

## SUMMARIES

KESKINEN SOILI & VIRTANEN NANA (1999), Yrityksen saneeraus ja irtisanomisen seuraukset

- Artikkelissa on kirjallisuuden pohjalta analysoitu henkilöstön vähentämistä irtisanomisten seurausten näkökulmasta. Ennen irtisanomisiin ryhtymistä on olemassa useita vaihtoehtoisia toimintatapoja, kuten ylityöiden rajoittaminen, uudelleen sijoitus ja uudelleen koulutus, osa-aikaistaminen sekä työn jakaminen. Jos henkilöstön vähentämiseen päädytään, sen toteuttamista, perusteluja ja ajoitusta joudutaan harkitsemaan huolella. Sillä, miten irtisanomiset hoidetaan, on suuri merkitys organisaation tulevalle menestymiselle. Työn laatu voidaan säilyttää, mikäli irtisanominen hoidetaan oikein, esimerkiksi esimiehiä tukemalla ja kiinnittämällä huomiota niihin työntekijöihin, jotka jäävät yritykseen. Organisaation tulisi rakentaa riittävät turvaverkot tukipalveluiden muodossa niin lähtijöille kuin jääville. Henkilöstön vähentäminen on vaikea asia niin irtisanotuille kuin työpaikkansa säilyttävillekin, siksi sen hoitamistapaan tulisi kiinnittää huomiota.

KESKINEN SOILI & VIRTANEN NANA (1999), Redevelopment of the organization and the consequences of layoffs.

The authors have used literature of the field as a background for their analysis of the consequences of personnel layoffs. Before resorting to layoffs, an organization has many other options available, such as limiting overtime, reorganization, re-education, part-timing the work and sharing the work. If personnel cuts are chosen, their implementation, justification and timing will have to be thoroughly considered. The way in which the lay-offs are carried out will have a great effect on how the organization will succeed in the future. The quality of the work can be maintained if the lay-offs are carried out correctly, for example by supporting the managers and by paying attention to those workers who are staying with the company. An organization should build sufficient safety nets in the form of support services both for those who are leaving and those who stay. Personnel cutbacks are difficult for both groups of people, so special attention should be given to the ways in which they are done.