



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Klubitalojen siirtymätyö ja sosiaalinen yrittäminen siirtymätyönantajien näkökulmasta

Wallén, Joni

2013 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

Klubitalojen siirtymätyö ja sosiaalinen yrittäminen siirtymätyönantajien näkökulmasta

Joni Wallén
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2013

Joni Wallén

Klubitalojen siirtymätyö ja sosiaalinen yrittäminen siirtymätyönantajien näkökulmasta

Vuosi 2013 Sivumäärä 34

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on Klubitalojen siirtymätyöhön liittyvien keskeisten osa-alueiden toimivuuden selvittäminen. Toisena tavoitteena on selvittää, millaiset valmiudet Klubitalojen siirtymätyönantajilla on sosiaaliseen yrittämiseen, ja onko heillä halukkuutta tukea sosiaalisin perustein palkattuja työntekijöitä enemmän kuin sosiaalisia yrityksiä koskeva laki vaatii.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehysenä olen käyttänyt työkyvyn tasapainomallia, johon liittyvä kohta kompensointiyritys työn vaatimuksia muuttamalla, on tutkimuksen keskiössä. Opinnäytetyössä on kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen elementtejä. Aineistonkeruumenetelmänä olen käyttänyt kyselylomaketta. Aineistonkeruuhetkellä siirtymätyönantajia oli 52. Kyselylomake lähetettiin 39 siirtymätyönantajalle keväällä 2012. Kyselyjä palautui 12, joten vastausprosentti oli noin 30. Kyselyyn vastanneiden määrä oli noin 22 prosenttia kyselyn kohderyhmästä.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että siirtymätyöjaksojen määrät vaihtelevat suuresti toimipaikoittain. Siirtymätyönantajat olivat tyytyväisimpiä siirtymätyön työsopimusjärjestelyihin, Klubitalon antamaan työhön perehdytykseen siirtymätyöntekijälle ja siirtymätyöntekijän saamaan tukeen Klubitalolta työtehtävän hoidossa. Eniten kehitettävää siirtymätyönantajien mielestä oli työn haastavuudessa siirtymätyöntekijän työkykyyn nähden.

Kyselylomakkeeseen vastanneilla ei ollut kovin paljon halukkuutta sosiaaliseen yrittämiseen. Tietämystaso sosiaalisen yrittämisen toimintaideasta ja sosiaalisen yrityksen toimintatavoista vaihteli paljon vastaajien välillä. Vastaajien halukkuus verkostoitua erinäisten sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa oli kokonaisuudessaan pientä. Haastavimpana sosiaalisessa yrittämisessä pidettiin sopivien työtehtävien löytymistä sosiaalisin perustein palkatuille. Vastaajat näkivät vähintään melko tärkeänä yrityksen sosiaalisen vastuun kantamisen ja sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuen tarpeiden huomioimisen. Valtaosa vastaajista piti yrityksen yhteisöllisyyttä tärkeämpänä kuin voiton maksimointia. Valtaosa vastaajista piti myös yrityksen yhteistoimintaa muiden toimijoiden kanssa tärkeämpänä kuin kilpailua.

Asiasanat: Klubitalot, mielenterveyskuntoutuja, siirtymätyö, siirtymätyönantaja, sosiaalinen yrittäminen, sosiaalinen yritys, työkyvyn tasapainomalli

Joni Wallén

Clubhouse-related transitional employment and social entrepreneurship in transitional work employers' point of view

Year	2013	Pages	34
------	------	-------	----

The first aim of this thesis was to examine the functionality of the main sub-areas in Clubhouse-related transitional employment. The second aim was to find out how prepared the transitional work employers were regarding social entrepreneurship and whether they were willing to support the socially employed more than the act on social enterprises demands.

The theoretical frame of reference was based on the stability model of working ability. One of its parts, compensation attempt by changing work requirements, was the focus of this research. The approach was both qualitative and quantitative. The material was collected by questionnaires sent to 39 transitional work employers in spring 2012. Altogether there were 52 transitional work employers at the time of research material collecting. Twelve questionnaires were returned so the response rate was approximately 30. The respondents represented about 22 percent of the focus group.

The results showed that the number of transitional employment periods varied considerably in different facilities. Transitional work employers were most pleased with transitional work employment agreement arrangements, with the given orientation to work for transitional workers by Clubhouses and with the given support to transitional workers for handling work assignment by Clubhouses. Transitional work employers considered that the largest amount of development was needed in how challenging the work was in comparison to the transitional workers' working ability.

The respondents did not show much readiness of social entrepreneurship. The respondents' knowledge of social entrepreneurship and social enterprises varied a lot. The willingness to network with different operators related to social entrepreneurship was relatively low among the respondents. Finding suitable work assignments for social based workers was considered the most difficult aspect in social entrepreneurship. The respondents regarded social responsibility and acknowledging the need for support among the socially hired employees' at least quite important. The majority of the respondents considered the company's communality more important than maximization of the profit and they also regarded cooperation with other operators more important than competition.

Keywords: Clubhouses, mental health rehabilitator, transitional employment, transitional work employer, social entrepreneurship, social enterprise, the stability model of working ability

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tutkimusaihe	7
3	Työkyvyn tasapainomalli	9
4	Tutkimuksen toteutus	12
	4.1 Kohderyhmä, aineistot ja niiden keruu	12
	4.2 Eettisyys ja luotettavuus	14
5	Tutkimuksen tulokset	15
	5.1 Siirtymätyö	16
	5.2 Sosiaalinen yrittäminen	24
6	Johtopäätökset	30
	6.1 Siirtymätyö	30
	6.2 Sosiaalinen yrittäminen	31
	Lähteet	33
	Liitteet	37

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia kahta mielenterveyskuntoutujien työllistymisen edistämiseen liittyvää toimintamuotoa: Klubitalojen siirtymätyötä ja sosiaalista yrittämistä. Siirtymätyön osalta selvitin, miten siirtymätyö on toteutunut sen toimivuuteen keskeisesti liittyvien osa-alueiden valossa. Samalla kartoitin, mihin suuntaan siirtymätyönantajien käsitykset mielenterveyskuntoutujista ovat muuttuneet siirtymätyötoiminnan aikana. Sosiaalisen yrittämisen osalta selvitin, millaiset valmiudet siirtymätyönantajilla on sosiaaliseen yrittämiseen. Selvitin valmiuksia tarkemmin viiden eri kohdan avulla. Kohtiin kuului halukkuus sosiaaliseen yrittämiseen, halukkuus verkostoitumiseen, tietämys sosiaalisesta yrittämisestä, sosiaalisen yrittämisen keskeiset haasteet ja yrityksen arvomaailma.

Käytän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä työkyvyn tasapainomallia. Sitä voidaan käyttää tarkasteltaessa työkyvyn käsitettä (Järvikoski & Härkäpää 2011, 116). Tasapainomallin näkökulmasta Klubitalojen siirtymätyössä pyritään lähestymään yksilön työkykyisyyttä työn vaatimuksia muuttamalla. Tutkimuksen kannalta oleellisin kohta mallissa on kompensointiyrittäminen työn vaatimuksia muuttamalla. Tarkastelen sen onnistuneisuutta siirtymätyössä. Se sopii myös sosiaalisen yrittämisen tarkasteluun, sillä toimipaikan on muutettava työn vaatimuksia silloin, kun se ryhtyy sosiaalisesti yritykseksi ja ottaa vastaan vajaakuntoisia työntekijöitä, joilla on heikentynyt työkyky.

Kun toimipaikka muuttaa itsensä sosiaalisesti yritykseksi, sen täytyy huomioida työn vaatimuksissa myös vajaakuntoiset menestyäkseen. Sosiaalisia yrityksiä koskevan lain mukaan sosiaalisen yrityksen keskeinen velvollisuus on työllistää vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä (Laki sosiaalisista yrityksistä 4 §). Olen lähtenyt sosiaalisen yrittämisen tarkastelussa siitä, että sen merkitykset voivat olla laajempia, kuin mitä Suomen sosiaalisia yrityksiä koskevat lainkohdat siltä edellyttävät. Tällä tarkoitan käytännössä sitä, että sosiaalinen yritys voi esimerkiksi tukeutua vahvan verkostoitumisen ideaan, jonka mukaan sosiaalipoliittiset päämäärät ovat lähes yhtä tärkeitä, elleivät jopa tärkeämpiä, kuin liiketaloudelliset päämäärät. Siten sosiaalisella yrityksellä voi olla paremmat mahdollisuudet vajaakuntoisten onnistuneessa työllistämässä.

Toteutin tutkimuksen käyttämällä kyselylomaketta. Tutkimuksen aineisto kerättiin postitse mielenterveyskuntoutujien Klubitalojen siirtymätyönantajilta. Tutkimukseeni osallistui 12 siirtymätyönantajaa, jotka vastaavat noin 22 prosenttia kaikista aineistonkeruun aikaisista siirtymätyönantajista.

2 Tutkimusaihe

Tutkimuksen aiheena on mielenterveyskuntoutujien työllistymisen edistäminen. Aiheen valintaa ja näkökulmaa sävyttää ajatus siitä, että jokaisella ihmisellä on oikeus olla hyödyllinen ja arvokas työn tekemisen kautta. Emme voi sulkea yhteiskunnassamme työmahdollisuuksia niiltä henkilöiltä, joiden työllistäminen vaatii erityistoimia. Heikompiensaisten puolelle asetumista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.

Tutkimuksen aihe alkoi kehittyä työharjoitteluni aikana Keski-Uudenmaan Klubitalolla keväällä 2011. Jo työharjoittelun alkupuolella työyhteisön kanssa tuli puheeksi, että voisin tutkia Klubitalojen siirtymätyötä. Aihe tuntui sopivalta, koska olin sosiaalialan opinnoissani suuntautunut mielenterveys- ja päihdeasioihin. Lisäksi aihe vaikutti työelämälähtöiseltä. Aiheeseen enemmän perehdyttyäni kiinnostuin myös sosiaalisista yrityksistä ja niiden mahdollisuuksista toimia vajaakuntoisten työllistäjinä, ja päätin lisätä sosiaalisen yrittämisen osaksi tutkimustani.

Siirtymätyö ja sosiaaliset yritykset kuuluvat välityömarkkinoihin, joiden tehtävänä on tarjota työmahdollisuuksia henkilöille, joilla on vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille (Välityömarkkinat 2011). Mielenterveyskuntoutajat ovat muiden erityisryhmien ohella niitä, joille täytyy löytää heidän omia kykyjään, osaamistaan ja jaksamistaan vastaavaa työtä (Hänninen 2008, 11). Työn myötä tulevat positiiviset vaikutukset sosiaalisen identiteetin rakentamisessa ja hyväksytyksi tulemisessa ovat erityisen tärkeitä juuri mielenterveyskuntoutujille (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 111). Monet mielenterveyskuntoutajat kuntoutuvatkin työkykyisiksi. Heillä on useimmiten hyvä motivaatio yrittää parhaansa. He ovat myös usein ahkeria, tunnollisia, tyytyväisiä, rehellisiä ja aitoja. On erittäin sääli, jos tällainen työpotentiaali jää käyttämättä. (Mikkola 2012, 15.)

Siirtymätyö on mielenterveyskuntoutujien Klubitalojen järjestämää. Sen tarkoituksena on testata mielenterveyskuntoutujan voimavaroja ja työkykyä sekä mahdollisuutta palata työelämään (Keski-Uudenmaan Klubitalon siirtymätyöopas 2012). Siirtymätyö perustuu intensiiviseen työssä tukemiseen, jossa Klubitalon henkilökunta valitsee ja valmentaa Klubitalon jäsenen siirtymätyöhön sekä huolehtii muun muassa siitä, että joku muu tulee tekemään työn, kun siirtymätyöntekijä itse ei kykene. Siirtymätyöpaikka mahdollistaa usealle Klubitalon jäsenelle erilaisten työpaikkojen kokeilun sekä mahdollisuuden työllistyä pysyvästi. (Kukkonen 2009, 72-73.) Klubitalojen henkilökunta vastaa Klubitaloille määritellyn siirtymätyöpaikkaohjelman toteutumisesta. Henkilökunnan tehtävänä on hankkia määrä- ja osa-aikaisia siirtymätyöpaikkoja Klubitalon jäsenille avoimilta työmarkkinoilta. (Valkonen ym. 2006, 10.)

Jotta Klubitalon jäsen voi osallistua siirtymätöihin, hänen täytyy osoittaa aktiivisuutensa Klubitalon sisällä sekä halukkuutensa siirtymätöihin ja paluuseen työelämään tuetusti. Siirtymätöntekijöiden odotetaan olevan melko itsenäisiä elämänhallinnaltaan sekä sitoutuneita ja motivoituneita töihin. (Keski-Uudenmaan Klubitalon siirtymätöiden ohjelma 2012.) Siirtymätöihin liittyvät laatusuosukset eli standardit edellyttävät valittavalta henkilöltä erityisesti halua tehdä töitä (Klubitalotoiminnan laatusuosukset n.d.). Siirtymätöiden ohjelmissa pyritään vähentämään eroa Klubitalon päiväohjelman ja avointen työmarkkinoiden välillä (Järvikoski & Härkäpää 2011, 242).

Siirtymätöiden voidaan nähdä toteuttavan ainakin osin ammatillisen kuntoutuksen tavoitteita. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on auttaa kuntoutujaa tarkastelemaan omaa työkykyään, ammatti- tai koulutus suunnitelmiaan ja siirtymistään työelämään (Heikkinen-Peltonen, Innamaa ja Virta 2008, 225). Myös esimerkiksi ILO määrittelee ammatillisen kuntoutuksen tavalla, jossa on hyvin paljon samaa kuin siirtymätöiden piirteissä: "ammatillinen kuntoutus on toimintaa, jolla pyritään parantamaan kuntoutujien ammatillisia valmiuksia, kohentamaan heidän työkykyisyyttään, edistämään työmahdollisuuksiaan ja vähentämään heihin kohdistuvaa diskriminaatiota työpaikoilla, ts. edistämään heidän integroitumistaan työelämään ja yhteiskuntaan" (ks. Järvikoski & Härkäpää 2011, 216).

Sosiaalisille yrityksille on tarvetta, koska työpaikkoja tarvitsevat niin pitkäaikaistyöttömät, nuoret kuin myös ikääntyvät osatyökykyiset. Työkyvyttömyyseläkkeeltä palaavat tulevat myös tarvitsemaan välivaiheen työpaikkaa. (Tiainen 2008, 40.) Sosiaalisen yrityksen perustajina voivat olla niin osakeyhtiöt, osuuskunnat, toiminimet kuin yhdistyksetkin (Nyman 2009, 20). Sosiaaliset yritykset harjoittavat kannattavaa liiketoimintaa, mutta voivat myös tarjota vajakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille työmahdollisuuksia ja tukea jatkotyöllistymisessä (Takkunen 2012, 4). Vaikka sosiaaliset yritykset ovat lähtöasetelmiltaan lain mukaan samassa asemassa muiden yritysten kanssa yksityisen ja julkisen rahoituksen suhteen, ne voivat saada julkisia tukia erityisehdoin. Näihin tukiin kuuluvat palkkatuki, työllisyyspoliittinen avustus ja investointituki. Niitä myönnetään sosiaalisille yrityksille kompensationsa työntekijöiden alentuneesta työkyvystä ja tuottavuusvajeesta. (Grönberg & Kostilainen 2012, 25.) Suomen sosiaalisia yrityksiä koskevan lain mukaan sosiaalisen yrityksen nimeä voi käyttää vain sellainen elinkeinonharjoittaja, joka on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin (Laki sosiaalisista yrityksistä 2 §).

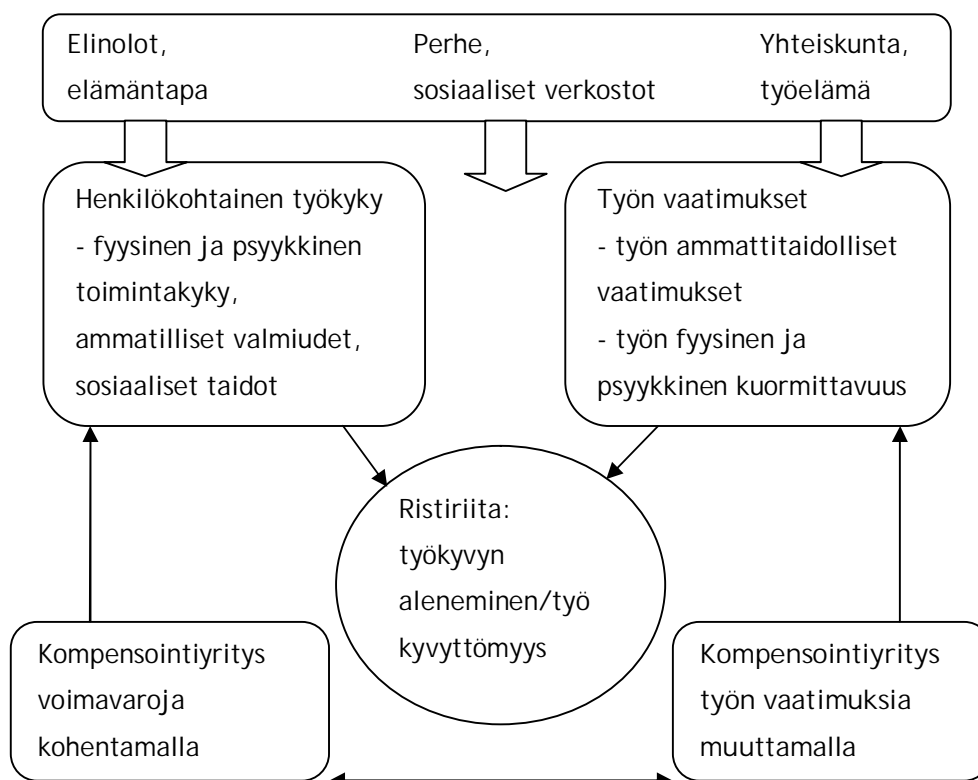
Keskeisenä sanomana sosiaalisia yrityksiä koskevassa lainsäädännössä on vaikeassa työllisyystilanteessa olevien ihmisten työllistäminen. Tähän pohjautuu myös sosiaalisen yrityksen vahvan verkostoitumisen tarkoitus. Näistä lähtökohdista sosiaalisen yrityksen ideaan on liitetty sosiaalipoliittiset tehtävät, joiden tarkoituksena on hakea muun muassa ohjattuja työllistymisen polkuja heikossa työmarkkinatilanteessa oleville ihmisille. (Nieminen 2007a, 13.) Nymanin

(2009, 9-10) mukaan laajempiin sosiaalista yritystä koskeviin määritelmiin liittyy useampia sosiaalisia kriteereitä kuten sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen, maksimaalisen taloudellisen voiton tavoittelemattomuus, uusien työpaikkojen luominen osatyökykyisille, yrityksen tuottavuuden parantaminen sosiaalisilla innovaatioilla ja sen sidosryhmien elämänlaadun edistäminen. Laajemmissa määritelmissä sosiaaliset yritykset voidaan siis nähdä sosiaalisen arvon tuottajina yksilöille ja yhteisöille sekä syrjäytymisen ja työttömyyden ongelmien ratkaisijoina.

Osa ihmisistä sairastaa niin vaikeaa mielenterveyden häiriötä, etteivät he kykene työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille. Tällaisessa tilanteessa mielenterveyskuntoutujien Klubitalo, siirtymävaiheen työ, sosiaalinen yritys tai työvalmentajan avulla tapahtuva tuettu työllistyminen voivat ehkäistä kuntoutujan yhteiskunnallisen syrjäytymisen. (Honkonen 2010, 70.) Mielenterveyskuntoutujan kuntoutumisprosessi, jossa kuntoutujan tavoitteena on päästä työelämään, voi muodostua monista toisiaan tukevista ja seuraavista tekijöistä. Nämä tekijät yhdessä voivat muodostaa eräänlaisen kuntoutumisketjun mahdollistaen mielenterveyskuntoutujan omannäköisen, itsenäisen ja osallisen elämän yhteiskunnan jäsenenä.

3 Työkyvyn tasapainomalli

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on kuviossa 1. esittämäni työkyvyn tasapainomalli (vrt. Järvikoski & Härkäpää 2011, 116).



Kuvio 1: Työkyvyn tasapainomalli.

Työkyvyn tasapainomalli on yksi kolmesta teoreettisesta lähtökohdasta, millä voidaan tarkastella työkyvyn käsitettä (Mäkitalo 2010, 162-163). Kuvio on muuten samanlainen kuin Järviskosken ja Härkäpään (2011, 116) teoksessa on esitetty, mutta käytän henkilökohtaisen työvoiman käsitteen sijaan henkilökohtaisen työkyvyn käsitettä, koska se on kuvaavampi käsite siirtymätyön ja sosiaaliseen yrittämisen tarkasteluissa.

Tulkitsen työkyvyn käsitteen kuvion perusteella yksilön työkyvyn ja työn vaatimusten välisenä dynaamisena suhteena. Jos suhteessa on häiriö, on kyseessä häiriön suuruudesta riippuen joko työkyvyn aleneminen tai työkyvyttömyys. Häiriötä voidaan vähentää joko kohentamalla ihmisen voimavaroja tai muuttamalla työn vaatimuksia. Henkilökohtaiseen työkykyyn vaikuttavat yksilön elinolot ja elämäntapa. Yhteiskunta ja työelämä taas vaikuttavat työn vaatimuksiin. Perhe ja sosiaaliset verkostot vaikuttavat työn ja yksilön välimaastossa.

Työkyvyn tasapainomalli soveltuu erityisesti työkyvyttömyyskäsitteen tarkasteluun (Järviskoski & Härkäpää 2011, 117). Klubitalojen siirtymätyöntekijät ovat valtaosin joko työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että heidät nähdään avoimien työmarkkinoiden näkökulmasta pysyvästi tai väliaikaisesti työkyvyttöminä. Siten työkyvyn tasapainomalli sopii juuri heidän työkykynsä tarkasteluun. Kun nykyään puhutaan työkyvystä, tarkoitetaan usein työ- ja toimintakykyä. Toimintakyky saattaa olla jäljellä, vaikka työkyky olisi menetetty. Työkyvyn arviointi perustuu henkilökohtaiseen toimintakykyyn sekä työtehtävään ja työympäristöön. (Lehto 2011, 11.) Työkyvystä tulee siis puhua laajemmin suhteellisena käsitteenä, johon vaikuttavat yksilön omat voimavarat työntekijän ominaisuudessa sekä työympäristö ja siihen liittyvät tehtävät. Suhteellisuus auttaa näkemään yksilön edelleen osatyökykyisenä, vaikka yhteiskunnallisesti määriteltyä työkykyä ei enää olisikaan. Näin saattaa olla juuri siirtymätyöntekijän kaltaisen ihmisen tapauksessa.

Tutkimuksen tarkastelun keskiössä on työkyvyn tasapainomallin kohta kompensointiyritys työn vaatimuksia muuttamalla. Klubitalojen siirtymätyössä on kyse juuri työn vaatimusten muuttamisesta lähemmäksi yksilön henkilökohtaista työkykyä. Siirtymätyöntekijöillä eli mielenterveyskuntoutujilla on lähtökohtaisesti heikentynyt työkyky suhteessa niin sanottuihin normaaleihin työntekijöihin, jotka työskentelevät avoimilla työmarkkinoilla. Siirtymätyön tarkoituksena onkin testata mielenterveyskuntoutujan voimavaroja ja työkykyä sekä mahdollisuutta palata työelämään (Keski-Uudenmaan Klubitalon siirtymätyöopas 2012). Siirtymätyö on osa- ja määräaikaista suoritustason työtä, jolla tarkoitetaan sellaista työtä, jonka voi oppia työpaikalla. Klubitalon ohjaaja vastaa siirtymätyössä työhön perehdytyksestä ja tukee siirtymätyöntekijää työjakson aikana. (Klubitalon siirtymätyö-ohjelma n.d.) Edellä kuvatun tavoin siirtymätyössä on lähtökohtaisesti alemmat työn suorittamisen vaatimukset kuin avointen työmarkkinoiden työpaikoissa. Tällöin siirtymätyön voidaan nähdä pyrkivän vastaamaan omilla erityisillä toimintatavoillaan työkyvyn tasapainomallin mukaiseen työkyvyn alenemisen ristiriitaan,

kun yksilön henkilökohtainen työkyky on oleellisesti heikentynyt, eikä vastaa avointen työmarkkinoiden vaatimuksia.

Sosiaalisissa yrityksissä on myös usein alemmat työn vaatimukset verrattuna valtaosaan työelämän toimipaikoista. Vertailemalla vuoden 2006 sosiaalisten yritysten toimialoja suomalaisen talouden yleiseen rakenteeseen, voidaan huomata, että sosiaalisissa yrityksissä keskitytään muita yrityksiä enemmän tuotteiden valmistamiseen ja materiaalin käsittelyyn. Näyttää siis siltä, että sosiaaliset yritykset toimivat usein toimialoilla, jotka eivät vaadi työntekijöiltä paljon koulutusta. (Nieminen 2007b, 216.)

Kun toimipaikka ryhtyy sosiaaliseksi yritykseksi, ei työn vaatimusten muuttaminen vajaakuntoisen työkykyä huomioivalla tavalla ole itsestäänselvyys. Sosiaalisen yrityksen täytyy täyttää tiettyjä piirteitä, jotta se voi onnistua toiminnassaan niin, että myös vajaakuntoinen voi toimia työssään mahdollisimman hyvin. Hyvin toimivista sosiaalisista yrityksistä on usein löydettävissä seuraavia yhteisiä tekijöitä.

- Sosiaalinen tavoite on kantovoimana, mutta taloudellinen tavoite menestystekijänä
- Löytyy hyvä liikeidea ja perustarkoituksena on palveluiden ja tuotteiden tuottaminen avoimille markkinoille
- Yritysjohdo on osaava
- Huomioi vajaakuntoisen kuntoutusprosessin: sosiaalinen yhteisö - sosiaalinen yritys - normaali yritys.
- Vajaakuntoinen on tasa-arvoisessa asemassa työntekijänä yrityksessä, ei asiakkaana
- Noudattaa kilpailusäännöksiä
- Osaa verkostoyhteistyön ja omaa paikallistuntemuksen (Vrt. Pyykkönen n.d.)

Sosiaalisen yrityksen toimintaan liittyvä verkostoidea on lähtöisin sosiaalisen yrityksen välityömarkkinoilla toimimisesta ja työllistämistehtävästä. Sosiaalisen yrityksen, joka pohjaa toimintansa vahvasti verkostoidealle, täytyy olla valmis tekemään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jotta se voi tehokkaasti auttaa vajaakuntoista niin sanotulla työllistymisen polulla. Tällöin kuntoutujan on mahdollista liikkua verkostoon kuuluvien eri toimijoiden välillä, jolloin henkilö voidaan tilanteen mukaan ohjata sopivan toiminnan tai palvelun ääreen. Parhaimmillaan kukin toimija tuo verkostoon omat resurssinsa, joista muut verkoston käyttäjät voivat hyötyä. (Nieminen 2007b, 200-204.)

Nieminen (2007b, 221-222) esittelee erään tutkimuksen, jossa on selvitetty tapoja tukea sosiaalisessa yrityksessä ohjatusti työskenteleviä. Tuloksista ilmenee, että vuorovaikutus, vahvistuminen, vertaistuki ja yhteisöllisyys toteutuvat hyvin tarkastelluissa sosiaalisissa yrityksissä. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan taitoja, joiden avulla ihminen kykenee toimimaan muiden

ihmisten kanssa ja pystyy tekemään ryhmätöitä. Vahvistuminen on yksilön tukemista niin, että hänen toimintakykynsä paranee ja hän kokee itsensä voimakkaammaksi ja tasapainoisemmaksi. Vahvistumista voidaan tukea esimies- ja työnohjaajalähtöisesti tuomalla esiin työntekijöiden taitoja ja kykyjä keskusteluissa. Vertaistuki liittyy tasa-arvoisessa asemassa olevien työntekijöiden toisilleen antamaan tukeen. Sosiaalisen yrityksen esimiehet ja sosiaalialan työntekijät voivat auttaa edistämään työntekijöiden välistä vertaistukea. Yhteisöllisyydellä viitataan siihen, että työntekijät jakavat samat arvot ja tavoitteet työpaikassa.

Sosiaalisessa yrityksessä työskennelleiden vajaakuntoisten kokemuksia on selvitetty Sykäysprojektin osana. Haastateltujen vajaakuntoisten kokemuksista on noussut tärkeäksi työpaikan turvallisuus siinä mielessä, että ketään ei kiusata ja kuntoutuja voi tehdä töitä tuttujen ihmisten parissa. Myös se on koettu kuntoutujien parissa tärkeäksi, että vaikkei aina yksityisikään tekemään täyttä työpanosta, niin parhaansa tekeminen riittää. (Tiainen 2008, 25.)

Sykäys-projektissa on käytetty myös työvalmentajaa sosiaalisen yrityksen henkilöstössä. Työvalmentajan rooliin sosiaalisessa yrityksessä on kuulunut olla linkkinä työnantajan, työntekijän, työyhteisön ja työhallinnon välillä palvellen jokaisen tahon omia tarpeita. Työvalmentaja on huolehtinut muun muassa siitä, että työnantaja ja työntekijä pääsevät yhteisymmärrykseen työstä ja sen vaatimuksista sekä työntekijän resursseista. Työvalmentajan päätehtävänä on voitu nähdä olevan työntekijän niin sanottu kotiuttaminen työtehtäväänsä ja paikkaansa työpaikalla. (Tiainen 2008, 28.) Sosiaalisia yrityksiä koskevien haastattelujen ja aineistojen perusteella työvalmennuksen lisääminen on yksi keino parantaa sosiaalisen yrityksen toimintaedellytyksiä (Grönberg & Kostilainen 2012, 48).

On olemassa esimerkkejä sosiaalisista yrityksistä, jotka ovat menestyneet. Yksi esimerkki tällaisista yrityksistä on Warkop, joka on toiminut liiketaloudellisesti kestävästi, vaikka se on ollut kiinnostuneempi sosiaalipoliittisista tavoitteista kuin suurten voittojen tekemisestä. Vajaakuntoisen tukemisen kannalta keskeistä yrityksen toiminnassa on ollut henkilökunta, johon on kuulunut sosiaalialan ammattilaisia, sekä ohjaava toiminta ja vertaistuki. Myös tehostettu työnohjaus ja työvälineiden valikoiminen helppokäyttöisyyden mukaan on erottanut Warkopin ns. tavallisista yrityksistä. (Nieminen 2007b, 208-210.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Kohderyhmä, aineistot ja niiden keruu

Opinnäytetyössäni on piirteitä kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta tutkimuksesta. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin miksi, miten ja millainen, ja otoskoko on muodostunut suppeaksi verrattuna tutkimuksen perusjoukkoon. Nämä tekijät kuuluvat Heikkilän (2008, 17) mu-

kaan olennaisina osina kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Tutkimuksessa on käytetty myös kysymyksiä, joista on saatu numeerisia tietoja. Nämä tekijät liittyvät oleellisina kvantitatiivisen tutkimuksen peruspiirteisiin.

Tutkimuksen pääaineisto koostuu kyselylomakkeella (liite 1.) keräämistäni tiedoista. Kyselyn kohderyhmään kuuluvat Suomen Klubitalojen aktiiviset siirtymätyönantajat keväällä 2012. Kyselylomakkeesta tuli melko pitkä, joten päädyin käyttämään postikyselyä tiedonkeruumenetelmänä. Pitkän kyselylomakkeen tapauksessa postikysely on hyvä vaihtoehto tiedonkeruumenetelmänä (Heikkilä 2008, 20). Lähetin kyselylomakkeiden mukana myös vastauskuoret, jotka numeroin, jotta pystyin seuraamaan, miltä tahoilta vastaukset tulivat määräaikaan mennessä.

Kyselylomakkeeni (liite 1.) sisältää avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Lisäksi on yksi sekamuotoinen kysymys. Suurin osa kysymyksistä edustaa suljettuja monivalintakysymyksiä. Niiden ominaispiirteisiin kuuluvat valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee sopivan tai sopivat (Heikkilä 2008, 49-50). Suurin osa suljetuista monivalintakysymyksistä on sellaisia, joihin vastaaja ottaa kantaa asteikon avulla. Tällaisia kysymyksiä kyselylomakkeessani ovat kysymykset 7, 8 A-E, 11, 12, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23 ja 24. Muita suljettuja kysymyksiä ovat kysymykset 1, 2, 9, 10, 13, 17 ja 19.

Heikkilän (2008) mukaan kvalitatiivisissa tutkimuksissa käytetään lähinnä avoimia kysymyksiä. Myös kysely- ja haastattelututkimuksiin sisältyy usein avoimia kysymyksiä, jolloin tarkoituksena on lähinnä rajata vastaajan ajatusten suuntaa. Avoimia kysymyksiä kyselylomakkeessani (liite 1.) ovat kysymykset 3, 4, 5, 6 ja 25 sekä kysymykset 9 ja 10. Kysymykset 3, 4, 5 ja 6 kartoittavat numeerisia tietoja. Kysymyksissä 9 ja 10 vastaajat voivat perustella erikseen kysymyksiin liittyvien valintojen valitsemista. Kysymyksessä 25 vastaaja voi vastata täysin vapaasti kirjoittaen.

Kyselylomakkeessani on myös yksi sekamuotoinen kysymys, joka on kysymys 18. Sekamuotoisten kysymysten käyttö on suotavaa, kun ei välttämättä keksitä kaikkia mahdollisia vastausvaihtoehtoja johonkin kysymykseen (Heikkilä 2008, 52).

Tutkimusta täydentäviin aineistoihin kuuluvat Suomen Klubitalojen siirtymätyötilastot vuosilta 2010 ja 2011 (liitteet 2 ja 3). Siirtymätyötilastoja pitää yllä Kuopion Klubitalo, jolta ilmestyy vuosittain yhteenveto vuoden aikana toteutettujen siirtymätyöjaksojen keskeisistä tunnusluvuista. Tilastot kuvaavat siirtymätyön laajuutta ja antavat siitä numeerista tietoa. Tilastoja voidaan käyttää apuna tarkasteltaessa kyselylomakkeen tuomia tuloksia siirtymätyöstä.

4.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisiin vaatimuksiin kuuluu hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Tieteelliseen käytäntöön liittyy muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Jo tutkimusaiheen valintaan liittyy eettisiä näkökohtia, joihin kuuluu esimerkiksi kysymykset, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimus toteutetaan. Eettisenä lähtökohtana tutkimukselle tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluville ihmisille pitää antaa oikeus päättää, haluavatko he osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23-25.) Lisäksi on otettava huomioon tietosuojasta huolehtiminen, mikä näkyy tutkimuksessa siten, että kenenkään yksityisyyttä tai liike- tai ammatillisuutta ei paljasteta eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Yksilöiden ja yritysten tietosuojaa tulee kunnioittaa myös tulosten julkistamisessa. (Heikkilä 2008, 32.) Tutkimuksen tulosten esittämiseen liittyy olennaisesti myös se, ettei tuloksia saa yleistää kriiikkittömästi eikä sepittää tai kaunistella (Hirsjärvi ym. 2007, 26).

Olen ottanut huomioon edellä esitettyjä eettisiä näkökohtia tutkimuksessani. Tutkimusaiheen valinnassa vaikuttivat etenkin työelämälähtöisyys ja yhteensopivuus oman koulutusalan suhteen. Ihmisarvon kunnioitus näkyy siten, että tutkimus pyrkii edistämään mielenterveyskuntoutujien asemaa yhteiskunnassa ihmisinä ja työntekijöinä. Aineistonkeruun vaiheessa kohderyhmälle lähetettiin kyselylomakkeen ohessa saatekirje (liite 1.), jossa selostan lyhyesti, kuka olen, mitä olen tekemässä ja minkä takia. Saatekirjeessäni pyrin avoimuuteen, ytimekkyyteen ja selkeyteen siinä, mitä olen tekemässä. Mainitsen saatteessa myös huolehtivani vastausten käsittelyä koskevan tietosuojan noudattamisesta. Tutkimuksen tuloksia olen käsitellyt siten, ettei niistä voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Olen ottanut huomioon myös tulosten yleislettävyyden, jota ei voida tehdä, jos tutkimuksen luotettavuus on vaarantunut.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy kaksi keskeistä käsitettä, jotka ovat reliäabelius ja validius. Reliäabelius tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta ja validius käytetyn tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kyselylomakkeiden kysymyksissä vastaajat voivat käsittää kysymykset toisin kuin tutkija on ajatellut, jolloin tuloksia ei voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen tuomien tietojen luotettavuus vaarantui etenkin vastaajien pienen määrän takia. Vastaajien määrän vähyys johtui osittain siitä, etten saanut kaikkien siirtymäyönantajien yhteystietoja haltuuni. Kysyin siirtymäyönantajien yhteystietoja puhelimitse ja sähköpostitse Klubitalojen johtajilta. Suurin osa klubitalojen johtajista suhtautui tutkimukseeni suopeasti ja antoi minulle Klubitalonsa siirtymäyönantajien yhteystiedot. Osa Klubitalojen johtajista ei kuitenkaan halunnut luovuttaa siirtymäyönantajiansa

yhteystietoja vedoten muun muassa siirtymäyönantajien rasittamiseen ja siirtymätyöpaikkojen menettämisen pelkoon. Kaiken kaikkiaan siirtymäyönantajia oli tuolloin yhteensä 54. Sain lopulta 39 siirtymäyönantajan yhteystiedot. Näille 39 siirtymäyönantajalle lähetetystä kyselylomakkeesta sain takaisin 12. Kyselyn vastausprosentti oli noin 30. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi noin 22 prosenttia kohderyhmästä.

Edellä mainituista luotettavuutta vaarantaneista seikoista johtuen en voinut tehdä alkuperäisen suunnitelman mukaista suoraa kvantitatiivista tilastotutkimusta ja analyysiä kyselyn vastauksista. Näin ollen tutkimuksen tuloksia käsitellään tulosten tulkintojen ja käsitteellistämisen osalta varovasti ottaen huomioon kyselyn kadosta aiheutuvat seuraukset. Tuloksista ei voida näin ollen tehdä suoria yleistettäviä johtopäätöksiä ilman kritiikkiä.

Lopuksi on todettava, että kyselylomakkeen perusteellisempi testaaminen olisi ollut paikallaan. Lomakkeen tekoprosessin aikana kysyin mielipidettä Keski-Uudenmaan Klubitalolta kyselylomakkeesta. Annoin myös saatekirjeessä siirtymäyönantajille puhelinnumeroni, jos jotain kysyttävää kyselylomakkeen suhteen ilmenee. Kyselylomake olisi kuitenkin voitu antaa jonkun täytettäväksi ennen varsinaista lähettämistä. Näin olisin voinut paremmin nähdä, onko joissain kysymyksissä esimerkiksi liikaa tulkinnanvaraa, jolloin vaarana on, että vastauksesta ei saada tarvittavaa luotettavaa tietoa.

5 Tutkimuksen tulokset

Tuloksien lukemisen ja seuraamisen helpottamiseksi on todettava, että joissain kyselylomakkeen kohdissa on ollut vastauksien osalta puutteita tai virheellisiä merkintöjä. Näihin kohtiin olen tehnyt tähtimerkinnän * ja mukana on selitys, mitä poikkeavaa kohdasta on löytynyt.

Kyselylomakkeen toimipaikan profiilia kartoittavassa osiossa oli neljä kohtaa. Ensin kysyin, kuuluuko toimipaikka julkiseen, yksityiseen vai kolmanteen sektoriin, ja onko toimipaikka rekisteröity sosiaalinen yritys. Lisäksi kysyin toimipaikan henkilöstömäärää ja toimipaikan toiminta-aikaa vuosissa. Kysymyksiin annetut vastaukset löytyvät taulukosta 1.

Kuuluuko toimipaikka julkiseen, yksityiseen, vai kolmanteen sektoriin?	Onko toimipaikka rekisteröity sosiaalinen yritys?	Mikä on toimipaikan henkilöstömäärä?	Toimipaikan toiminta-aika? (vuotta)
Julkinen	Kyllä	45	Ei vastausta
Julkinen	Ei	9	5,5
Julkinen	Ei	n. 30 vakituista	Ei vastausta
Yksityinen	Ei	15	15
Yksityinen	Ei vastausta	n. 400	Ei vastausta
Yksityinen	Ei	8	19
Yksityinen	Ei	120	100
Yksityinen	Ei	13	31
Yksityinen	Kyllä	28	10

Kolmas sektori	Kyllä	n. 1000	72
Kolmas sektori	Kyllä	6	Ei vastausta
Ei vastausta	Ei	18	10

Taulukko 1: Toimipaikkojen profiilit.

Vastaajien toimipaikat kuuluvat niin julkiseen, yksityiseen kuin kolmanteenkin sektoriin. Puolet vastaajista edustaa yksityistä sektoria. Rekisteröityjä sosiaalisia yrityksiä on yhteensä neljä. Niitä on yksi kappale sekä yksityisen että julkisen sektorin puolelta ja molemmat kolmatta sektoria edustavat toimipaikat ovat sosiaalisia yrityksiä. Koska molemmat kolmatta sektoria edustavat toimipaikat ovat sosiaalisia yrityksiä, se viittaa siihen, että kolmas sektori on otollisinta maaperää sosiaalisille yrityksille. Tähän antaa tukea Grönbergin ja Kostilaisen (2012, 53) sosiaalisten yritysten tilaa ja tulevaisuutta selvittävä hanketutkimus, jossa todetaan, että sosiaalisia yrityksiä perustavat motivoituneet ja sitoutuneet työllistäjät. Näihin kuuluvat eritoten järjestöt, säätiöt ja kunnat.

Toimipaikoissa on henkilöstöä kuudesta työntekijästä noin tuhanteen. Suurimmassa osassa toimipaikkoja henkilöstömäärät ovat kuitenkin melko pienen yrityksen tasolla. Toimipaikkojen toiminta-ajat ovat 5,5 vuodesta 100 vuoteen. Monet vastaajista olivat kuitenkin jättäneet merkitsemättä toimipaikan toiminta-ajan.

5.1 Siirtymätyö

Siirtymätyöhön liittyvässä osiossa kysyin aluksi siirtymätyön laajuuteen liittyviä kahta tekijää: siirtymätyön alkamisen ajankohtaa toimipaikassa ja niiden siirtymätyöntekijöiden määrää, jotka olivat olleet vähintään viiden kuukauden työjaksolla kevääseen 2012 mennessä. Vastaukset käyvät ilmi taulukosta 2.

Siirtymätyön alkamisvuosi toimipaikassa	2001	2002	2004	2005	2006	2006	2008	2008	2009	2009	2011	2011
Siirtymätyöntekijöiden määrä alkamisvuodesta kevääseen 2012 mennessä	3	17	20-25	9	5-10	12	4	8	1	-	1	4

Taulukko 2: Siirtymätyön alkamisvuosi ja vähintään viiden (5) kuukauden työjaksolla olleet siirtymätyöntekijät.

Taulukosta voidaan huomata suoraan, että siirtymätyöntekijöiden määrät vaihtelevat suuresti. Siirtymätyöntekijöiden määrät eivät näytä olevan sidoksissa siirtymätyön alkamisen ajankohtaan. Kun esimerkiksi eräissä toimipaikassa siirtymätyötoiminta alkoi vuonna 2001,

vähintään viiden kuukauden työjaksolla oli työskennellyt siellä ainoastaan kolme siirtymäyöntekijää kyselyyn vastaamisen päivämäärään mennessä. Toisessa, vuonna 2002 alkaneessa siirtymätyöpaikassa, oli melkein yhtä pitkällä aikavälillä toiminut 17 siirtymäyöntekijää. Erot siirtymäyöntekijöiden määrissä eri toimipaikkojen välillä kertovat siitä, että siirtymätyöjaksot ei ole ollut jatkuvasti.

Kun katsotaan siirtymätyötilastoja klubitalokohtaisesti vuosilta 2010 ja 2011 (liitteet 2 ja 3), voidaan huomata suurta vaihtelua siirtymätyöjaksojen keskimääräisissä pituuksissa eri Klubitalojen välillä. Lyhytkestoisimmillaan keskimääräiset jaksojen pituudet Klubitaloa kohti ovat olleet 3,43 kuukautta ja 2,0 kuukautta. Sitä vastoin pitkäkestoisimmat keskimääräiset jaksojen pituudet Klubitaloa kohti ovat olleet 7,25 ja 7,33. Siirtymätyöjaksojen keskimääräinen pituus - kaikki siirtymätyöpaikat huomioiden - on jäänyt molempina vuosina alle viiden kuukauden.

Edellä esitetyn havainnon perusteella on siis mahdollista, että kyselylomakkeeseen vastanneissa toimipaikoissa monet siirtymätyöjaksot ovat kestäneet alle viisi kuukautta. Tämä voi osaltaan olla syynä siirtymäyöntekijöiden määrän vaihteluun. Klubitalotoiminnan kansainvälisten laatusuosituksen mukaan siirtymätyön tulisi olla kestoiltaan 6-9 kuukautta ja 15-20 tuntia viikkoa kohden (Klubitalotoiminnan laatusuositukset n.d.). Laatusuosituksesta näytetään siis joka tapauksessa jäävän jälkeen, kun työtuntien määrät viikkoa kohden ovat olleet keskimäärin vain noin 10 tuntia vuosina 2010 ja 2011.

Selittäviä tekijöitä siirtymätyön toteutumisen vaihtelevuuteen voidaan hakea Hietala-Paalamaa, Hujasen, Härkäpään ja Reuterin (2009, 56) Klubitalojen toimintaa selvittäneestä tutkimuksesta. Siitä selviää, että siirtymätyöpaikkojen saamisen näkökohtiin ja haasteisiin liittyy siirtymätyön markkinoiminen työnantajille, verkostoituminen työnantajien kanssa ja yhteistyön lisääminen Klubitalojen ja työnantajien välillä, suoritustasoisten töiden vähentyminen, siirtymätyön taloudellisen tuen puuttuminen sekä siirtymätyön vaatimukseen liittyvät reunaehdot. Lisäksi mielenterveyskuntoutujiin kohderyhmänä liittyy syrjäyttäviä ennakkoluuloja työnantajien taholta (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 9). Edellä mainitut näkökohdat ja haasteet selittävät, miksi siirtymätyön määrät ovat olleet pieniä joissain toimipaikoissa.

Koska tutkimuksen kohderyhmänä olivat kuitenkin "tällä hetkellä" työllistävät siirtymätyöpaikat, voidaan olettaa, että niiden kohdalla kyse oli ennemminkin työhön liittyvistä tekijöistä, jotka olivat estäneet säännöllisen siirtymätyökierron. Tästä voidaan päätellä, että keskeiset syyt siirtymätyön yhtenäisyyden puuttumiseen liittyvät suoritustasoisten töiden vähentymiseen, siirtymätyön taloudelliseen puutteeseen ja siirtymätyön vaatimusten reunaehtoihin. Yhtenä selittävä tekijänä voi olla myös, että Klubitaloilla ei yksinkertaisesti ole aina ollut antaa ketään sopivaa henkilöä tiettyyn siirtymätyöpaikkaan.

Seuraavaksi kysyin siirtymätyöhön liittyvistä osa-alueista. Käsittely aloitettiin siirtymätyönantajien näkemysistä siirtymätyön yleistä toimivuutta kohtaan. Vastaajien näkemykset siirtymätyön yleisen toimivuuden suhteen löytyvät taulukosta 3.

Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
4	7	1	0	0

Taulukko 3: Siirtymätyön yleinen toimivuus.

Kaikkien kyselylomakkeeseen vastanneiden siirtymätyönantajien mielestä siirtymätyö toimii vähintään kohtalaisesti. Suurimman osan mielestä siirtymätyö toimii yleisesti ottaen melko hyvin. Kysyttäessä siirtymätyön yleisestä toimivuudesta on hankala tehdä johtopäätöksiä vastausten suhteen. Vastaukset antavat kuitenkin yleiskuvan siitä, miten tyytyväinen siirtymätyönantaja oli siirtymätyöhön. Vastausjakauman perusteella näyttää siltä, että vastaajat olivat melko tyytyväisiä siirtymätyöhön, mutta parannettavaakin siinä löytyi. Kysymyksen muotoilu oli kuitenkin sen verran laava, että sen pystyi tulkitsemaan monella tapaa, jolloin siirtymätyönantajalle jäi itselleen pohdittavaksi, mitä tekijöitä hän piti siirtymätyön kokonais-toimivuuden kannalta olennaisimpina.

Seuraavana kyselylomakkeen kohtana olivat siirtymätyöhön liittyvät osa-alueet. Siirtymätyön osa-alueisiin liittyvistä vastauksista on koottu taulukko 4., josta selviää, miten siirtymätyönantajat näkevät keskeisten siirtymätyöhön liittyvien osa-alueiden toimivuuden. Olen lisäksi tässä yhteydessä taulukoinut myös heti perään vastaajien mielestä parhaiten toimineet (taulukko 5.) ja eniten kehitettävää sisältävät osa-alueet (taulukko 6.), jotta kyselylomakkeen käsittely ja analysoiminen olisi sopivan yhtenäistä, mielekästä ja johdonmukaisesti etenevää.

Osa-alue	Erittäin hyvin/Erittäin riittävät	Melko hyvin/Melko riittävät	Kohtalaisesti/Kohtalaisen riittävät	Melko huonosti/Melko riittämättömät	Erittäin huonosti/Erittäin riittämättömät
Kuinka hyvin työn haastavuus vastaa siirtymäyöntekijän työkykyä?	2	6	4		
Kuinka riittävät siirtymäyöntekijöistä saamanne taustatiedot ovat?*	2	4	4	1	
Kuinka hyvin työsopimusjärjestelyt ovat toimineet?	6	5	1		
Miten hyvin klubitalo on perehdyttänyt siirtymäyöntekijän työhön, jota hän teillä tekee?	6	4	2		
Miten hyvin klubitalo on tukenut siirtymäyöntekijää työtehtävän hoidossa?	6	5	1		

* Yhdessä lomakkeessa merkitty kaksi kohtaa

Taulukko 4: Siirtymäyön osa-alueet.

Siirtymäyön osa-alue	Valintojen lukumäärä
Työn haastavuus siirtymäyöntekijän työkykyyn nähden	1
Siirtymäyöntekijästä saatavat taustatiedot	0
Työsopimusjärjestelyt	3
Klubitalon antama perehdytys siirtymäyöntekijälle	4
Klubitalon tuki siirtymäyöntekijälle työtehtävässä	2

* Kahdessa lomakkeessa merkitty kaksi kohtaa

Taulukko 5: Parhaiten toiminut osa-alue.

Siirtymäyön osa-alue	Valintojen lukumäärä
Työn haastavuus siirtymäyöntekijän työkykyyn nähden	7
Siirtymäyöntekijästä saatavat taustatiedot	2
Työsopimusjärjestelyt	1
Klubitalon antama perehdytys siirtymäyöntekijälle	0
Klubitalon tuki siirtymäyöntekijälle työtehtävässä	0

* Kahdessa lomakkeessa jätetty vastaus merkitsemättä

Taulukko 6: Eniten kehitettävää sisältävä osa-alue.

Ensimmäisenä kohtana siirtymäyön osa-alueiden arvioinnissa oli työn haastavuuden arvioiminen siirtymäyöntekijän työkykyyn nähden. Vastaajien arviot jakautuivat selvästi. Neljä vastaajista piti työn haastavuutta kohtalaisena, kuusi melko hyvänä ja ainoastaan kaksi erittäin hyvänä. Suurin osa vastaajista näki osa-alueessa myös eniten kehittämisen varaa. Vapaissa kommentteissa perusteluna valinnalle näkyi siirtymäyöntekijöiden vaihtelevuus koulutuksen ja terveyden osalta.

”Työntekijät voivat olla hyvin eritasoisia esim. koulutukseltaan.”

”Siirtymätyöntekijöiden tausta (esim. koulutus) vaihtelee suuresti, samoin kunto.”

Siirtymätyöntekijöiden heterogeenisyyttä ryhmänä kuvaa tutkimus, johon osallistuivat vuosien 2002–2003 aikana työskennelleet siirtymätyöntekijät. Tutkimukseen vastanneista siirtymätyöntekijöistä 44 prosentilla ei ollut ammatillista tutkintoa. Ne, joilla ammatillinen tutkinto oli, olivat käyneet tavallisimmin ammattikoulun tai opiston. Puolella vastaajista oli ollut kuitenkin vähintään viiden vuoden mittainen osallistuminen työelämään. Kuudella prosentilla vastaajista ei ollut lainkaan työkokemusta. (Saloviita ja Pirttimaan 2004, 8.) Näin ollen sopivan siirtymätyön löytäminen sopivalle henkilölle voi olla hankalaa. Viitteitä tästä näkyy vastaajien kommentteissa.

”On turhauttavaa tehdä liian rutiininomaista työtä, toisaalta liian vaativa on uuvuttavaa.”

”Ettei työ ole yksitoikkoista, pitää olla motivoivaa.”

On toisaalta huomioitava myös, että siirtymätyö on yleensä suoritustason työtä, joka ei vaadi ammatillista koulutusta. Tällöin voidaan olettaa, että kaikki potentiaali, joka työntekijässä on, ei välttämättä työn toimenkuvan puitteissa pääse edes esiin. Tällöin työnantajan on varmasti hankala arvioida, kuinka hyvin työ vastaa siirtymätyöntekijän todellista työkykyä. Myös siirtymätyöntekijästä itsestään voi olla hankala arvioida objektiivisesti omaa työkykyään.

Oman mielenkiintoisen näkökulmansa tarkasteluun tuo se, että Saloviitan ja Pirttimaan (2004, 10) tutkimukseen osallistuneiden siirtymätyöntekijöiden vastausten perusteella siirtymätyö tuo valtaosalle siirtymätyöntekijöistä itseluottamusta ja varmuutta, motivoi palkkatyöhön ja lisää luottamusta omaan jaksamiseen. Vain muutamissa vastauksissa näkyi siirtymätyön liiallinen raskaus ja haittavaikutukset terveydelle.

Tämä osaltaan osoittaa suurella määrällä vääräksi sellaisen oletuksen, että siirtymätyö olisi liian raskasta. Tästä herää kysymys, miten kuntoutujan on mahdollista arvioida omaa työkykyään - joka kuuluu siirtymätyön tavoitteisiin - ellei hänen työkykynsä rajoja koetella niin, että hän joutuu todella ponnistelemaan.

Seuraavassa kyselylomakkeen kohdassa kysyin siirtymätyöntekijästä saatavien taustatietojen riittävyyttä. Vastaukset jakautuivat myös tässä kohdassa. Yksi vastaajista piti taustatietoja melko riittämättöminä, neljä kohtalaisen riittävinä, neljä riittävinä ja kaksi erittäin riittävinä. Yhdessä lomakkeessa oli merkitty taustatietojen riittävyys sekä kohtalaisen riittävinä että melko riittämättöminä. Kaksi vastaajista näki siirtymätyöntekijöistä saatavissa taustatiedoissa

eniten kehittämisen varaa. Voitaneen päätellä, että taustatietojen riittävyys liittyy tietyllä tapaa myös ensimmäiseen osa-alueeseen. Tämä voidaan tulkita kommentista, jossa on perusteltu taustatietoja kehitettävimpänä osa-alueena.

”Pystyisimme ehkä paremmin suhtautumaan ko henkilöön oikealla tavalla ja tukemaan oikein, jos tietäisimme enemmän taustoista.”

Ei voida tietenkään tarkkaan sanoa, mitä vastaaja on tarkoittanut paremmalla suhtautumisella ja oikein tukemisella, mutta voin tulkita sen niin, että riittävämmät taustatiedot auttaisivat siirtymätyönantajaa ymmärtämään, miten järjestää työolosuhteita suotuisammiksi siirtymätyöntekijälle, jotta hän voisi suoriutua paremmin ja varmemmin työtehtävistään.

Toisaalta taustatietojen pitäminen riittämättöminä voi heijastaa myös joitain ennakkoluuloja, joita siirtymätyönantajalla voi olla siirtymätyöntekijää kohtaan. Euroopan Unionissa toteutettujen työmarkkinaohjelmien pohjalta tehtyjen hankkeiden tutkimustulosten mukaan työnantajilla voi olla ennakkoluuloja työntekijän työssä selviytymisen suhteen. Vajaakuntoisen oletetaan myös tarvitsevan enemmän ohjausta työn suorittamisessa, mikä voi aiheuttaa ristiriitoja työyhteisössä. Mielenterveyskuntoutujien palkkaamiseen liittyvissä tutkimuksissa, joissa kysyttiin suoraan työnantajilta työllistymisen esteitä, työnantajat luettelivat syiksi muun muassa mielialan vaihtelut, epäilyt kuntoutujan jaksamisesta työssä ja kuntoutujien heikomman työpanoksen. (Vehkaoja 2009, 24-25.) Joitain tämän suuntaisia ennakkoluuloja voi olla myös siirtymätyönantajien keskuudessa, vaikka Klubitalot tarjoavatkin vahvan valtin ennakkoluulojen hälventämisessä - työn suorittamisen takuun.

Hieman ehkä yllättävänä vastauksena nousi esiin eräästä lomakkeesta seuraava lausahdus:

”Työnantajan ei tarvitse tietää kaiken taustaa, sairauksista.”

Tämä voidaan käsittää sellaisena positiivisena kannanottona, jossa tasa-arvoistetaan työntekijöiden asemaa, jolloin mielenterveyskuntoutujia ei tarvitse pitää erityisenä joukkona, joista täytyy tietää kaikki. Tähän ajatukseen voidaan liittää Boeliuksen (2012, 48-49) tutkimuksesta esiin nousseet teemat. Niiden mukaan työyhteisön ilmapiiri ja mielenterveyskuntoutujien vastaanotto olivat ratkaisevassa asemassa mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Työnantajat arvioivat tiedon lisäämisen mielenterveyden sairauksista työyhteisössä auttavan poistamaan ennakkoluuloja. Toisaalta mielenterveyskuntoutujien huomattiin pelkäävän tietojen lisäämistä, koska se saattaisi heidän mielestään johtaa lisääntyneeseen asenteellisuuteen.

Seuraavana tarkastelun kohteena olivat työsopimusjärjestelyt ja niiden toimivuus. Ne olivat vastauksien perusteella toimineet hyvin. Jopa kuusi vastaajaa oli ilmoittanut niiden toimineen

erittäin hyvin. Viisi vastaajaa ilmoitti niiden toimineen melko hyvin ja yksi kohtalaisesti. Kolme vastaajaa oli valinnut työsopimusjärjestelyt parhaiten toimivaksi osa-alueeksi siirtymätyössä. Tässä kohdin on hyvä todeta, että siirtymätyöhön liittyy se puoli, että työnantaja tekee suoran työsopimuksen siirtymätyöntekijän kanssa. Mahdollisissa siirtymätyöntekijän poisolotapauksissa Klubitalon henkilökuntaan kuuluva tulee sijaiseksi. Tämä on varmasti työnantajan kannalta hyvä asia, koska työ tulee joka tapauksessa tehdyksi.

Hietala-Paalamaa ym. (2009, 57-58) tutkimuksessa on huomattu, että siirtymätyön toteuttamisessa voi tulla esteeksi siirtymätyön palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittaminen. Tällöin työsopimuksissa on jouduttu tarkastelemaan palkan määrää ja työtunteja. Kyselylomakkeiden vastausten perusteella näyttää siltä, ettei edellä mainittuja ongelmia ole kohdattu vastaajien toimipaikoilla tai niistä ei ole ollut työnantajien näkökulmasta ainakaan suurempaa haittaa.

Seuraavaksi kysyin Klubitalon osuudesta siirtymätyöntekijän perehdytykseen. Kuusi vastaajista piti perehdytyksen onnistuneisuutta erittäin hyvänä, neljä vastaajaa melko hyvänä ja kaksi kohtalaisena. Lisäksi Klubitalon antama perehdytys siirtymätyöntekijälle sai eniten kannatusta vastaajien keskuudessa parhaiten toimivana osa-alueena. Kohdan vapaissa vastauksissa näkyi arvostus Klubitalon järjestämää perehdyttämistä kohtaan:

”Klubitalon henkilökunnan ammattitaito”, ”Hoitanut kokonaan perehdytyksen.”

Vuosien 2010 ja 2011 siirtymätyötilastoista (liitteet 2 ja 3) nähdään Klubitalojen henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden siirtymätyöntekijöille antaman perehdytyksen ja tuen määrät. Vuonna 2011 perehdytystä ja tukea annettiin yhteensä 1356 tuntia kaikkien Klubitalojen toimesta. Siirtymätyöjaksoja oli 107, joten yksittäistä siirtymätyöntekijää kohti tuli 12,7 tuntia perehdytystä ja tukea. Siirtymätyöjaksojen keskimääräinen pituus oli 4,82 kuukautta ja työpäivien määrä viikkoa kohti keskimäärin 3,17, joten työpäiviä oli keskimäärin 15,3 siirtymätyöjaksoa kohti. Näin ollen yksittäinen siirtymätyöntekijä sai vuoden 2011 siirtymätyötilaston perusteella keskimäärin noin 12,7 tuntia perehdytystä ja tukea noin 15,3:a työpäivää kohti. Tämä tarkoitti käytännössä noin 50 minuuttia perehdytystä ja tukea yhtä työpäivää kohti.

Viimeisessä siirtymätyön osa-alueessa kysyin, miten hyvin Klubitalo on tukenut siirtymätyöntekijää työtehtävän hoitamisessa. Vastaukset jakautuivat niin, että valtaosa piti tuen onnistuneisuutta joko melko hyvänä tai erittäin hyvänä. Yksi vastaajista piti sitä kohtalaisena. Kaksi vastaajaa oli nostanut sen parhaiten toimivaksi osa-alueeksi. Vapaassa perustelussa näkyi Klubitalon vastuu siirtymätyöntekijän sijaistamisesta:

”Jos työntekijä sairas, automaattisesti Klubitalon väki tullut hoitamaan tehtävät”.

Klubitalon säännöllinen siirtymätyöntekijän tukeminen näkyi eräässä vastauksessa:

”Siirtymätyönohjaaja käy aika säännöllisesti, vaikka ei olisikaan mitään ongelmaa”.

Vuosien 2010 ja 2011 siirtymätyötilastoista (liitteet 2 ja 3) näkyy paikkauspäivät, joilla tarkoitetaan niitä päiviä, jolloin Klubitalon henkilökuntaan kuuluva on toiminut sijaisena siirtymätyöntekijälle työpäivänä. Sijaisuspäiviä oli keskimäärin 19 vuonna 2010 ja 15 vuonna 2011 Klubitaloa kohti. Sijaisuspäivien lukumäärät Klubitaloa kohti ovat pysytelleet kokonaisuudessaan melko tasaisina molempina vuosina. Huomioitavaa on, että muutamat Klubitalot nostavat selvästi sijaisuspäivien määrän keskiarvoa. Sijaisuuksia kertyi siirtymätyöjaksoa kohti vuonna 2011 keskimäärin noin 2,3 päivää. Kun otetaan huomioon jo aikaisemmin laskettu siirtymätyöntekijöiden keskimääräinen työpäivien määrä siirtymätyöjaksoa kohti, joka oli 15,3, niin siirtymätyöntekijöitä sijaistettiin keskimäärin 2,3 päivää 15,3:a työpäivää kohti. Näiden lukujen valossa siirtymätyöntekijöiden sijaistaminen voi vaikuttaa melko yleiseltä, mutta kuitenkin edellä totesin muutamat Klubitalot nostavat selvästi sijaisuspäivien määrän keskiarvoa.

Kaksi seuraavaa kysymystä kyselylomakkeessa liittyivät siirtymätyönantajien käsitysten muutoksiin mielenterveyskuntoutujia kohtaan ihmisinä ja työntekijöinä siirtymätyötoiminnan aikana. Esitän vastaukset taulukossa 7.

Kysymys	Paljon positiivisemmaksi	Hieman positiivisemmaksi	Hieman negatiivisemmaksi	Paljon negatiivisemmaksi
Mihin suuntaan käsityksenne mielenterveyskuntoutujien työkyvystä ovat muuttuneet siirtymätyötoiminnan aikana?	5	6	1	
Mihin suuntaan käsityksenne mielenterveyskuntoutujista ihmisinä ovat muuttuneet siirtymätyötoiminnan aikana?	6	5	1	

Taulukko 7: Käsitysten muutos siirtymätyötoiminnan aikana mielenterveyskuntoutujia kohtaan.

Vastaajien käsitykset mielenterveyskuntoutujien työkyvystä ja mielenterveyskuntoutujista ihmisinä olivat muuttuneet valtaosin joko hieman positiivisemmiksi tai paljon positiivisemmiksi. Yhden vastaajan käsitykset olivat molemmissa kysymyksissä muuttuneet hieman negatiivisemmiksi. Koska joka toisen vastaajan kohdalla käsitykset olivat muuttuneet molemmissa kysymyksissä paljon positiivisemmiksi, voidaan tulkita, etteivät vastaajien alkuperäiset käsitykset mielenterveyskuntoutujista ihmisinä ja työntekijöinä ole olleet kovin positiivisia. Kysymyksien vastauksista ei voida sanoa, millaiset ennakoajatukset siirtymätyönantajilla on ollut mielenterveyskuntoutujista ihmisinä ja työntekijöinä. Lähtökohtaisesti kysymysparia

laadittaessa on ollut oletuksena, että työnantajilla on jonkinlainen käsitys mielenterveyskuntoutujista erityisryhmänä verrattuna "normaalikuntoisiin työssäkäyviin" ihmisiin.

Työnantajilla ja työyhteisöillä on usein ennakkoluuloja mielenterveyskuntoutujien työllistämistä kohtaan (Hietala-Paalasmaa ym. 2009, 56). Tätä tukee myös Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimus (Valkonen ym. 2006, 63), jossa tutkimukseen osallistuneiden mielenterveyskuntoutujia työllistäneiden yritysten asenteet vajaakuntoisia kohtaan muuttuivat myönteisemmiksi. Mielenterveyskuntoutujien kohtaamisen huomattiin vähentäneen ennakkoluuloja ja pelkoja mielenterveysongelmia kohtaan. Näin voidaan tulkita käyneen siirtymätyönantajien vastausten perusteella myös siirtymätyössä. Tosin tulkinnan luotettavuuteen vaikuttaa muun muassa kyselylomakkeen kysymyksenasettelu, koska vastaajille ei annettu vastausvaihtoehtoja esimerkiksi kohtaa "ei muutosta".

Ennakkoluulojen olemassaoloja tukevat kuitenkin myös työnantajien haastattelut, joissa huomattiin, että mielenterveyskuntoutujat kohtaavat rekrytointitilanteissa ennakkoluuloja, jotka johtuvat esimerkiksi työnantajien tiedon puutteesta. Ennakkoluulojen ajateltiin myös hälvenevän positiivisten kokemusten myötä. (Hannukainen n.d., 28.) Edellä esitettyjen aiempien tutkimusten valossa kyselylomakkeen vastaukset antavat viitteitä samankaltaisesta ilmiöstä, jossa työnantajien ennakkoluulot ovat hälventyneet mielenterveyskuntoutujien työllistämisen seurauksena.

Viimeisessä siirtymätyötä koskevassa kysymyksessä kysyin, onko vastaaja suositellut jollekin muulle toimijalle siirtymätyönantajaksi ryhtymistä. Puolet vastaajista, eli kuusi, kertoi tehneensä näin. Mielenkiintoista tässä on huomata, että kaikki viisi vastaajaa, joiden käsitykset mielenterveyskuntoutujista sekä ihmisinä että työntekijöinä olivat muuttuneet siirtymätyötoiminnan aikana paljon positiivisemmiksi, olivat myös suositelleet siirtymätyönantajaksi ryhtymistä.

5.2 Sosiaalinen yrittäminen

Aloitin sosiaalista yrittämistä koskevan osion taulukoimalla (taulukko 8.) vastaukset kolmesta ensimmäisestä siihen liittyvästä kyselylomakkeen kohdasta. Tällä tavoin nähdään, miten kiinnostus sosiaalista yrittämistä kohtaan siirtymätyönantajien parissa suhteutuu tietämykseen sosiaalisen yrittämisen ideasta ja toimintatavoista. Lomakkeet on järjestetty taulukkoon kiinnostuksen mukaisessa järjestyksessä. Vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet toimipaikkansa olevan rekisteröity sosiaalinen yritys, on merkitty taulukkoon lihavoituna.

Minkä verran toimipaikassanne on kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan?	Miten hyvin tunnette sosiaalisen yrittämisen toimintaidean?	Miten hyvin tunnette sosiaalisen yrityksen toimintatavat?
Erittäin paljon	Melko huonosti	Melko huonosti
Erittäin paljon	Erittäin hyvin	Melko hyvin
Melko paljon	Melko huonosti	Melko huonosti
Melko paljon	Melko huonosti	Melko hyvin
Melko vähän	Melko hyvin	Melko hyvin
Melko vähän	Melko huonosti	Melko huonosti
Melko vähän	Erittäin hyvin	Melko hyvin
Melko vähän	Erittäin hyvin	Erittäin hyvin
Melko vähän	En lainkaan	En lainkaan
Erittäin vähän	En lainkaan	En lainkaan
Erittäin vähän	En lainkaan	Erittäin huonosti
Erittäin vähän	Erittäin huonosti	Erittäin huonosti

Taulukko 8: Kiinnostus ja tietämys sosiaalista yrittämistä kohtaan.

Ensimmäinen huomioni vastauksissa kiinnittyi sosiaalisia yrityksiä edustavien henkilöiden antamiin tietoihin. Vastaukset vaikuttavat ristiriitaisilta. Voitaisiin olettaa, että sosiaalisella yrityksellä on myös kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan. Kuitenkin kahden sosiaalisen yrityksen kohdalla näyttää siltä, että kiinnostusta on melko vähän. Voiko tämä kieliä esimerkiksi siitä, että motivaatio sosiaalisen yrittämisen jatkamista kohtaan on hiipumassa? Saattaa myös olla, että taloudellisen tilanteen heikkous vaikuttaa toiminnan jatkamisedellytyksiin. Ristiriitaisuus vastauksissa näkyy kahden muun sosiaalisen yrityksen kohdalla siten, että vastaajat tuntevat sosiaalisen yrittämisen toimintaidean melko huonosti, toisessa tapauksessa myös sosiaalisen yrityksen toimintatavat huonosti. Tässä kohdin herää kysymys, onko sosiaalisen yrittämisen idea ja sosiaalisen yrityksen toimintatavat vaikeaselkoisia jopa sosiaalisille yrityksille itselleen?

Yleisinä huomioina todettakoon, että kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan ei vastaajien keskuudessa hirveästi ollut. Toisaalta niiden vastaajien kohdalla, joilla oli erittäin vähän kiinnostusta, näytti olevan myös todella vähän tietoa sosiaalisesta yrittämisestä. Kahdella vastaajalla oli melko vähän kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan, vaikka heillä oli hyvä tietämystaso. Joka tapauksessa tietämystaso sosiaalisen yrittämisen toimintaideasta ja sosiaalisen yrityksen toimintatavoista vaihteli paljon vastaajien välillä.

Vastaajien tehtävänä oli seuraavaksi merkitä halukkuus verkostoitumiseen erinäisten sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa ja ilmoittaa, mikäli jokin taho kuului jo heidän nykyiseen verkostoonsa. Valintojen lukumäärät on merkitty taulukkoon 9. Olen myös laskenut yhteen annetut valinnat, jotta nähdään paremmin, minkä verran vastaajilla on yleisesti halukkuutta verkostoitua.

Toimija	Suuri	Vähäinen	Ei halua	Kuuluu jo verkostoon
VATES-säätiö	1	4	4	3
Työ- ja elinkeinotoimisto	1	6	1	4
Kunta (tukijana)	1	6	2	2
Paikalliset yritykset	2	5	3	3
Paikalliset yhdistykset	1	3	3	5
Kansaneläkelaitos	2	5	2	3
Työvalmennusta antavat tahot	2	6	2	2
Kuntoutusyksiköt	1	6	2	3
Sosiaalitoimisto	1	5	3	3
Työhön valmennusyksiköt	2	6	2	2
Yhteensä	14	52	24	30

Taulukko 9: Halukkuus verkostoitua sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa.

Yleisenä huomiona voidaan sanoa, että vastaajien erot kiinnostuksen määrässä yksittäisiä tahoja kohtaan eivät ole kovin suuria. Jakaumat viittaavat siihen, että vastaajien halukkuus verkostoitua sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa on melko pientä. Melkein puolella vastaajista on kuitenkin vähäistä halukkuutta verkostoitua ainakin muutamien tahojen kanssa. Haluttomuutta verkostoitua on silti enemmän kuin suurta halukkuutta verkostoitua. Verkostoihin kuulumista sen sijaan on hieman enemmän kuin täyttä haluttomuutta kuulua verkostoihin. Yritysten verkostoituminen voidaan nähdä tärkeänä osana yhä palveluvaltaistuvammassa toimintaympäristössä, jossa myös verkostomaiset yhteistoimintamallit saavat enemmän jalansijaa (Laiho, Grönberg, Hämäläinen, Stenman & Tykkyläinen 2011, 91). Tässä valossa, vastaajien verkostoitumisessa ja verkostoitumishalukkuudessa on parantamisen varaa.

Vaikka erot verkostoitumishalukkuuksissa eri tahojen kanssa olivat vastaajien keskuudessa melko pieniä, vastaukset antavat kuitenkin jotain viitteitä eri tahojen suosiosta. Yksittäisten tahojen osalta verkostoituminen jakautui siten, että esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston asema näytti olevan vahvimpien tahojen joukossa verkostoitumisen suhteen, sillä vain yhdellä vastaajalla ei ollut lainkaan halua verkostoitua kyseisen toimijan kanssa. Lisäksi neljän vastaajan kohdalla se kuului jo verkostoon. Yleisimpiä verkostoon kuuluvia tahoja vastaajien keskuudessa olivat työ- ja elinkeinotoimiston lisäksi paikalliset yhdistykset. VATES-säätiön kanssa oltiin haluttomimpia verkostoitumaan.

Vastaajilta kysyttiin seuraavaksi, mitkä seikat heidän mielestään aiheuttavat eniten haasteita sosiaalisessa yrittämisessä. Vastaajat saivat valita useampia kohtia, mutta joutuivat sitten valitsemaan myös heidän mielestään haastavimman asian sosiaalisessa yrittämisessä. Vastaukset on esitetty taulukossa 10.

Sosiaaliseen yrittämiseen liittyviä mahdollisia haastekohtia	Haastavina pidetyt kohdat	Haastavimpana pidetyt kohdat
Sosiaaliseen yrittämiseen liittyvän lainsäädännön jäykkyys	1	1
Tarpeellisten tietojen saaminen sosiaalisen yrityksen perustamisesta ja toiminnasta	0	0
Sopivien työtehtävien löytyminen sosiaalisin perustein palkatuille	6	4
Tietojen saaminen erilaisten tukien hakemisesta	1	0
Tukien hakemiseen liittyvä byrokratia	1	0
Sosiaalisen yrittäjän saaman taloudellisen tuen riittävyys	1	0
Sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä	3	0
Verkostoituminen eri tahojen kanssa	0	0

Taulukko 10: Haastekohdat sosiaalisessa yrittämisessä.

Ylivoimaisesti valituin haastekohta oli sopivien työtehtävien löytyminen sosiaalisin perustein palkatuille. Puolet vastaajista oli valinnut kyseisen kohdan eniten haasteita sosiaalisessa yrittämisessä aiheuttavien asioiden joukkoon. Neljä vastaajaa oli myös valinnut sen kaikkein haastavimmaksi asiaksi. Lisäksi vastaajat pitivät kyseisen haasteen parantamista joko melko tai erittäin tärkeänä. Myös sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä oli saanut muutaman äänen. Monet vastaajista olivat kuitenkin jättäneet merkittävää haastavimman kohdan.

Yhteinen yritys -hankkeen verkkokyselystä käy ilmi, että yrityksistä ja yhdistyksistä noin 65 prosenttia ei näe mahdollisuutta toimia sosiaalisena yrityksenä. Yleisimpinä syinä todetaan sopivien työtehtävien puute, työtehtävien vaatima erityisosaaminen ja työtehtävien henkinen ja fyysinen vaativuus. Lisäksi kyselyyn vastanneista monet edustivat mikroyrityksiä, joilla ei ole tarvetta tai mahdollisuutta palkata työntekijöitä. (Grönberg & Kostilainen 2012, 38-39.)

Edellä kuvatut seikat eivät kuitenkaan suoraan näy kyselylomakkeen vastauksista. Sopivien työtehtävien löytyminen sosiaalisin perustein palkatuille -kohdan merkinneille ei löydy yhteistä tekijää esimerkiksi toimipaikan koon puolesta. Niin kyselyyn vastannut henkilöstömäärältään suurin, kuin myös lähes pienin toimipaikka, merkitsi kyseisen kohdan eniten haasteita aiheuttavien joukkoon. Kyselylomakkeen perusteella näyttää siis siltä, että sopivien työtehtävien löytäminen sosiaalisin perustein palkatuille aiheuttaa haasteita jokaisen kokoluokan toimipaikoissa.

Yhteinen yritys -hankkeen verkkokyselyyn vastanneet hieman suuremmat yritykset näkivät resurssien riittämättömyyden kohderyhmän työllistämiseksi syynä sille, etteivät he olleet ryhtyneet sosiaalisiksi yrityksiksi. Syinä mainittiin myös kohderyhmän työllistämisen edellyttämän monipuolisen osaamisen ja tiedon puuttuminen. (Grönberg & Kostilainen 2012, 38-39.) Kohderyhmään liittyvät syyt voidaan rinnastaa kyselylomakkeen kohtaan sosiaalisin perustein palka-

tun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä. Kyselylomakkeen perusteella ei kuitenkaan voida nähdä yhtäläisyyttä toimipaikan koon suhteen niiden kolmen vastaajan kesken, jotka valitsivat sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä -kohdan haastavaksi asiaksi.

Kokonaiskuvaa tarkasteltaessa vastaajat eivät nähneet suurempia haasteita verkostoitumisessa eri tahojen kanssa tai tarpeellisten tietojen saamisessa sosiaalisen yrityksen perustamisesta ja toiminnasta. Ehkä hieman yllättävää on, että verkostoitumista eri tahojen kanssa ei pidetty suurena haasteena, vaikka edellisessä kyselylomakkeen kohdassa nähtiin, että halukkuutta verkostoitua eri sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa on yleisesti ottaen vähän ja täyttä haluttomuuttakin jonkin verran. Huomioitavaa on myös se, että kolmessa vastauslomakkeessa ei ollut vastattu käsiteltävään kohtaan lainkaan. Vastaajilla oli myös mahdollisuus mainita jokin listalta puuttuva eniten haastetta tuottava asia sosiaalisessa yrittämisessä. Ainoana vapaana vastauksena oli: ”en koe haasteita”. Vastaus kuuluu vastaajalle, joka edustaa sosiaalista yritystä.

Neljä seuraavaa kysymystä kartoittivat vastaajan niin sanottuja pehmeitä arvoja yrittämiseen liittyen. Kaksi ensimmäistä kysymystä liittyivät läheisesti sosiaalisen yrittämisen kenttään (taulukko 11.) ja kaksi jälkimmäistä yrityksen painoarvoihin toiminnassa yleensä (taulukko 12.).

Kysymys	Erittäin tärkeänä	Melko tärkeänä	Melko vähäpätöisenä	Erittäin vähäpätöisenä
Kuinka tärkeänä pidätte sitä, että yritykset kantavat sosiaalista vastuuta työllistämisessä?	5	6	0	0
Kuinka tärkeänä pidätte sitä, että yritys ottaa huomioon sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuen tarpeet?	7	5	0	0

Taulukko 11: Sosiaalisen vastuun kantamisen ja sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuentarpeiden huomioimisen tärkeys.

Kaikki vastaajat kokivat vähintään melko tärkeäksi, että yritykset kantavat sosiaalista vastuuta työllistämisessä ja ottavat huomioon sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuen tarpeet. Vastauksilla voidaan nähdä olevan jonkin verran painoarvoa, koska vastaajat työllistävät Klubitalojen siirtymätyöntekijöitä ja osallistuvat näin sosiaalisen vastuun kantamiseen konkreettisesti.

Kysymys	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Onko yrityksen sisäinen yhteisöllisyys tärkeämpää kuin voiton maksimointi?	2	8	2	0
Onko yrityksen yhteistoiminta muiden toimijoiden kanssa tärkeämpää kuin kilpailu?	3	6	3	0

Taulukko 12: Yrityksen yhteisöllisyys verrattuna voiton maksimointiin ja yrityksen yhteistoiminta verrattuna kilpailuun.

Ainoastaan kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että yrityksen sisäinen yhteisöllisyys on tärkeämpää kuin voiton maksimointi. Valtaosa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Kaksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, eli enemmän sitä mieltä, että voiton maksimointi on yritykselle tärkeämpää kuin yrityksen sisäinen yhteisöllisyys.

Valtaosa vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että yrityksen yhteistoiminta muiden toimijoiden kanssa on tärkeämpää kuin kilpailu. Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että yrityksen yhteistoiminta muiden toimijoiden kanssa on tärkeämpää kuin kilpailu. Kolme vastaajista piti kuitenkin kilpailua jokseenkin tärkeämpänä kuin yhteistoimintaa muiden toimijoiden kanssa.

Viimeisessä kohdassa vastaajilta kysyttiin, mikä on heidän mielestään yrityksen tärkein tehtävä omin sanoin kuvattuna. Vastaukset on jaoteltu taulukossa 13. sosiaalisia yrityksiä edustaneiden ja muita toimipaikkoja edustaneiden välillä.

Sosiaalisten yritysten vastaukset	Muiden toimijoiden vastaukset
"Vammaisten koulutuksen ja työllistymisen tukeminen mahdollisimman laaja-alaisesti"	"Tuottaa omistajille mahdollisimman hyvää tulosta turvallisesti - ympäristö ja työntekijät huomioiden"
"Asiakkaiden ja henkilökunnan hyvinvointi"	"Työllistää ja tuottaa taloudellista hyvinvointia omistajille ja työntekijöille yhteiskuntavastuuta unohtamatta"
"Johdattaa ihmiset työkykyyn"	"Meidän yrityksemme tärkein tehtävä on tuottaa toimintaideamme mukaisia palveluja ja tuotteita asiakkaille sekä taata työntekijöillemme turvallinen työpaikka"
"Olla terve yritys"	"Työllistää ns. vajaakuntoisia mielekkäillä, hyödyllisillä tehtävillä. win-win tilanne, kaikki voittavat"
	"Toimia kuntalaisten yhteisen edun hyväksi"
	"Kannattava liiketoiminta"

Taulukko 13: Vastaajien mielestä yrityksen tärkein tehtävä.

Sosiaalisten yritysten edustamien vastaajien vastaukset olivat lyhyitä ja ytimekkäitä. Niissä näkyi pehmeitä arvoja ja vajaakuntoisten tukemiseen liittyviä tekijöitä. Niistä puuttuivat kokonaan yrityksen liiketoimintaan liittyvät asiat. Muiden toimijoiden vastaukset olivat pidempiä ja monipuolisempia. Niissä näkyivät yrityksen kannattavuuteen pyrkiminen ja työntekijöiden edut sekä ympäristön huomioiminen. Myös vajaakuntoisten huomiointi oli otettu esiin yhdessä vastauksessa. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että vastaajat ovat ajatelleet yrityksen tärkeimmän tehtävän oman toimipaikkansa näkökulmasta. Tämä näyttää toteutuvan etenkin sosiaalisia yrityksiä edustavien vastauksissa. Ehkä sosiaaliset yritykset kokevat olevansa tietynlaisessa erityisasemassa ja ajattelevat sen takia myös enemmän oman toimipaikan näkökulmasta.

6 Johtopäätökset

6.1 Siirtymätyö

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että siirtymätyöjaksojen toteutuminen eri siirtymätyöpaikoissa on ollut vaihtelevaa. Joissain siirtymätyöpaikoissa siirtymätyöjaksojen toteutuminen näyttää olleen epäyhtenäistä, mikä selittyy vastaajien ilmoittamien siirtymätyöntekijöiden määrän vähydellä siirtymätyötoiminnan aloittamisaikaan nähden. On kuitenkin otettava huomioon, että vastaajilta on kysytty vain niiden siirtymätyöntekijöiden määrää, jotka ovat olleet vähintään viiden kuukauden siirtymätyöjaksoilla. Siirtymätyötilastoista (liitteet 2 ja 3) voidaan kuitenkin huomata, että ainakin vuosina 2010 ja 2011 keskimääräinen siirtymätyöjakson pituus on jäänyt hieman alle viiden kuukauden. Tämän perusteella kyselylomakkeen tuomissa vastauksissa ei todennäköisesti näy kaikkia siirtymätyöjaksoja. Siirtymätyöntekijöiden määrän vähyden voidaan muiden tutkimusten perusteella nähdä liittyvän muun muassa suoritusasteisten töiden vähentymiseen, siirtymätyön taloudellisen tuen puutteeseen ja siirtymätyön vaatimusten reunaehtoihin.

Kyselylomakkeeseen vastanneet siirtymätyönantajat näkivät siirtymätyön toimivan yleisesti ottaen melko hyvin. He olivat tyytyväisimpiä siirtymätyön työsopimusjärjestelyihin, Klubitalon antamaan työhön perehdytykseen siirtymätyöntekijälle ja siirtymätyöntekijän saamaan tukeen Klubitalolta työtehtävän hoidossa. Perehdytys sai eniten kannatusta parhaiten toimivana osa-alueena. Tutkimuksen täydentävinä aineistoina käytetyt siirtymätyötilastot tukivat kyselylomakkeen tuomia tuloksia siirtymätyöntekijän tuen ja perehdytyksen osalta.

Eniten kehitettävää vastaajien näkemysten mukaan oli työn haastavuudessa siirtymätyöntekijän työkykyyn nähden. Hankaluutena vastauksista nousi esiin siirtymätyöntekijöiden taustojen erilaisuus esimerkiksi koulutuksen suhteen. Osa vastaajista näki eniten kehittämisen varaa siirtymätyöntekijöistä saatavissa taustatiedoissa. Taustatietojen lisäämistä perusteltiin

sillä, että siirtymätyöntekijöihin voitaisiin suhtautua paremmin ja heitä pystyttäisiin tukemaan paremmin. Eräs vastaajista sanoi kuitenkin päinvastaista ja korosti, ettei kaikkea taustaa siirtymätyöntekijästä tarvitse tietää.

Vastaajien käsitykset kuntoutujien työkyvystä ja kuntoutujista ihmisinä olivat muuttuneet valtaosin joko hieman tai paljon positiivisempaan suuntaan siirtymätyötoiminnan aikana. Ne vastaajat, jotka kokivat käsityksensä muuttuneen molempien kohtien osalta paljon positiivisempaan suuntaan, olivat myös suositelleet siirtymätyönantajaksi ryhtymistä jollekin muulle toimijalle.

Siirtymätyön tulosten analysoimisen seurauksena heräsi joitain ajatuksia ja kysymyksiä, jotka voisivat olla aiheen tiimoilta tutkimisen arvoisia. Eniten jäi mietityttämään, miten siirtymätyön kautta voidaan todellisuudessa arvioida siirtymätyöntekijän työkykyä, kun siirtymätyö on suoritusasteen työtä ja sitä on helpotettu eri tavoin, jotta siirtymätyöntekijä voi toimia siirtymätyössä. Jatkona tähän kysymykseen heräsi kysymys myös siirtymätyönantajan mahdollisuuksista räätälöidä työtä siirtymätyöpaikalla kuntoutujan työkykyä vastaavaksi, jotta kuntoutuja saisi parhaan mahdollisen hyödyn työstä, kehittyisi työntekijänä ja kuntoutuisi samalla. Lisäksi vastaajien käsitysten muuttuminen - noin puolessa tapauksista - paljon positiivisempaan suuntaan mielenterveyskuntoutujia kohtaan herätti kysymyksen mielenterveyskuntoutujiin liittyvien ennakkoluulojen olemassaolosta.

6.2 Sosiaalinen yrittäminen

Vastaajien keskuudesta ei löytynyt yleisesti ottaen kovin paljon kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan. Se, minkä verran vastaajilla oli kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan, korreloi hieman sen kanssa, minkä verran vastaajilla oli tietämystä sosiaalisen yrittämisen toimintaideasta ja toimintatavoista. Korostuneesti näytti siltä, että mitä vähemmän oli tietämystä sosiaalisesta yrittämisestä, sitä vähemmän oli myös halukkuutta siihen.

Tuloksista kävi ilmi, että vastaajien halukkuus verkostoitua sellaisten tahojen kanssa, jotka ovat keskeisiä sosiaalisen yrityksen kannalta, on melko pientä. Melkein puolelta vastaajista löytyi kuitenkin vähäistä halukkuutta verkostoitua ainakin muutamien tahojen kanssa. Täyttä haluttomuutta verkostoitua oli vastaajien keskuudessa yhteenlaskettuna enemmän kuin suurta halukkuutta verkostoitua. Eri tahoihin kohdistuvien verkostoitumishalukkuuksien välillä ei vastaajien keskuudessa ollut suuria eroja, mutta työ- ja elinkeinotoimiston asema näytti olevan vahvimpien joukossa. Lisäksi paikalliset yhdistykset olivat niitä tahoja, jotka useimmiten jo kuuluivat vastaajien verkostoon. VATES-säätiön kanssa oltiin haluttomimpia verkostoitumaan.

Vastaajat arvioivat sopivien työtehtävien löytymisen sosiaalisin perustein palkatuille aiheuttavan eniten haasteita sosiaalisessa yrittämisessä. Myös sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä on nähty haastavana näkökohtana sosiaalisessa yrittämisessä. Vastaajat eivät kokeneet, että verkostoituminen eri tahojen kanssa tai tarpeellisten tietojen saaminen sosiaalisten yritysten perustamisesta ja toiminnasta aiheuttaisivat suurempia haasteita.

Kaikki vastaajat kokivat vähintään melko tärkeäksi, että yritys kantaa sosiaalista vastuuta työllistämisessä ja ottaa huomioon sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuen tarpeet. Valtaosa vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä väittämästä, että yrityksen sisäinen yhteisöllisyys on tärkeämpää kuin voiton maksimointi. Valtaosa vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä myös siitä, että yrityksen yhteistoiminta muiden toimijoiden kanssa on tärkeämpää kuin kilpailu. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä kummankaan väitteen kanssa.

Vastaajat näkivät yrityksen tärkeimmän tehtävän monijakoisesti. Vastauksissa näkyi eroja sosiaalisia yrityksiä ja muita toimipaikkoja edustaneiden välillä. Sosiaalisten yritysten edustajien vastauksissa näkyi pehmeitä arvoja ja vajaakuntoisten tukeminen ja niistä puuttuivat yrityksen perustehtävään ja liiketoimintaan liittyvät asiat kokonaan. Muiden vastauksissa näkyivät yrityksen kannattavuuteen pyrkiminen, työntekijöiden edut sekä ympäristön huomioiminen.

Sosiaalista yrittämistä koskevan kyselyaineiston pohjalta heräsi kysymys siitä, miten sosiaalisesta yrittämisestä saataisiin oikeasti varteenotettava ja yrittäjien mielenkiintoa herättävä yritysmuoto ja mitä kaikkea tukea yrittäjät tarvitsisivat, jotta he voisivat ajatella ryhtyvänsä sosiaalisiksi yrittäjiksi. Toinen mielenkiintoinen tutkimusaihe voisi olla yritysten ja muiden toimijoiden verkostoitumishalukkuus, joka on tärkeä osa menestyvää sosiaalista yrittämistä. Siihen liittyen voitaisiin tutkia, miten verkostoitumista yritysten ja muiden toimijoiden välillä voitaisiin parantaa ja tällä tavoin tavoitella ns. yhteistä hyvää, josta monet osapuolet voisivat hyötyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Lähteet

- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2008. Mieli ja terveys. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Honkonen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 70-86.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1351.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.). Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 162-169.
- Nieminen, A. 2007a. Kohti sosiaalista yhteisöyrittäjyyttä. Sosiaalinen yritys alueellisessa verkossa. Teoksessa Kohonen, S-M., Markkanen, S. & Nieminen, A. Ohjatusti työhön - oppiminen, motivointi ja sosiaalinen yrittäjyys. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 173-241.
- Nieminen, A. 2007b. Kohti sosiaalista yhteisöyrittäjyyttä. Sosiaalinen yritys alueellisessa verkossa. Teoksessa Nieminen, A., Kohonen, S-M. & Markkanen, S. (toim.). Ohjatusti työhön - sosiaalinen yrittäjyys voimavarana. Helsinki: SOSVOIMA Julkaisu 2, 9-16.
- Valkonen, J., Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Sähköiset lähteet
- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-
asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö. Viitattu
24.3.2013
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt312.pdf
- Grönberg, V. & Kostilainen, H. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys-
hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2012.
Viitattu 24.3.2013. http://www.tem.fi/files/32263/12_2012_web.pdf
- Hannukainen, H. n.d. Työmieli-hankkeen arviointiraportti ajanjaksolta: huhtikuu 2010 - tou-
koku 2011. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.3.2013.
http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyomieli_arviointiraportti_kesakuu2011.pdf
- Hietala-Paalamaa, O., Hujanen, T., Härkäpää, K. & Reuter, A. 2009. Mielenterveyskuntoutu-
jien klubitalot. Yhteisön tukea ja yksilöllistä kuntoutumista. Avustustoiminnan raportteja 20.
Raha-automaattiyhdistys Viitattu 22.4.2012. http://www.fh-klubitalot.fi/Dokumentit/RAY_raportti20.pdf
- Hänninen, E. 2008. Kaikille avointen työmarkkinoiden kehittäminen Suomessa. Teoksessa Pöy-
hönen, E. & Karhu, K. (toim.). Sosiaaliset yritykset ja hyvinvointipalvelut. Helsinki: STAKES,
11-15. Viitattu 24.3.2013.
http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/525/Sosiaaliset_yritykset_ja_hyvinvointipalvelut.pdf
- Keski-Uudenmaan Klubitalon siirtymätyöopas. 2012. Viitattu 23.1.2012.
<http://www.ku-klubitalot.fi/files/176-Siirtymatyopas.pdf>

- Klubitalon siirtymätyö-ohjelma. n.d. Suomen Fountain House -klubitalojen verkosto ry. Viitattu 2.10.2012. <http://www.fh-klubitalot.fi/siirtymatyoohjelma.html>
- Klubitalotoiminnan laatusuositukset. n.d. Suomen Fountain House -klubitalojen verkosto ry. Viitattu 25.3.2013. <http://www.fh-klubitalot.fi/laatusuositukset.html>
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako - vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuun yliopisto. Yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. Viitattu 23.4.2013. <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2009/109022Loppuraportti.pdf>
- Laiho, U-M., Grönberg, V., Hämäläinen, P., Stenman, J. & Tykkyläinen, S. 2011. Yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallin kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Konserni 4/2011. Viitattu 24.3.2013 http://www.tem.fi/files/29202/4_2011_web.pdf
- Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmänmuistio 2011:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 22.4.2012. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2664824&name=DLFE-14646.pdf
- Mikkola, I. 2012. Mielenterveyskuntoutuja työnantajan kannalta. Teoksessa Aarola, N., Halttunen, P., Latostenmaa, K., Myllymaa, T. & Sallinen, M. (toim.). Työvoimaa kuntoutujista - Työnantajan palveluohjaus. Sarja D, Muut julkaisut 2/2012. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu, 15-20. Viitattu 24.3.2013. http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyovoimaa_kuntoutujista.pdf
- Nyman, J. 2009. Sosiaalinen yritys hoiva-alalla. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuskatsauksia 2009. Viitattu 24.3.2013. http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/09_03_30_Tutkkats_2_Nyman.pdf
- Pyykkönen, M. n.d. Sosiaalinen yritys. Jyväskylän yliopisto: Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Viitattu 22.3.2013. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-yritys>
- Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 2004. Klubitalojen siirtymätyö ja sen vaikutukset. RAY:n avustus-toiminnan raportteja 11. Helsinki. Viitattu 22.4.2012. https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/Klubitalojen_siirtymatyö_ja_sen_vaikutukset_raportti11.pdf
- Takkunen, M. (toim.) 2012. Sosiaalisen yrityksen perustamisopas. Suomen uusyrityskeskukset ry. Viitattu 24.3.2013. http://www.cursor.fi/instancedata/prime_product_intranet/cursor/embeds/Sos_yrityksen_opas_web.pdf
- Tiainen, R. 2008. Sykäysprojekti (ESR). Sosiaalisten yritysten käynnistysuhanke. Arviointi osa II, 2004 - 2007. Seinäjoki: Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. Viitattu 24.3.2013. <http://www.epsopsyk.fi/texts/osa2.pdf>
- Vehkaoja, T. 2009. Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet ja työllistymistä estävät tekijät. Sosiaali- ja terveysala. Kuntoutusohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.3.2013. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6926/2009_vehkaoja_tarja.pdf?sequence=1
- Välityömarkkinat. 2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.3.2013. <http://www.tem.fi/valityomarkkinat>

Kuviot

Kuvio 1: Työkyvyn tasapainomalli.....	9
---------------------------------------	---

Taulukot

Taulukko 1: Toimipaikkojen profiilit.	16
Taulukko 2: Siirtymätyön alkamisvuosi ja vähintään viiden (5) kuukauden työjaksolla olleet siirtymätyöntekijät.	16
Taulukko 3: Siirtymätyön yleinen toimivuus.	18
Taulukko 4: Siirtymätyön osa-alueet.	19
Taulukko 5: Parhaiten toiminut osa-alue.	19
Taulukko 6: Eniten kehitettävää sisältävä osa-alue.	19
Taulukko 7: Käsitysten muutos siirtymätyötoiminnan aikana mielenterveyskuntoutujia kohtaan.	23
Taulukko 8: Kiinnostus ja tietämys sosiaalista yrittämistä kohtaan.	25
Taulukko 9: Halukkuus verkostoitua sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa. .	26
Taulukko 10: Haastekohdat sosiaalisessa yrittämisessä.	27
Taulukko 11: Sosiaalisen vastuun kantamisen ja sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuentarpeiden huomioimisen tärkeys.	28
Taulukko 12: Yrityksen yhteisöllisyys verrattuna voiton maksimointiin ja yrityksen yhteistoiminta verrattuna kilpailuun.	29
Taulukko 13: Vastaajien mielestä yrityksen tärkein tehtävä.....	29

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake.....	38
Liite 2. Suomen FH-Klubitalojen siirtymätyötilastot 2010.....	45
Liite 3. Suomen FH-Klubitalojen siirtymätyötilastot 2011.....	46

Liite 1. Kyselylomake

Arvoisa työnantaja

Olen Laurea-ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelija. Lähetän tämän Siirtymätyönantajakyselyn teille, koska se on keskeinen osa opinnäytetyötäni, jonka toteutan yhteistyössä Keski-Uudenmaan Klubitalon kanssa. Haluan selvittää tutkimuksellani siirtymätyönantajien kokemuksia siirtymätyöstä. Vastausten avulla saadaan tietoa siirtymätyöhön liittyvistä keskeisistä osa-alueista ja niiden toimivuudesta. Haluan myös selvittää, minkä verran siirtymätyönantajilla on tietoa sosiaalisesta yrittämisestä, millaiset valmiudet heillä on ryhtyä sosiaalisiksi yrittäjiksi, ja mitkä ovat heidän näkemystensä mukaan keskeisimmät haasteet sosiaalisessa yrittämisessä.

Tuette siirtymätyönantajana mielenterveyskuntoutujien kuntoutumisprosessia ja työelämävalmiuksia suomalla heille mahdollisuuden tehdä arvokasta työtä. Sosiaalinen yritys voi olla siirtymätyöntekijälle tärkeä polku työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Kyselyyn vastaamalla olette osaltanne tukemassa sosiaalisin perustein hankalammassa työmarkkina-asetmassa olevia ihmisiä.

Toteutan kyselyn tutkimuseettisiä toimintaperiaatteita ja tietosuojalakeja noudattaen. Kyselylomakkeet on numeroitu ainoastaan vastaamisen seuraamisen vuoksi.

Pyydän teitä vastaamaan kyselyyn 26.3.2012 mennessä. Voitte postittaa kyselyn vastauksineen takaisin mukana tulleen vastauskuoren sisällä. Jos teillä on kysyttävää kyselyyn tai opinnäytetyöhöni liittyen, voitte soittaa minulle puhelinnumeroon 044-258 2076 tai lähettää sähköpostia osoitteeseen joni.wallén@laurea.fi

Kiitos vastauksestanne etukäteen. Hyvää kevään odotusta!

Kunnioittaen

Joni Wallén

Siirtymätönantajakysely

Ympyröikää oikea tai mielipidettänne parhaiten vastaava vaihtoehto tai merkitkää vastauksenne sille varattuun paikkaan.

Toimipaikan profiili

1. Onko toimipaikkanne julkinen, yksityinen vai kolmannen sektorin toimija?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | Julkinen |
| 2 | Yksityinen |
| 3 | Kolmas sektori |

2. Onko toimipaikkanne rekisteröity sosiaalinen yritys?

- | | |
|---|-------|
| 1 | Kyllä |
| 2 | Ei |

3. Mikä on toimipaikkanne henkilöstömäärä? _____

4. Kuinka monta vuotta toimipaikkanne on ollut toiminnassa? _____ vuotta.

Siirtymätyö

5. Minä vuonna siirtymätyö alkoi toimipaikassanne? Vuonna _____

6. Kuinka monta eri siirtymätyöntekijää toimipaikassanne on ollut yhteensä vähintään viiden (5) kuukauden työjaksolla? _____ siirtymätyöntekijää.

7. Miten siirtymätyö yleisesti ottaen mielestänne toimii?

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | Erittäin hyvin |
| 2 | Melko hyvin |
| 3 | Kohtalaisesti |
| 4 | Melko huonosti |
| 5 | Erittäin huonosti |

8. Arvioi seuraavien osa-alueiden toimivuutta siirtymätyössä yleensä

A) Kuinka hyvin työn haastavuus vastaa siirtymätyöntekijän työkykyä?

- | | |
|---|----------------|
| 1 | Erittäin hyvin |
| 2 | Melko hyvin |

- 3 Kohtalaisesti
- 4 Melko huonosti
- 5 Erittäin huonosti

B) Kuinka riittävät siirtymäyöntekijästä saamanne taustatiedot ovat?

- 1 Erittäin riittävät
- 2 Melko riittävät
- 3 Kohtalaisen riittävät
- 4 Melko riittämättömät
- 5 Erittäin riittämättömät

C) Kuinka hyvin työsopimusjärjestelyt ovat toimineet?

- 1 Erittäin hyvin
- 2 Melko hyvin
- 3 Kohtalaisesti
- 4 Melko huonosti
- 5 Erittäin huonosti

D) Miten hyvin klubitalo on perehdyttänyt siirtymäyöntekijän työhön, jota hän teillä tekee?

- 1 Erittäin hyvin
- 2 Melko hyvin
- 3 Kohtalaisesti
- 4 Melko huonosti
- 5 Erittäin huonosti

E) Miten hyvin klubitalo on tukenut siirtymäyöntekijää työtehtävän hoidossa?

- 1 Erittäin hyvin
- 2 Melko hyvin
- 3 Kohtalaisesti
- 4 Melko huonosti
- 5 Erittäin huonosti

9. Mikä edellä arvioimistanne osa-alueista on mielestänne toiminut parhaiten?

- A Työn haastavuus siirtymäyöntekijän työkykyyn nähden
- B Siirtymäyöntekijästä saatavat taustatiedot
- C Työsopimusjärjestelyt
- D Klubitalon antama perehdytys siirtymäyöntekijälle
- E Klubitalon tuki siirtymäyöntekijälle työtehtävässä

Miksi?

10. Missä edellä arvioimistanne osa-alueista on mielestänne eniten kehitettävää?

- A Työn haastavuus siirtymäyöntekijän työkykyyn nähden
- B Siirtymäyöntekijästä saatavat taustatiedot
- C Työsopimusjärjestelyt
- D Klubitalon antama perehdytys siirtymäyöntekijälle
- E Klubitalon tuki siirtymäyöntekijälle työtetävässä

Miksi?

11. Mihin suuntaan käsityksenne mielenterveyskuntoutujien työkyvystä ovat muuttuneet siirtymäyötoiminnan aikana?

- 1 Paljon positiivisemmaksi
- 2 Hieman positiivisemmaksi
- 3 Hieman negatiivisemmaksi
- 4 Paljon negatiivisemmaksi

12. Mihin suuntaan käsityksenne mielenterveyskuntoutujista ihmisinä ovat muuttuneet siirtymäyötoiminnan aikana?

- 1 Paljon positiivisemmaksi
- 2 Hieman positiivisemmaksi
- 3 Hieman negatiivisemmaksi
- 4 Paljon negatiivisemmaksi

13. Oletteko suositelleet siirtymäyönantajaksi ryhtymistä jollekin muulle toimijalle?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Sosiaalinen yrittäminen

14. Minkä verran toimipaikassanne on kiinnostusta sosiaalista yrittämistä kohtaan?

- 1 Erittäin paljon
 2 Melko paljon
 3 Melko vähän
 4 Erittäin vähän
 5 Ei lainkaan

15. Miten hyvin tunnette sosiaalisen yrittämisen toimintaidean?

- 1 Erittäin hyvin
 2 Melko hyvin
 3 Melko huonosti
 4 Erittäin huonosti
 5 En lainkaan

16. Miten hyvin tunnette sosiaalisen yrityksen toimintatavat?

- 1 Erittäin hyvin
 2 Melko hyvin
 3 Melko huonosti
 4 Erittäin huonosti
 5 En lainkaan

17. Millainen on halukkuutenne verkostoitua seuraavien sosiaaliseen yrittämiseen liittyvien tahojen kanssa?

Toimija	Suuri	Vähäinen	Ei halua	Kuuluu jo verkostoon
VATES-säätiö				
Työ- ja elinkeinotoimisto				
Kunta (tukijana)				
Paikalliset yritykset				
Paikalliset yhdistykset				
Kansaneläkelaitos				
Työvalmennusta antavat tahot				

Kuntoutusyksiköt				
Sosiaalitoimisto				
Työhön valmennusyksiköt				

18. Mitkä seuraavista tekijöistä aiheuttavat mielestänne eniten haasteita sosiaalisessa yrittämisessä?

Voitte valita useamman kohdan.

- A Sosiaalisen yrittämiseen liittyvän lainsäädännön jäykkyys
- B Tarpeellisten tietojen saaminen sosiaalisen yrityksen perustamisesta ja toiminnasta
- C Sopivien työtehtävien löytyminen sosiaalisin perustein palkatuille
- D Tietojen saaminen erilaisten tukien hakemisesta
- E Tukien hakemiseen liittyvä byrokratia
- F Sosiaalisen yrittäjän saaman taloudellisen tuen riittävyys
- G Sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tarvitseman ohjauksen määrä
- H Verkostoituminen eri tahojen kanssa
- I Joku muu, mikä? _____

19. Mikä edellä mainitsemistanne haasteista on haastavin?

20. Kuinka tärkeänä pidätte edellä mainitsemianne haastavimman asian parantamista sosiaalisen yrityksen toiminnan kannalta?

- 1 Erittäin tärkeänä
- 2 Melko tärkeänä
- 3 Melko vähäpätöisenä
- 4 Erittäin vähäpätöisenä

21. Kuinka tärkeänä pidätte sitä, että yritykset kantavat sosiaalista vastuuta työllistämisessä?

- 1 Erittäin tärkeänä
- 2 Melko tärkeänä
- 3 Melko vähäpätöisenä
- 4 Erittäin vähäpätöisenä

22. Kuinka tärkeänä pidätte sitä, että yritys ottaa huomioon sosiaalisin perustein palkatun työntekijän tuentarpeet?

- 1 Erittäin tärkeänä
- 2 Melko tärkeänä
- 3 Melko vähäpätöisenä
- 4 Erittäin vähäpätöisenä

23. Onko yrityksen sisäinen yhteisöllisyys tärkeämpää kuin voiton maksimointi?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä

24. Onko yrityksen yhteistoiminta muiden toimijoiden kanssa tärkeämpää kuin kilpailu?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä

25. Mikä on mielestänne yrityksen tärkein tehtävä? _____

Liite 2. Suomen FH-Klubitalojen siirtymätötilastot 2010

KLUBITALOT	ST-jaksojen määrä yht.	Jakson pituus kk ka.	Tunnit /viikko ka.	Työpäivät/ viikko ka.	Tuntipakka brutto € ka.	Jakson palkkakertymä brutto €/vuosi ka.	Jaksojen palkkakertymä € yht.	Palkkauspäivät yht.	Henkilökuntajäsenen tuki / perheidrys tunnit yht.	Sosiaaliurra		
										1= kuntou- tustuki	2=muu	2=
Espoon Klubitalo	9	5,28	6,33	2,33	10,00	1427,67	12849,00	6	43,00	2	7	7 eiläie
Klubitalo Fontana	3	4,67	12,00	2,67	9,14	2105,92	6317,76	18	18,0	1	2	2 eiläie
Haminan Klubitalo												
Heikintalo	8	3,88	15,50	3,88	8,00	2261,48	18091,83	0	50,00		8	8 eiläie
Heisingin Klubitalo	24	4,18	10,88	3,33	9,05	1661,37	39672,99	24	695,14	10	14	13 eiläie, 1 etoimontuoa
Imatran Klubitalo	10	3,65	8,50	2,56	9,08	1413,92	14139,22	34	37,00		10	10 eiläie
Ilkisan Klubitalo												
Jä-Heisingin Klubitalo												
Karttulan Klubitalo	9	5,56	5,92	2,78	9,25	1920,77	17286,94	7	18,00	2	7	Eiläieoa
Karvein Klubitalo	12	3,79	9,35	2,83	9,66	1603,61	19243,30	102	88,00		12	10 Eiläie, 2 työtön
Keski-Juudenmaan Klubitalo	1	6,00	4,00	2,00	9,90	950,40	950,40	4	8,00		1	1 eiläie
Klubihuset Peajen												
Kosken Klubitalo	4	7,25	4,75	2,00	7,77	531,27	2125,08	0	10,00		4	4 eiläie
Kuopion Klubitalo	8	3,63	4,30	1,39	10,62	463,41	3707,25	6	55,50	1	7	7 eiläie
Lännen Klubitalo	13	3,95	7,96	2,54	9,80	1160,69	15088,99	4	47,00		13	12 eiläie, 1 työmankkakuvi
Limakubi Savonlinna												
Lohjan Klubitalo												
Näsinkulman Klubitalo	15	3,97	18,13	5,00	6,62	1940,77	29111,58	32	309,00	15		
Porin Klubitalo Sarastus	3	4,00	19,17	5,00	7,64	2607,79	7823,37	5	70,50	2	1	1 eiläie
Porvoon Klubitalo	14	3,43	10,39	3,14	9,62	1212,14	16899,92	25	94,50	1	13	11 eiläie, 2 illon päitäräia
Salon Klubitalo												
Savimaan Klubitalo	11	4,18	12,63	3,62	9,66	2126,27	23389,00	15	259	11		
YHTEENSÄ	144						226966,63	19	120,18	45	99	
KESKIARVOT												
15 KLUBITALON		4,19	9,99	3,02	9,09	1569,17	15131,11	19	120,18			
OSALTA												

Suomen FH-Klubitalojen verkoston siirtymätötilastot 2010

