. Yksi vastaaja oli huolissaan siitä, että heillä kehittämissyhtiötä oltiin lakkauttamassa ja nämä toiminnot ovat palaamassa kunnan tehtäväksi. Samaan aikaan alueella selvitellään kuntaliitoksia ja vastaajan huolena oli se, että onko kenelläkään aidosti resursseja ja osaamista hoitaa näitä tehtäviä. Yksi vastaaja katsoi, että muutosturva ei kytkeydy elinkeinojen kehitystyöhön ainakaan hänen tietämyksensä mukaan.

Seudullisten yrityspalvelujen haastateltavilta pyydettiin myös esimerkkejä joko kytkeytymisestä tai kytkeytymättömyydestä. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että vapautuneisiin tiloihin syntyi uusi kasvuyritys ja työvoimaa vapautui myös muihin alueen kasvuyrityksiin. Näin tapahtui laajempaa kehitystyötä alueen näkökulmasta. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että tuoreessa tapauksessa, jossa tehtaan lakkauttaminen tapahtui toisessa kaupungissa, mutta alihankintaketjujen kautta sen vaikutukset ulottuivat myös kyseiseen kaupunkiin, ei aluksi kuulunut minkäänlaista yhteydenottoa. Hän ymmärsi, että asiat tapahtuvat ketjujen kautta, mutta tilanteessa hukkuu arvokasta aikaa ja kaikkien organisaatioiden osaamista ei päästy hyödyntämään heti prosessin alussa. Yksi vastaaja oli huolissaan siitä, että kun alueelta oli nyt poistumassa sekä kehittämissyhtiö että paikallinen TE-toimisto, jääkö rakennemuutosten ennakkointityö kokonaan tekemättä jatkossa. Tällöin kaikki muutokset tulevat yllätyksenä ja apua odotetaan alueelle ulkopuolelta.

TE-hallinnon vastaajien oli mahdollista kommentoida sitä, millaisia kehittämistarpeita he näkevät muutosturvan toimintamallin kytkeytymisessä elinkeinojen kehittämiseen omalla alueellaan. Näkökulmana oli muutosturvan toimintamallin toimivuus ja vaikuttavuus. Suurin osa vastaajista peräänkuulutti tiiviimpää yhteistyötä muutosturva-asiassa alueellisten toimijoiden välillä. Ennakoinnin parantamisen tarve tuotiin myös esiin: ennakkoinnin koetaan olevan avainasemassa, koska sitä kautta voidaan saada tietoa tulevaisuuden tarpeista. Muutosturvan tunnettavuutta tulisi myös parantaa, koska esimerkiksi missään palveluesittelyssä ei kerrota yrityksen muutostilanteeseen liittyvistä palveluista eikä myöskään velvoitteista. Vastauksissa ehdotetaan, että seudullisten yrityspalvelujen infotilaisuuksia voitaisiin pitää jo irtisanomisaikana. Muutosturvassa voisi olla vahvemmin yrittäjyysvaihtoehtojen tukeminen mukana. Muutosturvan prosesseja olisi syytä hioa. Muutosturvan toimintamallin niin kuin muidenkin TE-toimistojen prosessien tulisi kytkeytyä hyvin

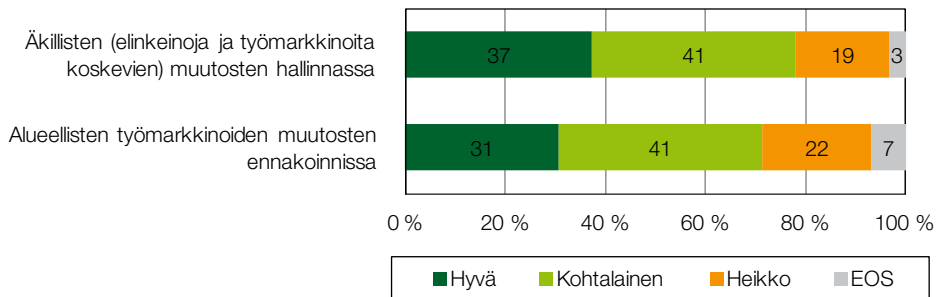
alueen kehittämiseen. Muutamien vastaajien mukaan muutosturvan rooli alueellisessa kehittämistyössä on ollut melko satunnaista. Palautteessa todetaan, että toimintamallin kehittämisessä on pitkälti kysymys rahasta. Mallia pidetään toimivana, jos sen toteuttamiseen vain olisi tekijöitä. Myös yritykset voitaisiin ottaa mukaan toimintamallin kehittämiseen. Palautteen mukaan työnhakijoiden osaamista tulisi voida hyödyntää enemmän välittömästi kun he tulevat TE-toimiston asiakkaiksi, koska heissä on eri ammattialojen osaajia. Muutamien vastaajien palautteesta käy ilmi, että aikaisemmin työstä työhön -periaate toimi paremmin.

Haastattelujen mukaan yhteydenpitoa kehittämissyhtiöihin ja yrityspalveluihin voisi lisätä, mutta vastaajat eivät ole kiinnostuneita muodollisista ryhmistä, vaan yhteydenpidosta tarpeen mukaan. Edellä mainituissa organisaatioissa nähdään olevan paljon tietoa yrityksistä ja niiden tarpeista ja mahdollisesti muutosturvaan niillä olisi annettavaa.

Yrityspalvelujen vastaajilta kysyttiin myös sitä, millä tavoin muutosturvan toimintamallin toimivuutta ja vaikuttavuutta voidaan parantaa heidän näkökulmastaan. Kahdessa vastauksessa korostettiin sitä, että eri toimijoiden työssään keräämä ennakoitintieto pitäisi pystyä keräämään ja yhdistelemään jossakin. Tämä yhdistelty tieto pitäisi sitten jotenkin välittää eri toimijoille. Samoin kahdessa vastauksessa toivottiin sitä, että tieto työkaluista ja mahdollisuuksista on kaikilla, myös seudullisilla yrityspalveluilla. Tämä on tärkeää siksi, että kun muutostilanne tulee ajankohitaiseksi, kaikilla toimijoilla pitäisi olla yhteinen suunta alusta alkaen. Lisäksi todettiin, että ”kauhuskenaarioita” pitäisi myös aktiivisesti luoda hallinnossa ja pohtia sitä, miten tällaisiin tilanteisiin reagoitaisiin. Tällainen skenaario voisi olla vaikkapa pienellä paikkakunnalla se, että toinen suurista työnantajista menisi konkurssiin. Tällaisessa tapauksessa korostuisi esiin toisessa vastauksessa esiin nostettu näkökulma: *”Pitäisi erotella yksittäisen yrityksen heikot suhdannetilanteet ja isot, alueelliset rakennemuutokset. Saattaa olla isoja rakenteellisia muutoksia, ei välttämättä riitä saman alan työpaikkojen metsästäminen vaan tarvitaan alanvaihdoksia ja siihen kouluttamista”*.

TE-hallinnon vastaajia pyydettiin kertomaan, millainen väline muutosturvan toimintamalli heidän mielestään on. Noin kolmasosa vastaajista piti mallia äkillisten muutosten hallinnassa ja alueellisten muutosten ennakoinnissa hyvänä välineenä, kun taas suurin osa piti mallia kohtalaisena ja joka viides vastaaja huonona välineenä (seuraava kuva).

Kuva 10. Millainen väline muutosturvan toimintamalli on mielestäsi? (TE-hallinto, n=59)



TE-hallinnon edustajia pyydettiin pohtimaan, millaisissa asioissa muutosturvan toimintamalli toimii konkreettisesti rakennemuutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä. Palautteessa todetaan, että malli soveltuu lyhyen tähtäimen ennakointiin: *"Malli paljastaa alueelta ne toimialat, jotka kipuilevat tai uusintavat toimintaansa tai työvoimaansa globaalin taloustilanteen muutospaineiden vuoksi. Malli voi auttaa näkemään myös alueen hiljaisia signaaleja muuttuvista, uutta kohti työntävistä työvoimatarpeista. Haasteena on se, että kenelläkään ei tunnu olevan kokonaiskuvaa tulevaisuutta kohti ohjaavista toimista."* Monien vastaajien mukaan muutosturvan toimintamallin koetaan soveltuvan hyvin koulutuksen ennakointiin, esimerkiksi jonkin toimialan huono tilanne voi vaikuttaa seuraavan vuoden työvoimapolitiittisen koulutuksen suunnitteluun. Palautteessa kerrotaan, että muutosturvan kautta voidaan oikeasti vaikuttaa asioihin. *"Se [malli] toimii niin, että saadessamme tietoon jonkin alueella sijaitsevan yrityksen suurehkon yt-tilanteen voimme miettiä ja kartoittaa alueen työllistämistarpeita irtisanomisuhan alaisilla toimialoilla työskenteleville henkilöille. Voimme siis parhaimmillaan estää työttömyyden realisoitumisen."*; *"Työntekijöiden motivointi ja kannustus tuottaa tuloksia. Aikuiset ihmiset löytävät kiitettävästi uusia suuntia työpolullaan. Koulutukseen hakeudutaan kiitettävästi. Moni on sanonut saaneensa tilalle parempaa ja mielekkäämpää, jota ei olisi osannut etsiä ilman työn menettämistä."* Vastaajien mukaan haastavalla toiminta-alueella työstä työhön-periaatetta on vaikea toteuttaa. Muutosturvan toimintamallin koetaan palautteen mukaan olevan vaikuttavimmillaan tilanteissa, *"joissa henkilöstöä ei saneerata ns. työttömyyseläkeputkeen, työkyvyttömänä työttömäksi vaan irtisanotuilla ja lomautevuilla on aito tarve saada työtä."* Palautteessa valitellaan, että usein yritys on tehnyt jo päätöksiä ennen kuin ehditään väliin. Muutamissa vastauksissa todetaan, että malli toimii vain kohtalaisesti ja silloinkin parhaimmin yksittäisten henkilöiden kohdalla.

Eräs vastaaja toteaa työnantajien kokevan myönteisenä sen, että juuri heidän kanssaan keskustellaan yrityksen tilanteesta ja autetaan esimerkiksi toimintasuunnitelman laadinnassa. Hän kertoo havainneensa, että usein luottamuksellisessa keskustelussa tulee esille uusia kehittämisideoita ja näitä pystytään tukemaan ja ohjaamaan mahdollisesti oikeaan suuntaan tai oikealle toimijalle, etteivät ne jäisi vain

pöytälaatikkoon. *"Yrittäjillä ja toimivalla johdolla, joka istuu yleensä yt-neuvottelupöydässä, on selkeä kuva missä Suomessa ja maailmalla mennään, juuri tämä tieto on sitä mitä ei välttämättä muissa yhteyksissä kerrota kenellekään muulle kuin muutosturva-asiantuntijalle, joka on tullut yleensä ensimmäisten joukossa tilanteeseen ja on ehdottoman puolueeton ja oikeasti myös yrittäjän ja yrityksen tukena suunnittelemassa ja keskustelemassa. Tämä on hiljaista tietoa joka saattaa tulla esille vain näissä tilanteissa. Muutosturvaneuvonnan maksuttomuus on monesti myös tärkeä yt-neuvottelujen alla olevassa yrityksessä."*

TE-hallinnon vastaajien oli mahdollista antaa palautetta siitä, miten muutosturvan toimintamallia tulisi heidän mielestään kehittää, jotta se kykenisi toimimaan paremmin rakennemuutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä. Muutamissa palautteissa tuotiin esiin lainsäädäntö. Lain tulisi turvata muutosturva-asiantuntijan pääsy yrityksiin yt-neuvottelutilanteissa. Toiveena on, ettei lainsäädäntö kaventaisi muutosturvan toimintamallia. *"Yt-lakia tulisi napakoittaa, työnantajan pitää hoitaa omat velvoitteensa; esim. ilmoittaa yt-neuvottelujen alkamisesta te-tsoon ja muutosturvan tiedotusvelvollisuus."* Vastauksissa myös korostetaan sitä, että muutosturvaan piiriin pääsevien työttömyysturvaan ja aktiivitoimenpiteisiin liittyvät etuudet tulisi pitää riittävän suurina, että ne motivoivat. Myös riittävät resurssit asioiden hoitamiseen nostettiin esiin: *"--että mahdollisesti työttömäksi jäävien tilanne pystytään hoitamaan jo ennen työttömyyden alkamista, otollisinta aikaa vielä työssä ollessa sijoitua uuteen tai kehittää uutta esim. yritystoimintaa tai hakea uutta työtä vielä työssä ollessa."* Palautteessa tähdennetään, että rakennemuutosten ennakointi ja hallinta edellyttää laajaa alueellista yhteistyötä. Jo olemassa olevaa yhteistyötä kouluttajien, elinkeinoelämän eli yrityspalvelujen, työmarkkinajärjestöjen ja TEM:n välillä tulisi tiivistää ja yhteistyön pitäisi olla konkreettisempaa. *"TE-toimistojen keinot ja välineet ovat vähäiset ja surkeat."* Lisäksi tulisi panostaa enemmän ennakoivaan työotteeseen yritysten kanssa ja yritysten palvelutarpeiden arviointiin. Eräs vastaaja käyttää termiä *"varautuminen"* todetessaan, että toiminnan painopistettä yrityksissä olisi syytä aikaistaa. Painopiste on ollut hyvin paljon irtisanottavien henkilöiden tilanteen hoitamisessa eikä niinkään laajemmassa näkökulmassa. Toisaalta palautteessa todetaan, että tarvittaisiin enemmän valmiita, juuri irtisanottaville suunnattuja palveluja, koulutuksia, ryhmiä tai projekteja, joihin irtisanottavia voitaisiin ohjata. Eräs palautteen antaja pohdiskelee, miten yritysten tilanteen ennakointia voisi tehdä, sillä *"kyse on aroista asioista, joista ei välttämättä haluta puhua 'ulkopuolisille' ennen kuin on pakko eli tilanne jo käsissä."*

Seudullisten yrityspalvelujen vastaajilta kysyttiin vielä muita muutosturvaan liittyviä kommentteja. Yhdessä vastauksessa kiiteltiin sitä, että akuuteissa muutostilanteissa kaikki toimijat ovat olleet todella nopeasti liikkeellä. Samainen vastaaja myös korosti sitä, että kun muutokset ovat nyt tapahtuneet TE-hallinnossa, viranomaisilla pitäisi olla resursseja kasvokkain tapahtuvaan kanssakäymiseen yritysra-japinnassa toimivien organisaatioiden kanssa. Hän katsoo, että ihmisten on tunnettava toisensa henkilöinä, jotta yhteistyö voi sujua. Yksi vastaaja piti kokonaisuutena

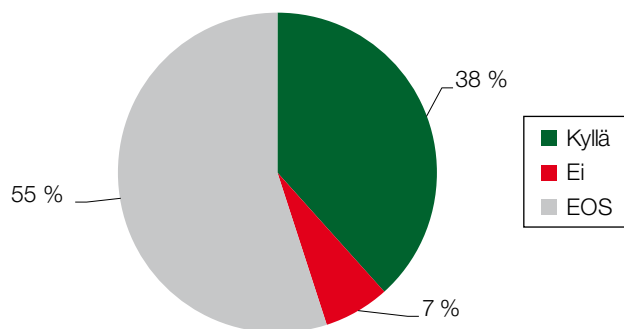
muutosturvakonseptia toimivana ja kiitteli sen parantavan irtisanottavien asemaa muutostilanteessa. Hän myös katsoi, että ehdot muutosturvan piiriin pääsemiseksi eivät ole liian kovat. Yhdessä kommentissa kuvattiin sitä eroa, mikä ihmisten mielissä voi syntyä, jos työttömäksi jääminen johtuu konkurssista eikä tehtaan lakkauttamisesta. Konkurssin sattuessa ihmiset saattavat jäädä odottelemaan sitä, että joku ostaisi tehtaan ja toiminta jatkuisi. Vasta ansiosidonnaisen jakson päättyminen aktivoi osan ihmisistä miettimään uusia työllistymismahdollisuuksia.

3.2.3 Eroavuudet toimintamallin toimivuudessa

Tässä luvussa tutkitaan, **onko muutosturvan toimintamallin toimivuudessa alueellisia eroja**. Luvussa tarkastellaan toimintamallin toimivuuden lisäksi muutosturvan palveluprosesseja ja yritysten sisäisten käytäntöjen merkitystä muutosturvan toimivuuteen. Aineistona ovat TE-hallinnon kysely ja haastattelut sekä seudullisten yrityspalvelujen edustajien haastattelut.

TE-hallinnon vastaajilta kysyttiin, onko muutosturvan toimintamallin toimivuudessa heidän mielestään alueellisia eroja. Vastaajista 38 prosenttia oli sitä mieltä, että alueellisia eroja on olemassa ja 7 prosenttia koki, ettei eroja ole (seuraava kuva). Yli puolet vastaajista ei osannut vastata kysymykseen.

Kuva 11. Onko muutosturvan toimintamallin toimivuudessa mielestäsi alueellisia eroja? (TE-hallinto, n=60)



Mikäli TE-hallinnon edustajat olivat vastanneet edelliseen kysymykseen kyllä, heitä pyydettiin arvioimaan, missä asioissa eroavuudet tulevat esille. Selittävätkö esimerkiksi TE-toimistojen erilaiset toimintatavat tai yritysten sisäiset käytännöt muutosturvan toimivuuden eroja? Varsin monet vastaajat kokivat, että erot johtuvat toimistojen erilaisista toimintakulttuureista. TE-toimistoilla kerrotaan olevan erilaisia palvelumalleja: *"Minimissään tehdään mitä laki edellyttää, parhaimmillaan kehitetään uusia tuotteita ja palveluja, joilla estetään työttömyyttä"*. TE-toimistoilla on erilaisia henkilö- ja muita resursseja käytössään. Joillakin alueilla muutosturva-asioihin on panostettu myös esimies- ja ELY-keskustasolla. Muutosturva-asiantuntijoilla

on erilaiset toimenkuvat, osa heistä pystyy keskittymään lähes kokonaan muutosturva-asioihin, kun taas toisilla on myös esimerkiksi muita asiakaspalvelutehtäviä muutosturvatehtävien rinnalla. Heillä on myös erilaiset työtöet ja erilaiset valmiudet olla käytettävissä irtisanomistilanteissa. Osaamiskartoitusten käytössä kerrotaan olevan eroja eri toimistojen välillä. Mitä isompi toiminta-alue sitä vähemmän tietoa asiantuntijalla on irtisanottujen tarpeista: *"Verkko/sähköinen asiointi jättää asiakkaat kasvottomiksi."* Palautteissa korostetaan yhteistyökumppaneiden tärkeyttä ja tuodaan esiin, että merkittävin edellytys toimintamallin toimivuudelle ovat alueellisesti toimivat työmarkkinat. Palautteiden mukaan muutosturvan ei koeta toimivan Uudenmaan alueella toimistouudistuksen jälkeen. Pirkanmaan muutosturvamalli taas tuodaan esiin hyvin toimivana mallina.

TE-hallinnon vastaajia pyydettiin antamaan palautetta myös siitä, millaisissa muutosturvan palveluprosessiin liittyvissä asioissa heidän yksiköllään on erilaisia toimintatapoja kuin muilla. Muutamien vastaajien mukaan muutosturva-asiantuntijat hoitavat kaikki työnantajin liittyvät palvelut henkilöstön vähentämistilanteissa (ml. lomautukset), mutta eivät osallistu infoja lukuun ottamatta henkilöasiakkaiden palveluun. Joillain alueella muutosturva-asiantuntija vastaa sekä muutosturvasta että osittain myös asiakaspalveluista. Vaikka työnkuva on laajempi, hänen työpanoksensa ei välttämättä ole heti käytettävissä, kun äkillinen irtisanomistilanne yllättää. Erään vastaajan mukaan muutosturva on lähinnä perusinfojen vetämistä yrityksissä, joten palvelu on pinnallisempaa kuin TE-toimistoissa. Muutosturvavaihtokset eivät pääse osallistumaan ryhmiin, joissa asioista päätetään ja keskustellaan vaan toimiston johto istuu niissä. Ongelmana pidetään sitä, ettei tieto välity johdolta alaspäin. Eräässä palautteessa tuodaan esiin, että aikaisemmin muutosturva-henkilön työnkuva on ollut kattavampi mutta vastuut ovat supistuneet 2013 alusta uudistuksen myötä. Palautteissa kerrottiin yksittäisiä esimerkkejä toimivista käytännöistä. Eräs palautteen antaja oli todennut käytännössä, että muutosturvatieoa kannattaa jakaa pienemmissä erissä, koska vastaanottajat eivät yleensä pysty omaksumaan suurta tietomäärä yhdellä kertaa. Toinen vastaaja taas toi esiin nopean toimintatavan ja laajan informaation jakamisen eri kielillä. Joillain alueilla osaamiskartoitukset ovat selkeä ja käytetty prosessi.

TE-hallinnon haastattelujen mukaan maakuntien välillä on eroja muutosturvassa. Uudellamaalla on muutosturvassa hajautettu malli, muilla haastattelualueilla keskitetty. Hajautettu malli Uudellamaalla tarkoittaa sitä, että muutosturvayksikkö on lakkautettu ja muutosturva on hajautettu jokaisen alueen TE-toimiston toimipaikkaan. Jokaisessa toimistossa hoidetaan muutosturvaa. Lisäksi on perustettu muutosturvakoordinaattorin toimi. Malli on otettu käyttöön vuoden 2013 alusta ja uuteen malliin sopeutuminen on meneillään. Keskitetyssä mallissa alueella on yksi koordinoiva muutosturva-asiantuntija ja hänellä on apunaan eri TE-toimistoissa henkilöitä, jotka ovat perehtyneet muutosturva-asioihin. Keskitetyn mallin todetaan luovan tasapuoliset mahdollisuudet yrityksille. Haastatteluissa ilmeni myös, että eri toiminta-alueilla on erilaisia toimintatapoja. Erityisesti Satakunnassa, Pohjois-Savossa

ja Pohjois-Karjalassa muutosturva-asiantuntijat jalkautuvat usein yrityksiin muutosturvatilanteissa eli ovat henkilökohtaisessa kontaktissa yritysten edustajien ja tarvittaessa myös yritysten henkilöstön kanssa. Jalkautumisesta on saatu hyvää palautetta ja se on madaltanut yritysten kynnystä tulla asioimaan TE-toimistoon.

Laajoilla toiminta-alueilla viestitään enemmän sähköisesti. Joissakin TE-toimistoissa yhteistyö esimerkiksi yrityspalvelujen kanssa on säännöllistä, koska organisaatiot sijaitsevat yhteisissä toimitiloissa, jolloin kanssakäyminen on jokapäiväistä ja luontevaa. Pirkanmaan muutosturvamallissa tuotetaan paljon TE-toimiston palveluja irtisanotuille. Pirkanmaalla on toteutettu Muutosturvaa ja huomisen osaajia -ESR-hanke, jossa on paneuduttu muutosturvan piiriin kuuluvien palvelun tehostamiseen TE-toimistoissa. Muutosturvan asiakaspalvelun kehittämistyössä näkökulmana on ollut muutostilanneprosessi kokonaisuudessaan yrityksen tarpeesta vähentää tai sopeuttaa henkilöstöä jatkuen irtisanotun / lomautetun työnhakija-asiakkaan henkilökohtaiseen palveluprosessiin. Projektin aikana tehdyn kehittämistyön tuloksena muutosturvatilanteiden hoitamista saatiin tehostettua sekä muutosturvatilanteita hoitaville virkailijoille kehitettyä työkaluja, joita voi työssä hyödyntää (mm. koulutusmallit, ryhmäpalvelumallit, tukimateriaalit). Eroja toimistojen välille tuovat myös alueiden erilaiset työllisyystilanteet. Esimerkiksi Pohjanmaalla hyvä työllisyystilanne tuo enemmän mahdollisuuksia yrityksille yt-tilanteissakin. Kyseisellä alueella isot veturiyritykset ovat pärjänneet nykyisessä työllisyystilanteessakin, vaikka lomautuksia ja irtisanomisia on ollut. yt-tilanteisiin tulevat yritykset ovat kuitenkin enimmäkseen olleet pieniä.

Lisäksi TE-hallinnon vastaajilta kysyttiin, onko yritysten sisäisillä käytännöillä ollut vaikutusta muutosturvaan oikeutettujen asioiden selvittämisessä ja päätöksenteossa TE-toimiston näkökulmasta. Edelleen kysyttiin, millaisia vaikutuksia on tullut esiin. Vastauksissa todettiin, että yrityskulttuurilla on merkitystä, sillä jokainen yritys on erilainen. Jotkin yritykset haluavat itse hoitaa asiansa ja tuolloin muutosturva-asiantuntijan on haasteellista päästä kertomaan TE-palveluista ym. yritykseen. Muutostilanteissa osaamisen koetaan palautteen mukaan olevan usein heikompaa pienemmissä yrityksissä ja paremmin asiat hoituvat yrityksissä, joissa on oma henkilöstöasioihin erikoistunut henkilö. Toisaalta suurissa yrityksissä saattaa tulla eteen tilanteita, joissa paikalliset ihmiset eivät saa tietoa, koska yritysjohto on esimerkiksi Helsingissä. Yleisenä ongelmana tuotiin esiin yritysten tiedonpuute eri mahdollisuuksista ja TE-toimiston auttamiskyvystä: *"Ollaan edelleen profiloituttu työttömien toimistoksi, ei yrittäjien palveluun."* Vastauksissa todettiin, että yritykset paljastavat aikeensa aina viime tipassa, mikä on haaste TE-toimistolle. Jotkut yritykset välttelevät joutumasta vastuuseen eli osallistumaan henkilöstönsä eteen tehtäviin toimiin, jotka edesauttaisivat heitä uudelleen työllistymisessä. Palautteen mukaan jotkut yritykset hoitavat koulutusasioita toisia paremmin ja määrätietoisemmin. Esimerkiksi yhteishankintakoulutuksena toteutettavaa muutosturvakoulutusta pidetään hyvänä alkuna asiakkaan uudelleensijoittamisessa.

Muutosturva-asiantuntijoiden haastatteluissa todettiin, että oleellisinta on yritysten asenne tilanteeseen, miten hyvin siihen paneudutaan ja panostetaan. Jotkut yritykset tekevät vain sen, mitä laki vaatii. Toiset taas paneutuvat asiaan enemmän, jolloin henkilöstökin lähtee paremmin mukaan: annetaan vapaita, kannustetaan ja tuetaan. Yrityksissä, joissa lähdetään kannustavalle linjalle, ihmiset lähtevät eri lailla työnhakuun. Prosessit vaativat kuitenkin aikaa sekä työnantajalta että työntekijältä. Palautteen mukaan työnantajat kokevat muutosturvan antavan heille kumppanin, joka on puolueeton ja antaa neuvoja vaikeassa tilanteessa. Myös sillä on vaikutusta, kenen kanssa muutosturva-asiantuntija tekee yhteistyötä yrityksissä. Mikäli päästään työskentelemään johdon kanssa, asiat yleensä sujuvat paremmin. Yritysten vastuuta henkilöstöstään korostetaan. Yt-tilanteen hoitaminen on myös imagoasia yritykselle. Puskaradion kautta tieto hyvin tai huonosti hoidetuista irtisanomisista leviää hyvin nopeasti.

3.2.4 Havaintoja yritysten näkökulmasta

Tutkimuksessa toteutettiin myös tiedonhankintaa muutosturvan toimintamallista kokemusta omaaville yrityksille. Tätä tarkastelua varten valittiin muutamia yrityksiä lähempään tarkasteluun ja tehtiin niiden edustajille haastatteluja. Yritykset valittiin yhteistyössä kahden alueen muutosturva-asiantuntijan kanssa. Sillä tavoin varmistettiin valittujen yritysten kokemus muutosturvatilanteista muutosturvan laajenuksen voimaantumisen jälkeiseltä ajalta. Haastatteluihin pyrittiin saamaan yhteensä neljä yritystä, mutta yksi yrityksistä ei lopulta lupautunutkaan mukaan tutkimukseen, eikä korvaavaa yritystä saatu enää tutkimuksen toteutusaikana mukaan. Yrityksistä haastateltiin yrityksen edustaja, joka oli kaikissa tapauksissa muutosprosessissa mukana ollut henkilöstöhallinnon edustaja, sekä henkilöstöä prosessissa edustanut luottamusmies.

Valitut ja tutkimuksen informanteiksi ryhtyneet kolme yritystä halusivat osallistua tutkimukseen anonyymisti, joten yritysten taustatietoja voidaan tässä yhteydessä esittää vain hyvin rajatusti. Kaikissa kolmessa yrityksessä oli ollut useampi kuin yksi yt-prosessi ja ne olivat eri toimialoilta: yksi teollisuudesta sähkölaitteiden valmistuksen toimialalta, yksi palveluista koulutuksen toimialalta ja yksi tukku- ja vähittäiskaupan alalta. Anonymiteetin säilyttämisen vuoksi tarkasteltujen yritysten haastattelutuloksia ei esitetä tässä yrityksittäin, vaan näkemykset käsiteltyihin teemoihin esitetään yhtenä yritysten näkökulman muodostavana kokonaisuutena.

Haastatteluissa pyrittiin havainnoimaan, millaisia muutosturvaan liittyviä toimenpiteitä yrityksissä on käytetty irtisanomistilanteissa. Mielenkiinto kohdistui siten mm. yritysten omiin käytäntöihin muutostilanteissa ja siihen, mitkä käytännöt oli nähty toimiviksi ja mitkä käytännöt eivät olleet vaikuttaneet toimivilta. Lisäksi haastatteluissa keskusteltiin yritysten edustajien näkemyksistä siitä, mikä toimivuudessa on ollut tärkeää ja miten yhteistyö on sujunut. Kyseessä on siten haastatteluiden laadullinen analyysi, minkä avulla kuvataan näytteenomaisesti muutosturvan

toimivuutta ja sen vaikuttavuuteen liittyviä ominaisuuksia subjektiivisesta näkökulmasta. Tarkastelun tavoitteena on lisätä ymmärrystä muutostilanteista yritysnäkökulmasta. Määrälliseen edustavuuteen ja yleistettävyyteen ei siten tämän tarkastelun kautta pyritä.

Kaikissa tarkastelun kohteena olleiden yritysten muutostilanteissa oli yhteistä se, että irtosanomistilanteet ovat koskeneet yritysten kaikkia henkilöstöryhmiä. Yt-neuvottelujen päätteeksi toteutetut irtisanomiset kohdistuivat henkilöihin päällikötasolta aina suoritettavaan portaaseen asti. Yhteistä näille tapauksille oli myös se, että yt-neuvottelujen tavoitteena on ollut työntekijöiden vähentäminen. Kyse ei ole ollut toiminnan loppumisesta kokonaisuudessaan, minkä vuoksi kaikissa yrityksissä on ollut jossain määrin mahdollista uudelleen sijoittaa työntekijöitä organisaation sisällä muihin tehtäviin. Uudelleen sijoittamisia onkin tehty jonkin verran joko suoraan tai takaisinottovelvollisuuden kautta.

Kun haastatteluissa selvitettiin, millaisia muutosturvaan liittyviä toimenpiteitä on käytetty irtisanottavien osalta, kaikissa tapauksissa korostui yt-lainsäädännön noudattaminen. Kaikissa yrityksissä haluttiin ensin varmistaa, että toimittiin tämän lainsäädännön mukaisesti, joten mm. esimiehiä valmennettiin irtisanomistilanteisiin tästä näkökulmasta. Esimiesten valmentamisen taustalla oli tiedollisten taitojen varmistamisen rinnalla yhtä tärkeänä taidollisten valmiuksien parantaminen irtisanomistilanteeseen. Tästä tullaankin ehkä kaikkein merkittävimpään havaintoon siitä, mitkä toimenpiteet on nähty muutostilanteissa tärkeiksi tarkastelussa olleissa yrityksissä. Kaikkein selkeimmin esille nousee yrityksen asennoituminen muutostilanteeseen ja irtisanottavaan henkilöstöön. Tämä prosessin teknisen toteutuksen ulkopuolinen osa-alue nostettiin selvästi tärkeimmäksi.

Yrityksissä peräänkuulutettiin sitä, että pystyttäisiin aidosti viestimään irtisanottaville ihmisille, että heidän osaamisensa on arvokasta työn loppumisesta huolimatta. Sen koettiin auttavan myös irtisanottavien henkilöiden eteenpäin menemistä, *"että he voivat lähteä pää pystyssä eteenpäin. Pahin tilanne on se, että lähdetään masentuneena ja allapäin, mikä heijastuu sitten uuden työn hakemiseen"*. Yrityksissä nähtiin prosessin hoitaminen myös tästä psykologisesta näkökulmasta tärkeäksi, koska sillä kerrottiin olevan vaikutusta yritykseen jäävien suhtautumiseen yritykseen ja siten työmotivaatioon ja tehokkuuteen. Yritysten asennoituminen tilanteeseen näkyy myös siinä, että irtisanottaville työntekijöille pyrittiin aktiivisesti etsimään työllistymismahdollisuuksia yrityksen sisältä. Yritysten henkilöstön edustajien näkemykset tukivat tätä havaintoa, sillä heidän mielestään työnantajat olivat tehneet vähän enemmänkin kuin vain sen, mihin yt-prosessi pakottaa, eli osoittaneet aitoa kiinnostusta työntekijöitään kohtaan. Luottamusmiehet eivät myöskään kyenneet osoittamaan, mitä työnantaja olisi voinut tehdä enemmän tai paremmin.

Kaikissa esimerkkitapauksissa on oltu yhteistyössä TE-hallinnon kanssa ja järjestetty muutosturvainfotilaisuudet. Näitä infotilaisuuksia yrityksissä kehuttiin. Niiden sisältö nähtiin hyväksi mm. urasuunnittelun, yrittäjyyteen suuntautumisen,

aikuiskoulutuksen ja ylipäänsä työnhakuvalmiuksien parantamisen kannalta. Työnhakuvalmiuksien parantamisen nähtiin olevan tarpeen, sillä usein irtisanottavissa on paljon sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole pitkään aikaan olleet työnhakutilanteessa. Infotilaisuuksissa pidettiin myös onnistuneena sitä, että niissä oli mukana monia eri asiantuntijoita. TE-hallinnon rooli oli nähty tärkeäksi prosessissa, eli TE-toimistojen muutosturva-asiantuntijoiden työ nostettiin esille: *"Jos olisi jäänyt vaan siihen, että jaetaan sähköpostilla tietoa muutosturvasta, olisi ollut aika surkeaa. Lisäksi tarvitaan ulkopuolista toimijaa kertomaan muutostilanteisiin liittyvistä asioista. Jos työnantaja kertoisi näistä asioista, monikaan ei varmasti osallistuisi tilaisuuksiin."*

TE-hallinnon muutosturva-asiantuntijoiden kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi yhteistyö erityisesti työterveyshuollon sekä muutoksen kohtaamisiin erikoistuneiden psykologien, kanssa korostui tarkastelussa olleiden yritysten tapauksissa. Yhteistyö näiden tahojen kanssa on nähty muutostilanteissa tärkeäksi. Lisäksi esille nousseita yhteistyötahoja olivat mm. yrityspalvelut, seurakunta, järjestöt, työsuojelu ja yrityksen lakimiehet. Koulutuksen alan yrityksessä oli lisäksi nähty tarpeelliseksi tehostaa organisaation sisäistä yhteistyötä; siellä perustettiin yrityksen sisäinen ryhmä, jossa käydään läpi kaikki avautuvat tehtävät yrityksessä. Samassa yhteydessä käydään läpi kaikki takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat henkilöt ja tarjotaan tehtävää, jos siihen on vähänkään mahdollisuutta vaikkapa kouluttamalla henkilöä tehtävään. Tämän ryhmän toiminta oli haastattelun mukaan tehostanut prosessia: *"Loppujen lopuksi tosi vähän on joutunut pois, he ovat sitten pääasiassa lähteneet omasta halustaan pois."*

Kaikissa kolmessa yrityksessä oli käytetty myös ulkopuolista asiantuntemusta irtisanottavien tilanteen edistämiseksi. Käytännössä kyse oli mahdollisimman pitkälle yksilöllisten tarpeiden huomioivasta toiminnasta. Tarkastelun teollisuusyrityksessä kyse oli uudelleenvalmennuksesta, kaupan alan yrityksessä pienryhmävalmennuksesta ja koulutuksen alan yrityksessä työnohjauksesta. Näissä mm. käsiteltiin irtisanomiskokemusta ja kartoitettiin edessä olevia vaihtoehtoja. Nämä valmennukset tai henkilökohtainen työnohjaus nähtiin sellaiseksi toiminnaksi, jolla työnantajan koettiin pyrkivän tekemään enemmän kuin pakollisen irtisanottavien työntekijöidensä eteen.

Yhteistä muutostilanteiden onnistumisille näissä yrityksissä oli myös se, että työllistymisvapaat olivat hyvin käytössä irtisanotuilla henkilöillä. Työllistymisvapaalla nähtiin työnantajan näkökulmastakin siten olevan merkitystä henkilöiden nopeaan etenemiseen tilanteessa ja niihin oli suhtauduttu hyvin myönteisesti.

Kokemuksellakin on selvästi merkityksensä muutosturvatilanteiden hoitamisessa. Ensimmäistä kertaa tilanteen hoitamisessa tarvitaan enemmän apua myös TE-hallinnon suunnalta, kun taas uudestaan irtisanomistilanteeseen jouduttaessa osataan toimia jo selvästi vähemmällä avuntarpeella.

Seuraava yrityksen edustajan haastattelun loppukaneetti tiivistää hyvin yrityksen asenteen vaikutuksen muutostilanteiden hoidossa: *"Muutosturvaan liittyvät asiat kannattaa hoitaa niin hyvin kuin se vaan on mahdollista. Kaikki mahdollinen"*

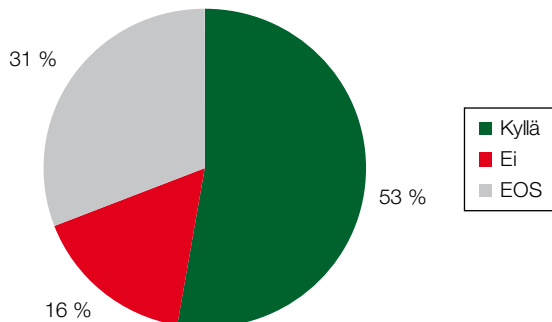
repertuaari, millä voidaan auttaa yksilötasolla, kannattaa ottaa käyttöön. Kaikki ovat erilaisia ja kaikkien selviytymistarinat ovat erilaisia. Tämä pitää ottaa huomioon. Osa tarvitsee paljon psyykkistä tukea ja osa etenee kivuttomasti. Henkilöitä ei voida käsitellä missään nimessä massana, vaan pitää ymmärtää yksilöiden tarpeiden erilaisuus, niin silloin voidaan auttaa ihmistä. Minusta meidän alueen muutosturva-asiantuntijoiden toiminta on lähtenyt nimenomaan tältä linjalta ja meillä on ollut yhtenäinen linja heidän kanssaan.”

3.2.5 Esitettyjä kehittämisenäkökulmia

Myös TE-hallinnon kyselyn avulla haettiin vastausta tutkimuskysymykseen toimintamallin vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämistarpeista. Tässä kohtaa käsitellään kyselyvastausten perusteella sitä, **millaisia muutostarpeita vastaajat ovat nähneet liittyvän TE-toimiston palveluprosessiin ja miten he muuttaisivat palvelua**. Tämän jälkeen käsitellään näkemyksiä toimintamallin kehittämisestä vaikutavuuden näkökulmasta.

Seuraavassa kuvassa on esillä TE-hallintokyselyn vastausjakauma näkemyksestä TE-toimiston palveluprosessin muutostarpeisiin. Vastaajista noin puolet oli sitä mieltä, että palveluprosessissa on muutostarpeita ja 16 prosenttia koki, ettei muutostarpeita ole. Noin kolmasosa vastaajista ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

Kuva 12. Kun ajattelet koko muutosturvaan liittyvää TE-toimiston palveluprosessia, näetkö siinä joitakin muutostarpeita? (TE-hallinto, n=55)



Mielenkiinto kohdistui oheisen vastausjakauman pohjalta siihen, millaisia muutostarpeita TE-hallinnon edustajat ovat palveluprosessissa nähneet olevan. Kaikkein yleisin kehittämiskohde liittyi resursseihin. Noin neljäsosa vastaajista toi esille tavalla tai toisella resurssien puutteen. Ongelmaksi on nähty ajankäytölliseksi, sillä muutosturvahenkilöstö tekee usein myös muita töitä päätyönsä ohella ja se aiheuttaa tilanteen, jossa ei koeta pystyttävän palvelemaan asiakkaita riittävällä tavalla. Seuraavat kommentit kuvaavat resursseihin liittyviä puutteita:

- *"Riittävästi aikaa tehdä asiat kunnolla ja suunnitellusti"*
- *"Muutosturvaan lisää resursseja niille alueille, joissa on vain yksi mt-asiantuntija. Resurssit niukat, yksi henkilö ei ehdi mitenkään hoitaa koko vaativaa työalaa. Jos henkilöitä olisi vaikkapa kaksi, sijaisuusasiakin sujuisi."*
- *"TE-tstoissa on sellainen tilanne, että välttämättä ei pystytä palvelemaan asiakasta irtisanomisaikana, joten pyydetään tulemaan vasta kun työ on päättynyt. Tässä sitten mahdollisesti hakija menettää 6kk kun "istuu" toimeettomana."*
- *"Hakijat tarvitsevat yksilöllistä neuvontaa."*
- *"TE-toimistouudistus ohjaa asiakkaita yhä enemmän ulos TE-toimistosta, samoin muutosturvalaisia, jollei palvelua kehitetä yhä aktiivisempaan suuntaan. Se vaatii resursseja, joita päälliköt katsovat että ei ole."*
- *"Muutosturvapalveluita pitäisi saada kaikkien tasaisesti. Kun jokin isompi case on tulossa, suurin osa resurssia keskitetään (luonnollisesti) siihen."*

Toiseksi yleisin esille nostettu kehittämistarve liittyi pyrkimykseen päästä ennakoivampaan palvelumalliin. Kaikkea toimintaa, mikä edesauttaa mahdollisuutta päästä tukemaan yrityksiä muutosturvatilanteissa mahdollisimman pian, pidettiin tavoiteltavana. Tähän tilanteeseen pääsemiseen on erilaisia esteitä mm. edellä mainitun resurssipulan lisäksi yritysten oma suhtautuminen asiaan ja tiedottamiseen liittyvät asiat. Seuraavassa on esillä tähän teemaan liittyneitä kommentteja:

- *"TE-toimiston rooli vahvemmaksi muutoksen tukena ennakoivasti, jotta lomautuksilta ja irtisanomisilta vältyttäisiin"*
- *"Ennakoivampi palvelumalli, muutosturvaan kohdennettuja toimenpiteitä."*
- *"Ennakoiva muutosturva - tiedottaminen esim. koulutusvaihtoehtoista silloin, kun yrityksellä menee hyvin."*
- *"Enemmän toimia ennen työttömyyttä hakijoille."*
- *"Muutosturva-asiantuntijat markkinoivat te-toimiston palveluja irtisanotuille jo irtisanomisaikana ja pitävät tärkeänä, että työnhaku laitetaan voimaan irtisanomisaikana. TE-tston pitäisi pystyä järjestämään palveluja työllistymisen edistymiseksi (teemapäiviä työnhakuun liittyen; työnhakuasiakirjat ajantasalle, valmistautuminen työpaikkahaast. yms.)"*

TE-hallinnon edustajilta tulee myös joitakin vastauksia, joissa tuodaan esille epäilyksiä siitä, että mihin loppujen lopuksi erillistä muutosturvaa tarvitaan. Eräs vastaaja mainitsee mm., että *"kaikille työnhakijoille tehdään muutenkin jo suunnitelmat, joten miksi erikseen pitää olla muutosturva. Annetaan se pieni työttömyysturvan korotus automaattisesti tietyille ryhmille"*. Lisäksi muutosturva nähdään eräässä vastauksessa TE-toimiston normaaliksi toiminnaksi: *"Muutosturvan kuvitellaan tuovan lisäksi henkilöille, mutta todellisuudessa heille ei ole mitään muuta kuin te-toimiston normaalit palvelut. TE-toimisto ei ole yhtään aktiivisempi muutosturvan piiriin kuuluvien osalta. Lisäarvoa ei nähdä te-toimiston sisällä"*.

TE-hallinnon edustajat toivat lisäksi monia erilaisia yksittäisiä kehittämissuhteita palvelun parantamiseksi. Tässä on koontia muutamista konkreettisista ongelmakohdista ja kehittämissuhteista:

- *"Työnantajien ohjaus ja neuvonta tiukemmin otteeseen, velvoittavuus informoida, jotta tiedetään keitä pitäisi neuvoa".*
- *"Lisää työkaluja muutosturva-asiantuntijoille, esim. MuutosKoulutus jäi viime uudistuksen jälkeen täysin käyttämättä, sillä työnantajat eivät ole kiinnostuneita hankkimaan ammatillista koulutusta ja jos ovatkin, koulutustarpeita on yhtä monta kuin irtisanottujakin".*
- *"HRV:n poistuminen vei myös yhden työkalun (outplacement), vaikka sitä vieläkin voi ja kuuluukin markkinoida, muttei siihen ole oikein otetta enää".*
- *"Yksittäin muutosturvan piiriin tulevat asiakkaat ovat ohkaisemmassa prosessissa ja saavat erilailta tai ei ollenkaan tietoa muutosturvasta".*
- *"Valtakunnallisesti sähköisten palvelujen kehittäminen".*
- *"Tällä hetkellä asiakaspalveluun liittyvät ongelmat ovat jossain muualla kuin muutosturvan toimintamallissa".*
- *"Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmien huomioiminen -kokonaisvaltainen näkökulma yrityksen kehittämiseen".*
- *"Muutosturvan tulisi kuulua kaikille, joilla työt päättyy syystä huolimatta".*
- *"Tällä hetkellä ongelmana on työpaikkojen puute".*
- *"Muuttaisin meidän infomateriaalimme selkeästi työnhakupainotteiseksi ja sisällyttäisin palveluun luennon, jonka pitää psykologi ja joka liittyy urasuunnitteluun ja ammatinvalintaan".*
- *"Jos mahdollista, niin työnantajan (työnjohtajan, työttömäksi jäävän ja TE-toimiston asiantuntijan kolmikantapalaveri olisi hyvä pohja lähteä suunnittelemaan uutta työllistymispolkua)".*
- *"Kokonaisuuden kehittäminen yrityspalvelujen suuntaan".*

TE-hallinnon edustajien näkemykset **toimintamallin kehittämisestä vaikuttavuuden näkökulmasta** mukailivat hyvin pitkälle edellä käsiteltyjä kehittämistarpeita. Näin ollen resursseihin liittyvät epäkohdat ja parempi mahdollisuus työskennellä ennakoivan palvelumallin mukaisesti ovat niitä asioita, joilla voitaisiin vaikuttaa myös toimintamallin vaikuttavuuteen. Lisäksi vastaajat nostivat tässä kohtaa esille huolen siitä, että jatkossakin muutosturva olisi taloudellisesti houkutteleva asiakkaille. Seuraavat kommentit kuvaavat näitä näkökulmia:

- *"Työttömyysturvaan liittyvät edut säilytettävä tai parannettava".*
- *"200 päivän muutosturvan ansio-osa on hyvä porkkana, koska kulut kulkevat henkilöillä kaiken aikaa".*
- *"Olisiko vielä mahdollista panostaa ja houkutella jo irtisanomisaikana hankkimaan esim. koulutusta (jotain rahaa?) Henkilö, joka saa palkkaa, ei saa koulutuksen ajalta mitään!".*

Lisäksi TE-hallinnon edustajat ovat nähneet yhteistyön ja verkostoitumisen lisäämisellä olevan mahdollista lisätä muutosturvan vaikuttavuutta. On sanottu mm. että kun päästään lähemmäksi työmarkkinoita ja kunkin alueen yrityksiä, vaikuttavuutta voidaan odottaa lisää.

3.2.6 Johtopäätökset

Toimintamallin toimivuus suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Muutosturvaan kuuluvat, työnantajien velvollisuuksiin irtisanomistilanteissa liittyvät asiat sujuvat TE-hallinnon edustajien näkökulmasta vaihtelevasti. Ilmoituksen antamisen yt-neuvotteluista TE-toimistoille koetaan yleensä sujuvan hyvin, kun taas työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman antamiseen ja työnantajan tiedottamisvelvollisuuteen liittyy monien vastaajien mielestä ongelmia. Pienten yritysten kohdalla on yleensä enemmän ongelmia, mikä johtuu tietämättömyydestä, välinpitämättömyydestä, huonosta tiedonkulusta ja resurssien puutteesta.

TE-toimistojen tehtäviin ja työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoamiseen liittyvät asiat toimivat puolestaan muutosturvassa varsin hyvin. Erityisen hyvin toteutuneina pidettiin TE-toimistojen infotilaisuuksia. Eniten ongelmia liittyi koulutuksen hankintaan ja kohdentamiseen. Hankintaprosessien monimutkaisuus vähentää yhteishankintakoulutusten toteuttamista. Resurssien puute näkyy henkilökohtaisen palvelun riittämättömänä määränä.

Työntekijöihin liittyvät asiat muutosturvassa sujuvat vastaajien mielestä hyvin. Osa-alueista työllistämissuunnitelman laatiminen ja muutosturvan piiriin kuulumisen edellytykset ovat toteutuneet parhaimmin. Työllistämisvapaan rajallinen käyttö osassa yrityksistä nostettiin esiin ongelmana.

Suurin osa piti onnistuneena ratkaisuna muutosturvan laajentamista koskemaan myös lomautettuja. Muutosturvan on nähty toteutuneen parhaimmin tuotannollistaloudellisista syistä irtisanottujen kohdalla ja hyvin myös toistaiseksi lomautetuilla. Määräaikaisesti lomautettujen osalta muutosturvan on nähty toteutuneen puolestaan osin huonosti. Vastajat kokivat, että tiedonkulkuun muutosturvasta liittyi ongelmia. Kaikki eivät saa tietoa työnantajalta siitä, että he kuuluvat muutosturvan piiriin. Myöskään TE-toimistoissa ei aina huomata, että asiakas on oikeutettu muutosturvaan.

Enemmistö TE-toimiston vastaajista koki, että he tekevät muutosturvassa tarpeeksi yhteistyötä oman alueensa TE-toimistojen kanssa ja yhteistyö on enimmäkseen riittävää ELY-keskuksen, TEM:n, uusyrityskeskusten, oppilaitosten ja alueen elinkeinoyhtiöiden kanssa. Osa vastaajista on sitä mieltä, että yhteistyötä voisi lisätä TEM-konsernin yrityspalvelujen (Finnveran ja Tekesin), alueen kuntien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa. Vastauksissa korostettiin jatkuvan yhteistyön tärkeyttä.

Muutosturvan tavoitteita vastaajat pitivät pääosin hyvin tai erittäin hyvin toteutuneina. Yhteistyö on tehostunut ja työnhakijoiden mahdollisuudet ovat parantuneet. Uuden yritystoiminnan syntymiseen muutostilanteissa liittyy vielä haasteita.

Onnistumisia muutosturvassa saavutetaan yleensä kun sitä päästään toteuttamaan yrityksessä mahdollisimman pian yt-tilanteen julkistamisen jälkeen. Yrityksen oikeaa asennetta ja tahtoa toimia henkilöstön parhaaksi pidetään olennaisena. Yhteistä näille onnistumisille oli se, että muutosturvan avulla isojakin alueellisia rakennemuutoksia oli pystytty hoitamaan niin, että suuri osa työttömäksi jääneistä

oli löytänyt töitä tai opiskelupaikan. Toimiminen pienten ja keskisuurten yritysten kanssa nähtiin monesti ongelmalliseksi, koska niissä ei ole henkilöstö- tai muita resursseja näihin tilanteisiin.

Muutosturva alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä

Muutosturvan toimintamallin kytkeytymisestä elinkeinojen kehittämiseen ei saatu TE-hallinnon kyselyn mukaan kovin hyviä tuloksia. Asiaa vahvistivat TE-hallinnon haastattelut. Muutosturva on joillain alueilla melko erillään elinkeinotoiminnasta. Suuremmissa irtisanomisissa on yleensä saatu nopeasti koottua rakennemuutos-työryhmä muutosturvan toteuttamiseksi. Näissä tilanteissa on kertynyt käytännön osaamista ja valmiuksia sekä kokemuksia yhteistyöstä. Haastatteluissa tuli esiin, että suuria rakennemuutoksia kokeneilla alueilla on parhaimmat valmiudet myös vastaisuuden varalle. Kehittämisehdotuksina tuotiin esiin tiiviimpi yhteistyö alueellisten toimijoiden välillä. Ennakoinnin kautta voidaan saada tietoa tulevaisuuden tarpeista. Muutosturvan tunnettavuutta tulisi edelleen parantaa. Muutosturvassa tulisi olla yrittäjyysvaihtoehtojen tukeminen vahvemmin mukana. Palautteen antajat olivat sitä mieltä, että muutosturvan toimintamallin niin kuin muidenkin TE-toimistojen prosessien tulisi kytkeytyä hyvin alueen kehittämiseen. Muutosturvan toimintamallin kehittämisessä on pitkälti kyse rahasta: malli olisi toimiva jos sen toteuttamiseen olisi enemmän toimijoita.

Muutosturvan toimintamallia pidettiin hyvänä tai kohtalaisena välineenä äkillisten muutosten hallinnassa ja alueellisten työmarkkinoiden muutosten ennakoinnin hallinnassa. Liittyen muutosturvan konkreettiseen toimintaan rakennemuutosten ennakoinnin ja hallinnan välineenä todettiin sen soveltuvan lyhyen tähtäimen ennakointiin, koska malli voi paljastaa kipuleviä ja toimintaansa uusintavia toimialoja. Se voi myös auttaa näkemään hiljaisia signaaleja muuttuvista työvoimatarpeista. Malli soveltuu myös koulutuksen ennakointiin, koska toimialojen muutokset voivat vaikuttaa seuraavan vuoden työvoimapolitiittisten koulutusten suunnitteluun.

Eroavuudet toimintamallin toimivuudessa

Suuri osa muutosturvan parissa toimivista TE-hallinnon edustajista on nähnyt, että muutosturvan toimintamallin toimivuudessa on alueellisia eroja. Alueellisten erojen on sanottu johtuvan pitkälti erilaisista toimintakulttuureista. TE-toimistoilla on erilaisia palvelumalleja. Osa toimistoista toteuttaa muutosturvaa minimivaatimuksin kun taas osa kehittää uusia tuotteita ja palveluja. Toimistoilla on myös erilaisia resursseja käytössään. Osa muutosturva-asiantuntijoista tekee pelkästään muutosturvatyötä, kun taas osa toteuttaa muutosturvaa muiden tehtävien rinnalla. Toiminta-alueen laajuus tuottaa myös eroja, sillä laajemmalla alueella muutosturva-asiantuntijalla on vähemmän tietoa irtisanottujen tarpeista. Ongelmaksi on koettu se, etteivät muutosturva-asiantuntijat aina pääse osallistumaan työryhmiin, joissa asioista päätetään, eikä tieto kulje aina johdolta alaspäin.

Yritysten sisäisillä käytännöillä on eroja muutosturvaan oikeutettujen asioiden selvittämisessä ja päätöksenteossa. TE-hallinnon edustajien palautteissa todetaan yrityskulttuurilla olevan merkitystä, sillä jokainen yritys on erilainen. Pienissä yrityksissä osaaminen on yleensä heikompa, sillä niissä ei useimmiten ole henkilötöasioihin erikoistunutta henkilöä. Yrityksistä puuttuu tietoa erilaisista mahdollisuuksista irtisanomis- tai lomautustilanteissa, minkä ohella ne eivät tunne kaikkia TE-toimistojen palveluja. Ongelma on myös se, että yritykset paljastavat tilanteensa vasta viime hetkellä, mikä tuo haastetta TE-toimistoille.

Esitetyt kehittämissäkökulmia

Palveluprosessin suurin kehittämistarve liittyy TE-hallinnon näkökulmasta resursseihin. Kohtuullisen suuri osa TE-hallinnon edustajista on nostanut esille tavalla tai toisella resurssien puutteen. Tämä haaste on erityisesti ajankäytöllinen, sillä muutosturvahenkilöstö hoitaa useimmiten myös muita tehtäviä muutosturvaan liittyvien tehtävien ohella, mikä aiheuttaa tilanteen, jossa ei koeta pystyttävän palvelemaan asiakkaita muutosturvatilanteiden edellyttämällä tavalla.

Toiseksi yleisimmin esille nostettu kehittämistarve liittyy pyrkimykseen päästä ennakoivampaan palvelumalliin. Kaikkea toimintaa, mikä edesauttaa mahdollisuutta päästä tukemaan yrityksiä muutosturvatilanteissa mahdollisimman pian, pidetään tavoiteltavana. Tähän tilanteeseen pääsemiseen on erilaisia esteitä mm. edellä mainitun resurssipulan lisäksi yritysten oma suhtautuminen asiaan ja tiedottamiseen liittyvät asiat.

Tarve ennakoivampaan muutosturvan palvelumalliin tulee selkeästi esiin aineistosta. Ennakoivuus voi toteutua jo ennen yt-neuvotteluja, mikäli tieto tulossa olevista neuvotteluista saadaan TE-toimistoon hyvissä ajoin ja yritykseltä löytyy halua ja oikeaa asennetta asiaan paneutumiseen. Taustalla merkittävässä roolissa on alueen toimijoiden yhteistyö. Jos yhteistyö on säännöllistä, luottamuksellista ja toimii hyvin, ”valmiusr ryhmä” on jo koossa yrityksen muutosturvatarpeita varten. Mahdollisesti ryhmän toiminta on jo hioutunut aikaisemmissa muutosturvatilanteissa. Myös luottamuksellinen tieto alueen yrityksistä ja yritysverkostoista on tärkeää.

Ennakoivamman palvelumallin rajoitteita ovat tietämättömyys, yhteistyökyvyttömyys ja heikot kumppaniverkostot. Jos yrityksen yt-neuvotteluista saadaan tieto vasta viime hetkellä, muutosturvan toteutus on aluksi lähinnä tulipalojen sammuttamista. Yrityksen tilanteesta ei mahdollisesti ole saatu taustatietoa ja saattaa olla, ettei yritysjohtoon asenne muutosturvaan ole kovin myönteinen. Mahdollisesti perustiedot muutosturvasta ovat puutteelliset. Tällöin muutosturvan toteuttaminen on hankalaa. Jos toimijoiden yhteistyö alueella on satunnaista, on vaikeaa saada nopeasti aikaan hyvin toimiva muutosturvaryhmä.

Lähteet

Arnkil et al. (2007). Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airuena. Työpoliittinen tutkimus 331, Työministeriö.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 90/2013 vp.

Laki julkisista työvoimapalveluista (1295/2002).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007).

Muutosturvan piiriin vuosina 2008, 2010 ja 2011 tulleista saatu URA-aineisto.

Ohje työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpanosta, (TEM/992/03.01.04/2010).

Sihto et al (2012). Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010. TEM-analyyseja 42/2012.

Tilastokeskuksen päätoimisuustiedot ja ammattiasematiedot muutosturvan piiriin kuuluneista vuosilta 2008-2011.

Tilastokeskuksen tiedot työvoimakoulutuksiin osallistuneista ja toimenpitein sijoitetuista muutosturvan piiriin kuuluneista vuosilta 2008-2011.

Tilastokeskuksen toimialatiedot muutosturvan piiriin kuuluneista vuosilta 2007-2011.

Tilastokeskuksen työllisten ammattikoodit muutosturvan piiriin kuuluneilta vuosilta 2008-2010.

Työsopimuslaki (55/2001).

Työttömyysturvalaki (1290/2002).

Liitteet

Liitetaulukot ura-aineistosta

Tutkimuksen pohja-aineistona olivat työvoimapalvelujen tietojärjestelmästä (URA-järjestelmä) saadut tiedot, jotka koskivat 56 886 vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tullutta henkilöä. Miehiä heistä on melkein kaksi kolmasosaa.

Liitetaulukko 1. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden sukupuolijakauma ja otoksen koko vuosittain. (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Sukupuoli	Henkilöiden osuus, %		Yhteensä, %	Otoksen koko
	2010	2011		
Mies	63,56	63,23	63,42	36079
Nainen	36,44	36,77	36,58	20807
Yhteensä	100	100	100	56886

Ilältään otoksessa olleet muutosturvan piiriin v. 2010–11 tulleet olivat 25.3.2013 tilanteessa keskimäärin 46,5 vuotta eli järjestelmän piiriin tullessaan he olivat keskimäärin noin 44-vuotiaita.

Liitetaulukko 2. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden ikäjakauma (lkm ja %) 25.3.2013 tilanteessa. (URA)

Ikäjakauma	Henkilöiden lukumäärä ja osuus					
	2010		2011		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Alle 25-vuotiaat	138	0,4	218	0,9	356	0,6
25–29-vuotiaat	1997	6,0	1646	7,0	3643	6,4
30–34-vuotiaat	3756	11,3	2692	11,4	6448	11,3
35–39-vuotiaat	3953	11,9	2745	11,6	6698	11,8
40–44-vuotiaat	3938	11,8	2911	12,3	6849	12,0
45–49-vuotiaat	4653	14,0	3365	14,2	8018	14,1
50–54-vuotiaat	4792	14,4	3204	13,6	7996	14,1
55–59-vuotiaat	4912	14,8	3731	15,8	8643	15,2
60-vuotiaat ja vanhemmat	5114	15,4	3121	13,2	8235	14,5
Yhteensä	33253	100	23633	100	56886	100

Aineistossa on edustettuna 95 eri kansalaisuutta, joista suomalaisia on 97,5 prosenttia.

Liitetaulukko 3. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden 10 yleisintä kansalaisuutta ja niiden osuus vuosittain otoksen kokonaismäärästä. (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Kansalaisuus	Henkilöiden osuus, %		Yhteensä, %	Henkilöiden lkm
	2010	2011		
Suomi	97,69	97,34	97,55	55490
Viro	0,63	0,79	0,70	398
Venäjä	0,54	0,57	0,55	312
Ruotsi	0,10	0,12	0,11	62
Puola	0,09	0,08	0,08	48
Britannia	0,07	0,04	0,06	32
Saksa	0,06	0,04	0,05	31
Bosnia ja Hertsegovina	0,06	0,05	0,05	30
Vietnam	0,03	0,08	0,05	30
Turkki	0,05	0,03	0,04	25
Yhteensä	99,32	99,15	99,25	56458

Kohderyhmän asiakkaat jakautuvat nykyisten alueellisten TE-toimistojen mukaisesti siten, että heitä on selvästi eniten Uudenmaan TE-toimiston alueelta: 11 296 henkilöä, jotka muodostavat otoksesta noin viidenneksen osuuden.

Liitetaulukko 4. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden asiakkuus alueellisten TE-toimistojen mukaan, lukumäärät ja osuudet TE-toimistojen tait. (URA, tiedot saatu 25.3.2013, luokiteltu uudelleen nykyisen toimistojaon mukaisesti.) * Kohdassa 'Muu' ovat Virtuaalitoimisto, Työlinja ja Ahvenanmaa.

Alueellinen TE-toimisto	Henkilöiden lukumäärä ja osuus					
	2010		2011		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Uusimaa	6578	19,8	4718	20,0	11296	19,9
Varsinais-Suomi	4905	14,8	2517	10,7	7422	13,0
Pirkanmaa	3052	9,2	2288	9,7	5340	9,4
Häme	3056	9,2	2086	8,8	5142	9,0
Pohjois-Savo	2213	6,7	1512	6,4	3725	6,5
Kaakkois-Suomi	2044	6,1	1593	6,7	3637	6,4
Pohjois-Pohjanmaa	1746	5,3	1573	6,7	3319	5,8
Keski-Suomi	1506	4,5	1186	5,0	2692	4,7
Satakunta	1291	3,9	1328	5,6	2619	4,6
Etelä-Pohjanmaa	1285	3,9	1017	4,3	2302	4,0
Pohjanmaa	1561	4,7	695	2,9	2256	4,0
Lappi	1209	3,6	988	4,2	2197	3,9
Etelä-Savo	1062	3,2	678	2,9	1740	3,1
Pohjois-Karjala	896	2,7	808	3,4	1704	3,0
Kainuu	622	1,9	494	2,1	1116	2,0
Muu * (ml. Ahvenanmaa)	227	0,7	152	0,6	379	0,7
Yhteensä	33253	100	23633	100	56886	100

Kohderyhmä jakaantuu työkokemuksensa mukaan siten, että noin kahdella kolmasosalla työkokemusta on yli viisi vuotta. Alle vuoden verran työkokemusta on runsaalla kymmenesosalla kohderyhmästä.

Liitetaulukko 5. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden työkokemus (%) vuosittain ja yhteensä. (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Työkokemus	Henkilöiden osuus, %		Osuus yhteensä, %
	2010	2011	
Ei lainkaan – 1 vuosi	11,55	11,86	11,68
1–5 vuotta	23,10	22,70	22,93
Yli 5 vuotta	65,35	65,42	65,38
Yhteensä	100	100	100

Koko aineistossa on yhteensä 1380 eri koulutusnimikettä (6-nrokoodilla). Kymmenen yleisintä nimikettä kattaa henkilöistä noin 31 prosenttia.

Liitetaulukko 6. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden koulustausta, 10 yleisintä tutkintonimikettä (%) vuosittain ja yhteensä. (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Koulutus (10 yleisintä)	Henkilöiden osuus, %		Osuus yhteensä, %
	2010	2011	
Peruskoulu	7,68	8,34	7,96
Kansakoulu	7,37	7,24	7,31
Ylioppilastutkinto	3,43	3,67	3,53
Keskikoulu	2,29	2,34	2,31
Merkonomi (opisto), liiketalous ja markkinointi	2,04	2,56	2,26
Levyseppä-hitsaaja	1,92	1,64	1,80
Metallimies, metallurginen muokkaaja	1,77	1,85	1,80
Muu tai tuntematon koulutus, keskiaste	1,42	1,36	1,39
Rakennusmies, talonrakentaja	1,22	1,48	1,33
Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	1,42	0,98	1,24
Yhteensä	30,56	31,45	30,93

Kohderyhmästä yli 61 prosentilla on ollut perusteena muutosturvan piiriin tulemiselleen joutuminen irtisanotuksi tuotannollis-taloudellisten syiden vuoksi. Toistaiseksi lomautetut muodostavat toiseksi suurimman ryhmän runsaan viidenneksen osuudella tutkimuksen kohderyhmästä.

Liitetaulukko 7. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden peruste muutosturvalle (%). (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Muutosturvakoodi	Henkilöiden osuus, %		Osuus yhteensä, %
	2010	2011	
Tuotannollis-taloudelliset syyt	61,25	61,28	61,27
Lomautus toistaiseksi	22,37	21,89	22,17
Määräaikaisuus (5 vuotta 7 vuoden aikana)	9,90	10,65	10,21
Määräaikaisuus (3 vuotta sama työnantaja)	3,85	4,03	3,93
Määräaikaisuus (sama työnantaja 36 kk 42 kuukauden aikana)	0,90	1,04	0,96
Lomautus määräaikaisesti 180 päivää	0,84	0,63	0,76
Oma pyyntö 200 päivän lomautuksen jälkeen	0,88	0,48	0,72
Yhteensä	100	100	100

URA-aineiston perusteella v. 2010–11 muutosturvan piirissä olleista 8,6 prosentilla oli jokin terveysrajoite. Vuoden 2010 muutosturvalaisista terveysrajoite oli 9 prosentilla ja 2011 muutosturvalaisista 7,9 prosentilla.

Liitetaulukko 8. Vuosina 2010–11 muutosturvan piiriin tulleiden terveysrajoite (%). (URA, tiedot saatu 25.3.2013.)

Terveysrajoite	Henkilöiden osuus, %		Osuus yhteensä, %
	2010	2011	
Ei terveysrajoitteita	90,98	92,08	91,44
Jokin terveysrajoite	9,02	7,92	8,56
Yhteensä	100	100	100

Muita liitetaulukoita

Liitetaulukko 9. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2008 tulleiden osalta vuoden 2009 loppuun ulottuvalla ajanjaksolla

%	n. 3 kk	n. 6 kk	Vuoden lopussa 2008 keskimäärin	n. 1 vuosi	n. 1,5 vuotta	Vuoden lopussa 2009 keskimäärin
Työllinen*	23,8	35,9	30,6	14,6	29,3	24,6
Työtön	65,2	42,0	56,9	61,2	48,9	52,5
Opiskelija	11,0	21,4	11,5	19,0	16,5	16,9
Eläkeläinen				0,4	0,8	0,9
Työttömyyseläkeläinen						
Muu työvoiman ulkopuolella		0,8	0,9	4,9	4,5	5,2

Liitetaulukko 10. Päätoimisuus (%) muutosturvan piiriin 2008 tulleiden osalta vuoden 2011 loppuun ulottuvalla ajanjaksolla

Päätoimisuus muutosturvan piiriin vuonna 2008 tulleiden osalta				
	2008	2009	2010	2011
Työllinen*	30,6	24,6	36,5	52,5
Työtön	56,9	52,5	45,2	34,4
Opiskelija	11,5	16,9	12,3	7,1
Eläkeläinen		0,9	1,2	1,8
Muu työvoiman ulkopuolella	0,9	5,2	4,7	4,2

* Yrittäjien osuus työllisistä oli 2009 (0,9 %), 2010 (1,7 %) ja 2011 (2,3 %)

<p>Tekijät Författare Authors</p> <p>Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Sirpa Korhonen, Ville Manninen</p>	<p>Julkaisu aika Publiceringstid Date December 2013</p> <p>Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy</p> <p>Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment</p>
<p>Julkaisun nimi Titel Title Samarbete ger trygghet vid omställning – Undersökning om effekterna och funktionen av åtgärdsmodellen för omställningsskydd</p>	
<p>Tiivistelmä Referat Abstract</p> <p>Åtgärdsmodellen för omställningsskydd har skapats för att främja en så smidig övergång från ett arbete till ett annat som möjligt i samband med uppsägningar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Målet med omställningsskyddet i uppsägningssituationer är således att göra det snabbare och lättare för uppsagda att få nytt arbete. Åtgärdsmodellen för omställningsskydd togs i bruk år 2005 och utvidgades år 2009 så att den allt bättre även omfattar visstidsanställda och dem som permitterats för 180 dagar eller varit permitterade.</p> <p>Det fanns ett behov av att få utomstående forskningsbaserad kunskap om modellens funktion och effekter i fråga om tiden efter att omställningsskyddet utvidgades. Frågor som undersöktes var omställningsskyddets funktion och effekter ur olika perspektiv. Uppgifterna om effekterna behövde också undersökas genom referensgrupper. Undersökningen genomfördes enligt flerparts- och flermetodsperspektivet av sammanlagt fyra olika forskare. Forskningsmaterialet bestod av statistik- och registermaterial samt själv insamlat forskningsmaterial. En väsentlig del av registermaterialet utgjordes av uppgifter från arbets- och näringsbyråns informationssystem för kundservice (JRA) samt kombinerandet av dessa uppgifter med Statistikcentralens material som gäller huvudsyssla. När det gäller det självinsamlade materialet för undersökningen var information som tagits fram genom frågemetoden och intervjuer väsentlig.</p> <p>Den överblick över åtgärdsmodellen för omställningsskydd som undersökningen förmedlar är positiv. Åtgärdsmodellen har en god och fungerande grund. Med hjälp av modellen har övergången från ett arbete till ett annat främjats väl och relativt snabbt. Med hjälp av omställningsskyddet har man också lyckats få personer som berörs av det att förbinda sig till olika åtgärder. Således hamnar en marginell andel personer utanför arbetskraften. Utvidgningen av omställningsskyddet till permitterade och visstidsanställda har dessutom varit resultatrik och motiverat. Omställningsskyddet har ofta varit förenat med ett förankrande arbetssätt, dvs. att man genom ett intensivt samarbete som sträckt sig till företagens personal ganska ofta på ett individuellt sätt har kunnat ta itu med behoven och de fortsatta vägarna för dem som ska sägas upp. Åtgärdsmodellen för omställningsskydd är också förenad med utvecklingsobjekt. Utmaningar är bl.a. att arbets- och näringsförvaltningens resurser ska räcka till för ett aktivt vägledningsarbete samt att man ska fördjupa partnerskapet i synnerhet med de regionala företagstjänsterna.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för sysselsättning och företagande/ Outi Viljamaa, tfn 029 50 47982</p>	
<p>Asiasanat Nyckelord Key words Omställningsskydd, åtgärdsmodellen för omställningsskydd, uppsägning, företagssamarbete</p>	
<p>Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-813-5</p>	<p>Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-814-2</p>
<p>Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 110</p>	<p>Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 22 €</p>
<p>Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy</p>	<p>Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd</p>

Tekijät Författare Authors Tommi Ålander, Keimo Sillanpää, Sirpa Korhonen, Ville Manninen	Julkaisu-aika Publiceringstid Date December 2013 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Security for change through cooperation - A study on the effectiveness and functionality of the operations model of change security	
Tiivistelmä Referat Abstract The operations model of change security has been created for the purpose of promoting transfer from one job to another that is as flexible as possible in connection with redundancies for economic or productional reasons. The goal of change security for situations related to terminations is therefore to help the person who has been terminated find a new job faster and easier. The operational model of change security was taken into use in 2005 and it was expanded in 2009 to be better applicable to those working on fixed-term contracts and to those who have been or are temporarily laid off for 180 days. There was a need to get researched outside information about the time after the expansion of change security. The questions in the study target the functionality and effectiveness of of change security from various points of view. Information on effectiveness needed to be examined through control groups as well. The study was implemented according to a multifaceted and multi-method point of view, and carrying out the study were a total of four different researchers. The research material comprised statistical and registry material, as well as research material that had been collected by the researchers themselves. The significant registry material is formed by data from the information system of the Employment and Economic Development Offices (URA) and the merging of the data with Statistics Finland's data on full-time work. In the study, key examples of the material collected by the researchers involved information received through the method of asking questions and interviews. The overall picture relayed through the investigation on the operations model is possible. The operations model is fundamentally good and workable, and with its help shifting from one job to another has been facilitated well and relatively quickly. With the help of change security there has also been success in helping people within the framework of change security benefit from various kinds of measures. The proportions of those left outside the labour force are therefore marginal. The expansion of change security to those who have been temporarily laid off and those on fixed-term contracts has also been fruitful and well-founded. Change security has been linked with a working method that often emerges: tight corporate cooperation extending to companies' personnel has made it possible to individually address the needs and future paths of people who are made redundant fairly often. Development targets are linked with the change security operations model. Challenges include the adequacy of resources of the employment and economic development administration for active guidance work and deepening partnerships, especially with regional corporate services. Ministry of Employment and the Economy contact person: Employment and Entrepreneurship Department/Outi Viljamaa, tel. +358 29 50 47982	
Asiasanat Nyckelord Key words Change security, change security operating model, termination, corporate cooperation	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-813-5	ISBN 978-952-227-814-2
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 110	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price € 22
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Yhteistyöllä turvaa muutokseen

Muutosturvan toimintamallin vaikuttavuutta ja toimivuutta koskeva tutkimus

Muutosturvan toimintamalli on luotu edistämään mahdollisimman joustavaa työstä työhön siirtymistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena on siten nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan toimintamalli otettiin käyttöön vuonna 2005 ja sitä laajennettiin vuonna 2009 koskemaan entistä paremmin myös määräaikaisessa työsuhhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita.

Tässä raportissa tarkastellaan muutosturvan toimintamallin toimivuutta ja vaikuttavuutta muutosturvan laajennuksen jälkeiseltä ajalta. Vaikuttavuustietoja tarkastellaan myös vertailuryhmien kautta. Tutkimuksen kautta välittyvä yleiskuva muutosturvan toimintamallista on myönteinen. Toimintamalli on perustaltaan hyvä ja toimiva ja sen avulla on edistetty hyvin ja suhteellisen nopeasti työstä työhön siirtymistä. Muutosturvan avulla on onnistuttu myös sitomaan hyvin muutosturvan piiriin kuuluvia henkilöitä erilaisiin toimenpiteisiin. Työvoiman ulkopuolelle jäävien osuudet ovat siten marginaalisia. Muutosturvan laajennus lomautettuihin ja määräaikaisiin on ollut lisäksi tuloksekasta ja perusteltua. Muutosturvaan on liittynyt usein jalkautuva työskentelytapa, eli yritysten henkilöstöön asti ulottuvalla tiiviillä yritys yhteistyöllä on voitu pureutua melko usein irtisanottavien tarpeisiin ja jatkopolkuihin yksilöllisesti.

Muutosturvan toimintamalliin liittyy myös kehittämiskohteita. Haasteita on mm. TE-hallinnon resurssien riittävytydessä aktiiviiseen ohjaamistyöhön sekä kumppanuiden syventämisessä erityisesti alueellisten yrityspalveluiden kanssa.

Tätä julkaisua myy:
Netmarket
Edita Publishing Oy
www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-813-5

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-814-2



TYÖ- JA ELINKAINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY