

Inge Nieminen

SOSIAALISEN YRITYKSEN KUNTOUTUSKESKUS MENTAL
OY:N HENKILÖKUNNAN KOKEMA TYÖHYVINVOINTI

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelujen ohjauksen suuntautumisvaihtoehto
2011

SOSIAALISEN YRITYKSEN KUNTOUTUSKESKUS MENTAL OY:N
HENKILÖKUNNAN KOKEMA TYÖHYVINVOINTI

Nieminen, Inge
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Maaliskuu 2011
Ohjaaja: Sirén, Anja
Sivumäärä: 60
Liitteitä: 2

Asiasanat: sosiaalinen yritys, työyhteisö, työhyvinvointi, työkyky,

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa koko Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokema työhyvinvointi. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin henkilökunnan käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa organisaatiossa. Tutkimuksessa selvitettiin myös henkilökunnan mielipide työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista ja kehitysideoita työyhteisössä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarjota yritykselle työväline työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Samalla sen tarkoitus oli lisätä tietoutta sosiaalisen yrityksen mahdollisuuksista sosiaali- ja terveysalalla.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin työhyvinvointia, siihen vaikuttavia tekijöitä, työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla sekä sen kehittämisen mahdollisuuksia. Lisäksi viitekehyksessä tarkasteltiin sosiaalista yritystoimintaa, sen kehitystä, sosiaalista yrityksen määritelmää ja Kuntoutuskeskus Mental Oy:tä yrityksenä. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen, perinteisenä Survey-tutkimuksena ja aineisto kerättiin loka-marraskuun vaihteessa 2010. Kyselylomakkeita toimitettiin jokaiselle neljän yksikön 36 työntekijälle ja vastauksia saatiin 27, joten vastausprosentiksi muodostui 75 %.

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta 59 % piti työtään mielenkiintoisena ja innostavana sekä 52 % palkitsevana. Työntekijöistä 82 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Työyhteisön yhteistyötä piti hyvänä 81 % vastanneista. Eniten epätasa-arvoa koettiin sukupuolten välillä, 15 % henkilökunnasta. 27 % vastanneista koki joutuvansa korvaamaan toisten työkykyä omassa työyhteisössä ja työntekijöistä 15 %:n mielestä työkyvyn kuuluisikin vaikuttaa palkkaan. Työntekijöiden mielestä työhyvinvoinnin kehittämiseksi olisi lisättävä erityisesti henkilökunnan ammattitaito sekä työyhteisön vuorovaikutusta.

SOCIAL FIRM KUNTOUTUSKESKUS MENTAL LTD`S EMPLOYEES EXPERIENCE OCCUPATIONAL WELL-BEING

Nieminen, Inge
Satakunta University of Applied Sciences
Faculty of Social services and Health Care Pori
Degree Programme of Social Services Studies
March 2011
Supervisor: Sirén, Anja
Number of pages: 60
Appendices: 2

Keywords: social firm, work community, work welfare, working ability

The thesis purpose was to survey how all employees of Kuntoutuskeskus Mental Ltd experience their work welfare. Also this research defines employee's conception of social entrepreneurship and its influences employee's wellbeing in this organization. The research sorts out also employee's opinion of wellbeing developing at work community and ideas how to realize those. This thesis meaning was to provide a tool Kuntoutuskeskus Mental Ltd to develop work welfare at the organization. At the same time the thesis purpose was to add knowledge of social entrepreneurs potential on a field of a Health Care and Social Work.

Theses theoretical framework discussed work welfare, factors affecting the wellbeing, work welfare in Health care and Social work and opportunities for the development it. In addition, the reference frame of the social entrepreneurship, its development, the definition of social firm and Kuntoutuskeskus Mental Ltd as a company. The study was conducted using the quantitative research, as traditional Survey-study and the data were collected in October-November 2010. Questionnaires sent to each of the four units to 36 employees and responses were received 27, so the response rate was 75 %.

Kuntoutuskeskus Mental Ltd's employees, 59 % felt their work interesting and inspiring, as well rewarding 52 %. 82 % of employees felt that the ability to influence their work often. Working community cooperation was a good 81 % of the respondents consider. Most of inequalities between the sexes were considered, 15 % of the workers. 27 % of the respondents felt like they had to pay the others ability to work in their own workplace and employees 15 % felt that employee working ability should affect his salary. Employees think that the development of work welfare of workers should be increased, particularly vocational proficiency of workers and work community's interactions.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	7
2.1.1	Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla.....	10
2.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	11
3	SOSIAALINEN YRITYS.....	13
3.1	Sosiaalinen yritys Euroopassa.....	13
3.2	Sosiaalinen yritys Suomessa.....	15
3.3	Sosiaalinen yritys yrityksenä.....	17
3.4	Kuntoutuskeskus Mental Oy.....	19
3.4.1	Kuntoutuskeskus Mental Oy:n yksiköt.....	20
4	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTTAMINEN.....	21
4.1	Tutkimuksen lähtökohdat.....	21
4.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat.....	22
4.3	Aineiston keruu ja analyysi.....	23
4.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	26
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	27
5.1	Taustatiedot.....	27
5.2	Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokema työhyvinvointi.....	28
5.2.1	Asumispalveluyksikkö Pilvilinnan henkilökunnan kokema työhyvinvointi.....	33
5.2.2	Asumispalveluyksikkö Linnavuoren henkilökunnan kokema työhyvinvointi.....	37
5.2.3	Lastenkoti Vilpon Henkilökunnan kokema työhyvinvointi.....	42
5.3	Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työntekijöiden kokema työkyky.....	47
5.3.1	Työntekijöiden sairaslomat ja niiden koettu vaikutus työhyvinvointiin.....	49
5.4	Henkilökunnan käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen koettu vaikutus työhyvinvointiin.....	50
5.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen yksiköissä.....	52
5.5.1	Asumispalveluyksikkö Pilvilinna.....	52
5.5.2	Asumispalveluyksikkö Linnavuori.....	53
5.5.3	Lastenkoti Vilppo.....	54
6	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	55
6.1	Tutkimuksen yhteenveto.....	55
6.2	Pohdinta ja päätelmät.....	58
	LÄHTEET.....	61

LITTEET

1 JOHDANTO

Sosiaalisen yrityksen nimikettä voi Suomessa käyttää ainoastaan yritykset, jotka kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. Sosiaalinen yritys eroaa normaalista yrityksestä siinä, että henkilökunnasta on vähintään 30 % oltava tukityöllistettyjä. Kuntoutuskeskus Mental Oy on yksi merkittävimmistä sosiaalisista yrityksistä sosiaali- ja terveystalalla, joka tuottaa yksityisiä sosiaalisia asumispalveluita Pirkanmaalla vuodesta 2005 alkaen. Yrityksessä työskentelee nykyään yhteensä 36 eri alojen ammattilaista johtajien lisäksi, neljässä eri yksikössä.

Opinnäytetyön aiheena on kartoittaa henkilökunnan kokema työhyvinvointia ja sen kehittämisen tarpeet. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään henkilökunnan käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitetään myös henkilökunnan kokema työkyky ja siihen liittyen henkilökunnan sairastomien määrää ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimus on kokonaiskatsaus yrityksen koko henkilökunnan kokemasta työhyvinvoinnista. Henkilökunnan työhyvinvointia kannattaa edistää, koska hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 54.). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan työyhteisön toimivuuden ja yhteisön jäsenten työkyvyn näkökulmasta. Työn kuormittavuuden ja työntekijöiden elämänhallinnan vaikutusta työhyvinvointiin tässä tutkimuksessa ei kartoiteta.

Tutkimuksen tarkoituksena on tarjota Kuntoutuskeskus Mental Oy:lle työkalu työhyvinvoinnin kehittämiseksi, sillä yrityksessä ei ole aikaisemmin tutkittu henkilökunnan työhyvinvointia. Sosiaalisen yritystoiminnan vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu aikaisemmin hyvin vähän, joten tämä tutkimus on myös yleisemmin tutkimuksena hyödyllinen. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on tehdä sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuudet tunnetuksi sosiaali- ja terveystalalla. Sosiaalisten yritysten rekisterissä oli 20.10.2010 mennessä merkitty 154 yritystä, joista ainoastaan viisi toimi sosiaali- ja terveystalalla mukaan lukien Kuntoutuskeskus Mental Oy. Sosiaali- ja terveystalalle on kuitenkin hyvät mahdollisuudet sosiaaliselle yritykselle.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työelämän laadun ja tuottavuuden käsitteet on otettu käyttöön vasta viime aikoina, ja niihin liittyy oppiminen sekä sosiaalinen elämä. Työelämän laadun ja tuotettavuuden kehittämisen päätavoitteena on luoda työpaikoille kestävä ja kokonaisvaltainen kehitysprosessi. Kehitysprosessin on tarkoitus edetä järjestelmällisesti ja siihen kuuluu yhdessä tekemisen ajatus. Työhyvinvointi käsite on vaativampi ja kokonaisvaltaisempi, koska sen tarkoituksena on yksilöllisten riskistrategioiden ja organisaation strategioiden toimiminen yhdessä. (Anttonen & Räsänen 2009, 17.)

Työhyvinvointi käsitteenä sisältää valvontaa, turvallisuusjohtamista, työkyvyn ja terveyden edistämistä. Työhyvinvoinnin kehittäminen käsitteenä tarkoittaa kokonaisvaltaisten toimenpiteiden käyttöä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikoilla, samanaikaisesti tuottavuutta ja yrityksen menestymistä edistäen. (Anttonen & Räsänen 2009, 17–18, 30.) Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi. Työhyvinvointi perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Sen mukaan tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työntekijöiden ammattitaito ja työn hallinta. (Anttonen & Räsänen 2009, 9.)

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin yleisemmin työntekijän selviytymistä työtehtävistään. Työtehtävistä selviytymiseen vaikuttavat monet työpaikan sisäiset ja ulkoiset tekijät. Ulkoisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne. Edellä mainitut asiat ovat kuitenkin sellaisia mihin ei pysty työntekijä, eikä työyhteisö toiminnallaan työpaikalla vaikuttamaan. Päivittäiseen selviytymiseen työtehtävistä vaikuttavat työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto. Lisäksi selviytymiseen vaikuttaa työyhteisön sekä työympäristön toimivuus. Edellä mainitut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat työpaikan sisäisiä tekijöitä. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös voimakkaasti työsuhteen muoto, palkkaus ja työsopimus. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005, 3, 9.)

Työhyvinvointi ilmenee monin tavoin sekä työyhteisössä että sen yksittäisissä jäsenissä. Se tuntuu hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, työpaikan me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujumisena. Sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät ja tuottavuus lisääntyy.(Työsuojeluhallinto 2010.) Työhyvinvointi tarkoittaa parhaimmillaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen & Räsänen 2009, 30.)

Organisaatiossa työhyvinvointi koostuu työympäristön turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työyhteisön toimivuudesta ja työilmapiiristä. Työhyvinvointiin organisaatiossa vaikuttaa jokainen sen jäsen omalla toiminnallaan. Organisaation rakenteet ja varsinkin johtaminen vaikuttavat henkilökunnan työhyvinvointiin.(Alasoini 2010, 68–69.) Työ itsessään vaikuttaa lähes yhtä paljon työntekijän työhyvinvointiin kuin organisaation toimivuus (Haapakorpi & Haapola 2008, 79). Työntekijän kokema työn mielekkyys heijastuu samalla asiakastyöhön kuin työyhteisöön. Yrityksen tuottavuuden kannalta työyhteisön jäsenten työhyvinvointi on yksi laadun ja tuotettavuuden takaajista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 45.)

Organisaatiossa työhyvinvointiin vaikuttavat omalta osaltaan työntekijä itse, työyhteisön jäsenet ja työnantaja. Heidän yhteistyönsä sujuvuus ja toimivuus vaikuttavat suuresti yksilön ja yhteisön työhyvinvointiin. Henkilökunnan välinen hyvä vuorovaikutus ja ryhmädynamiikka, työtehtävien jako, tasa-arvo ja yhteisön arvostus edesauttavat työhyvinvointia organisaatiossa.(Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 49.) Työympäristön toimivuus on merkittävä asia työn sujuvuuden kannalta. Työntekijän mahdollisuudet selviytyä työtehtävistä lisääntyvät huomattavasti, kun hänelle on käytössä tarvitsemansa työvälineet ja työympäristö on tarkoitettu vastaamaan palveluiden tuottamisen vaatimuksia.(Väyrynen 2010, 59.) Henkilöstön riittävä määrä ja ammattitaito lisäävät työn terveellisyyttä sekä turvallisuutta(Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 47).

Informaation sujuva kulku ja työtehtävien selkeys lisäävät henkilökunnan turvallisuudentunnetta ja varmuutta. Samalla henkilökunnan luottamus työnantajaan ja joh-

tajiin lisääntyä. Jokaisessa organisaatiossa työyhteisö kaipaa hyvää johtajaa ohjaamaan työtänsä. Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa niin työn tehokkuuteen ja tuoksellisuuteen kuin työhyvinvoinnin edistämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 49.)

Menestyvässä organisaatiossa työhyvinvoinnin edistäminen on alusta alkaen kiinteä osa henkilöstöjohdon ja esimiesten työtä. Työyhteisön työhyvinvointia työpaikalla edistää laadukas esimiestyö, sillä esimiehet ovat työhyvinvoinnin edistämässä yhteisön edelläkävijöitä. Esimiehellä on vastuu toiminnan tavoitteet ja niiden käytännön toteutuksesta omassa yksikössä. Työn ja yrityksen tavoitteita huomioiden esimiehen on myös arvioitava henkilöstön työsuoritukset ja antaa rakentavaa palautetta. Työsuoritusten arviointi ja palautteen anto ovat palkitsemisen ja työnkehityksen edellytyksiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 53–54.)

Johtamisen oikeudenmukaisuus organisaatiossa ilmenee työyhteisön tehtävien jaossa ja menettelytavoissa. Organisaation säännöistä ja normeista paljastuu sen toiminnan taustalla vaikuttava oikeudenmukaisuus. On havaittu, että kuulluksi tuleminen, yhdenvertaisuus ja avoimuus ovat työntekijöille merkityksellisiä johtajuudessa. Esimiesten päätöksen teossa henkilöstö haluaa kuulla päätöksen teoreettiset perusteet, sekä saada mahdollisuuden korjata huonot päätökset. (Kuokkanen 2010, 55–56.) Vaikka esimiehen on auktoriteettia, johtamisessa ja päätöksenteossa on otettava huomioon käytännön työn vaatimukset ja henkilökunnan mielipiteet (Alasoini 2010, 73).

Työntekijän työhyvinvointi koostuu fyysisistä ja psyykkisistä voimavaroista sekä jaksamisesta, joita edistävät ammattitaito ja työn hallinta. Työhyvinvointi on henkilön itsensä kokema työn mielekkyys, palkitsevuus, elämänhallinta ja tuotettavuus, joten se on yksilöllistä ja vaihtelevaa. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.) Vaikuttavuus omaan työhön lisää työn mielekkyyttä ja motivoi henkilökuntaa (Haapakorpi & Haapola 2008, 82). Organisaatiossa työntekijän työhyvinvoinnin taustalla ovat työhön vaikuttavat yrityksen tavoitteet, arvot ja toimintatavat. Jos työntekijän ja yrityksen arvot ja tavoitteet eivät kohtaa, työntekijän henkinen hyvinvointi kärsii ja työ ei ole enää mielekästä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 47.)

2.1.1 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstö pitää työtään antoisana ja palkitsevana. Työssä palkitsevinta on asiakastyö ja onnistumisenkokemus. Henkilöstö kokee saavansa asiakastyöstä mielihyvää ja iloa, vaikka välillä kokevatkin riittämättömyyden tunnetta. Samalla mielenterveys- ja päihdetyössä, sosiaalipalveluissa ja vammaishuollossa kuitenkin moniongelmaiset asiakkaat koetaan myös työtä kuormittaviksi, varsinkin väkivallan uhan vuoksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25.)

Sosiaali- ja terveystuollon tärkeimpänä voimavarana pidetään henkilöstön hyvinvointia, riittävyttä ja ammattitaitoa. Työ koetaan kuitenkin usein fyysisesti raskaaksi ja vaikuttamismahdollisuudet työhönsä vähäisiksi. (Laine, Wickström, Pentti, Elövainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju, Suomala 2005, 6-7.) Osaksi vaikutusmahdollisuudet ovat sosiaali- ja terveysalalla vähäiset siksi, että työskennellään ihmisten parissa ja työ on hektistä. Työaikojen säätelymahdollisuudet lisäävät työntekijän fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla, joka on naisvaltainen ala, perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on haasteellista vaihtelevassa vuorotyössä. Työn fyysiseen kuormittavuuteen on haettu helpotusta panostamalla työvälineisiin ja työympäristön toimivuuteen. Työssä esiintyy kuitenkin vaikeita ja epämielisiä työasentoja, vaikeita nostoja ja toistuvia yksipuolisia työliikkeitä, jotka tulevat jatkossakin vaikuttamaan työn kuormittavuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 26–27.)

Sosiaali- ja terveysalalla asiakastyö on vaativaa ja kuormittavaa, joten henkilöstön työssä jaksamisen takia työhyvinvointiin on panostettava. Henkilökunnan uupuessa ei pystytä tarjoamaan laadukasta palvelua, minkä seuraukset saattavat olla kohtalokkaita, sillä kyse on ihmishengistä. Sosiaali- ja terveysalalla toimivilla on keskimäärin enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin ammatissa toimivilla keskimäärin, vaikka terveydentilaansa ja työkykyään alan henkilöstö pitää hyvänä. Varsinkin lyhyiden sairaslomien määrä on kasvussa. (Laine, ym. 2006, 6-7.)

Sosiaali- ja terveysalalla erityisesti työelämän kehittyessä on tullut esiin työn henkiseen kuormittavuuteen liittyviä haasteita. Henkiseen kuormittavuuteen työssä vaikuttavat työn määrään ja laatuun liittyvät stressi, kiire, uudet kehittämis- ja vaikutta-

mismahdollisuudet, työyhteisön ilmapiiri ja työelämän epävarmuus. Sosiaali- ja terveysalan uudistuessa henkilökunnan työmotivaation ylläpitämiseksi on tärkeää, että henkilöstö pystyy seuraamaan toiminnan kehittymistä ja ymmärtää erilaisten organisaatiomuutosten perusteita ja tavoitteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 55–56.)

Sosiaali- ja terveysalalla suurin osa yksityisistä yrityksistä on keskisuuria tai pieniä, sillä hoito pyritään pitämään kodinomaisena ja yksilöllisenä. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin tulokset osoittavat, että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on hyvät työolosuhteet. Niissä palkat ovat samalla tasolla kuin suurissa yrityksissä, ja työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja työpaikkaan kuin suurissa yrityksissä. Pienissä yrityksissä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ovat selvästi avoimempia ja luottamuksellisempia kuin suuremmissa yrityksissä. Mikrotyöpaikkojen työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja kuin muiden yritysten työntekijöillä. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Henkilöstön työhyvinvoinnista ja työsuojelusta on säädetty mm. työturvallisuuslaissa (738/2002, 562/2007), työterveydenhuoltolaissa (1383/2001, 376/2008) ja laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, 1334/2007) Työnantajan vastuulla on huolehtia työhyvinvoinnista ja työsuojelusta työpaikalla. Henkilöstön velvollisuus on kuitenkin menetellä annettujen ohjeita mukaisesti ja ilmoittaa työturvallisuuteen liittyvistä epäkohdista. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009, 65.)

Työyhteisön ja -ympäristön toimivuudesta on huolehdittava, jotta työnteon sujuvuus voidaan taata. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämäntilannetta tukevaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 54.) Työyhteisöllisten ongelmien purkaminen ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantaminen vaativat pitkäjännitteistä, asioihin syvästi pureutuvaa kehittämistyötä ja koko työyhteisön sitoutumista ja osallistumista. (Rautio 2010, 25). Kehittämistyön haasteellisuudesta johtuen työyhteisön olisi hyvä pohdita selviytymistä tukevia, motivaatiota ylläpitäviä ja jopa mielekkyyttä edistäviä toi-

mintamalleja, jotta yhteisö selviytyisi muutoksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 51–52).

Työterveydenhuolto on monissa yrityksissä ainoa työhyvinvointia kehittävä toimi, vaikka nykyisin organisaatioilla on monia mahdollisuuksia kehittää henkilökunnan työhyvinvointia. Työterveydenhuollolla on merkittävä rooli yksilön työhyvinvoinnin ylläpidossa. Työterveyshuollon tehtävänä on seurata työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja edesauttaa heidän työssä jaksamista. Työterveyshuollon tavoitteena on tarjota työntekijälle yksilöllistä toiminnan arviointia, ohjausta ja neuvontaa edesauttaakseen hänen työ- ja toimintakykyään. Lisäksi työterveyshuollon vastuulla on asiakkaan parantaminen hänen sairastaessaan ja kuntoutuksen aloittaminen. (Rautio 2010, 24–27.)

Pelkkä yksilön hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen eivät kuitenkaan riitä. Tarvitaan myös työyhteisön ja työtoiminnan kehittämistä, jotta yhteisö toimisi tehokkaammin. Työpaikalla työhyvinvointiin voidaan panostaa työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. Työyhteisön jäsenille on hyvä tarjota mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa omaan työhönsä. Sosiaali- ja terveysalalla yksi toimiva työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä keino on työnohjaus. Työnohjauksen tarkoituksena on ulkopuolisen henkilön avulla käsitellä työyhteisön ja työn ongelmakohtia. Mahdollisesti työyhteisön työhyvinvointia edistetään työpaikoilla yhteistoiminnalla työsuojelun kanssa, pohtimalla kehityskkeinoja työturvallisuutta. Yksi henkilökunnan työhyvinvointia edistävästä virkistystoiminnoista on työkykyä ylläpitävä toiminta (eli työky-toiminta), minkä avulla työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta ja ryhmädynamiikkaa pyritään ylläpitämään ja parantamaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 47–49.)

Kehityskeskustelut ovat laajasti yleistymässä työnteon arvioinnin ja kehittämisen keinona. Kehityskeskusteluissa keskeisimpiä aiheita ovat työstä selviytyminen ja henkilökunnan kokemaa työn kuormittavuus. Keskusteluissa on otettava huomioon työntekijöiden työhön kohdistuvat tavoitteet ja toiveet sekä hänen resurssinsa suhteessa työtehtävien määrään ja laatuun. Ilman käytännön mukaista ja realistista strategiaa, jossa on otetaan huomioon yrityksen reunaehdot, ei kehityskeskusteluista sinänsä ole hyötyä työyhteisölle. (Rautio 2010, 25.)

Lähiesimiesten työhön liittyvät henkilöstön ja työnantajan ristiriitaiset odotukset ja vaatimukset lisäävät heidän työn haasteellisuutta, joten esimiesten työhyvinvointiin on myös panostettava. Esimiesten työssä jaksamiseen voi panostaa tarjoamalla mahdollisuuden vertaistukeen, kehittää omaa työtänsä osallistumalla täydennyskoulutuksiin ja osallistua työnohjaukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 49.)

3 SOSIAALINEN YRITYS

3.1 Sosiaalinen yritys Euroopassa

1991 vuodesta alkaen Euroopassa on ollut sosiaalista yritystoimintaa säätelevä lainsäädäntö, jolloin Italian parlamentti hyväksyi lain sosiaalisista osuuskunnista. Laki sosiaalisista osuuskunnista identifioi kahden tyyppisiä sosiaalisia yrityksiä: sosiaali- ja terveystalouksia vähäosaisille tuottavia osuuskuntia ja työelämään integroivia osuuskuntia. (Pättiniemi 2008, 34.) Osuuskunnalla tarkoitetaan tässä yhteisöä, jonka jäsenten määrä eikä osuuspääoma ole ennalta määrätty ja jossa jokainen jäsen on tasavertainen. Yhteisön tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa. Osuuskunnan jäsenet itse käyttävät vapaasti yhteisön järjestämiä tai yhteisön tytäryhteisön tuottamia palveluita. (Karjalainen, Andersin, Kuosa, Pättiniemi, 2006, 15.)

Laissa määrätty rajoitukset ja etuudet koskevat kuitenkin enimmäkseen työelämään integroivia osuuskuntia. Italian lainsäädäntö ja sen ideologiset perustelut ovatkin olleet merkittävä lähtökohta sosiaalisista yrityksistä käydyissä keskusteluissa ja tutkimuksissa. Sosiaalisista osuuskunnista on olemassa lait myös Espanjassa, Kreikassa, Ranskassa, Portugalissa, ja Puolassa(2006). (Karjalainen ym. 2006, 16.)

EU-maissa sosiaalisista yrityksistä on säädetty lailla Italiassa (2006), Belgiassa (1995), Liettuassa (2004) ja Suomessa (2004). Saksassa on säädetty laki erittäin vaikeasti vajaakuntoisia työllistävästä yrityksistä. Isossa-Britanniassa heinäkuussa 2005 astui voimaan Community Interest Company-laki (CIC), mikä käsittelee yhteisöyri-

tyksiä. (Pättiniemi 2008, 34.) Ruotsissa 2006 alussa astui voimaan ”erityisten voitonjako- rajoituksen osakeyhtiöt” – laki. Kaikkien lakien keskeisenä tavoitteena on vaikeasti työllistettävien ryhmien, erityisesti vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen. 2000 luvun alussa suurin osa Euroopassa toimivista sosiaalisista yrityksistä oli joko osuuskuntia tai yhdistyksiä. (Karjalainen ym. 2006, 17.)

Eurooppalaisen Emergence of Social Enterprises in Europe tutkimuksen aikana eurooppalaisten yliopistojen tutkijoista sekä yksityisistä tutkijajäsenistä muodostunut EMES – tutkijaryhmä on kehittänyt sosiaalisen yrityksen määritelmän ja sen yhdeksää kriteeriä, joita käytetään Euroopan komission selvitysten ja päätöslauselmien perustana. Määritelmää ei kuitenkaan voi pitää virallisena sosiaalisen yrityksen määritelmänä. EMES- määritelmässä kriteerit on jaettu kahteen ryhmään - taloudelliseen ja sosiaaliseen - sosiaalisen yrityksen identifioimista varten. Kriteereiden avulla sosiaalinen yritys on helpompi tunnistaa muiden yritysten joukosta, julkisen sektorin toiminnasta sekä vapaaehtoistoiminnasta ja aatteellisten yhdistysten toiminnasta. (Pättiniemi 2008, 35–40.)

EMES- määritelmän mukaan jatkuva tuotteiden ja palveluiden tuotanto, itsenäisyys päätöksen teossa, merkittävä taloudellinen riskin mahdollisuus ja palkatulle työlle perustuva toiminta ovat sosiaalisen yrityksen taloudellisia tunnusmerkkejä. Sosiaalisen yrityksen sosiaalisia tunnusmerkkejä ovat taas EMES- määritelmän mukaan yrityksen pohjautuminen kansalaisryhmän aloitteeseen, pääomasijoituksen vaikuttamattomuus päätöksentekoon, osallistavaan toimintatapaan, rajattu voitonjako ja selkeästi ilmaistu tarkoitus hyödyntää lähiyhteisöä. (Karjalainen ym. 2006, 24–26.)

Pekka Pättiniemen (2008, 44–45) mukaan laajemminkin kansainvälisesti sosiaalisten yritysten määritelmät sisältävät yleensä ainakin neljä yhtenäistä asiaa. Sosiaaliset yritykset eri maissa tuottavat tuotteita/palveluita markkinoille, yleensä kuitenkin jakamatta voittojaan tai voitonjakoa on rajoitettuna. Sosiaalisen yrityksen odotetaan kansainvälisesti olevan yhteisöllinen yritysmuoto ja sen tarkoituksia ovat työpaikkojen luominen, taloudellinen voimistaminen, yhteisön hyöty tai syrjäytymisuhanalaisten kouluttaminen.

Suomessa laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) täyttää neljä kriteeriä EMES – määritelmästä, joten se on hyvin niukka laki verrattuna muihin Euroopan maiden lakeihin. Esimerkiksi Laki sosiaalisista osuuskunnista Italiassa ja Belgian sosiaalisen tarkoituksen yhtiöitä koskeva laki täyttävät kaikki yhdeksän kriteeriä, kun taas Portugalin laki integraatio yhtiöistä täyttää seitsemän kriteeriä ja Ison-Britannian Community Interest Companyä koskeva laki (CIC) viisi kriteeriä. (Pättiniemi 2008, 44-45.)

3.2 Sosiaalinen yritys Suomessa

Sosiaalinen yritys käsitteenä tuli Suomessa tutuksi Euroopan unionin Horizon-projektin myötä vuonna 1997. Silloin sosiaalisia yrityksiä pidettiin uutena vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämiskeinona. Ilmiönä sosiaalinen yritys on kuitenkin esiintynyt Suomessa 1990 luvulta lähtien, työosuuskuntina. Suomessa sosiaalisen yrityksen mallia on pyritty rakentamaan suojatyöjärjestelmän rinnalle tai sen tilalle. Sosiaalisista yrityksistä haettiin alunperin pelastusta kolmannen sektorin riittämättömäksi havaittuun työllistävyyteen 2000 luvun vaihteessa. Kolmatta sektoria voidaankin pitää sosiaalisten yritysten lähtökenttänä Suomessa. Sosiaalisten yritysten on arvioitu kehittyvän olemassa olevista toimijoista tai niitä muotoilemalla. (Karjalainen ym. 2006, 5.)

Aluksi sosiaalisen yrityksen sosiaalista perustarkoitusta pidettiin Suomessa yleisesti liiketaloudellista tarkoitusta tärkeämpänä. Social Enterprise mallin koettiin olevan toimivampi ja yhteiskunnalle hyödyllisempi kuin Social firm- mallin, varsinkin kolmannen sektorin näkökulmasta. Social enterprise- mallin yrityksinä on pidetty Suomessa yhteisötaloudellisia hankkeita, kuten esimerkiksi työkeskuksia ja työpajoja. Suurimpia eroavaisuuksia mallien välillä on, että Social enterprise- mallissa vammaiset ja vajaakuntoiset ovat asiakkaina, yrityksen hierarkia ja äänivalta eivät perustu osakkeiden omistukseen, työntekijät ja asiakkaat osallistuvat yhteisön hallintoihin ja yrityksen voitonjakoa on rajoitettu tai se ei ole sallittua. Social firm- mallissa taas vammaiset ja vajaakuntoiset ovat työsuhteessa olevia työntekijöitä ja yrityksen

toiminnallinen päämäärä on työllistäminen ja liiketaloudellinen toiminta. (Huotari 2008, 27–29.)

Vuonna 2002 Kauppa- ja työministeriön asettama työryhmä raportissaan kannatti työllistävää sosiaalisen yrityksen mallia, missä sosiaalisen yrityksen liiketaloudellinen perustarkoitus on sosiaalista perustarkoitusta nähden tärkeämpi. Kauppa- ja työministeriön asettaman työryhmän raportti valmistui 2003 ja sitä voidaan pitää tärkeänä avauksena sosiaalisten yritysten lainsäädännölle, koska se oli ensimmäinen Suomen hallituksen aloitteesta tehty selvitys sosiaalisista yrityksistä. (Huotari, 2008, 29.)

Lakiesitys sai pontta 2003 hallituksen toteuttamasta työllisyysohjelmasta, joka pyrki työttömyyden alentamiseen ja yritysten työvoiman saannin paranemiseen. 2004 vuoden alussa astui voimaan laki sosiaalisista yrityksistä, minkä jälkeen nykyisiä sosiaalisia yrityksiä alkoi syntyä Suomeen. Lakia sosiaalisista yrityksistä uudistettu sen jälkeen ja uudistettu laki tuli voimaan 1.5.2007. (Karjalainen ym. 2006, 6-7.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on kartoittanut syksyllä 2009 sosiaalisten yritysten työllistettyjen työntekijöiden määriä. Syksyllä 2009 työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamassa sosiaalisten yritysten työllistettävien työntekijöiden määrää kartoittamassa kyselyssä oli vastanneita sosiaalisia yrityksiä 168. Tutkimuksessa selvisi, että sosiaaliset yritykset työllistivät silloin 1236 henkilöä, joista pitkäaikaistyöttömiä oli 364, vajaakuntoisia 339 ja sosiaalihuoltolain mukaisia vammaisia henkilöitä 18. (Vatesäätiön www-sivut 2010.) Vuonna 2009 joulukuussa oli yhteensä 201 rekisteröitynyttä sosiaalista yritystä. Sosiaalisten yritysten rekisterissä oli 20.10.2010 mennessä merkitty 154 yritystä, joista ainoastaan viisi toimii sosiaali- ja terveysalalla mukaan lukien Kuntoutuskeskus Mental Oy. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2010.) Vertailu kertoo siitä, että 47 yritystä on poistunut tai poistettu sosiaalisten yritysten rekisteristä alle vuodessa. Voiko syynä pitää lamaa, vai vaatiiko sosiaalinen yritystoiminnan onnistuminen liiallista ponnistelua?

3.3 Sosiaalinen yritys yrityksenä

Sosiaalista yritystä voidaan pitää työttömille siirtymätyöpaikkana avoimille työmarkkinoille (Huotari 2008,16). Sosiaalisen yrityksen henkilökunnasta vähintään 30 prosenttia on oltava vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä työllistettyä, jotka oman kunnan työvoimatoimisto hyväksyy. Vajaakuntoisuuden on oltava juuri haettavaan työtehtävään liittyvä ja siitä vaaditaan lääkärin lausunto. (Karjalainen ym. 2006, 42.) Vajaakuntoiselle ja pitkäaikaistyöttömälle maksetaan alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, vaikka hänen työaikansa ja työtehtävien määrä saattaa olla pienempi (Laki 30.12.2003/1350).

Sosiaalisen yrityksen nimeä ja statusta voi kantaa Suomessa ainoastaan työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset. Sosiaalisten yritysten rekisterin avulla työ- ja elinkeinoministeriö valvoo sosiaalisia yrityksiä. (Huotari 2008, 26.) Sosiaalisten yritysten toimintaa ja rekisteröitymistä säätelee laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) ja laki julkisesta työvoimapalveluksesta (1295/2002). Sosiaalisessa yrityksessä yhdistyvät kolmannen sektorin eettiset, markkinoiden liiketaloudelliset ja hyvinvointivaltiollisen julkisen palvelutuotannon periaatteet. (Huotari 2008, 14.)

Juridisesti sosiaalista yritystä sellaisenaan ei pidetä yhtiömuotona. Sosiaalisten yritysten yritysmuotoja eikä omistuspohjaa ei kuitenkaan ole rajoitettu millään tavalla, jopa yhdistykset tai säätiöt voivat rekisteröityä sosiaalisiksi yrityksiksi. Yrityksen on ainoastaan täytettävä rekisteröinnin edellyttämät vaatimukset. Avoin yhtiö, kommandiitti yhtiö, osakeyhtiö, osuuskunta, aatteellinen yhdistys ja säätiö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa ja sillä on sitä varten pysyvä toimipaikka tai palveluksessa vähintään yksi työntekijä voivat aloittaa sosiaalisen yritystoiminnan. Sosiaalisen yrityksen toimialaan ei myöskään ole rajoitettu enempää kuin muilla yrityksillä. Sosiaalisen yrityksen statusta hakevan yrityksen kokonaisarviossa kiinnitetään huomiota toiminnan kannattavuuteen ja jatkuvuuteen, julkisen tuen osuuteen liikevaihdosta ja työllisyysmäärärahoista maksettavaan ja vastaavan muun julkisen tuen osuuteen palkkakustannuksista. Ulkomaiset yhteisöt, yritykset tai säätiöt, jotka perustavat Suomeen sivuliikkeen eivät saa sosiaalisen yrityksen statusta Suomessa. (Karjalainen, ym. 2006, 46.)

Sosiaalinen yritys saa toimintansa vakiinnuttamiseen ja työllistettyjen palkkaamiseen sekä palkkauskustannuksiin kevyemmin perustein pidemmiksi ajoiksi julkisia tukia valtiolta, kunnilta, TE-keskukselta sekä Kelalta kuin muut yritykset. Sosiaalista yritystä perustaessa on käytettävissä julkisia rahoituspalveluja, tukia ja avustuksia, kuten TE-keskuksen yritysosastojen pienille yrityksille suunnatut investointi- ja käynnistystuet, Finnveran lainat ja takaukset, starttiraha, omatoimisuusavustus ja eräät Kelan tuet. Sosiaalisille yrityksille voidaan myöntää työllisyysmäärärahoista työllistämistukea, palkkatukea (entinen yhdistelmätki) ja työllisyyspoliittista avustusta muille yrityksille kevyemmin ehdoin ja pidemmäksi aikaa. Työllistämistuella ja palkkatuella maksettavan tuen avulla kompensoidaan työllistettävän vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän muita työntekijöitä alemmaa tuottavuutta ja työpanosta. (Karjalainen ym. 2006, 33–34.)

Sosiaalinen yritys on oiva mahdollisuus harkitessa yrityksen perustamista sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaalisen yrityksen voi perustaa myös tytäryhtiöksi tai esimerkiksi kolmannen sektorin toimijan kanssa yhteisyrityksenä. Sosiaalisesti yritykseksi voi myös ryhtyä yritys, jonka toiminta on jo vakiintunut. (Karjalainen, ym. 2006, 46.) Sosiaalisen yrityksen perustamisesta ja toiminnasta saa neuvontaa seudullisista yrityspalvelupisteistä, työvoimatoimistosta, uusyrityskeskuksista, Vates-säätiöstä ja muista sosiaalisten yritysten alueellisista neuvontapisteistä sekä kuntien yrityspalvelupisteistä (Karjalainen, ym. 2006, 33).

Turun kauppakorkeakoulusta Marianna Laakso (2010) on pro gradu-työssään ”Rasittava vai rikastava työpaikka?” perehtynyt normaalikuntoisen työntekijän näkökulmasta sosiaalisen yrityksen toimivuuteen ja sen vaikuttavuuteen heidän työssä jaksamiseen. Kyselytutkimus tehtiin alkuvuonna 2006 kaikkiin rekisteröityihin sosiaaliin yrityksiin. Kyselytutkimukseen vastaus saatiin 96 normaalikuntoiselta työntekijältä 18 yrityksestä. Vastausprosentiksi arvioitiin noin 65 %. Tutkimuksessa ilmeni, että vajaa kolmasosa psyykkisesti vajaakuntoisten tai moniongelmaisten kanssa työskentelevistä normaalikuntoisista ei kokenut joutuvansa jatkuvasti paikkaamaan tuki-työllistettyjen alentunutta työkykyä. Muista normaalikuntoisista työntekijöistä, joiden työyhteisössä oli pitkäaikaistyöttömiä tai fyysisiä rajoitteita omaavia tukityöllistettyjä, 73 % ei kokenut kuormitusta.

3.4 Kuntoutuskeskus Mental Oy

Kuntoutuskeskus Mental Oy on vuonna 2005 perustettu yksityisiä sosiaalisia asumispalveluita tuottava yritys Pirkanmaalla. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n ovat perustaneet Päivi Aaltonen ja Päivi Mäenpää, joilla on takana pitkä työura psykiatrisessa sairaanhoidossa. Vuonna 2006 yritys sai Tampereen seudun Vuoden uusyrittäjäpalkinnon ja keväällä 2007 Päivi Aaltonen ja Päivi Mäenpää valittiin Valtakunnalliseksi Vuoden Uusyrittäjiksi. (Karhu & Pöyhönen 2008, 64.) Lisäksi Kuntoutuskeskus Mental Oy valittiin vuonna 2007 lokakuussa Euroopan parhaaksi sosiaalseksi yritykseksi (Vates-säätiön www-sivut 2011). Vuonna 2007 yrityksen työntekijöistä oli 42,5 % tukityöllistettyjä (Karhu & Pöyhönen 2008, 64). Tukityöllistettyjen osuus koostui oppisopimusopiskelijoista, pitkäaikaistyöttömistä ja vajaatyökykyisistä työntekijöistä.

Yritys lähti kasvuun viiden työntekijän yrityksestä Sastamalan Säivistä, missä ensin tarjottiin päihde- ja mielenterveyskuntoutujille asumispalveluja (Karhu & Pöyhönen 2008, 64). Kuntoutus oli yhteisöllistä ja työtoimintaa painottavaa. Yrityksen laajentuessa Sävin asumispalveluyksikkö siirtyi Karkkuun ja Säviin avattiin lapsi- ja nuorisokoti. Seuraavaksi avattiin asumispalveluyksikkö päihde- ja mielenterveyskuntoutujille Nokian Linnavuoreen. Vastatakseen viranomaisten vaatimukseen vuonna 2008 päihde- ja mielenterveyskuntoutajat siirrettiin uuteen asumispalveluyksikköön Pilvilinnaan Lempäälään. Sävin lapsi- ja nuorisokoti siirtyi liian pitkien ja vaikeiden etäisyyksien takia Ylöjärvelle. Nykyisellään yrityksen toiminta on vakiintunut kaikissa yksiköissä, joten nyt yritys panostaa asiakaspalvelun laatuun. Kuntoutuskeskus Mental Oy pyrkii tällä hetkellä erikoistumaan yksiköissä mahdollisimman monipuoliseen ja laadukkaaseen asiakaspalveluun syventämällä hoitotasoa. (Aaltonen 2011)

Yrityksessä on tällä hetkellä yhteensä 36 työntekijää johtajien lisäksi. Yritys ei saa tällä hetkellä minkäänlaisia tukia työllistetyistä työntekijöistä, koska edellä mainitut työntekijät ovat toimineet työtehtävissä niin kauan, etteivät ole enää oikeutettuja tukiiin. Siitä syystä Kuntoutuskeskus Mental Oy ei enää tietyllä tavalla yllä sosiaalisen yrityksen kriteereihin, kuitenkin yritys on vielä työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämässä sosiaalisten yritysten rekisterissä. Yrityksen henkilökunnan koulutustaustat

kattavat sosiaali- ja terveystalouden, humanistisen- ja kasvatustalouden, liiketalouden ja hallinnon alan sekä ravitsemus-, ja matkailualan. (Aaltonen 2011.)

Yrityksen asiakkaina ovat 14 kuntaa ympäri Suomea ja eniten palveluita ostaa Nokian kaupunki. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n tavoitteena on tarjota laadukasta yksityistä sosiaalialan asumispalvelua, kotihoitopalvelua sekä lastensuojelun laitospalvelua. (Karhu & Pöyhönen 2008, 64.) Asiakkaina asumispalveluyksiköissä ovat päihde- ja mielenterveyskuntoutujat ja lastensuojelulaitoksessa huostaan otetut lapset. Viimeksi mainitun yksikön valttina on monikulttuurisuus (Kuntoutuskeskus Mental Oy:n www sivut 2010). Palvelujen myynti perustuu kuntien ja yrityksen keskinäisiin palvelusopimuksiin. Palvelusopimukset ovat yksilöllisiä asiakkaasta riippuen. Yleensä hoitajaksojen tuetun asumisen pituudet vaihtelevat vuodesta viiteen vuoteen, joissakin tapauksissa asiakassuhde on toistaiseksi voimassa oleva. (Karhu & Pöyhönen 2008, 64.)

3.4.1 Kuntoutuskeskus Mental Oy:n yksiköt

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n pääkonttori sijaitsee Nokialla, missä hoidetaan kaikki hallinnolliset tehtävät. Yksikössä johtajien lisäksi työskentelee yksi työntekijä, joka vastaa koko yrityksen taloushallinnosta. Päivi Mäenpää vastaa palveluiden myynnistä ja markkinoinnista, joten hänen vastuulla on yhteistyö kuntien kanssa. Päivi Aaltonen on taas vastuussa henkilöstöhallinnosta ja kiinteistöasioista.

Asumispalveluyksikkö Linnavuori tarjoaa palveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Kuntoutujilla voi olla kaksois- tai monidiagnoosi. Yksikössä on toimintaa kahdessa eri kerroksessa. Toisessa kerroksessa toimii asumispalveluyksikkö ja ensimmäisessä kerroksessa on avopalveluyksikkö, missä asiakkaita ohjataan itsenäiseen asumiseen. Yksikössä on yhteensä 17 asiakaspaikkaa, joista 9 on tehostettua asumispalvelua tarvitseville ja 8 itsenäiseen asumiseen ohjaavaa avopalvelua tarvitseville asiakkaille. (Kuntoutuskeskus Mental Oy:n www sivut 2010.) Asumispalveluyksikkö Linnavuorella työskentelee yksitoista sosiaali- ja terveystalouden ammattilaista, yksi hoitoapulainen ja kiinteistöhoitaja.

Asumispalveluyksikkö Pilvilinna on vuonna 2008 Lempäälään avattu mielenterveys- ja päihdekuntoutus yksikkö. Yksikkö sijaitsi aikaisemmin Sastamalassa, Karkun kylässä. Pilvilinnan asumispalveluyksikkö on Kuntoutuskeskus Mental Oy:n suurin toiminnassa oleva yksikkö, missä asiakkaiden kuntoutuksen tarve on hyvin laaja ja moniulotteinen. Yksikkö tarjoaa palveluasumista, tehostettua palveluasumista ja tarpeenmukaista kuntoutusta mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. (Kuntoutuskeskus Mental Oy:n www sivut 2010.) Pilvilinnan asumispalveluyksikössä on neljätoista työntekijää, joista yksitoista on sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, kaksi hoitoapulaista ja yksi kiinteistön hoitajana (Aaltonen 2011).

Lastenkoti Vilppo on Kuntoutuskeskus Mental Oy:n perustama lastensuojelulaitos Ylöjärvellä. Lastenkoti on seitsemän paikkainen ja tarjoaa lapsille turvallisen ja rauhallisen ympäristön missä kasvaa ja kehittyä. Ensisijaisesti palvelu on suunnattu pitkäaikaisesti sijoitetuille alle 18-vuotiaille lapsille. Lastenkoti Vilpun yksi erityisosaaminen on työskentely maahanmuuttajien ja monikulttuuristen asiakkaiden kanssa. (Kuntoutuskeskus Mental Oy:n www sivut 2010.) Lastenkoti Vilpossa työskentelee kahdeksan työntekijää. Työntekijöillä on monipuolinen ammattitaito ja laaja työkokemus niin sosiaali- ja terveysalalta kuin humanitaariselta alalta.

4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Opintojeni aikana olen suorittanut Kuntoutuskeskus Mental Oy:n eri yksiköissä työharjoitteluja, joten yrityksen toiminta oli entuudestaan tuttu minulle. Työharjoittelujen aikana kiinnostuin sosiaalisesta yritystoiminnasta ja pohdin, miten henkilökunta suhtautuu sosiaalisessa yrityksessä työskentelyyn. Opinnäytetyön aihetta miettiessä oivalsin sen olevan hyvä aihe, sillä sosiaalista yritystoimintaa ei ole juurikaan tutkittu henkilökunnan ja työyhteisön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi sosiaalinen yritystoiminta on mielestäni hieno ratkaisu sosiaali- ja terveysalan samanaikaiseen työttömyyteen ja henkilöstövajeeseen, joten halusin tietää henkilökunnan mielipiteet sen vaikutuksesta työssä jaksamiseen.

Perehdyttyäni tarkemmin aiheeseen, kiinnostuin yhä enemmän. Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämästä sosiaalisten yritysten rekisteristä kävin tarkistamassa mitkä sosiaali- ja terveystalalla vaikuttavat sosiaaliset yritykset toimivat Pirkanmaalla. Suomesta löytyi viisi sosiaali- ja terveystalalla toimivaa sosiaalista yritystä, joista kaksi toimi Pirkanmaalla. Toinen Pirkanmaalla vaikuttavista yrityksistä toimii terveystalalla ja tarjoaa ikäihmisille liikunnallisia kuntoutuspalveluita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 14.12.2010.) Tiedostelin Kuntoutuskeskus Mental Oy:n johtajilta mahdollisuutta tehdä tutkimus yrityksessä ja onnekseni he suostuivat.

Kehittämishankkeissa, joissa henkilöstö on ulkopuolisen johdattamana lähtenyt analysoimaan omaa työtään ja siihen liittyviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä, on saatu hyviä tuloksia aikaiseksi. Varsinkin kun tulosten pohjalta organisaatioissa on laadittu suunnitelmia tilanteiden muuttamiseksi hyvinvointia tukeviksi ja toteutettu niitä. Lähtökohdista on tunnistettavissa henkilöstön muuttuminen kohteesta aktiiviseksi toimijaksi, työpaikoilla mahdollisesti syntyneisiin tilanteisiin liittyvien tekijöiden tiedostaminen ja sitä kautta työn hallinnan tunteen vahvistuminen. Toteuttamalla ulkoisesti työhyvinvointikyselyn pystytään tarjoamaan aidon vaikuttamismahdollisuuden ja sitouttamaan henkilöstö helpommin tarvittavien muutosten toteuttamiseen. (Rautio 2010, 27.)

4.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokema työhyvinvointi. Lisäksi pyrin selvittämään miten henkilökunta käsittää sosiaalisen yritystoiminnan heidän yrityksessä ja miten he kokevat sosiaalisen yritystoiminnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimustuloksia Kuntoutuskeskus Mental Oy pystyy hyödyntämään työhyvinvoinnin parantamiseksi järjestettävissä kehityskeskusteluissa, jotka aloitettiin marraskuussa 2010. Anonyyminä yrityksen ulkopuoliselle tutkimuksen suorittajalle kyselyyn vastaaminen helpottaa ongelma-kohtien esiin tuomista ja lisää avoimuutta. Kyselyyn vastaaminen oli erinomainen alustus kehityskeskusteluille, koska henkilökunta sai pohtia työhyvinvointiaan ennen kehityskeskustelujen alkamista.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan työhyvinvointia työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksessa ei perehdytä varsinaisen asiakastyön kuormittavuuden, eikä työntekijän yleisen elämönhallinnan vaikutukseen työhyvinvointiin. Tutkimuksessa keskitytään työyhteisön ja – ympäristön toimivuuden sekä työntekijän koetun työkyvyn vaikutusta työyhteisön ja yksilön työhyvinvointiin. Työn vaikutusta työhyvinvointiin kartoitetaan yleisesti työn mielekkyyden ja palkitsevuuden näkökulmasta.

Tutkimuksessa pyritään saamaan vastaukset seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Minkälaisena Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta kokee organisaation, yksiköittäin työyhteisöjen ja työntekijän oman yksilöllisen työhyvinvoinnin?
- Minkälainen on Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työntekijöiden kokema työkyky?
- Mitä kehitettävää Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työhyvinvoinnissa on henkilökunnan mielestä ja millaisia kehitysideoita työntekijöillä on?
- Mitä mieltä Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta on sosiaalisesta yritystoiminnasta ja miten he kokevat sen vaikuttavan heidän työhyvinvointiin?

4.3 Aineiston keruu ja analyysi

Kesäkuun alussa 2010 otin yhteyttä Kuntoutuskeskus Mental Oy:n johtoon ja tiedostelin mahdollisuuttani toteuttaa opinnäytetyöni heidän yrityksessään. Kesän ajan keräsin tietoa tutkimusmenetelmistä, sosiaalisesta yritystoiminnasta ja työhyvinvoinnista. Tutkimustyypiksi valittiin Survey-tutkimus ja tarvittava aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Henkilökunta toimii neljässä eri yksikössä ja kolmessa vuorossa, joten oli järkevintä tehokkuuden ja ajan puutteen vuoksi toteuttaa aineiston keruu kyselyn avulla. Mielestäni kyselyn avulla henkilökunta pysyy myös helpommin anonyyminä ja vastaaminen on heille helpompaa. Lisäksi vastaamista helpotettiin käyttämällä viisiasteista käyttämällä valmiita vastausvaihtoehtoja.

Kvantitatiivisella tutkimuksella usein tarkoitetaan perinteistä Survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa tyypillisesti kerätään tietoa kyselylomakkeiden tai strukturoitujen haastattelujen avulla. Aineisto kerätään täsmälleen samalla tavalla jokaiselta vastaajalta eli standardoidussa muodossa. Tietyistä ihmisjoukoista voidaan muodostaa otanta, valitsemalla joko satunnaisesti tai tietoisesti vastaajat tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2006, 125, 182.) Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan muodostettu otantaa, vaan tutkimukseen osallistui koko Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta.

Kyselytutkimuksen etuja ovat muun muassa se, että kyselyn avulla saadaan kerättyä laaja ja monipuolinen tutkimusaineisto. Samalla kertaa voidaan kysyä useita asioita monelta eri ihmiseltä lyhyessä ajassa. Huolellisesti ja tarkkaan laadittu kyselylomake on helppo käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tuloksia tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2006, 184). Tutkijan valitsema tiedonkeruumenetelmä riippuu tutkimuksen tavoitteista, käytettävästä ajasta ja budjetista (Heikkilä 2005, 19).

Kyselylomakkeissa voidaan käyttää avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Asteikon päässä on usein vaihtoehdot *täysin samaa mieltä* ja *täysin eri mieltä*. Vastaajan tehtävänä on valita niistä parhaiten omaa mielipidettä kuvaava väittämä. (Hirsjärvi ym. 2006, 189.) Tässä tutkimuksessa on käytetty kyselylomakkeessa monipuolisesti kaikkia edellä mainittuja kysymysmuotoja. Henkilökunnan kokema työhyvinvointia kartoitettiin Likertin asteikon mukaisia vastausvaihtoehtoja käyttäen. (Liite 2.)

Asteikkokysymyksissä oli 3-7 väittämää tai kysymystä aiheeseen liittyen. Likerti asteikkokysymyksissä käytettiin myös vaihtoehtoa ”*en osaa sanoa*”, koska vastaajalla ei välttämättä ole tietoa kyseisestä väitteestä. Lisäksi haluttiin tarjota vastaajalle mahdollisuus olla ottamatta kantaa väitteisiin. Tasa-arvoon ja työn kehittämiseen liittyen oli asteikkokysymysten jatkona avoin kysymys, johon vastaaja sai kirjoittaa sanallisesti mielipiteensä. (Liite 2.)

Taustatietoja esittämissä kysymyksissä kysyttiin sukupuolen ja iän lisäksi työkokemusta, koulutusta ja työskentelyä Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä. Kysymyksen 9 väittämät koskivat työn mielekkyyttä ja kysymykset 10–11 työhön vaikuttamismahdollisuuksia. Kysymyksessä 12 tiedosteltiin vastaajan saamaa palautetta työstään,

lisäksi johtajuuteen liittyviä kohtia oli kysymyksessä 15. Työyhteisön toimivuutta ja sen jäsenten tasa-arvoa käsiteltiin kysymyksissä 13–14. Työyhteisön kehittämisen tarvetta ja kehitysideoita käsiteltiin kysymyksissä ja 24–25. Yksilön kokemaa työkykyä selviteltiin kysymysten 16 ja 20–21 avulla. Kysymykset 17–19 liittyivät sairaslomiin ja niiden vaikutuksiin niin yksilöön kuin työyhteisöön. Sosiaaliseen yritystoimintaan ja sen kokemiseen työyhteisössä liittyivät väittämät kysymyksissä 22 ja 23. (Liite 2.)

Sairaslomien ja oman työni viivästymisen takia, aineistoin keruu toteutettiin vasta lokakuun ja marraskuun vaihteessa 2010. Sain lokakuun alussa yrityksen johtajilta luvan toimittaa kyselylomakkeet yksikköihin, minkä jälkeen pääsin aloittamaan aineiston keruun toteuttamisen esivalmisteluja. Sovimme opinnäytetyön yhteyshenkilön kanssa, että minä toimitan kyselylomakkeet yksikköihin.

Kyselylomakkeen liitteenä toimitin saatekirjeen, jossa oli tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta sekä kyselyyn vastaamisesta (Liite 1). Saatekirjeen tarkoituksena oli kannustaa työntekijöitä osallistumaan kyselyyn. Lisäksi motivoidakseni henkilökuntaa vastaamaan kyselyyn toteutin tutkimuksen yhteydessä arvonnin, mistä oli mahdollisuus voittaa kaksi vapaalippua elokuvateatteriin. Jokaisen vastaajan arvontanumero oli kiinnitetty kyselylomakkeen viimeiselle sivulle, toisen numeron he saivat itselleen ja toinen jäi minulle. Arvontanumerot leikkasin irti kyselylomakkeista ennen arvonnin toteuttamista, jotta vastaaja pysyy varmasti anonyyminä.

Minä otin yhteyttä kaikkien Kuntoutuskeskus Mental Oy:n yksiköiden lähiesimiehiin, kerroin tutkimuksestani ja tiedostelin mahdollisuutta toimittaa kyselylomakkeet ja palautuslaatikot yksikköihin. Lopulta kysely toteutettiin 22.10.2010–12.11.2010 välisenä aikana ja vastausaika oli kolme viikkoa. Kyselylomakkeet saatekirjeineen ja palautuslaatikot toimitin yksikköihin ja täytetyt lomakkeet noudin itse. Viikkoa ennen aineiston keruun päättymistä, pyysin vielä yksiköiden esimiehiä muistuttamaan henkilöstöä kyselyyn vastaamisesta viikkopalaverissa. Kyselylomakkeita toimitettiin yksikköihin yhteensä 36 kappaletta ja kyselylomakkeita palautettiin 27, joten vastausprosentiksi muodostui 75 %.

Havaintomatriisi muodostettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Havaintomatriisi siirrettiin Tixel tilastointiohjelmaan taulukoiden ja kuvioden muodostamiseksi. Kyselylomakkeessa mielipideasteikko oli viisi asteinen, aineiston analysointivaiheessa asteikko muutettiin kuitenkin kolme asteiseksi aineiston pienuudesta johtuen. Saatuja tuloksia kuvailtiin sanallisesti ja havainnollistettiin niin taulukoilla kuin myös kuviolla. Avoimien kysymysten tulokset kirjattiin erilliselle asiakirjalle käsittelyä varten ja niitä käytettiin tutkimustulosten havainnollistamisessa.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata käsitteillä reliabiliteetti ja validiteetti. Yhdessä niiden avulla pystytään mittaamaan mittarin kokonaisluotettavuutta. Mittauksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttavat myös aineistosta johtuvat virheet. (Tuomi 2008, 149–150.) Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Toteuttaessa uudelleen tutkimuksen, tulokset on pystyttävä toistamaan samanlaisina (Heikkilä 2005, 30). Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, että käytetyllä mittarilla tai tutkimusmenetelmällä pystytään mittaamaan juuri tarkoitettuja asioita (Hirsjärvi ym. 2006, 216). Validiteettiin vaikuttaa kysymysten onnistuneisuus, eli vastaako ne haluttuun tutkimusongelmaan (Tuomi 2008, 150).

Opinnäytetyön luotettavuutta pyrittiin parantamaan lukemalla työhyvinvointia ja sosiaalista yritystoimintaa käsittelevää kirjallisuutta ja valitsemalla lähdeaineistoksi viimeisimmän tietämyksen mukaista tietoa. Lisäksi selvitettiin Kuntoutuskeskus Mental Oy:n yrityksen taustatiedot. Perehtymällä aikaisempiin työhyvinvointitutkimuksiin tarkasteltiin keinoja saada vastaukset tutkimusongelmiin. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys, tutkimusongelma ja tarkoitus ohjasivat kyselylomakkeen tekoa. Kyselylomake pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeään muotoon ja kysymyksiin annettiin vastausohjeet, jotta väärinkäsitykset pystyttiin minimoimaan.

Tutkimustulokset kertovat Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokemasta työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää eikä rinnastaa toiseen sosiaali- ja terveystieteiden yritykseen eikä toiseen sosiaaliseen yritykseen. Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuivat koko Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilöstö, lukuun

ottamatta yrityksen johtajia Päivi Aaltosta ja Päivi Mäenpäättä. Kyseessä ei ollut otanta, vaan työtehtävästä ja yksiköstä riippumatta jokaiselle työntekijälle annettiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Vastausprosentiksi tuli 75 %, joten aineisto määritellään luotettavaksi ja riittäväksi (Heikkilä 2005, 43). Vastauksia saatiin myös tasaisesti kaikista yksiköistä.

Yksiköittäin vastauksia saatiin Ylöjärven Vilpasta 7, Linnavuoren palveluasumisyksiköstä 9, Pilvilinnan asumispalveluyksiköstä 10 ja Nokian yksiköstä 1 vastaus (Taulukko 1). Nokian yksikössä työskentelevä henkilö on liiketalouden ja hallinnon alan ammattilainen ja tekee itsenäistä työtä taloustoimistossa. Aineiston analyysissä hänen kyselyn vastauksiaan käytettiin ainoastaan yleisesti Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokemaa työhyvinvointia ja sosiaalisen yritystoiminnan vaikutuksia kartoittaessa.

Taulukko 1. Vastausprosentti yksiköittäin (N=27)

Yksikkö	Henkilökunta	Vastaukset	Vastausprosentti
Nokia	1	1	100 %
Linnavuori	13	9	69 %
Pilvilinna	14	10	71 %
Vilppo	8	7	87 %
Yhteensä:	36	27	75 %

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista 27 työntekijästä 19 on naisia ja 8 miehiä. Iältään vastaajat ovat suhteellisen nuoria, sillä kyselyyn vastanneista 74 % on alle 45 vuotiaita. 11 % vastanneista on alle 25 -vuotiaita ja ainoastaan 7 % vastanneista on yli 55 -vuotiaita. Työkokemusta on vastanneista 44 %:lla yli viisi vuotta ja 33 %:lla yli 15 vuotta. Vas-

tanneista 63 % on työskennellyt Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä yli kolme vuotta, heistä 6 henkilöä on ollut yrityksen palvelussa vuodesta 2005 alkaen. (Taulukko 2.)

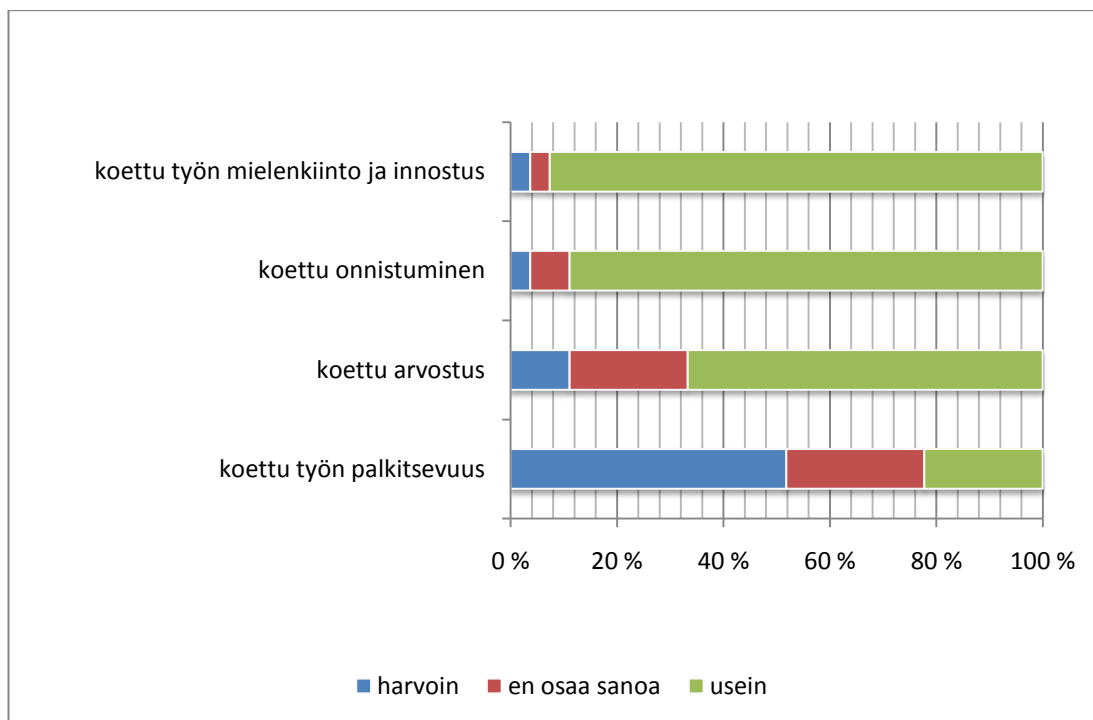
Taulukko 2. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan työkokemus (N=27)

Työkokemus vuosina,	Lkm	%
alle 5 vuotta	6	22
5- 15 vuotta	12	44
yli 15 vuotta	9	33
josta Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä	Lkm	%
alle 1 vuotta	5	19
1-2 vuotta	5	19
3-4 vuotta	11	41
yli 5 vuotta	6	22
Yhteensä:	27	100

Vastanneista 89 % on sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisia. Loput 11 %:a ovat matkailu-, ravitsemus- ja talousalan ammattilainen, humanistisen- ja kasvatustalouden ammattilainen on yksi liiketalouden ja hallinnon alan ammattilainen. Yksi kyselyyn osallistujista oli jättänyt kertomatta koulutusasteen, joten 26 vastaajasta 50 % on opiskellut ammattikoulussa ja 31 % on suorittanut opistoasteen koulutuksen. Korkeakoulututkinto on 19 % vastaajista, joista yksi oli opiskellut yliopistossa ja neljä ammattikorkeakoulussa. Hoitoapulaisista vastasi ainoastaan yksi ja kiinteistöhuollon työntekijöiltä ei saatu yhtään vastausta.

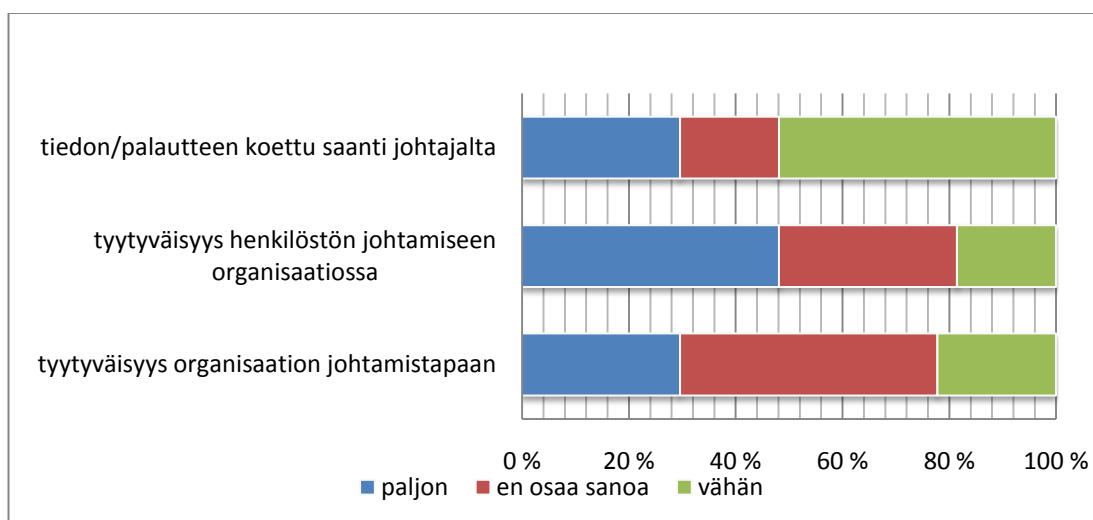
5.2 Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokema työhyvinvointi

Työtään pitää mielenkiintoisena ja innostavana usein 92 % vastanneista. Työssään onnistumisenkokemuksia saa usein 89 % vastanneista työntekijöistä. 67 % kokee, että heitä arvostetaan työntekijänä työyhteisössä usein. 11 % vastanneista, jotka kokiivat heidän työnsä arvostusta harvoin, on naisia. 52 % vastanneista koki, että heidän työpaikallaan palkitaan työnsä hyvin tehneitä harvoin. Ainoastaan 22 % vastanneista pitää työtä usein palkitsevana. (Kuvio 1.)

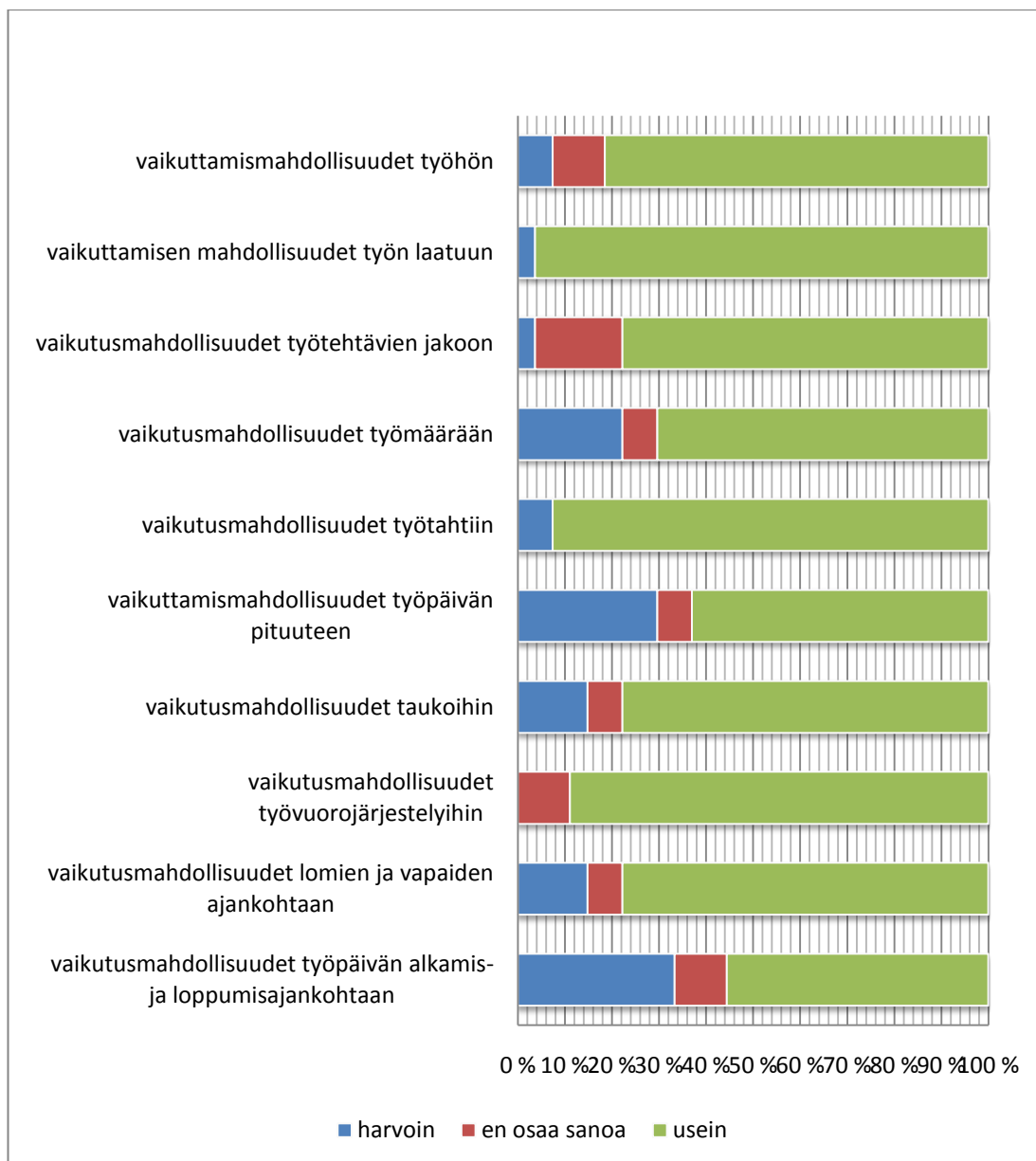


Kuvio 1. Henkilökunnan koettu työn mielekkyys (N=27)

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n organisaation johtamistapaan on tyytyväisiä 30 % vastanneista. Tyytymättömiä organisaation johtamistapaan on taas 22 % työntekijöistä. 48 % vastasi, ettei osaa sanoa mielipidettään organisaation johtotavasta. Henkilöstön johtotapaan organisaatiossa on tyytyväisiä 48 %. Henkilöstön johtamiseen on harvoin tyytyväisiä 19 % vastanneista. 52 % vastanneista kokee saavansa melko vähän tai ei juuri lainkaan tietoa tai palautetta johtajilta. Jonkin verran palautetta johtajilta kokee saavansa vastaajista 30 %. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Tyytyväisyys organisaation johtamiseen (N=27)



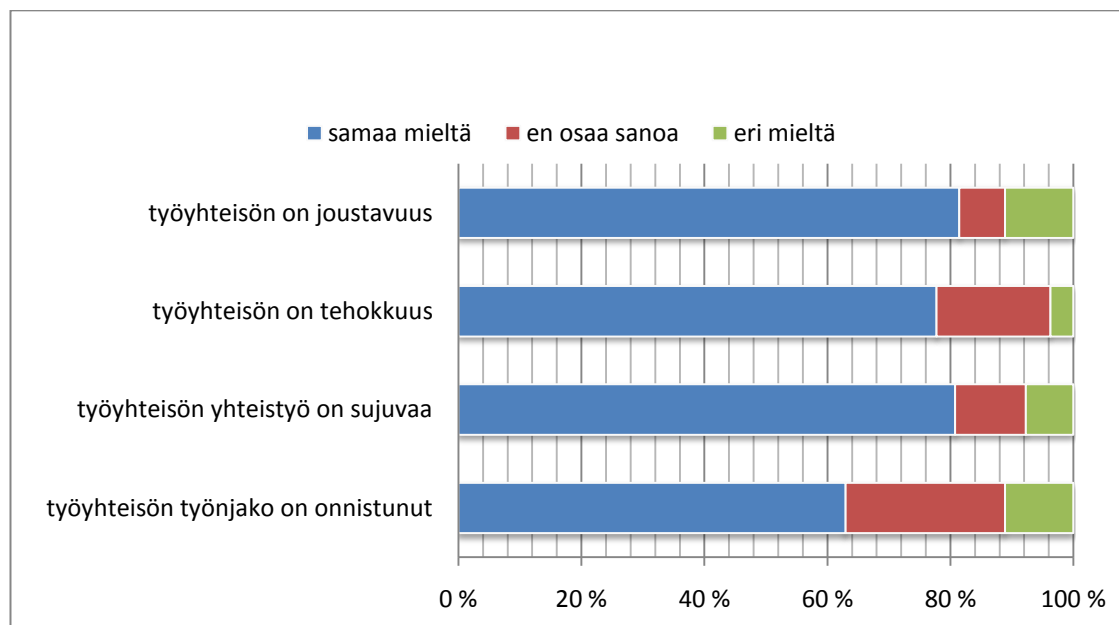
Kuvio 3. Henkilökunnan koetut vaikuttamisen mahdollisuudet työhön (N=27)

Yleisesti työntekijöistä 81 % kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Työn laatuun kokee pystyvänsä vaikuttamaan usein 96 % työntekijöistä. 78 % vastanneista pystyy mielestään vaikuttamaan työtehtävien jakoon paljon. Myös työtahtiin kokee voivansa vaikuttaa usein 95 %. Kuitenkin 22 % vastanneista kokee vaikutusmahdollisuutensa työn määrään vähäisiksi. Ainoastaan 33 % mielestä työpäivän pituuteen vaikuttamisen mahdollisuudet ovat vähäiset ja 15 % mielestä taukoihin vaikuttamismahdollisuudet ovat vähäiset. 89 % vastanneista kokee pystyvänsä vaikuttamaan työvuoroihinsa. Lomien ja vapaiden ajankohtaan vastanneista vain 15 % pitää vaikuttamismahdollisuuksiaan vähäisinä. (Kuvio 3.) Kaikista vastanneista vaikutusmahdoli-

suuksia työhön yleisesti piti vähäisinä naisista 11 %, miehistä kukaan ei pitänyt vaikutusmahdollisuuksia työhön yleisesti vähäisinä (Taulukko 3).

Taulukko 3. Henkilökunnan kokemus vaikuttamismahdollisuuksistaan yleisesti työhön sukupuolen mukaan (%)

Sukupuoli	vaikuttamismahdollisuudet työhön				
	<i>harvoin</i>	<i>en osaa sanoa</i>	<i>usein</i>	<i>yhteensä</i>	<i>N</i>
mies	0	25	75	100 %	8
nainen	11	5	84	100 %	19



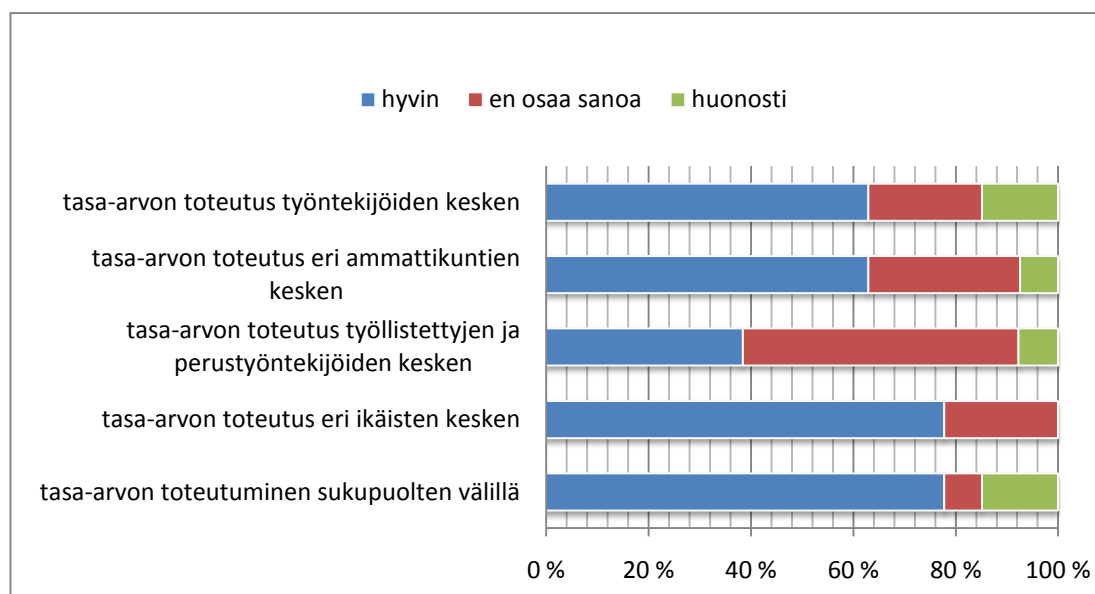
Kuvio 4. Koettu työyhteisö (N=27)

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta 78 % pitää työyhteisöä tehokkaana. Vastanneista 82 % pitää työyhteisöä joustavana ja 11 % kokee, ettei työyhteisö ole joustava. Työntekijöistä 81 % pitää työyhteisön yhteistyötä sujuvana. Työyhteisössä työnjakoa 63 % arvioi onnistuneeksi ja ainoastaan 11 % pitää työnjakoa huonona. (Kuvio 4.) Miehistä jokainen pitää työyhteisöä tehokkaana, kun taas naisista työyhteisöä pitää tehokkaana 68 %. Naisista 16 % ei pidä työyhteisöä joustavana, eli kaikista vastanneista 11 %. Kaikkien miesten mielestä työyhteisö on tehokas, joustava ja yhteistyö työyhteisön kesken sujuu hyvin. (Taulukko 4).

Taulukko 4. Henkilökunnasta työyhteisöä toimivana pitävät sukupuolien mukaan (%)

Työyhteisön toimivuuden osa-alueet	mies	nainen	Yhteensä
työyhteisön on joustavuus	100	74	81
työyhteisön on tehokkuus	100	68	78
työyhteisön yhteistyö on sujuvaa	100	72	81
työyhteisön työnjako on onnistunut	87	52	63

Yleisesti vastaajista 63 % on sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu hyvin työntekijöiden kesken työyhteisöissä. Tasa-arvoa pidetään huonona eri ammattikuntien kesken 7 %, tukityöllistettyjen ja perustyöntekijöiden kesken 8 %. Sukupuolten välistä epätasa-arvoa työyhteisössä koki 15 % vastanneista. Eri-ikäisten työntekijöiden välillä ei koettu laisinkaan epätasa-arvoa. (Kuvio 9.)



Kuvio 5. Koettu tasa-arvo työpaikalla (N=27)

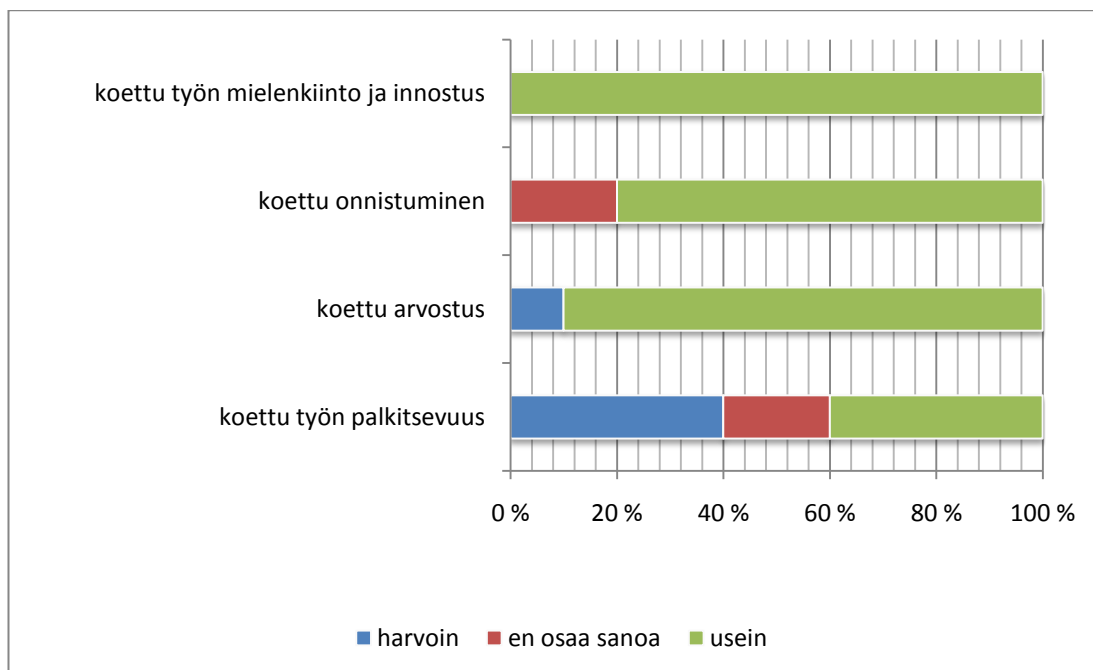
Ikäryhmissä eniten tasa-arvo toteutuu työntekijöiden kesken yli 55 vuotiaiden mielestä. 44–55 vuotiaista 40 % kokee että tasa-arvo toteutuu huonosti työntekijöiden kesken. (Kuvio 5.) Tasa-arvon toteutumista työntekijöiden kesken työyhteisöissä pitää parempana miehet (Taulukko 5).

Taulukko 5. Henkilökunnan mielipide tasa-arvon toteutuksesta ikäryhmittäin (%)

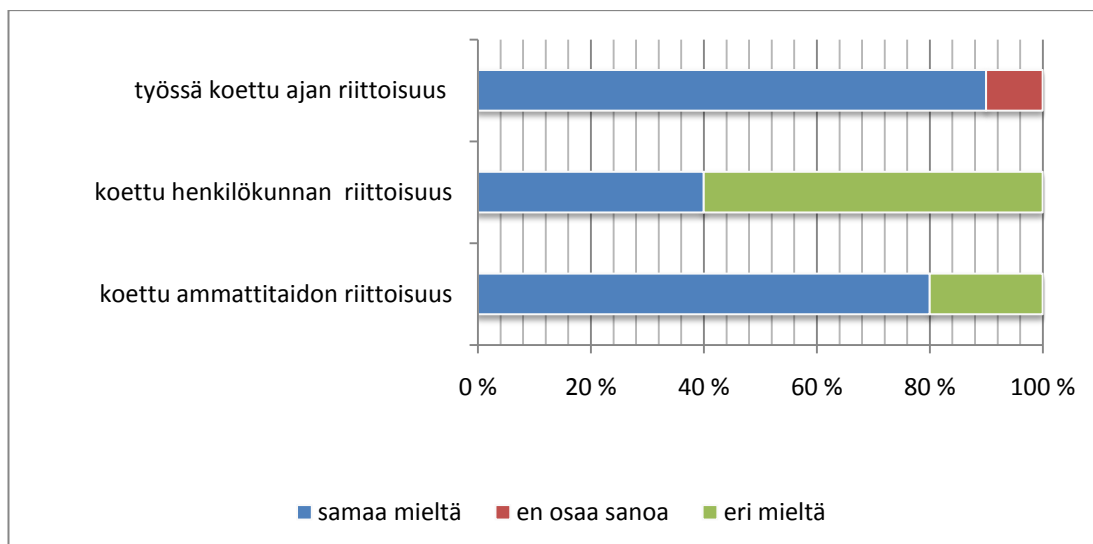
Henkilökunnan ikä	Tasa-arvon toteutuminen työntekijöiden kesken			Yhteensä	N
	hyvin	en osaa sa- noa	huonosti		
alle 35v	75	25	0	100	8
35-44v	58	25	17	100	12
45-55v	40	20	40	100	5
yli 55v	100	0	0	100	2
Yhteensä	63	22	15	100	27

5.2.1 Asumispalveluyksikkö Pilvilinnan henkilökunnan kokema työhyvinvointi

Pilvilinna henkilökunnasta jokainen kokee työnsä olevan mielenkiintoinen ja innottava. 40 % vastanneista pitää myös työtään palkitsevana. 89 % kokee että heidän työtään arvostetaan. (Kuvio 6.) Aikaa suoriutua työtehtävistä on riittävästi 90 % mielestä. 60 % vastanneista on sitä mieltä, että yksikön henkilökunnan määrää saisi lisätä ja 40 % mielestä henkilökunnan määrä on riittävä työtehtävien suorittamiseksi. Työyhteisön ammatillista pätevyyttä pitää riittävänä 80 % vastanneista. (Kuvio 7.)

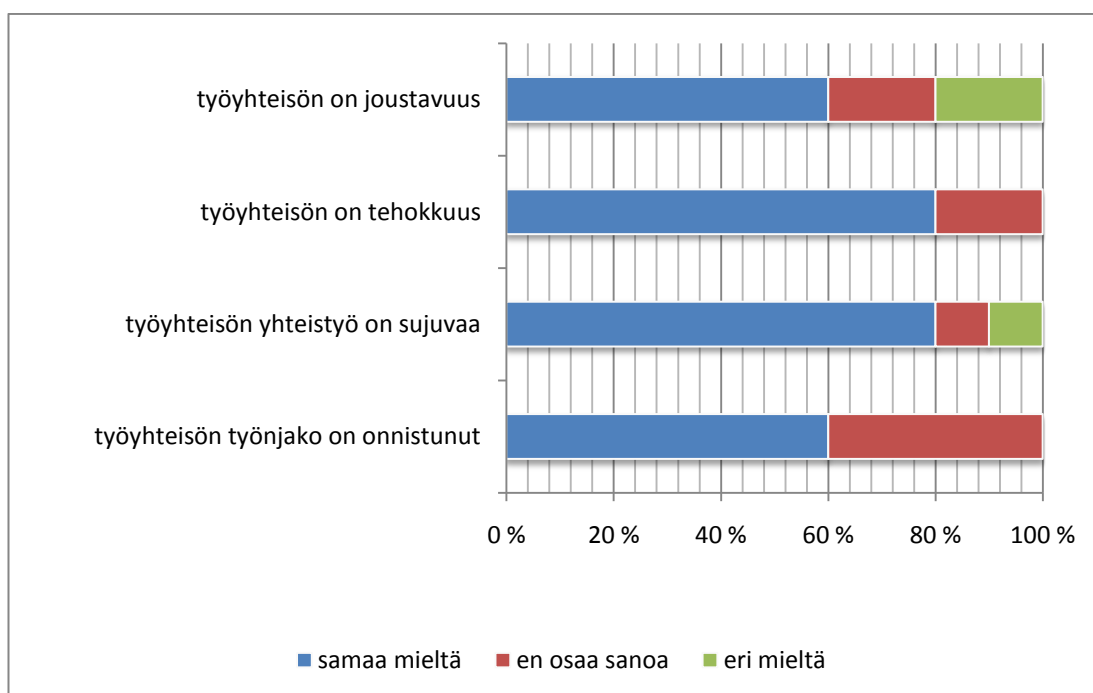


Kuvio 6. Pilvilinnan henkilökunnan kokema työ (N=10)

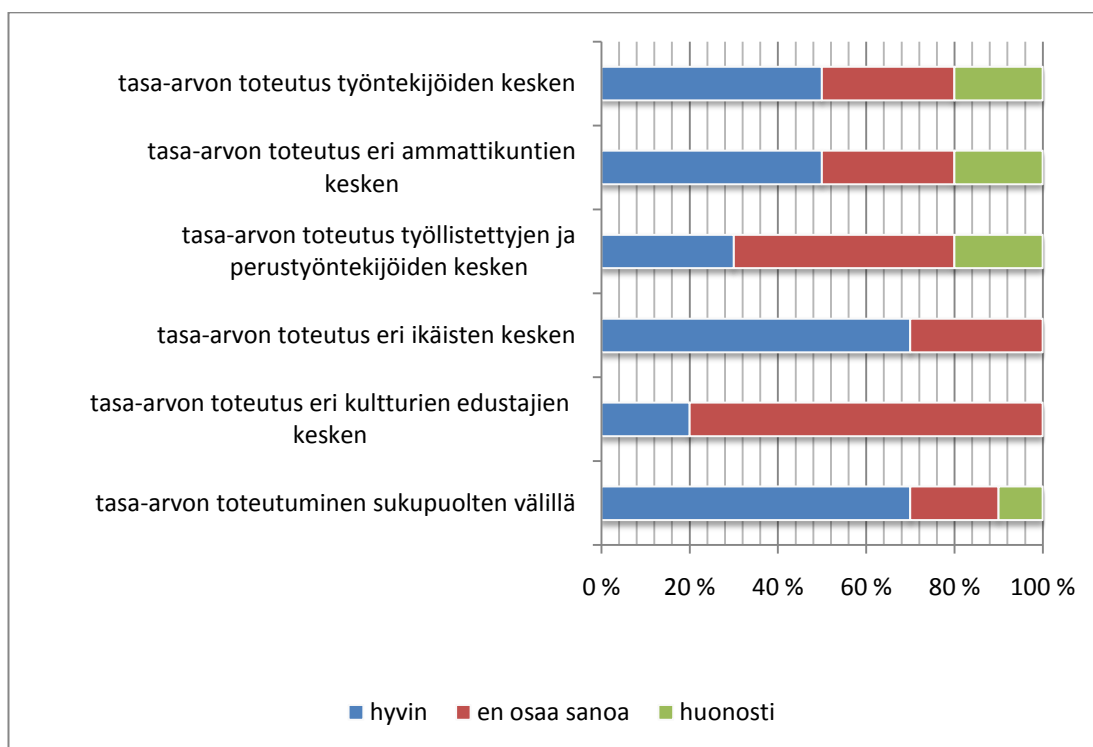


Kuvio 7. Pilvilinnan henkilökunnan kokema resurssien riittävyys työn tekoon (N=10)

Kyselyyn osallistujista 90 % piti työyhteisön yhteistyötä sujuvana. Työyhteisöä pitää tehokkaana 80 %:a vastanneista. 60 % vastanneista pitää työyhteisöä joustavana, kun samalla 20 % vastanneista ei pidä sitä joustavana. Työnjako työyhteisössä onnistuu hyvin 60 %:n mielestä. 40 % vastanneista ei osannut sanoa mielipidettään työnjaon onnistumisesta. 90 % kokee saavansa tietoa ja palautetta työtovereilta. Muilta työyhteisön jäseniltä kokee saavansa tukea jokainen henkilökunnan jäsen. 90 % kokee että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä. (Kuvio 8.)



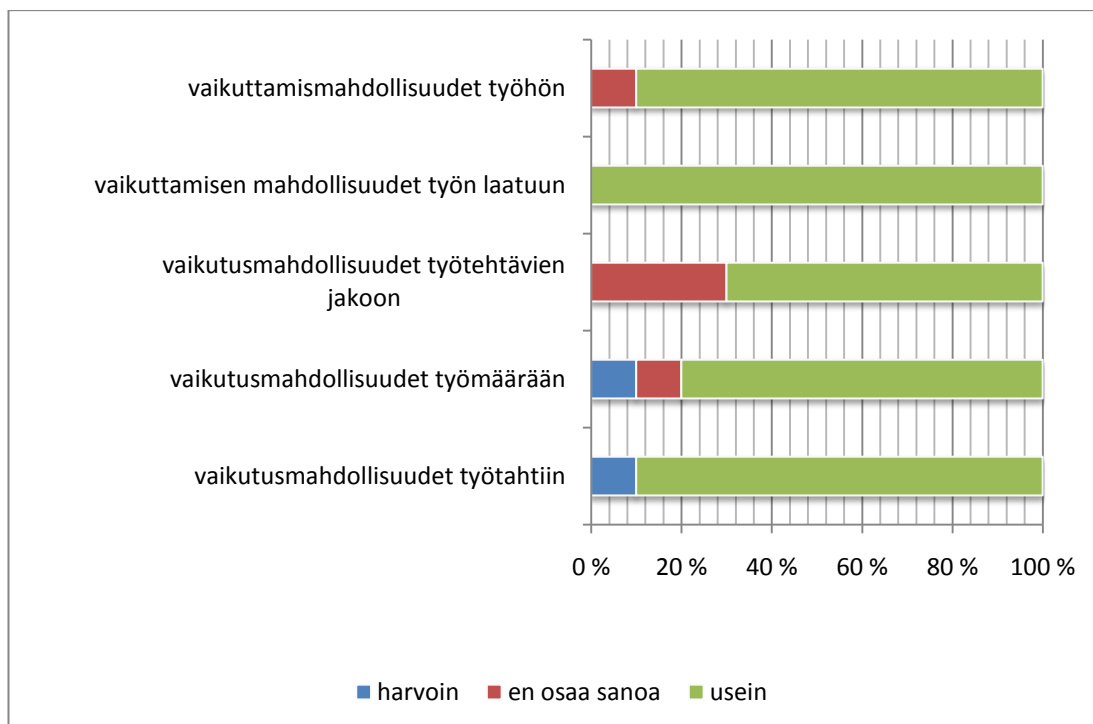
Kuvio 8. Pilvilinnan yksikön henkilökunnan kokemus työyhteisöstään (N=10)



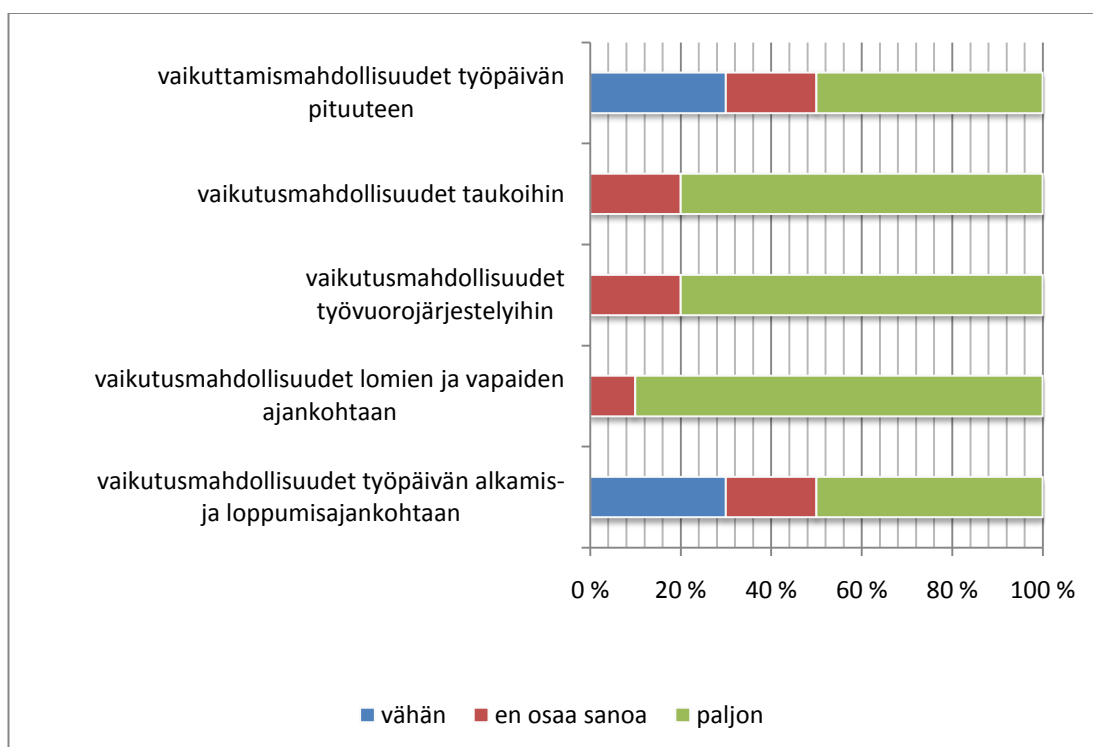
Kuvio 9. Henkilökunnan kokema tasa-arvon toteutumisesta työyhteisössä (N=10)

Työntekijöistä 50 % kokee tasa-arvon toteutuvan työntekijöiden kesken hyvin. Ainoastaan kahden työntekijän mielestä tasa-arvo työntekijöiden kesken on huono. Sukupuolten välistä tasa-arvoa pitää hyvänä 70 % vastanneista. Eri-ikäisten työntekijöiden välillä ei myöskään koeta tasa-arvossa olevan minkäänlaista heikentävää tekijää. Ainoastaan 20 % vastanneista kokee epätasa-arvoa eri ammattikuntien välissä. (Kuvio 9.)

Työtahtiin uskoo pystyvänsä vaikuttamaan usein 80 % työntekijöistä. 70 % pystyy vaikuttamaan omasta mielestään työtehtävien jakoon työyhteisössä (Kuvio 10). 90 % kokee voivansa vaikuttaa lomiansa ja vapaapäiviensä ajankohtaan, 80 % voi omasta mielestään vaikuttaa omiin työvuoroihin ja 80 % uskoo voivansa vaikuttaa usein taukojen ajankohtaan (Kuvio 11).

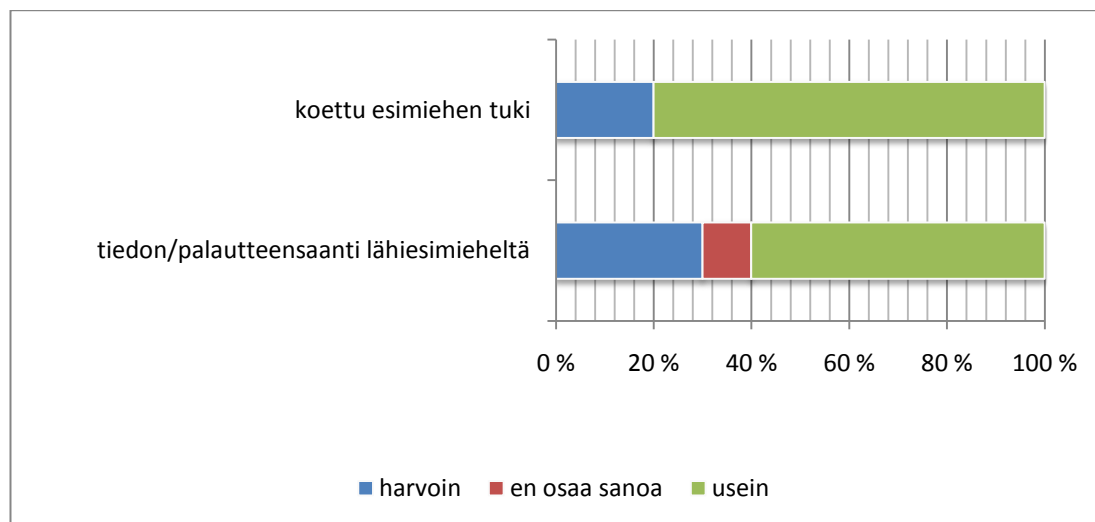


Kuvio 10. Pilvilinnan henkilökunnan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet (N=10)



Kuvio 11. Pilvilinnan henkilökunnan kokemus vaikuttamismahdollisuuksista työaikoihin (N=10)

Lähiesimieheltä palautetta ja tietoa kokee saavan 60 %. Työyksikön johtamistapaan tyytyväisiä on 60 % vastanneista. On myös huomattava että, esimieheltään tukea kokee saavan usein 80 % vastanneista. (Kuvio 12.) 60 % työntekijöistä on myös tyytyväisiä yksikön esimiestyöhön (Taulukko 6).



Kuvio 12. Pilvilinnan henkilökunnan kokemus tuen ja palautteen saannista yksikön esimieheltä (N=10)

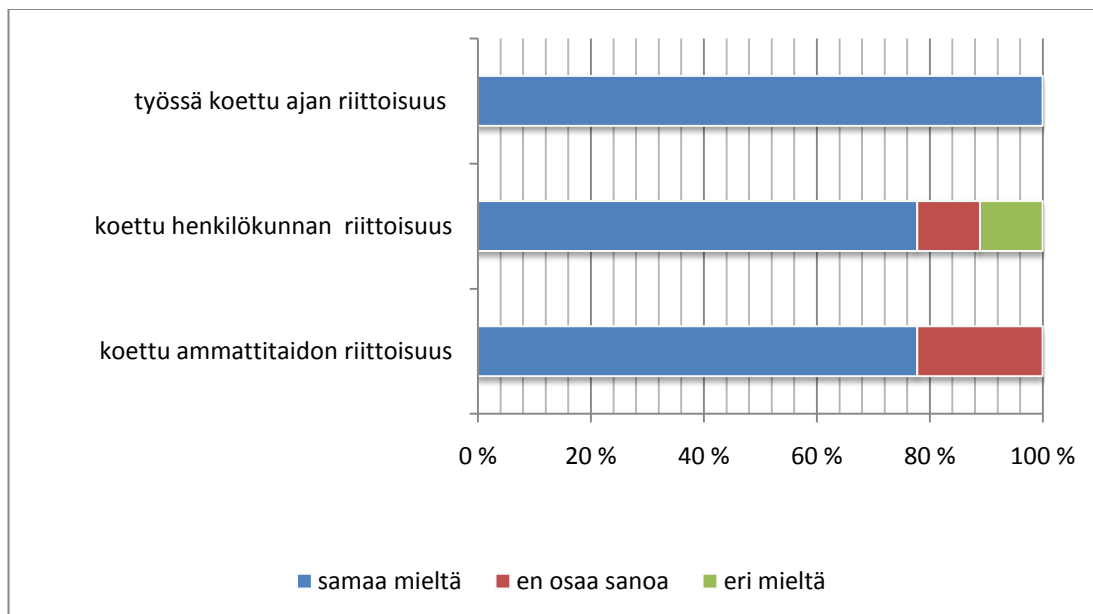
Taulukko 6. Pilvilinnan yksikön henkilökunnan tyytyväisyys esimiestyöhön (N=10)

Tyytyväisyys esimiestyöhön	Lukumäärä	%
tyytyväinen	6	60
en osaa sanoa	3	30
tyytymätön	1	10
Yhteensä:	10	100

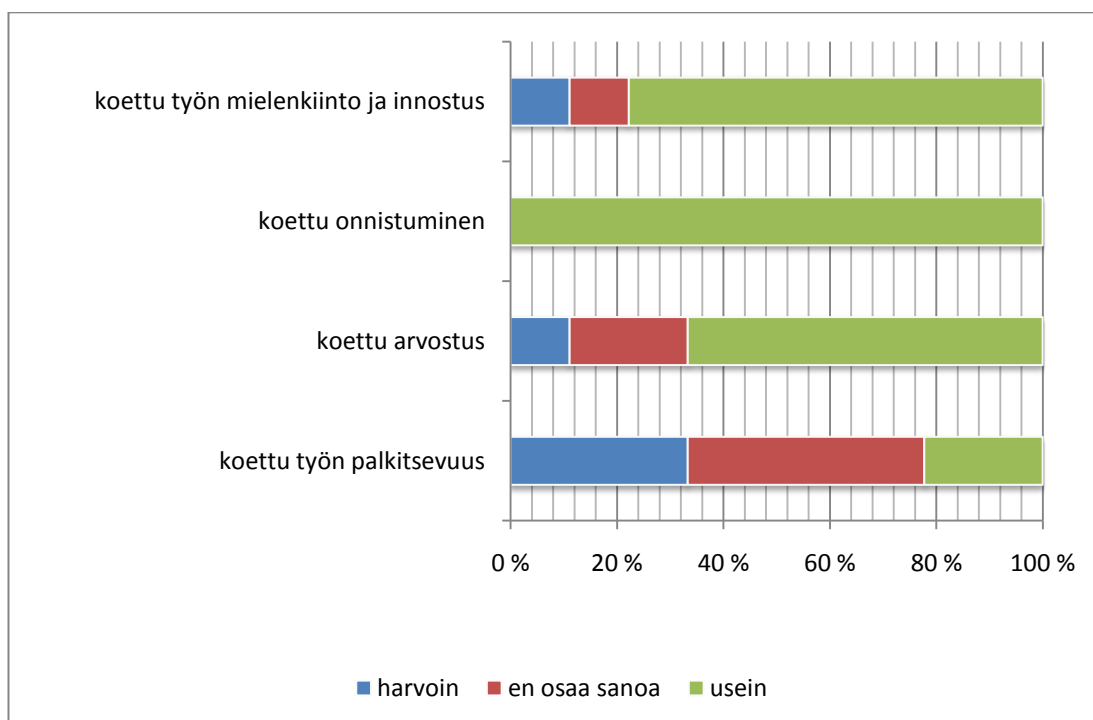
5.2.2 Asumispalveluyksikkö Linnavuoren henkilökunnan kokema työhyvinvointi

Linnavuoren henkilökunnasta vastanneet pitää työtänsä mielenkiintoisena ja innostavana usein 78 % vastanneista. Työssä onnistumisen tunnetta kokee kaikki henkilökunnan jäsenet. Työpaikallaan hyvästä työstä palkitsemista koetaan suhteellisen vähän yksikössä. 22 % vastanneista on sitä mieltä, että yksikössä palkitaan työnsä hyvin tehneitä, kun taas 33 % mielestä ei palkita ja 44 % ei osannut sanoa. (Kuvio 14.)

Asumispalveluyksikkö Linnavuoren henkilökunta kokee ajan riittäväksi työtehtävistä selviytymiseen. 78 % mielestä yksikössä on riittävästi henkilökuntaa ja työntekijöillä riittävästi ammattitaitoa työtehtävistä suoriutumiseen. (Kuvio 13.)

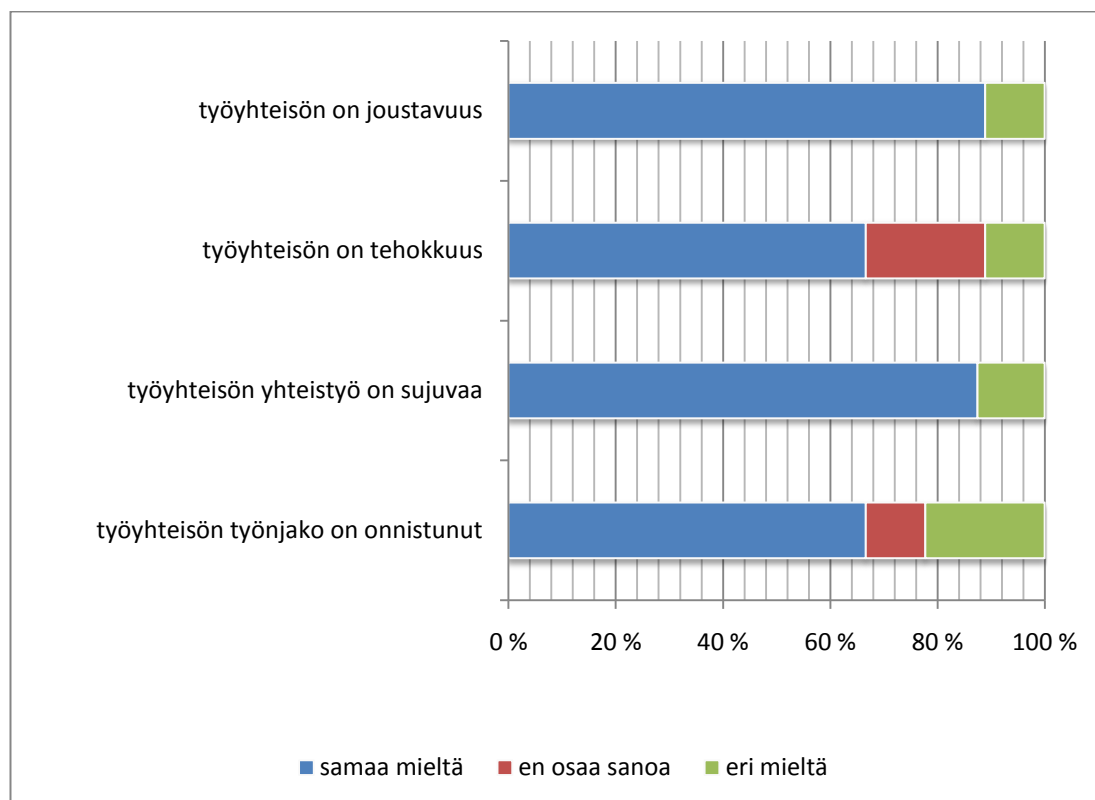


Kuvio 13. Linnavuoren henkilökunnan kokema resurssien riittävyys työn tekoon (N=9)



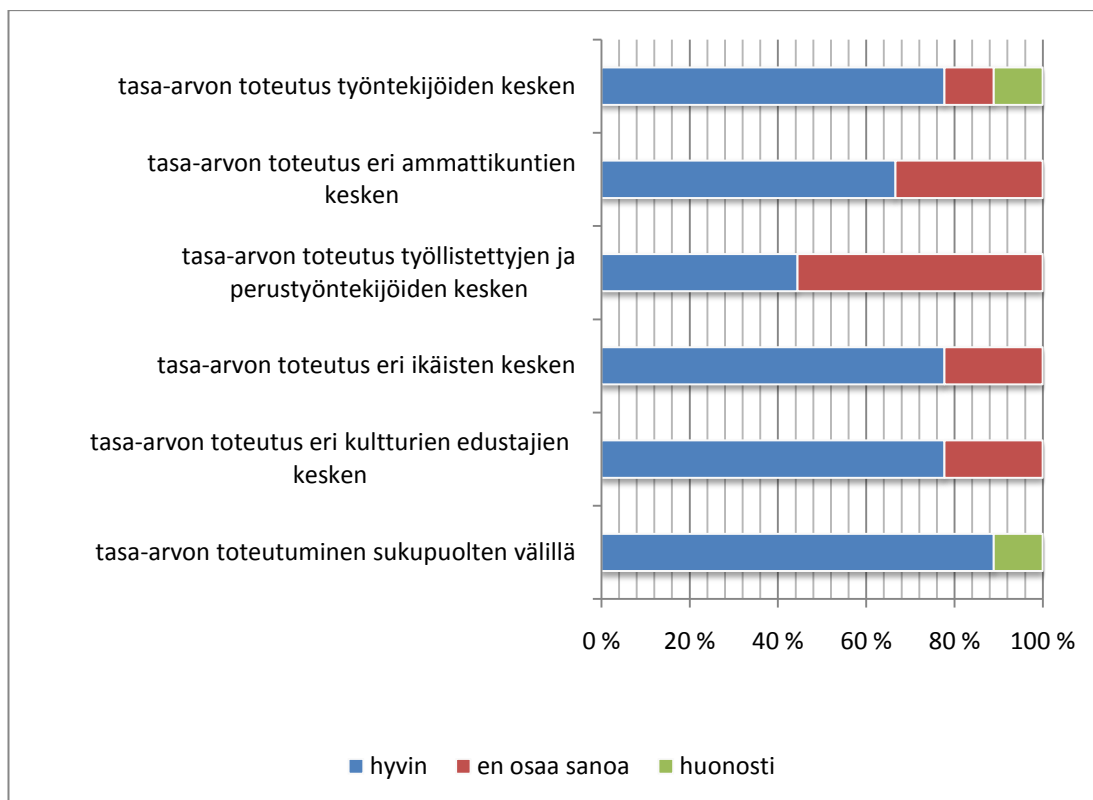
Kuvio 14. Linnavuoren henkilökunnan kokema työ (N=9)

Vastanneista 78 % pitää työyhteisön yhteistyötä sujuvana. 89 %:n mielestä työyhteisö on joustava. 56 % pitää työyhteisöä tehokkaana ja työnjakoa pitää onnistuneena työyhteisössä 44 %. Työyhteisön arvostusta kokee saavansa osakseen usein 78 % vastanneista. Yksikön työyhteisön toimivuudesta kertoo myös se, että 66 % vastanneista kokee saavansa palautetta ja tietoa muilta työyhteisön jäseniltä. (Kuvio 15.)



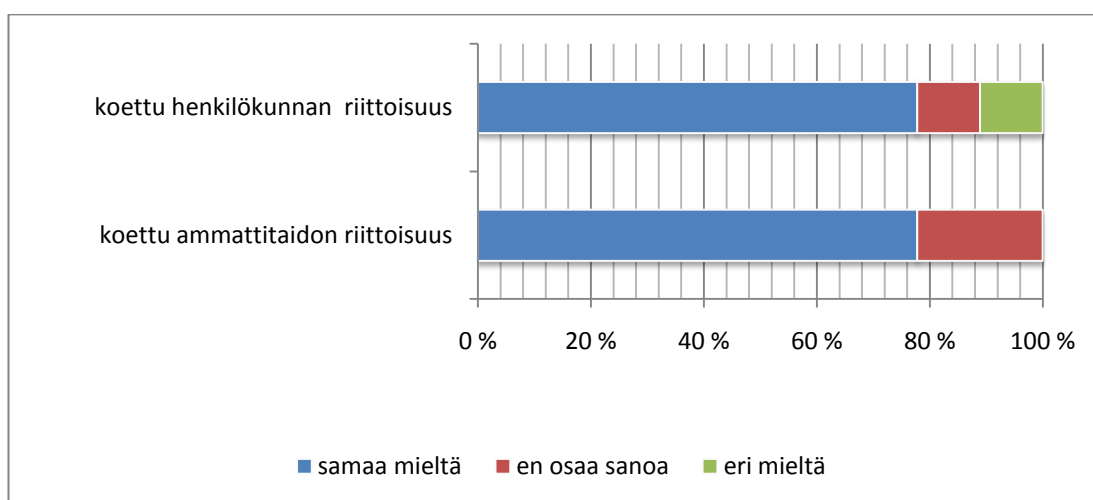
Kuvio 15. Linnavuoren yksikön henkilökunnan kokemus työyhteisöstään (N=9)

77 % mielestä heidän työyhteisössä tasa-arvo toteutuu hyvin. Vähiten vastanneiden mielestä toteutuu tasa-arvo perustyöntekijöiden ja tukityöllistettyjen kesken, kun 55 % mielestä heidän kesken tasa-arvo toteutuu hyvin. On kuitenkin otettava huomioon, että 44 % ei osannut arvioida toteutuuko tasa-arvo tukityöllistettyjen ja perustyöntekijöiden kesken. Myös sukupuolten välillä koettiin tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin, kun 89 % vastasi sen toteutuvan hyvin. (Kuvio 16.)



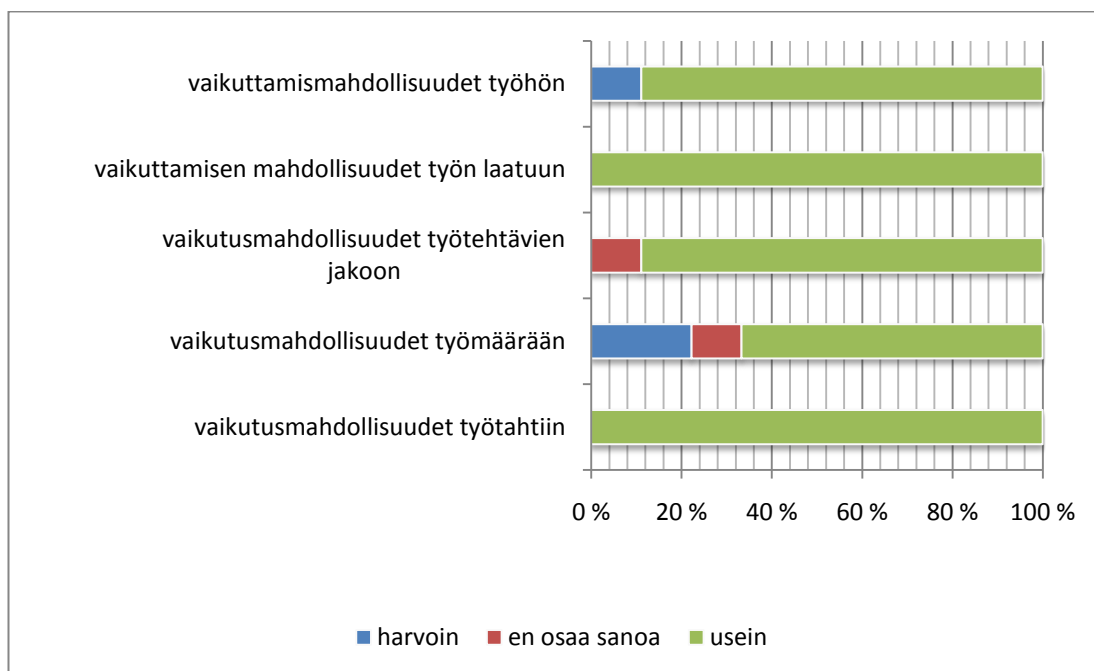
Kuvio 16. Linnavuoren henkilökunnan mielipide tasa-arvon toteutumisesta työyhteisössä (N=9)

Työntekijöiden mielestä yksikössä on tarpeeksi henkilökuntaa. 78 %:n mielestä henkilökuntaa on riittävästi ja ainoastaan 11 %:n mielestä henkilökuntaa on liian vähän. Ammattitaito on riittävä 77 %:n mielestä. (Kuvio 17.)

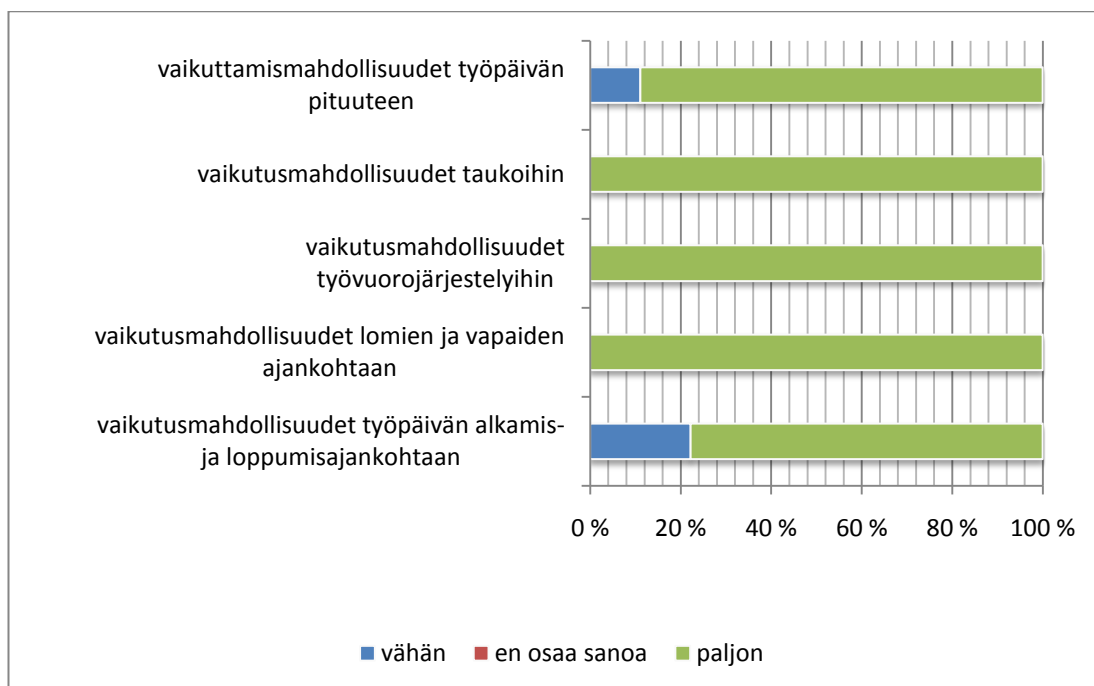


Kuvio 17. Linnavuoren työntekijöiden henkilökunnan ja ammattitaidon riittävyys (N=9)

Linnavuoren yksikössä henkilökunta pitää työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia yleisesti hyvinä. 88 % mielestä yksikössä pystyy vaikuttamaan työhönsä. 22 % vastanneista oli sitä mieltä että työn määrään pystyy vaikuttamaan melko vähän. (Kuvio 18.) Työaikoihin, työvuorolistan laatimiseen sekä lomien ja vapaiden ajankohtaan kaikki vastanneista kokee pystyvänsä vaikuttamaan (Kuvio 19).

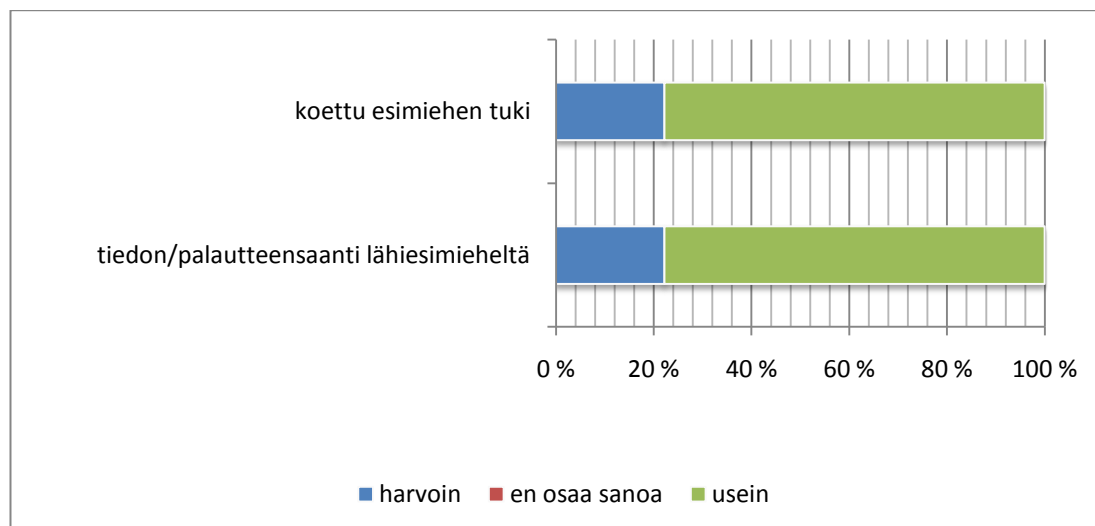


Kuvio 18. Linnavuoren henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet työhön (N=9)



Kuvio 19. Henkilökunnan mahdollisuudet vaikuttavat työaikoihin yksikössä (N=9)

Työyksikön johtamistapaan on tyytyväisiä 78 % (Taulukko 7). 22 % kokee saavansa vähän tietoa ja palautetta yksikön lähiesimieheltä ja 78 % kokee saavansa tietoa sekä palautetta usein. Tukea yksikön esimieheltä työntekijöistä kokee saavansa harvoin 22 %. Tukea kokee saavansa usein lähiesimieheltä 78 % vastanneista. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Linnavuoren henkilökunnan kokema tuen ja palautteen saanti yksikön esimieheltä (N=9)

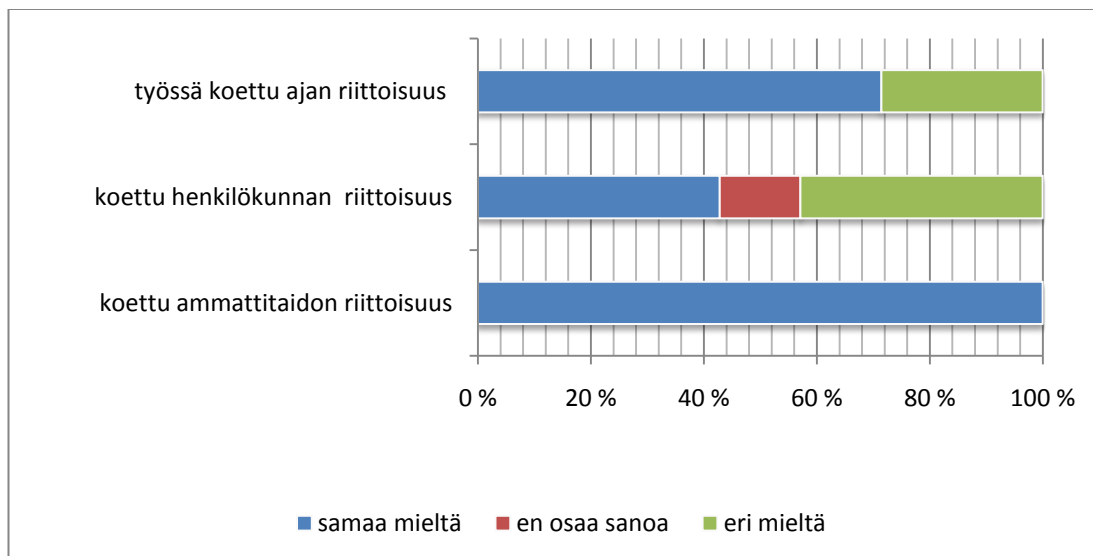
Taulukko 7. Henkilökunnan tyytyväisyys esimiestyöhön (N=9)

Henkilökunnan mielipide	Lukumäärä	%
tyytyväinen	7	78
en osaa sanoa	1	11
tyytymätön	1	11
Yhteensä:	9	100

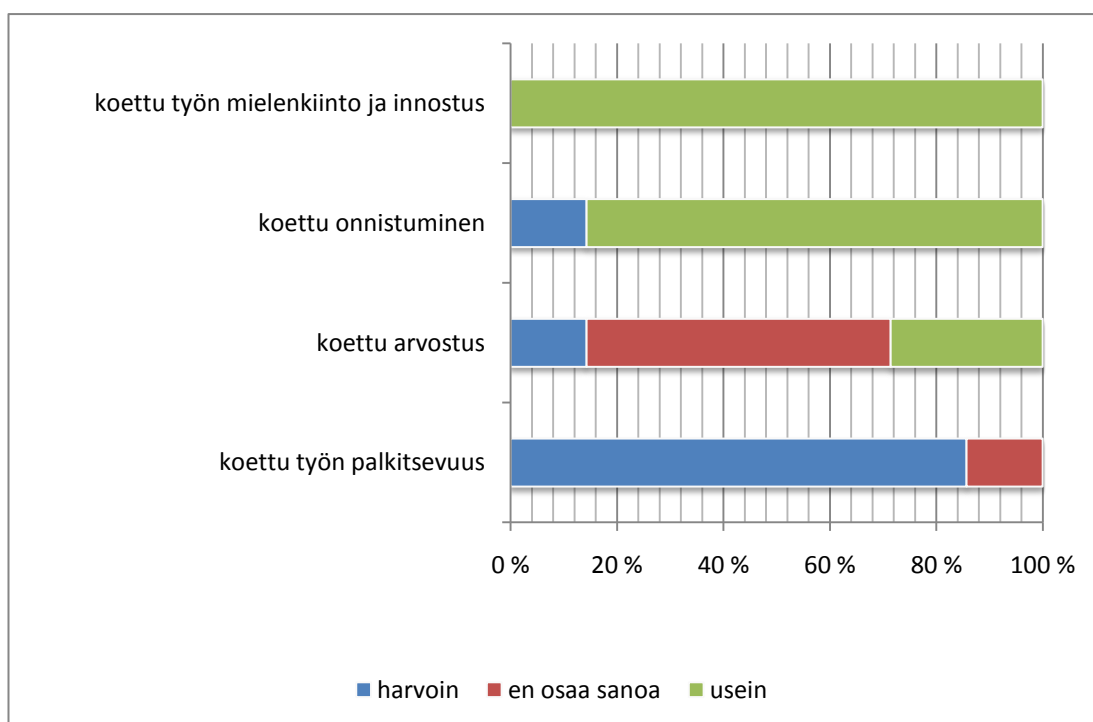
5.2.3 Lastenkoti Vilpon Henkilökunnan kokema työhyvinvointi

Lastenkoti Vilpon henkilökunnasta jokainen vastaaja pitää työtään mielenkiintoisena ja innostavana. Työssään onnistumista kokee 86 % vastanneista. Työntekijöistä 29 % kokee usein ja 14 % harvoin, että heidän työtään arvostetaan. Myös työn palkitsevuudesta on eri mieltä 86 % työntekijöistä. (Kuvio 21.) Työntekijöistä 29 % kokee, ettei aikaa työtehtävien suorittamiseen työpäivän kuluessa ole riittävästi. 71 % henki-

lökunnasta kokee ajan riittäväksi työtehtävistä suoriutumiseen. Henkilökuntaa on riittävästi 43 % mielestä. Saman verran vastanneista 43 % kokee, ettei henkilökuntaa ole riittävästi työtehtävistä suoriutumiseen. (Kuvio 21.)



Kuvio 21. Vilpon henkilökunnan kokema resurssien riittävyys työn tekoon (7)

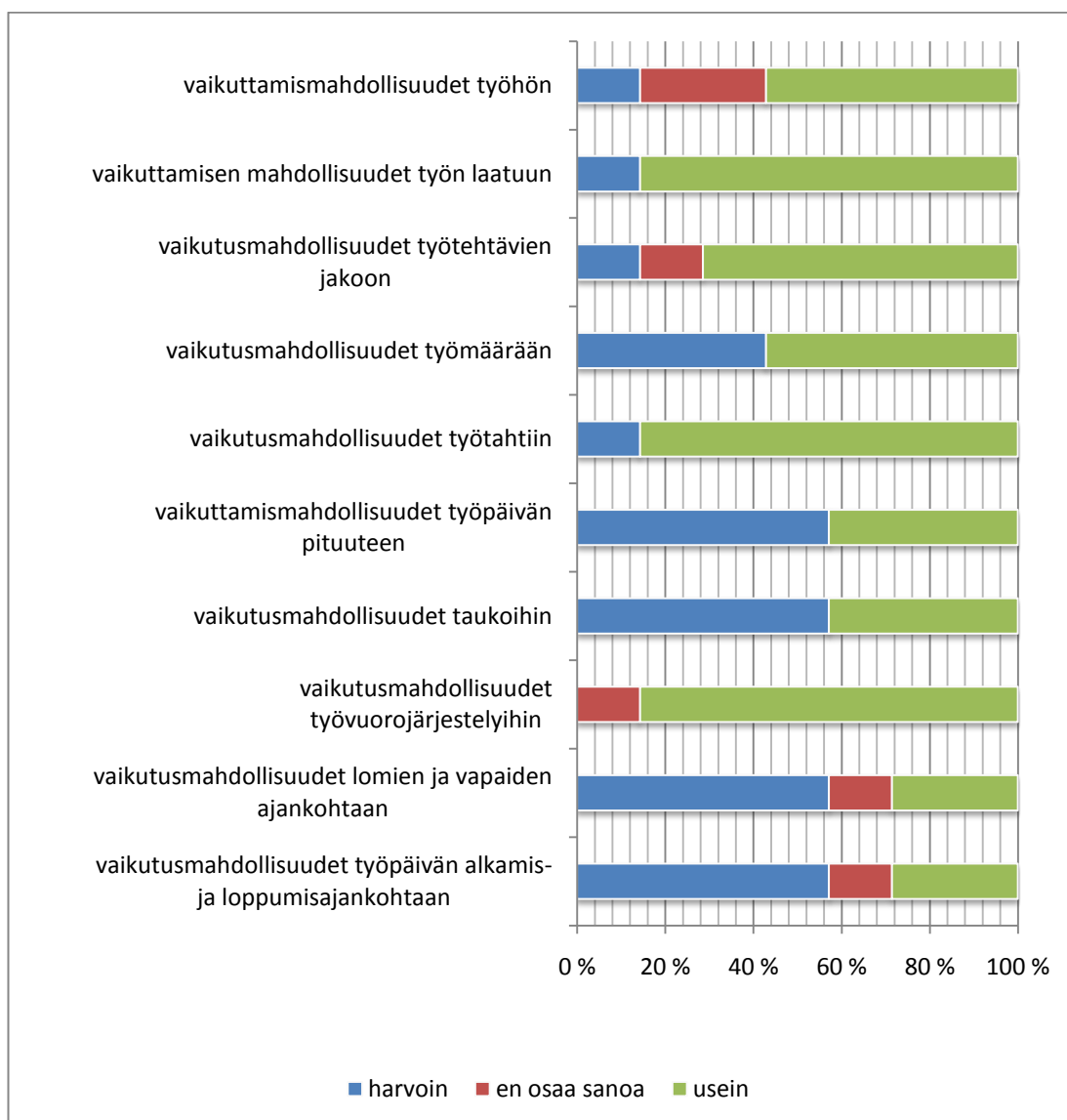


Kuvio 22. Vilpon henkilökunnan kokema työ (N=7)

Henkilökunnan riittävydestä on eri mieltä 43 % työntekijöistä, heidän mielestä henkilökuntaa ei ole riittävästi aina työtehtävien määrään nähden. 43 % vastanneista oli

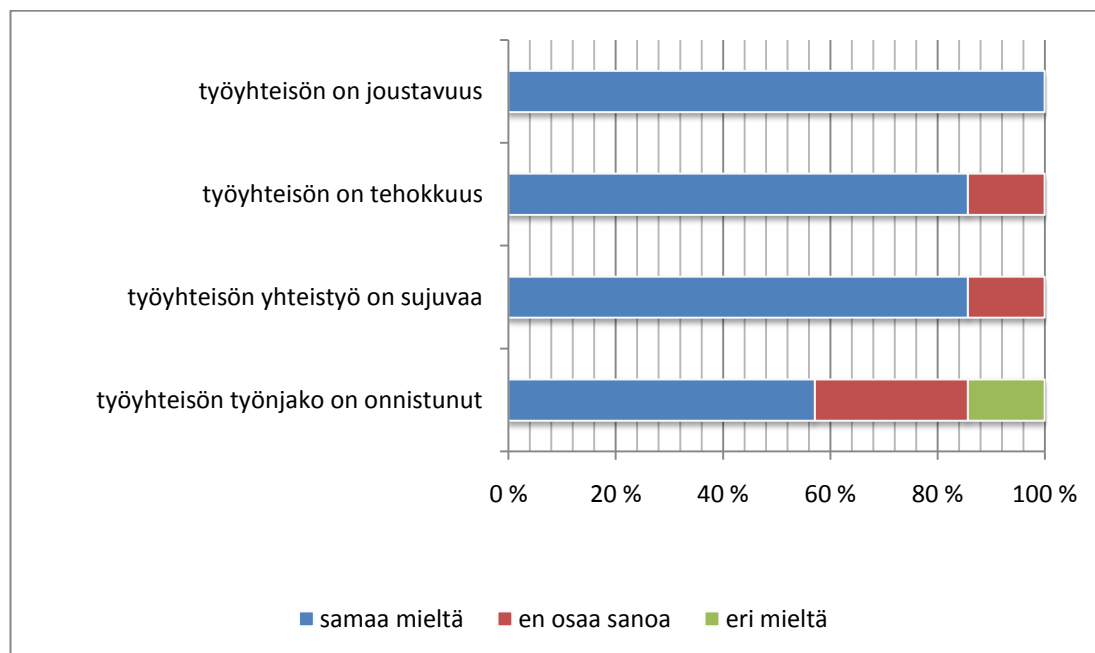
samaa mieltä siitä, että yksikössä on riittävästi henkilökuntaa. Ammattitaidoltaan työyhteisöä piti pätevänä koko henkilökunta. (Kuvio 21.)

Yleisesti 57 % vastanneista kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä yksikössä. Työn laatuun arvioi pystyvänsä vaikuttamaan 86 % työntekijöistä. 14 % arvioi voivansa vaikuttaa työn laatuun vähän. Työtehtävien jakoon työyhteisössä kokee voivansa vaikuttaa vähän 14 % ja paljon 71 % henkilökunnasta. Työn määrään henkilökunnasta 43 % kokee voivansa vaikuttaa vähän ja 57 % paljon. Kuitenkin työtahtiin kokee voivansa vaikuttaa paljon 86 % vastanneista. Työvuoroihin uskoi voivansa vaikuttaa paljon 86 %. Kuitenkin lomien ja vapaapäivien ajankohtaan henkilökunnasta 57 % koki voivansa vaikuttaa vähän (Kuvio 23).



Kuvio 23. Vilpon henkilökunnan kokemus vaikutusmahdollisuuksista työhön (N=7)

Työyhteisöä jäsenten välistä yhteistyötä pitää hyvänä 86 % työntekijöistä. Työyhteisön toimintaa pitää tehokkaana 86 % työntekijöistä. Työyhteisöä pitää joustavana 43 % vastanneista. Työtovereiltaan tukea kokee saavansa kaikki työntekijät. Työyhteisön keskinäinen työnjako on epäonnistunut 15 % mielestä, kun 57 % kokee sen olevan onnistunut. (Kuvio 24.)

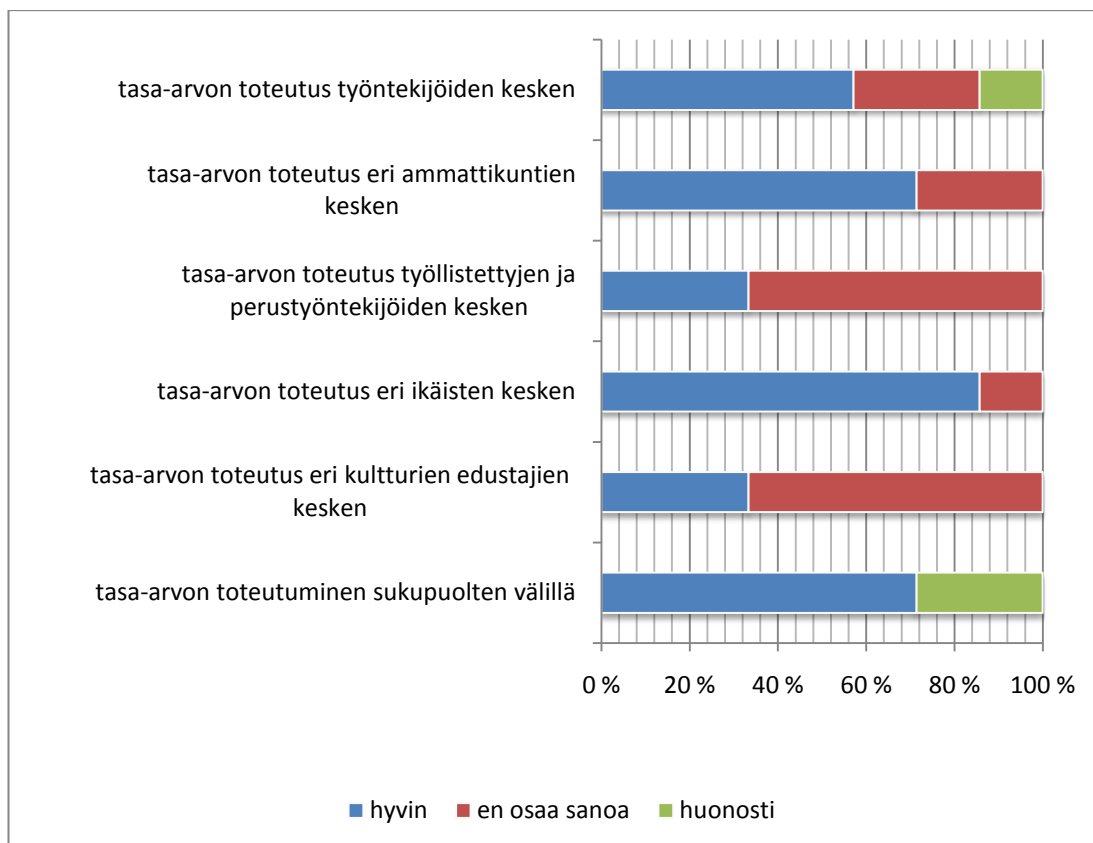


Kuvio 24. Yksikön henkilökunnan kokema työyhteisö (N=7)

Tasa-arvo toteutuu työyhteisössä hyvin 57 % mielestä, kun 14 % on sitä mieltä että tasa-arvo toteutuu huonosti. Eri ammattikuntien kesken tasa-arvo toteutuu hyvin 71 % mielestä. 29 % ei osannut arvioida tasa-arvon toteutumista ammattikuntien kesken. Tasa-arvo toteutuu hyvin eri-ikäisten työntekijöiden kesken 86 % mielestä vastanneista. Sukupuolten välistä tasa-arvoa pitää huonona 29 % vastanneista, kun taas 71 % pitää sukupuolten välistä tasa-arvoa hyvänä. Lastenkoti Vilpossa työntekijät kokevat epätasa-arvoa sukupuolten kesken varsinkin kotitaloustöiden kohdalla. (Kuvio 25.)

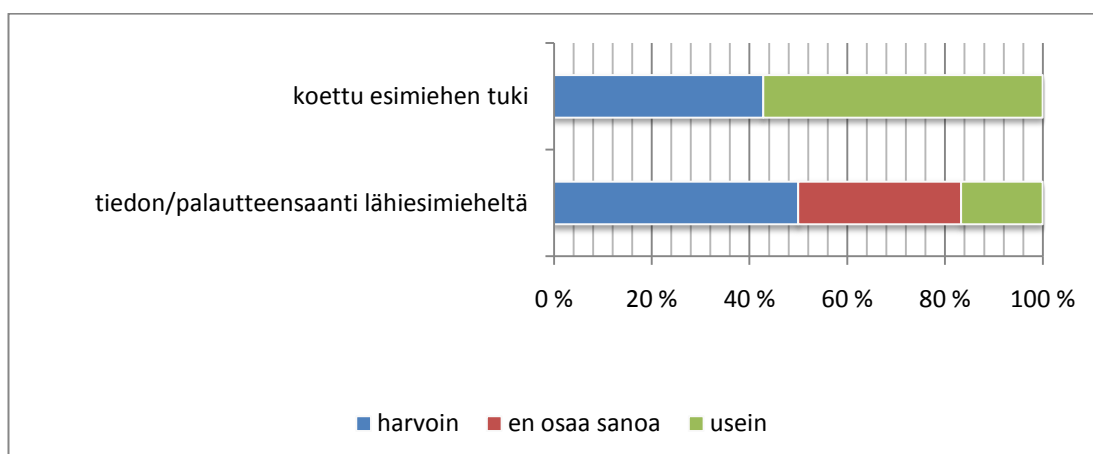
”Miestyöntekijät eivät juurikaan tee talouden hoitoon. Siivous, pyykki yms. jää naistyöntekijöiden harteille”

”Työt jakautuvat eri sukupuolten välillä epätasa-arvoisesti mm. taloudenhoitollisissa ja vaatehuoltotöissä.”



Kuvio 25. Työntekijöiden kokemus tasa-arvon toteutumisesta yksikössä (N=7)

27 % vastanneista ovat tyytymättömiä yksikkönsä johtamistapaan ja 43 % on tyytyväisiä siihen (Taulukko 8). Tietoa ja palautetta lähiesimieheltä kokee saavansa työntekijöistä jonkin verran 14 %. 72 % vastasi, että saavat palautetta ja tietoa lähiesimieheltä vähän. Esimiehen tukea arvioi saavan usein 57 % ja harvoin 29 % vastanneista, kun taas 14 % kokee, ettei saa esimieheltä tukea juuri lainkaan. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Vilpon henkilökunnan kokemus tuen ja palautteen saannista esimieheltä (N=6)

Taulukko 8. Vilpon henkilökunnan tyytyväisyys työyksikön johtoon (N=7)

Henkilökunnan mielipide	Lukumäärä	%
tyytyväinen	3	43
en osaa sanoa	2	29
tyytymätön	2	29
Yhteensä:	7	100

5.3 Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työntekijöiden kokema työkyky

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta 44 % pitää terveyttään hyvänä ja 30 % melko hyvänä. Terveyttään keskinkertaisena pitää 22 %. Ainoastaan 4 % vastanneista pitää terveyttään huonona. (Taulukko 9.) Miehistä 50 % pitää terveyttään melko hyvänä ja 25 % hyvänä. Samalla kuitenkin miehistä 13 % pitää terveyttään keskinkertaisena ja 12 % huonona. Naisista taas enemmistö eli 74 % pitää terveyttään melko hyvänä tai hyvänä ja ainoastaan 26 % pitää terveyttään keskinkertaisena. (Taulukko 10.)

Taulukko 9. Henkilökunnan arvio omasta terveydestään (N=27)

Terveyden tilan arvio	Lukumäärä	%
hyvä	12	44
melko hyvä	8	30
keskinkertainen	6	22
huono	1	4
Yht.	27	100

Taulukko 10. Työntekijän arvio terveydestään sukupuolen mukaan (%)

Sukupuoli	Terveydentila					yht.	N
	hyvä	melko hyvä	keskinkertainen	huono			
mies	25	50	13	12	100	8	
nainen	53	21	26	0	100	19	
Yhteensä:	44	30	22	4	100	27	

Pyytäessä henkilökuntaa arvioimaan työkykyään yhdestä kymmeneen, henkilökunnasta 56 % arvioi sen olevan 7-9 ja 41 % mielestä se on 10. Ainoastaan vastaajista yksi koki työkykynsä olevan alle 4. (Taulukko 11.) Miehistä 38 % arvioi terveytensä olevan täysi kymppi ja 62 % 7-9. Naisista 42 % arvioi terveytensä olevan 10 ja 53 % arvioi sen olevan 7-9. Naisista yksi työntekijä arvioi terveytensä olevan alle 4. (Taulukko 12.)

Taulukko 11. Henkilökunnan kokema työkyky (N=27)

Työkyvyn arvio	Lukumäärä	%
alle 4	1	4
4-6	0	0
7-9	15	56
10	11	41
Yhteensä:	27	100

Taulukko 12. Työntekijän arvio terveydestään 1-10 sukupuolten mukaan (%)

Sukupuoli	terveyden arvio 1-10					yht.	N
	alle 4	4-6	7-9	10			
mies	0	0	62	38	100	8	
nainen	5	0	53	42	100	19	
Yht.	4	0	56	41	100	27	

78 % vastanneista uskoo kykenevänsä työskentelemään samassa työtehtävässä eläkeikään asti. 11 % ei osannut ennustaa tulevaa työkykyään ja ainoastaan 4 % eli yksi vastanneista ei uskonut kykenevänsä työskentelemään samassa työtehtävässä eläkeikään asti.

5.3.1 Työntekijöiden sairaslomat ja niiden koettu vaikutus työhyvinvointiin

Vuoden 2010 ennen kyselyä kuluneen 10 kuukauden aikana vastanneista 30 % ei ollut laisinkaan sairaslomalla ja 70 % oli ollut ainoastaan 1-2 kertaa. 42 % sairaslomista oli ollut kestoaltaan alle kolme päivää ja 8 % alle viisi päivää. Pidetyistä sairaslomista 15 % oli ollut 5-10 päivää kestoaltaan ja ainoastaan yksi vastaajista kertoi sairasloman olevan yli 10 päivän mittainen. Työntekijöiden vähäinen sairaslomien määrä ja kesto antaa myös positiivisen kuvan henkilökunnan terveydestä. (Taulukko 13.)

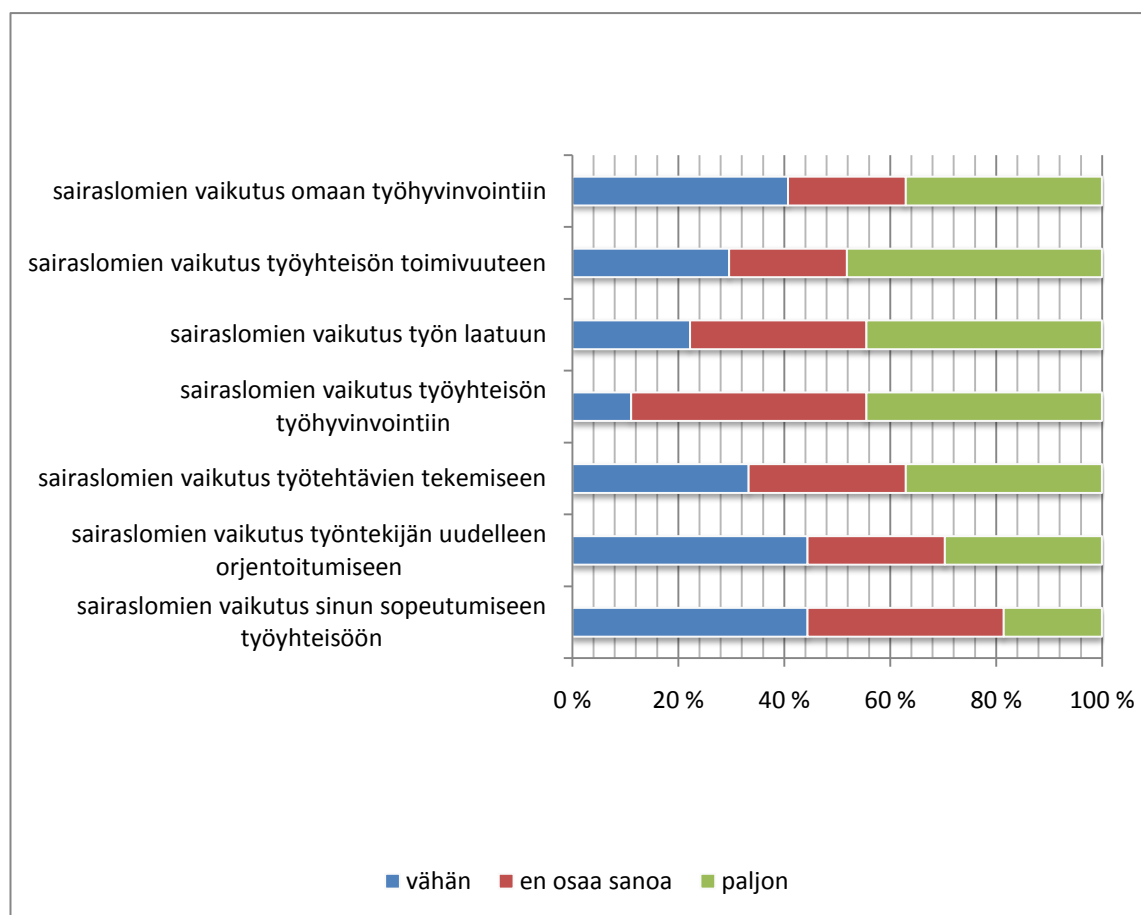
Taulukko 13. Henkilökunnan sairaslomien kesto (N=26)

Sairaslomien kesto	Lukumäärä	%
alle 3 päivää	11	42
3-5 päivää	2	8
6-10 päivää	4	15
11-15 päivää	1	4
ei laisinkaan	8	31
Yhteensä	26	100

Työntekijöistä 44 % on sitä mieltä, että sairaslomat vaikuttavat työyhteisön työhyvinvointiin paljon. 11 % mielestä sairaslomat vaikuttaa vähän työyhteisön työhyvinvointiinsa. Työyhteisön toimivuuteen sairaslomat vaikuttivat 48 % mielestä paljon. 26 % oli sitä mieltä, että sairaslomat vaikuttavat vähän työyhteisön toimivuuteen ja 4 % mielestä sairaslomat ei vaikuta ollenkaan työyhteisön toimivuuteen. (Kuvio 24.)

Omaan työhyvinvointiinsa sairaslomien kokee vaikuttavan paljon 37 % vastanneista. Työntekijöistä 40 % mielestä sairaslomat vaikuttavat vähän heidän työhyvinvointiin.

Työntekijöiden mielestä työhön uudelleen orientoitumiseen sairauslomat vaikuttavat 37 % mielestä vähän, kun taas 26 % kokee niiden vaikuttavan paljon. Sairaslomien vaikutuksesta työyhteisöön sopeutumisesta mielipiteet jakautuvat suhteellisen tasan henkilökunnan kesken. Työyhteisöön sopeutumiseen sairauslomien arvioi vaikuttavan paljon 19 % ja vähän tai ei laisinkaan 44 %. Työn laatuun sairauslomien arvioi vaikuttavan paljon 44 % työntekijöistä. 33 % ei osaa arvioida vaikuttavuutta ja 22 kokee niiden vaikuttavan vähän. Sairaslomilla on paljon vaikutusta työtehtävien tekemiseen 37 % mielestä. (Kuvio 27.)

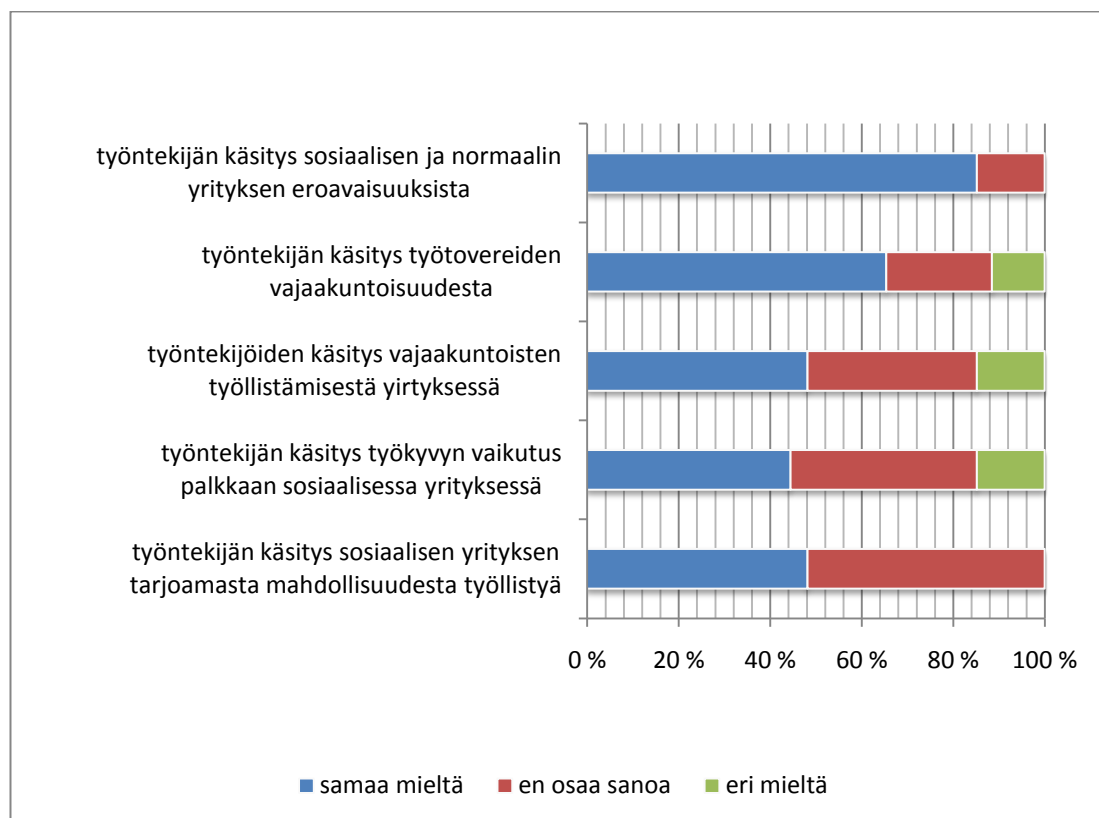


Kuvio 27. Henkilökunnan kokema sairauslomien vaikutus työhyvinvointiin (N=27)

5.4 Henkilökunnan käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen koettu vaikutus työhyvinvointiin

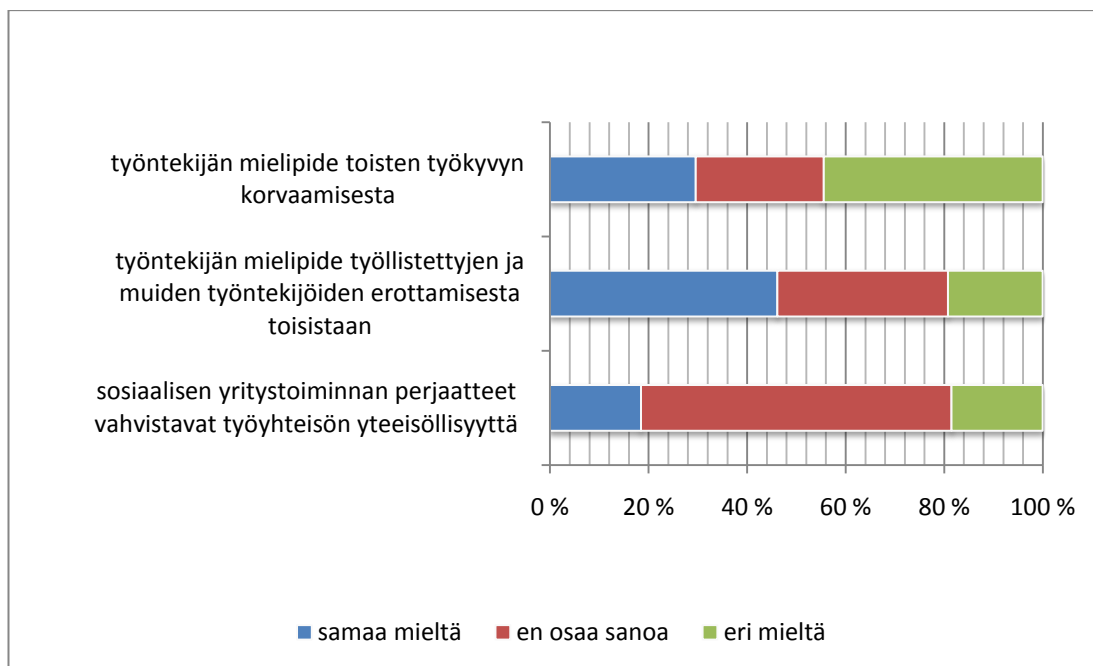
85 % vastanneista on sitä mieltä, että he tietävät paljon sosiaalisen ja tavallisen yrityksen eroavaisuuksista. Tukityöllistettyjen palkkaamista pitää tärkeänä yrityksen kannalta 48 %. Työntekijöistä 15 % mielestä tukityöllistettyjen työntekijöiden palk-

kaaminen yritykseen ei ole tärkeää. Vastanneista työntekijöistä 15 % on sitä mieltä, että tukityöllistetyn työkyvyn kuului vaikuttaa hänen palkkaansa. 45 % on täysin samaa mieltä siitä, ettei työkyvyn kuulu vaikuttaa tukityöllistetyn palkkaan. 45 % vastanneista piti sosiaalista yritystä hyvänä ponnahduslautana avoimille työmarkkinoille. 52 % ei ottanut kantaa asiaan. (Kuvio 28.)



Kuvio 28. Työntekijöiden tietous sosiaalisesta yritystoiminnasta yrityksessä (N=27)

Kyselyyn vastanneista 27 työntekijästä on 46 % samaa mieltä siitä, että perustyöntekijät ja tukityöllistetyt erottaa toisistaan. 19 % mielestä eroa ei huomaa juuri lainkaan. 29 % kokee joutuvansa korvaamaan muiden työkykyä omalla työllään. Vastanneista suurin osa eli 44 % on kuitenkin sitä mieltä, etteivät he joudu korvaamaan muiden työkykyä juuri ollenkaan. Työtovereiden tukityöllistämisen syyt arvelevat tietävänsä 65 %. (Kuvio 29.)



Kuvio 29. Sosiaalisen yrityksen kokema vaikutus työn tekemiseen (N=27)

5.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen yksiköissä

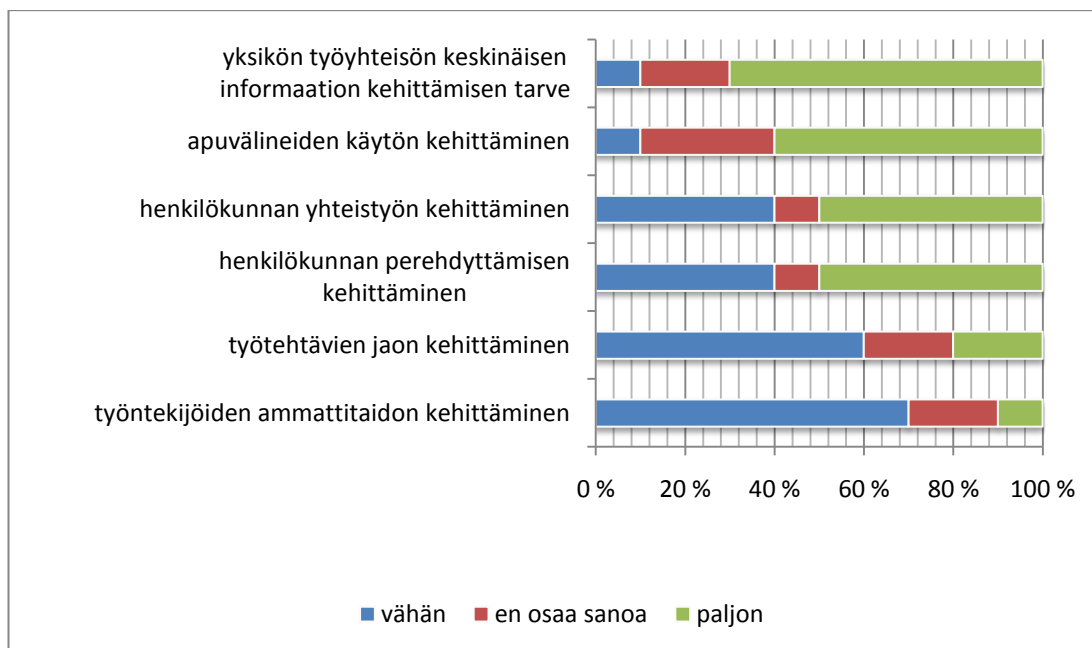
5.5.1 Asumispalveluyksikkö Pilvilinna

Asumispalveluyksikkö Pilvilinnassa henkilökunnasta 70 % kokee, että työyhteisön keskinäistä informaatiota olisi kehitettävä. Henkilökunnan yhteistyötä haluaisi kehittää 50 % melko paljon ja 40 % melko vähän, kun yksi vastaaja ei ottanut kantaa asiaan. Työyhteisössä työtehtävien jaossa kehitettävää on melko vähän 40 % mielestä ja 20 % vastanneista ei koe laisinkaan tarvetta kehittää sitä. Asumisyksikkö Pilvilinnan työntekijät toivovat kehitystä informaation kulkuun johtajien ja työntekijöiden välillä. (Kuvio 30.)

”Tiedon kulkua ylhäältä alas olisi kehitettävä.”

Työntekijöiden ammattitaidossa 50 % mielestä on melko vähän kehitettävää ja 20 %:n mielestä ammattitaitoa ei tarvitse kehittää laisinkaan. 50 % toivoisi parannusta työhön perehdyttämiseen. 60 % vastanneista toivoo lisää apuvälineitä työn kuormittavuuden vähentämiseksi. Henkilökunta odottaa Pilvilinnan asumispalveluyksikössä työn kuormittavuutta vähentäviä apuvälineitä, työn tehokkuuden ja mielekkyyden lisäämiseksi. (Kuvio 29.)

”Apuvälineitä ei ole näkynyt!”



Kuvio 30. Pilvilinnan henkilökunnan arvio työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista (N=10)

5.5.2 Asumispalveluyksikkö Linnavuori

Linnavuoren asumispalveluyksikössä työhyvinvoinnissa koetaan kehitettävää yleisesti vähän. Henkilökunnan yhteistyön kehittämiseen ei koe tarvetta 25 % vastanneista ja 62 % vastanneista kehittäisi sitä vähän. 22 % mielestä työyhteisön keskinäistä informaatiota olisi kehitettävä paljon ja 67 % mielestä sitä olisi kehitettävä vähän. Yleisesti henkilökunta kokee, että työyhteisön jäsenten vuorovaikutustaitoihin on aina syytä panostaa. (Kuvio 30.)

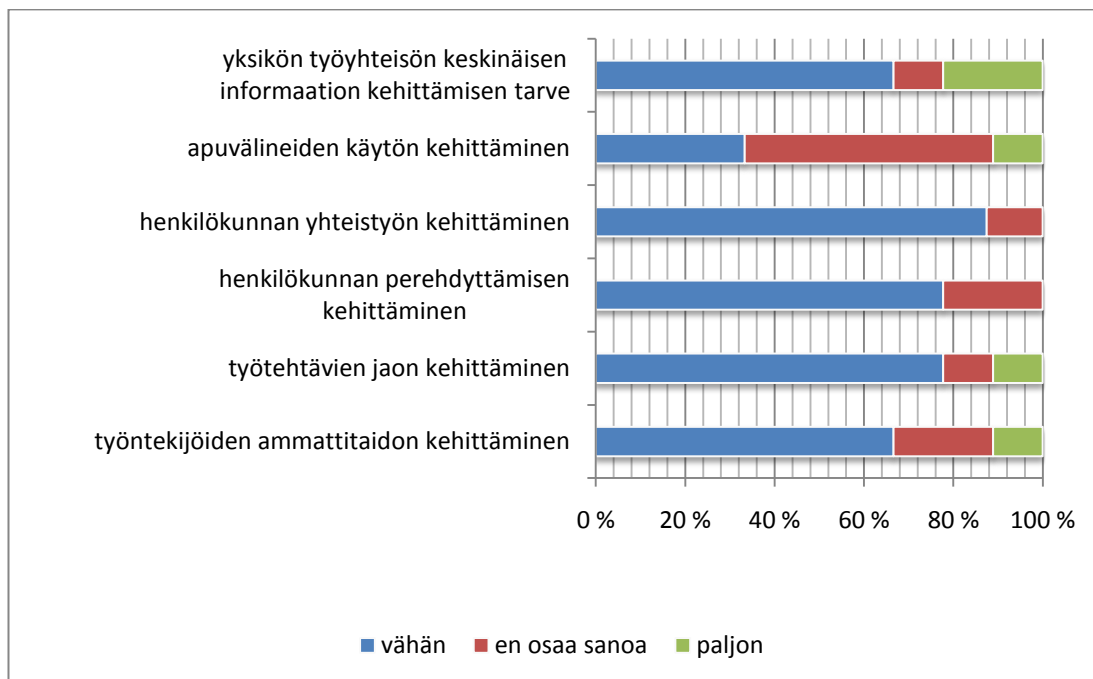
”Vuorovaikutusta voi aina kehittää ystävällisempään suuntaan. Vieraiden vastaanottoon lisää lämmintä opastusta”

67 % vastanneista kokee, että yksikössä työntekijöiden ammattitaitoa pitäisi kehittää hieman ja yhden vastaajan mielestä ammattitaitoa saisi kehittää paljon. Ammattitaitoa henkilökunta haluaisivat kehittää varsinkin syventämällä työntekijöiden tietoutta päihde- ja mielenterveystyön osalta. Henkilökunta myös koki, että esimiestyön ammatillisuudessa olisi kehitettävää. (Kuvio 31.)

”Henkilökunnan seminaareja tai luentoja työ kehityksen osalta voisi lisätä. Henkilökohtaista koulutusta voisi lisätä.”

*”Koulutusta mielenterveys- ja päihdetyöstä niille joilla sitä ei ole”
 ”Esimiehen toiminta ja työtapa tulisi olla ammatillisempaa”*

Henkilökunnan perehdyttämisessä on vähän kehitettävää 67 %:n mielestä. Työtehtävien jaossa on vähän kehitettävää sillä 44 % muuttaisi työnjakoa vähän. (Kuvio 31.)



Kuvio 31. Linnavuoren yksikön henkilökunnan arvio työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista (N=9)

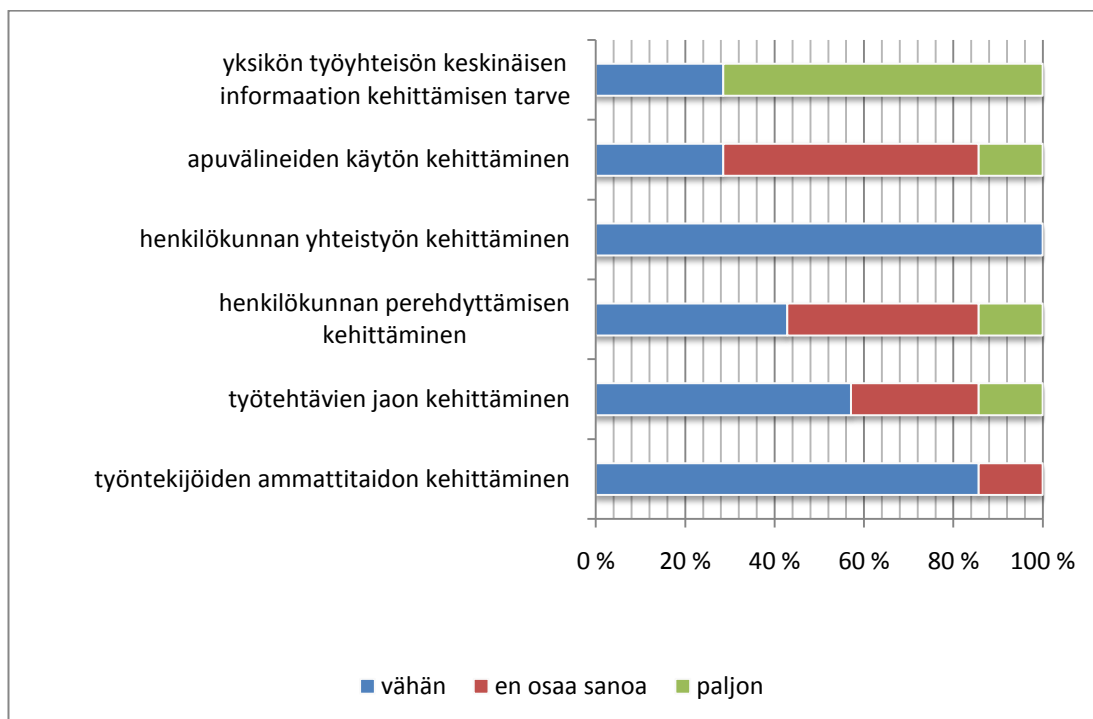
5.5.3 Lastenkoti Vilppo

Lastenkoti Vilpon henkilökunnasta kaikki ovat sitä mieltä, että työyhteisön yhteistyössä on vain vähän kehitettävää. Henkilökunnasta 71 % kokee kuitenkin, että työyhteisön keskinäistä informaatiota on kehitettävä paljon. 29 % kokee että informaatiota on kehitettävä vähän. (Kuvio 32.)

*”Asiat puhutaan suoraan ja eri asioista informoidaan muita. Pidetään sovi-
 tuista asioista kiinni. Annetaan eri työvuoroja tasapuolisesti”*

Henkilökunnan työhön perehdyttämisessä on vähän kehitettävää 29 % ja paljon 14 % mielestä vastanneista. Apuvälineiden käytössä on kehitettävää vähän 14 % ja paljon 14 % mielestä. 57 % Vilpon työntekijöistä on sitä mieltä että, työyhteisön jäsenten ammattitaidossa on vähän kehitettävää. (Kuvio 32.)

”Resurssit työn tekoon ovat ajoittain rajalliset. Henkilökunnan määrään on vaikea vaikuttaa, mutta välillä työtä on liikaa työntekijöiden määrään nähden. Toivoisin myös suurempaa kommunikaatiota omistajatahon ja työyksikön välillä”



Kuvio 32. Lastenkoti Vilpon henkilökunnan arvio työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista (N=7)

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Tutkimuksen yhteenveto

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta on nuorta, kun kolme neljäsosaa työntekijöistä on alle 45 -vuotiaita. Henkilökunnan nuoresta keski-ikästä huolimatta hieman yli puolet työntekijöistä kertoo, että työkokemusta on ehtinyt kertyä yli viisi vuotta ja yksi kolmasosaa on ollut työelämässä jo yli 15 vuotta. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta lähes puolet on työskennellyt yrityksessä kolmesta neljään vuoteen. Yrityksen perustamisvuodesta lähtien yrityksen palkkalistoilla on ollut yksi neljäsosaa vastanneista. Työntekijöille on kertynyt vankka työkokemus sosiaali- ja terveysalalta sekä sosiaalisesta yrityksestä.

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta yksi kolmasosa pitää työtään mielenkiintoisena ja innostavana usein. Lisäksi työntekijöistä yli puolet on sitä mieltä, että työ on joskus mielenkiintoista ja innostavaa. Työntekijöistä hieman alle puolet kokee onnistuvansa työssään usein. Saman verran työntekijöistä myös kokee joskus onnistuvansa työssään. Yli puolet henkilökunnasta on myös havainnut, että heidän työtään arvostetaan.

Työntekijät pitävät yrityksen henkilökunnan määrää ja ammattitaitoa melko riittävänä. Heidän mielestään työtehtävien tekemiseen jää riittävästi aikaa. Henkilökunnan jäsenet kokevatkin että, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin ovat erittäin hyvät. Työn laadun jälkeen eniten henkilökunta kokee pystyvänsä vaikuttamaan työtahtiin ja työvuorojärjestelyihin. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia työntekijöiden mielestä oli työpäivän alkamis- ja päättymisajankohtaan sekä työn määrään.

Työntekijät ovat suhteellisen tyytyväisiä yrityksen ja henkilöstön ja yksiköiden johtamistapoihin. Yksi kolmasosa kertoi olevansa melko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä organisaation johtamistapaan. Henkilöstön johtotapaan taas puolet henkilökunnasta kertoivat olevansa tyytyväisiä ja työyksikön lähiesimieheen työntekijöistä yli puolet on tyytyväisiä. Yrityksen johtajilta työntekijöistä yli puolet kokee saavan melko vähän palautetta ja tietoa ja lähiesimieheltä taas yli puolet kokee saavansa suhteellisen paljon palautetta. Kaksi kolmasosa henkilökunnasta myös arvioi saavansa lähiesimieheltä tukea työn teossa. Linnavuoren asumispalveluyksikössä arvioidaan saavan eniten tukea ja Pilvilinnan asumispalveluyksikössä seuraavaksi eniten. Lastenkoti Vilpessa henkilökunta koki vähiten saavansa tukea lähiesimieheltä. Tuloksia tarkkailtaessa on havaittava, että kun yli puolet on tyytyväisiä johtajuuteen työpaikallaan, Kuntoutuskeskus Mental Oy on toimiva organisaatio.

Yleisesti työhyvinvointia Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä pitää hyvänä kolme neljäsosa henkilökunnasta. Henkilökunnasta miehet ovat naisia tyytyväisempiä yrityksen työhyvinvointiin. Työyhteisöä piti tehokkaana ja joustavana neljä viidesosa työntekijöistä. Kaksi kolmasosa myös piti työyhteisön työnjakoa onnistuneena. Henkilökunnan mielestä työyhteisössä toteutuu tasa-arvo kaikkien välillä. Suurinta epätasa-arvoa koetaan sukupuolten välillä.

Sosiaalisesta yritystoiminnasta huolimatta henkilökunnan työkyky on hyvä, kun yli puolet arvioi työkyvyn olevan kouluarvosanoilla hyvä ja kaksi viidesosaa arvioi työkyvyn olevan kiitettävä. Ainoastaan yksi vastanneista kokee työkykynsä huonoksi. Työntekijöiden hyvästä työkyvystä kertoo myös sairauslomien vähäinen määrä ja niiden lyhydet. Yksi kolmasosaa ei ollut kuluneiden 10 kuukauden aikana vuonna 2010 ollut kertaakaan sairauslomalla ja loput työntekijöistä kertoivat olleensa sairauslomalla vuonna 2010 kyselyä edeltävien 10 kuukauden aikana alle kolme kertaa. Työntekijöistä kolme neljäsosaa uskookin todennäköisesti pystyvänsä työskentelemään samassa työtehtävässä eläkeikään asti.

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta tietää, mitä sosiaalinen yritystoiminta on ja puolet vastanneista arvioi sen olevan hyvä ponnahduslauta tavallisille työmarkkinoille. Vastanneista murto-osa ajattelee, että työntekijän työkyvyn kuuluu vaikuttaa heidän palkkaan. Työntekijöistä lähes puolet kokee, että Kuntoutuskeskus Mental Oy:n kannalta on tärkeätä palkata tukityöllistettäviä henkilöitä. Henkilökunnan mielestä sosiaalinen yritystoiminta ei lisää työn kuormittavuutta työyhteisön jäsenille, eikä vaikuta työyhteisön työhyvinvointiin. Vaikka lähes puolet työntekijöistä on sitä mieltä, että vajaakuntoisen ja perustyöntekijän erottaa toisistaan työpaikalla. Henkilökunnasta yli puolet myös kertoi tietävänsä yrityksessä tukityöllistettyjen työkykyä alentavat tekijät.

Työyhteisön toiminnassa henkilökunta kehittäisi eniten jäsenten keskinäistä informaatiota ja työyhteisön yhteistyötä. Yhteistyössäkkin kehitettävää on heidän mielestä melko vähän. Työtehtävien jakoon työyhteisössä myös henkilökunta kaipaa pientä muutosta. Lisäksi henkilökunnan perehdyttämiseen ja apuvälineiden käytön kehittämiseen haluaa henkilökunta suunnata huomionsa. Kaksi kolmasosaa vastanneista kokee, että ammattitaitoa yksikössä on kehitettävä, vaikkakin melko vähän. Lastenkoti Vilpossa eniten haluttiin kehittää henkilökunnan keskinäistä vuorovaikutusta. Asumispalveluyksikkö Pilvilinnassa eniten kaivattiin lisää apuvälineitä ja Asumispalveluyksikkö Linnavuoressa korostettiin ammattitaidon tärkeyttä. Asumispalveluyksikkö Linnavuoren henkilökunta kaipaisi täydennyskoulutusta koko työyhteisölle päihde- ja mielenterveystyöstä.

6.2 Pohdinta ja päätelmät

Tutkimuksen tehtävänä oli kartoittaa sosiaalisen yrityksen Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan työhyvinvointi koko organisaatiossa ja omassa työyhteisössä yksiköittäin. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan työkyky ja siihen liittyen sairauslomien määrä sekä laatu. Henkilökunnan käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen vaikutuksista työyhteisön työhyvinvointiin oli myös yksi tutkimustehtävä.

Työhyvinvointiin organisaatiossa vaikuttaa suuresti työn kuormittavuus, tässä tutkimuksessa aihetta ei kuitenkaan käsitelty laisinkaan. Työhyvinvointia käsiteltiin ainoastaan organisaation ja työyhteisön toimivuuden kannalta, joten kokonaiskuvaa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista elementeistä jäi osittain kartoittamatta. Työn vaikutusta työhyvinvointiin käsiteltiin ainoastaan sen mielekkyyden, innostuksen, palkitsevuuden ja arvostuksen näkökulmista. Sosiaaliseen yritystoimintaan ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin liittyvien kysymysten määrä ja laatu oli mielestäni vajavaista. Kyselylomake sisälsi liikaa kysymyksiä työntekijöiden käsityksiä yleisesti sosiaalisesta yritystoiminnasta, kun taas kysymyksiä Kuntoutuskeskus Mental Oy:n sosiaalisesta yritystoiminnasta oli liian vähän.

Tutkimuksen toteuttamisen kannalta mielestäni tutkimusaineisto on riittävä, sillä tutkimukseen osallistui koko Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunta. Vastausprosentti oli 75 % ja vastauksia saatiin 27 tasaisesti eri yksiköistä. Vastauksia saatiin ainoastaan yhdeltä hoitoapulaiselta ja kiinteistöhoitajilta vastauksia ei saatu laisinkaan, joten heidän kokemus työhyvinvoinnista jää vajavaiseksi.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja aineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla. Kyselyn avulla pystyi tavoittamaan kaikki työntekijät eri yksiköistä vaivattomasti. Kyselyyn osallistujalle tarjottiin samalla mahdollisuus pysyä anonyymeinä. Tutkimusmenetelmän yksi vahvuus ja samalla heikkous on, että vastaukset saadaan numeerisesti. Väittämien vastausvaihtoehtoina käytettiin 5-asteista Likertin-asteikkoa, joka muutettiin aineistoa analysoidessa 3-asteiseksi. Tuloksista ei aina kuitenkaan saa selvää, mikä esimerkiksi aiheuttaa tyytymättömyyttä. Kyselylomakkeeseen oli lisätty avoimia jatkokysymyksiä tasa-arvoon ja työhyvin-

voinnin kehittämiseen liittyen. Kysymyksissä käytetty *en osaa sanoa* vaihtoehto, antoi työntekijöille mahdollisuuden olla ottamatta kantaa väittämään/kysymykseen. Tutkimustuloksia analysoidessa asia on kuitenkin otettu huomioon.

Kyselylomakkeessa taustatietoja esittävisissä kysymyksissä ilmeni aineistoa analysoidessa vääristymää. Toisessa kysymyksessä 5 (Liite 2) selvitettiin vastaajan työaikaa kuukaudessa, vastaukset vaihtelivat kuitenkin viikon työajasta kuuden viikon työaikaan. Ongelma johtui siitä, että kyselylomaketta tehdessä oli jäänyt huomiotta Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työvuorolistan kuuden viikon jaksotus. Aineistoa analysoidessa kuitenkin virhe korjattiin muuttamalla kaikki tulokset esittämään työtuntia kuukaudessa.

Taustatyöstä huolimatta, kyselyn kannalta tärkeää tietoa tuli ilmi vasta aineiston keruun jälkeen. Kysymys 4 (Liite 2), jossa tiedosteltiin työsuhteen muotoa, saatiin kaikilta vastanneilta sama tulos. Tarkoituksena oli saada tietoon, onko vastaaja perustyöntekijä vai tukityöllistetty. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnasta jokainen työntekijä on tällä hetkellä normaalissa työsuhteessa, koska tukityöllistettyjen tukikaudet ovat päättyneet. Aineistoa analysoidessa havaittiin että jokainen vastaaja oli vastannut olevansa perustyöntekijä, joten kysymyksen 4 (Liite 1) vastauksia ei voitu hyödyntää tutkimustuloksia analysoidessa. Kysymyksen muotoa olisi pitänyt muuttaa menneeseen muotoon tai jättää kysymys kokonaan pois.

Kyselyyn vastattiin anonyyminä ja täytetyt lomakkeet palautettiin yksiköissä sijaitseviin suljettuihin laatikoihin. Kyselylomakkeessa vastaajan ikää ei selvitetty tarkkaan, jotta vastaajan nimettömyys säilyisi varmasti. Yksikköjen työhyvinvointia kartoittaessa tuloksia ei vertailtu iän, ammattiryhmien, eikä sukupuolten kesken. Yksiköissä on henkilökuntaa sen verran vähän ja vertailussa olisi helposti vastaajan henkilöllisyys paljastunut. Aineiston koneelle syöttämisen jälkeen, täytetyt lomakkeet tuhottiin, jotta kukaan ei voisi käyttää aineistoa väärin.

Tutkimuksen tulokset olivat hyvin positiivisia, joten herääkin kysymys vastausten luotettavuudesta. Vaikka kyselyyn vastattiin anonyymisti ja saatekirjeessä kerrottiin, että aineistoa käsittelee ainoastaan opiskelija. Ovat silti osa työntekijöistä saattaneet pelätä, että esimiehet näkisivät heidän vastaukset. Kyselylomakkeessa annettiin kui-

tenkin jokaiselle vastaajalle mahdollisuus jättää kertomatta oma mielipide vastausvaihtoehdolla ”*en osaa sanoa*” Työntekijät ovat myös käyttäneet mahdollisuuttaan olla ottamatta kantaa väittämiin ja kysymyksiin, joten tutkimuksen tuloksia voi pitää tarpeeksi luotettavina.

Tutkimuksessa kartoitettiin henkilökunnan kokema työhyvinvointi ja työkyky, joten kyseessä oli ihmisten mielipiteet. Suorittamalla tutkimuksen uudestaan vuoden päästä, tuloksissa saattaisi olla eroavaisuuksia. Tutkimuksen tuloksia ei myöskään voi rinnastaa toiseen sosiaaliseen yritykseen, eikä toiseen sosiaali- ja terveysalan yritykseen, sillä tutkimuksen tulokset kertovat ainoastaan Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan kokemuksista ja mielipiteistä.

Tutkimuksen tuloksia Kuntoutuskeskus Mental Oy voi jatkossa hyödyntää marras-kuussa 2010 alkaneiden työhyvinvoinnin kehityskeskustelujen taustatietona. Tutkimus on hyvä myös hyvä työväline työhyvinvoinnin kehittämiseen yksiköittäin. Lisäksi tutkimuksen tulosten tarkoituksena on lisätä sosiaali- ja terveysalalla yrittäjyyttä harkitsevien ihmisten tietoisuutta sosiaalisesta yritystoiminnasta ja sen toimivuudesta. Tarkoituksena on saada sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia pohtimaan yhteiskunnallista vastuuta.

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä pyysin palautetta kyselyn toteuttamisesta ja palaute oli positiivista. Kyselyyn vastanneiden mielestä kysely oli toteutettu hyvin ja suurin osa piti kysymyksiä tarkoituksen mukaisina. Positiivista palautetta tuli myös kyselyn monimuotoisuudesta ja kysymysten monista näkökumista. Työntekijät pitivät kyselylomaketta selkeänä ja helppolukuisena. Heidän mielestä kysymyksiin oli helppo vastata.

Yksi toimiva jatkotutkimusaihe on Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan työn kuormittavuus. Tutkimuksessa voisi perehtyä asiakastyön ja työympäristön vaikutusta työn kuormittavuuteen yrityksessä. Henkilökunnan työkykyyn voisi myös syventyä jatkotutkimuksissa. Kuntoutuskeskus Mental Oy:n henkilökunnan käsitys ja kokemus sosiaalisesta yritystoiminnasta heidän yrityksessä on myös toimiva jatkotutkimusaihe. Tutkimuksessa voisi syventyä tarkemmin sosiaalisen yritystoiminnan vaikutuksiin.

LÄHTEET

Aaltonen, P. Kuntoutuskeskus Mental Oy. Henkilöstövastaava. Mental Oy:n tiedot.[sähköpostiviesti] Vastaanottaja: inge.nieminen@student.samk.fi. Lähetetty: 24.1.2011. klo 12.07. [Viitattu 25.1.2011].

Alasoini, T. 2010. Työn kuormittavuuden hallinta innovatiivisessa organisaatiossa. Teoksessa Kantolahti, T. Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, työhyvinvointifoorumi. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö, 68–76.

Anttonen, H. Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5. – 6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Huotari, T. 2008. Työllistämisen uudet politiikat: sosiaalinen yritys. Teoksessa Huotari, T. Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. (toim.) Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa, tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki: Hakapaino Oy, 16–33.

Kandolin, I. Vartia, M. 2010. Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M.y.m. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009. Helsinki. Työsuojelulaitos. 15.

Kuokkanen, L. 2010. Eettiset ongelmat hoitajan työn kuormittajana. Teoksessa Kantolahti, T. Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, työhyvinvointifoorumi. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö, 53–58.

Karhu, K. Pöyhönen, E. (toim.) 2008. Sosiaaliset yritykset ja hyvinvointipalvelut. Helsinki. Stakes.

Karjalainen, J. Andersén, A. Kuosa, I. & Pättiniemi, P. 2006. (toim.) Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano. Helsinki. Hakapaino Oy.

Ketola, R. Perkiö-Mäkelä, M. 2010. Ergonomia ja työn fyysinen kuormittavuus. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M.y.m. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009. Helsinki. Työsuojelulaitos. 12.

Kuntoutuskeskus Mental Oy:n sivut [verkkodokumentti]. [Viitattu 1.12.2010] <http://www.mental.fi/>

Laakso, M. 2007. Rasittava vai rikastava työpaikka. Pro gradu. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä- projektin julkaisu. Savonian Kirjapaino.

Laine, M. Wickström, G. Pentti, J. Elovainio, M. Kaarlela-Tuomaala, A. Lindström, K. Raitoharju, R. Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveydellä 2005. Tampere. Yliopistopaino Oy.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 30.12.2002/1295

Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1350

Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen yrityslainsäädännön kehittyminen Euroopassa. Teoksessa Huotari, T. Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. (toim.) Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa, tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki. Hakapaino Oy, 34–45.

Rautio, M. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Teoksessa Kantolahti, T. Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, työhyvinvointifoorumi. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–29.

Sosiaali- ja terveysministeriön. 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 17:2009. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet, terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Tuomi, J. 2008. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. 1.-2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 1.11.2010. Rekisteriin merkityt yritykset. Viitattu 15.11.2010. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2567>

Vates-säätiö. Sosiaalinen yritys. [Viitattu 23.9.2010]
<http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>

Vates-säätiö. Sosiaalinen yritys. [Viitattu 20.1.2011]
<http://www.sosiaalinenyritys.fi/service.cntum?pageId=118217>

Väyrynen, S. 2010. Työjärjestelmään ja työvälineisiin liittyvät näkökulmat kuormittavuuden hallinnassa. Teoksessa Kantolahti, T. Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta, työhyvinvointifoorumi. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö, 59–67.

Hyvä Kuntoutuskeskus Mental Oy:n työntekijä!

Olen Inge Nieminen ja opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Kuntoutuskeskus Mental Oy:n kanssa. Tutkimukseni tavoitteena on saada tietoa sosiaalisen yritystoiminnan toimivuudesta Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä. Perehdyn työssäni henkilökunnan kokemuksiin työhyvinvoinnista, työkyvystä ja sosiaalisesta yritystoiminnasta sekä sen vaikutuksesta henkilökunnan mielestä työhyvinvointiin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että sinä vastaat kyselyyn. Vastaamiseen menee vain noin 10 minuuttia. Vastaamalla kyselyyn pystyt osaltasi vaikuttamaan työyhteisösi työhyvinvointiin ja sosiaalisen yritystoiminnan kehittämiseen yrityksessänne. Kyselyyn vastaamalla osallistutte lisäksi 2 Finnkinon elokuvalipun arvontaan. (Arvontanumero on kyselyn lopussa)

Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen vastauksista Teitä ei voi tunnistaa vastaajaksi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tutkimukseen, johon tämä saatekirje liittyy. Aineiston numeraalisen tallentamisen jälkeen vastauslomakkeet hävitetään.

Vastatkaa alla oleviin kysymyksiin rengastamalla sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus annetulle viivalle. Vastaa kyselyyn ja palauta se 12.11.2010 mennessä yksikössänne henkilökunnan tiloissa sijaitsevaan suljettuun laatikkoon. Laatikon päällä lukee ”Työhyvinvointikysely”

Tutkimus valmistuu Tammikuussa 2011, minkä jälkeen siihen voi tutustua Kuntoutuskeskus Mental Oy:n yksiköissä.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaan mielelläni puhelimitse (045-2XXXXX6) tai sähköpostitse ingeXXXXXX@student.samk.fi

Ystävällisin terveisin

Opiskelija Inge Nieminen sekä tutkimuksen ohjaajat opettaja Anja Siren ja Mental Oy:n toinen johtaja Päivi Mäenpää.

Työhyvinvointikysely

Ympyröi sopivin vastausvaihtoehto tai vastaa sanallisesti kysymykseen, kiitos.

1. Sukupuoli?

mies	1
nainen	2

2. Minkä ikäinen olet?

18-24v	25-34v	35-44v	45-54v	55-65v
1	2	3	4	5

3. Työkokemus vuosina,

alle 5v	5-15v	yli 15v
1	2	3

3.1. Joista Mental Oy:ssä

alle 1v	1-2v	3-5v	yli 5 v
1	2	3	4

4. Millaisessa työsuhteessa olet?

1 perustyöntekijä	2 tukityöllistetty
-------------------	--------------------

5. Työaikasi tunteja kuukaudessa on noin? _____

6. Työyksikkö, missä työskentelet?

- 1 Nokia
- 2 Linnavuori
- 3 Pilvilinna
- 4 Vilppo
- 5 kaikissa yksiköissä

7. Mille alalle olet kouluttautunut

- 1 sosiaali- ja terveysala
- 2 matkailu-, ravitsemus-, talousala
- 3 yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- 4 humanistinen- ja kasvatustieteiden ala
- 5 ei ammatillista koulutusta

8. Minkä asteen koulutus sinulla on?

- 1 ei ammatillista koulutusta
- 2 ammattikoulu tai vastaava
- 3 opisto koulutus
- 4 ammattikorkeakoulu
- 5 yliopisto
- 6 jokin muu, mikä? _____

9. Miten usein koet...

	en juuri koskaan	harvoin	en osaa sanoa	joskus	usein
a) ajan riittävän työtehtävien suorittamiseen?	1	2	3	4	5
b) työn olevan mielenkiintoista ja innostavaa?	1	2	3	4	5
c) onnistuvasi nykyisessä työssäsi?	1	2	3	4	5
d) saavasi apua ja tukea työtovereiltasi?	1	2	3	4	5
e) että työtäsi arvostetaan?	1	2	3	4	5
f) saavasi mahdollisuuksia vaikuttaa työsi sisältöön?	1	2	3	4	5
g) saavasi tukea esimieheltäsi?	1	2	3	4	5

10. Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

	en juuri lainkaan	melko vähän	en osaa sanoa	jonkin verran	paljon
a) Tekemäsi työn laatuun?	1	2	3	4	5
b) Työtehtävien jakoon työyhteisössä?	1	2	3	4	5
c) Työmäärääsi?	1	2	3	4	5
d) Työtahtiisi?	1	2	3	4	5

11. Kuinka paljon pystyt mielestäsi vaikuttamaan

	en juuri lainkaan	melko vähän	en osaa sanoa	jonkin verran	paljon
a) työpäivän pituuteen?	1	2	3	4	5
b) taukojen pitämiseen työpäivän kuluessa?	1	2	3	4	5
c) työvuorojärjestelyihin?	1	2	3	4	5
e) lomien ja vapaiden ajankohtaan?	1	2	3	4	5
g) työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan?	1	2	3	4	5

12. Kuinka paljon saat tietoa/palautetta onnistumisista työssäsi

	en juuri lainkaan	melko vähän	en osaa sanoa	jonkin verran	paljon
a) yrityksen johtajalta?	1	2	3	4	5
b) lähiesimieheltäsi?	1	2	3	4	5
c) työtovereiltasi?	1	2	3	4	5

13. Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat sinun käsitystäsi teidän työyhteisöstänne?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) työyhteisömme toimii joustavasti?	1	2	3	4	5
b) työyhteisömme toimii tehokkaasti	1	2	3	4	5
c) työyhteisömme jäsenten yhteistyö on hyvä?	1	2	3	4	5
d) työyhteisömme työnjako on onnistunut?	1	2	3	4	5

14. Kuinka hyvin mielestäsi tasa-arvo toteutuu

	erittäin hyvin	hyvin	en osaa sanoa	huonos- ti	erittäin huonosti
a) kaikkien työntekijöiden kesken?	1	2	3	4	5
b) eri ammattikuntien välillä?	1	2	3	4	5
c) työllistettyjen ja perustyöntekijöiden välillä?	1	2	3	4	5
d) eri-ikäisten työntekijöiden välillä?	1	2	3	4	5
e) eri kulttuuria edustavien työntekijöiden kohdalla?	1	2	3	4	5
f) eri sukupuolten välillä?	1	2	3	4	5

14.1 Jos tasa-arvo toteutuu mielestäsi huonosti tai erittäin huonosti, miten se ilmenee? _____

15. Kuinka tyytyväinen olet

	erittäin tyytyväi- nen	melko tyytyväi- nen	en osaa sanoa	melko tyyty- mätön	erittäin tyytymä- tön
a) johtamistapaan työyksikössäsi?	1	2	3	4	5
b) henkilöstön johtamistapaan yrityksessä?	1	2	3	4	5
c) koko organisaation johtamistapaan?	1	2	3	4	5

16. Terveytesi on

- 1 hyvä?
- 2 melko hyvä?
- 3 keskinkestainen?
- 4 huono?

17. Kuinka monta kertaa olet ollut sairauslomalla meneillä olevan vuoden aikana? _____ kertaa

17.1. Sairauslomien keskimääräinen kesto on ollut _____ päivää
noin?

18. Palkataanko yksikössäsi sijainen, korvaamaan sairauslomalla olevaa työntekijää? kyllä ei

19. Miten sairauslomat työyhteisössä mielestäsi vaikuttavat

	ei lainkaan	melko vähän	en osaa sanoa	melko paljon	paljon
a) sinun työhyvinvointiin?	1	2	3	4	5
b) työyhteisön toimivuuteen?	1	2	3	4	5
c) työn laatuun?	1	2	3	4	5
d) työyhteisön työhyvinvointiin?	1	2	3	4	5
e) työtehtäviesi tekemiseen?	1	2	3	4	5
f) sinun uudelleen orjentoitumiseen?	1	2	3	4	5
g) sinun sopeutumiseen työyhteisöön?	1	2	3	4	5

20. Uskotko että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä työtehtävässäsi eläkeikään asti?

- 1 Kyllä.
- 2 Todennäköisesti kyllä.
- 3 Todennäköisesti en.
- 4 En.
- 5 En osaa sanoa.

21. Arvioi tämänhetkinen työkykysi 1-10 kun 10 tarkoittaa että työkykysi on parhaimmillaan.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
lähes									työkyky
työkyvytön									parhaim-
									millaan

22. Missä määrin kukin allaolevista väitteistä vastaa sinun tämänhetkistä käsitystäsi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Tiedän tarkalleen miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä.	1	2	3	4	5
b) Tiedän pääpiirtettäin työtovereiden vajaakuntoisuuden/työttömyyden syyn.	1	2	3	4	5
c) Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen tässä yrityksessä on tärkeää.	1	2	3	4	5
d) Tukityöllistetyn työkyvy ei saa vaikuttaa hänen palkkaansa.	1	2	3	4	5
e) Sosiaalinen yritys on hyvä ponnahduslauta avoimille työmarkkinoille.	1	2	3	4	5

23. Mielestäni työpaikallani.....

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) on riittävästi henkilökuntaa?	1	2	3	4	5
b) joudun paikkaamaan muiden työkykyä?	1	2	3	4	5
c) työllistettyjen ja muiden työntekijöiden eroa ei edes huomaa?	1	2	3	4	5
d) palkitaan työnsä hyvin tehneitä?	1	2	3	4	5
e) sosiaalisen yritystoiminnan periaatteet vahvistavat yhteisöllisyyttä?	1	2	3	4	5
f) henkilökunnalla on riittävä ammattitaito?	1	2	3	4	5

24. Kuinka paljon mielestäsi yksikössä on kehitettävää

	ei lainkaan	melko vähän	en osaa sanoa	melko paljon	paljon
a) työyhteisön keskeisessä informoinnissa?	1	2	3	4	5
b) Apuvälineiden saatavuudessa ja käytössä?	1	2	3	4	5
c) henkilökunnan yhteistyössä?	1	2	3	4	5
d) henkilökunnan perehdyttämisessä?	1	2	3	4	5
e) työtehtävien jaossa?	1	2	3	4	5
f) työntekijäiden ammattitaidossa?	1	2	3	4	5

25. Jos mielestäsi yksikön toiminnassa on kehitettävää, niin miten mielestäsi toimintaa voisi kehittää?

26. Oliko mielestäsi...

	kyllä	en osaa sanoa	ei
a) kyselylomake selkeä?	1	2	3
b) kyselylomake helppolukuinen?	1	2	3
c) kysely toteutettu hyvin?	1	2	3
d) kyselyn kysymykset tarkoituksen mukaiset?	1	2	3
e) kyselyyn helppo vastata?	1	2	3
f) saatekirjeessä kerrottu tarvittava tieto tutkimuksesta?	1	2	3

27. Mitä hyvin mielestäsi kokonaisuudessa kysely on onnistunut ja miksi?
