



Aalto University

Tukiohjelman vaikutukset irtisanottujen työllistymiseen ja hyvinvointiin

Anu Hakonen, Riitta Rönqvist & Matti Vartiainen, Aalto-yliopisto

Työsuojelurahaston Tutkimus tutuksi –aamukahvitilaisuus 29.1.2016

Miksi henkilöstövähennysten vastuullinen toteuttaminen on tärkeää?

Usein henkilöstövähennyksillä ei saavuteta toivottuja taloudellisia hyötyjä

Tutkimusten mukaan henkilöstövähennykset vaikuttavat kielteisesti

- Yrityksen maineeseen
- Jäljelle jäävän henkilöstön sitoutumiseen ja motivaatioon
- Irtisanottujen hyvinvointiin, työhön suhtautumiseen ja uudelleen työllistymiseen

Kielteisten vaikutusten minimoinnissa irtisanottavien kohtelu on tärkeässä roolissa - kokemus oikeudenmukaisuudesta avainroolissa

- Luo myönteisiä asenteita entistä työnantajaa kohtaan ja edistää luottamusta tuleviin työnantajiin
- Kertoo jäljelle jääville, että työnantaja kohtelee myös heitä reilusti, mikä puolestaan lisää sekä sitoutumista että halua ponnistella työnantajan menestymisen eteen

Tutkimuksen kohteena Nokian Bridge-ohjelmaan osallistuneet

- Bridgen osallistajat kahdeksalla paikkakunnalla, viidessä maassa (Suomi, Tanska, UK, USA ja Intia)
- Kysely kolmena ajankohtana: ennen ja jälkeen Bridgen sekä 6 kk Bridgen jälkeen (N: T1 = 1199, T2 = 795, T3 = 702)
- Haastattelut: ajoitus kuten kyselyissä (Yhteensä 101 Bridgeen osallistunutta; N: T1 = 22, T2 = 90, T3 = 13)
- Bridge-ohjelman suunnittelijoiden (N = 5), toteuttajien (N = 30) ja hyvinvoinnin asiantuntijoiden (N = 3) haastattelut

Tutkimuksen tuloksia

Miksi Bridge? Tulkinta ohjelman taustoista

Nokia haluaa...

... kiillottaa imagoaan (82 %)

... auttaa yksilöitä uudelleentyöllistymisessä (68 %)

... edistää uutta strategiaansa tukemalla uusia Nokia-Windows –ekosysteemiin liittyviä yrityksiä (35 %)

Suhtautuminen vaihteli työsuhteen pituuden, henkilön ”sosiaalisen position” ja työskentelypaikkakunnan mukaan

Osallistumisaktiivisuus

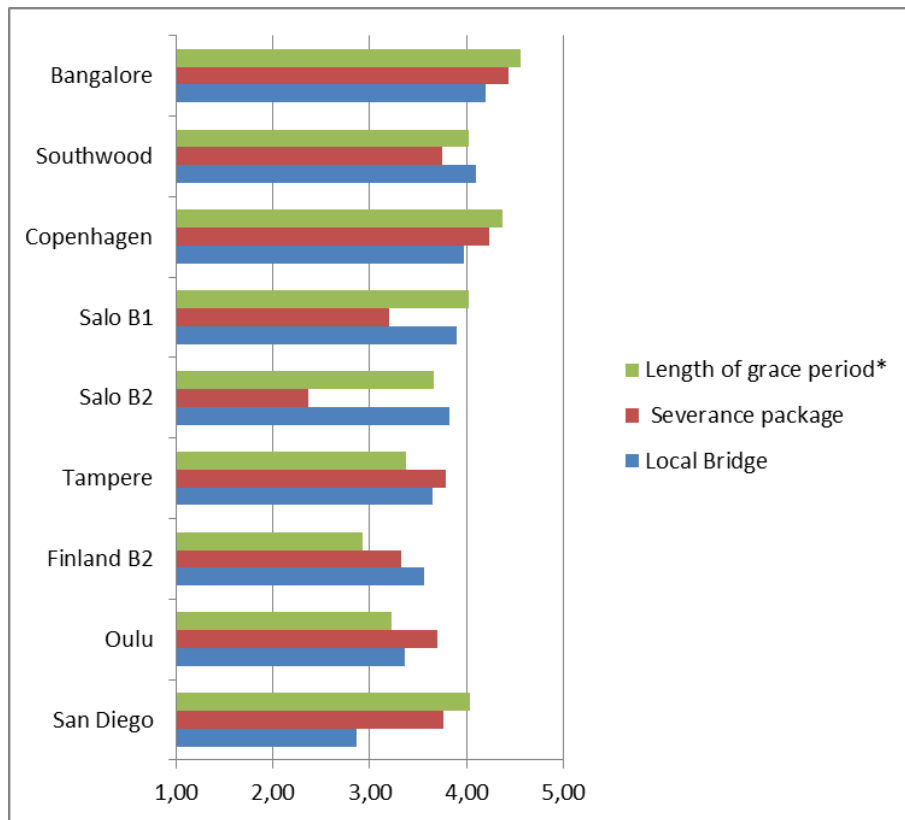
Aktiivisimpia

- pitkään Nokian palveluksessa olleet
- henkilöt, jotka uskoivat Nokialla olleen aito halu auttaa

Passiivisia olivat henkilöt, joilla

- ns. positiivinen syy (uusi työ, eläköityminen, perhevapaa...)
- psykologinen syy (esim. uupumus)
- tiedon puute

Tyytyväisyys Bridgeen

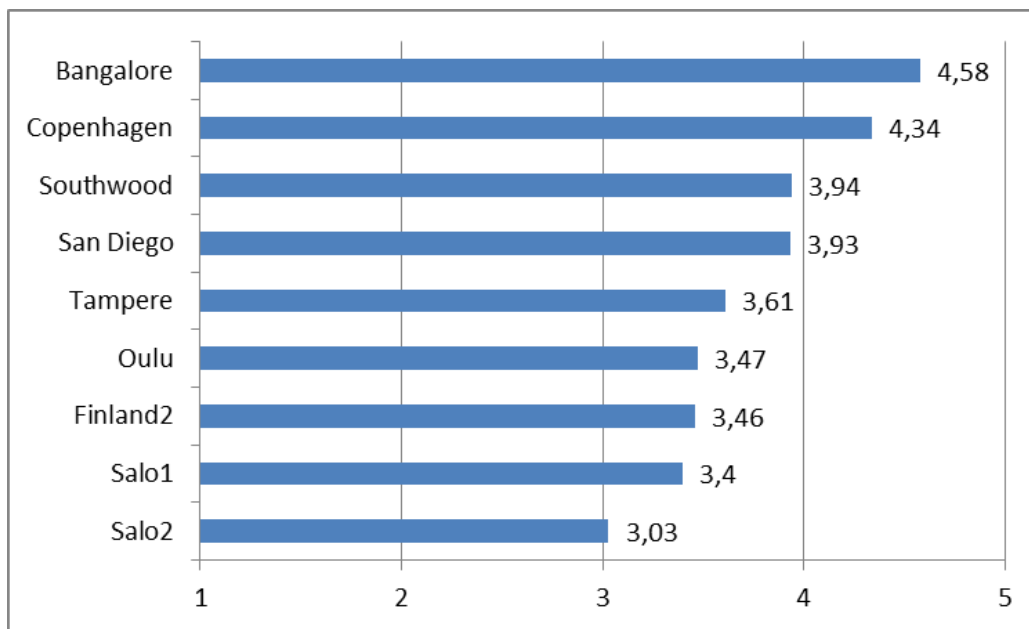


Mitä pidempi työsuhde, sitä tyytymättömämpi kaikkiin tukimuotoihin

Face-to-face aktiivisuus oli myönteisessä yhteydessä tyytyväisyyteen grace periodin pituudesta ja paikallisen Bridgen palveluista

Maine vastuullisena työnantajana

Bridgen ansioista Nokiaa pidettiin reiluna ja vastuullisena työnantajana (67 % kyselyyn vastanneista)



Bridge-ohjelman hyötyjä arvioituna 6 kk myöhemmin

Bridge oli hyödyllinen, koska se opetti miten töitä haetaan (80 %)

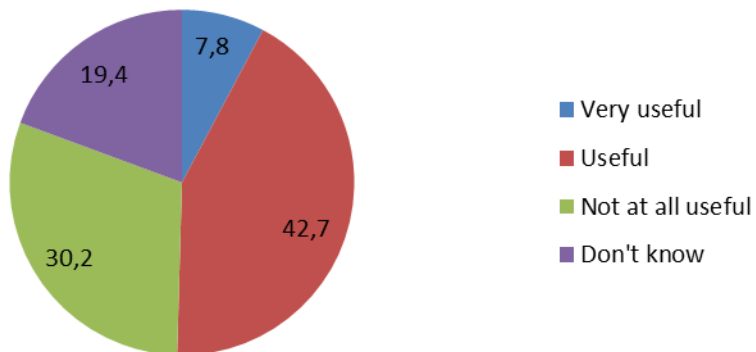
Bridge oli hyödyllinen, koska se paransi itsetuntoa työnhakijana (61 %)

Vuorovaikutus muiden osallistujien kanssa loi myönteisiä voimavaroja (65 %)

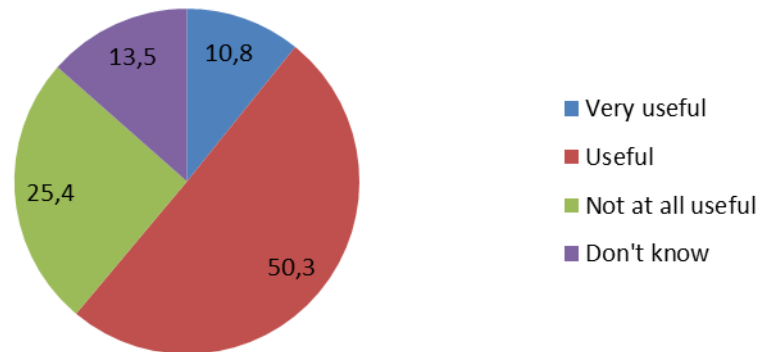
Bridge vähensi epävarmuutta ja auttoi selviytymään muutoksesta (56 %)

Vaikutukset osallistujien hyvinvointiin

Was Bridge useful in supporting your well-being?



Was Bridge useful in helping to support your self-esteem as a job applicant?



Kokemukset Suomessa ja ulkomailla

Kaiken kaikkiaan Bridge-ohjelmaan ja sen tarjoamaan apuun suhtauduttiin myönteisemmin Suomen rajojen ulkopuolella

Bridge tuen osoittajana

Kokemus siitä, että sai Bridgen avulla oikeudenmukaisen korvauksen työsuhteestaan oli myönteisessä yhteydessä kokemukseen Nokian osoittamasta tuesta ja Nokiasta hyvämaineisena työnantajana

Taloudellinen korvaus -> hyvä maine

Paikalliset palvelut -> huolenpidon kokemus -> hyvä maine

Käytännön suosituksia – Kolme mahdollista tukimuotoa

Hankkeen suositukset nousevat kahdesta tutkimuksesta

Kysely- & haastattelututkimus Nokian Bridge-ohjelmaan osallistuneille

- Bridgen osallistujat kahdeksalla paikkakunnalla, viidessä maassa (Suomi, Tanska, UK, USA ja Intia)
- Kysely kolmena ajankohtana
- Haastattelut
- Bridge-ohjelman suunnittelijoiden ja toteuttajien haastattelut

Haastattelututkimus Helsinkiläisessä lähiössä suunniteltavan yrittäjyystuen järjestämisestä

- Kymmenen haastateltua, jotka ovat kiinnostuneita yrittäjyydestä toimeentulonsa muotona

Taloudellinen tuki

Esimerkkejä:

- Palkallinen aika uuden työn etsimiseen
- Rahakorvaus irtisanottavalle tai irtisanoutuvalle
- Starttiraha yrityksen perustamiseen
- Taloudellinen tuki kouluttautumiseen

Hyötyjä:

- Antaa aikaa henkilön palautumiseen, uudelleen suuntautumiseen ja uuden työn etsintään
- Helpottaa yrittäjäksi siirtymistä
- Mahdollistaa uuden opiskelun

Tietoja ja taitoja - käytännöllinen tuki

Konkreettinen apu ja ohjaus työnhaussa, kuten

- apu CV:n ja työhakemuksen tekemisessä
- ohjaus LinkedIn-profiilin hyödyntämisessä
- Ura- / outplacementvalmennus – omien mahdollisuuksien ja vahvuuksien pohtiminen sekä konkreettinen apu

Valmiiksi koottu tietopankki – tarvittava tieto löytyy yhdestä paikasta

- työnhakukanavista ja -tavoista
- koulutusmahdollisuuksista
- yrittäjyydestä
- työttömyystuesta

Tila, jossa

- esillä kootusti tietoa
- paikalla joku, jolta kysyä neuvoa

Voidaan toteuttaa omin voimin, ulkopuolisen asiantuntijan toimesta tai vertaistukena

Sosiaalinen / psykologinen tuki

Mahdollisuus tilanteen käsittelyyn ja tuen saamiseen

- Niille, jotka kaipaavat keskusteluapua
- Varhainen purkaminen auttaa eteenpäin kohti konkreettisia toimia – uudelleen työllistyminen nopeutuu
- Ulkopuoliset ammattilaiset
- Vertaistuki

Aktivointi, vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen

- Yhteisiä tapaamisia, joissa
 - Voi kuulla esimerkkejä uratarinoista, yrittäjyydestä, koulutusmahdollisuuksista yms
 - Voi tehdä yhdessä muiden kanssa esimerkiksi työhakemuksia
 - Keskustella muiden kanssa
- Kokemus yhteisöllisyydestä, ”me-hengestä”, rohkaisu kohti uusia askeleita ja passivoitumisen ehkäiseminen
- Vertaistukea ja yhteisöllisyyttä voidaan edistää
 - tarjoamalla tila, jossa voi tavata muita
 - järjestämällä tilaisuuksia

Sosiaalisen ja psykologisen tuen järjestäminen ei vaadi suuria taloudellisia resursseja, lähinnä kekseliäisyyttä ja viitseliäisyyttä

Muita suosituksia yrittäjyydelle

- Tietoa ja esimerkkejä yrittäjyydestä
- Sparraus liiketoimintaidean kehittämisessä
- Konkreettista apua liiketoimintasuunnitelman tekemisessä
- Vertaisryhmiä
- Luentoja ja innostavia esityksiä kokeneemmilta yrittäjiltä

Huomioi tukitoimien toteutuksessa

Kannattaa varmistaa kokemus siitä, että henkilön panostus organisaation hyväksi huomioidaan

- Työsuhteen keston ja henkilön panostuksen voi kompensoida omien mahdollisuuksien mukaan rahallisilla ja/tai aineettomilla tukimuodoilla

Tukitoimilla kannattaa viestiä aitoa halua huolenpitoon ja auttamiseen

- Lisää tukitoimiin osallistumista ja tyytyväisyyttä niihin
- Tukitoimien tavoite kannattaa kommunikoida selkeästi

Henkilöiden aktivointi palvelujen käyttöön on tärkeää

- Tieto tuesta kaikille
- Face-to-face aktiivisuus tuottaa parhaan lopputuloksen (tyytyväisyyttä ja työllistymistä)
- Esimiesten rooli
- Ensimmäiset askeleet tuen piiriin ryhmällä / tiimillä

Aktivointi uudelleentyöllistymiseen

