



**Diak**

**Mia Eklund**  
**Tiina Kääriäinen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2018

# **TYÖHYVINVOINTI KUULUU KAIKILLE**

**- palkkatuella työskentelevien työhyvinvoinnin kartoitus  
Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen myymälässä**

---

## TIIVISTELMÄ

Miia Eklund, Tiina Kääriäinen

TYÖHYVINVOINTI KUULUU KAIKILLE – palkkatuella työskentelevien työhyvinvoinnin kartoitus Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen myymälässä  
40 s., 3 liitettä

Marraskuu 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus eräässä Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen myymälässä palkkatuella työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työn tarkoitus oli kartoittaa valitun kohderyhmän sen hetkistä työhyvinvoinnin kokemusta, sekä arvioida mahdollisia toimia, joilla kohderyhmän työhyvinvointia voisi kehittää.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joihin osallistui kahdeksan kyseisessä Kierrätyskeskuksen myymälässä palkkatuella työskentelevää työntekijää. Haastattelut dokumentoitiin nauhoittamalla. Saatua aineistoa analysoitiin luokittelemalla vastauksia teemarungon mukaisiin teemoihin.

Tutkimuksen keskeisimmät tulokset koskivat kohderyhmän työn mielekkyyttä lisääviä tai sitä heikentäviä tekijöitä. Työn mielekkyyttä lisääviä tekijöitä olivat hyvä työyhteisö ja työilmapiiri, sekä työn sisällöllinen mielekkyys kuten työn monipuolisuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sopiminen omaan arvomaailmaan. Työn mielekkyyttä heikentävät tekijät jakautuivat ulkoihin ja sisäisiin haasteisiin. Ulkoisia haasteita olivat työntekijöiden suuri vaihtuvuus, työntekijäpuutokset työvuoroissa, kiire sekä rajalliset tilat suhteessa tarpeisiin. Sisäisiä haasteita olivat struktuurin puute työskentelyssä, vaikeus muuttaa tai kehittää toimintatapoja sekä sisäisen viestinnän ajoittainen toimimattomuus.

Tutkimuksen johtopäätöksinä todettiin, että välityömarkkinoina toimivan yrityksen tulisi mahdollisuuksien mukaan yksilöidä työtehtäviä työntekijän työvalmiudet huomioiden. Lisäksi tulisi pyrkiä tarjoamaan kohdennettuja toimia, joilla edistettäisiin työntekijän mahdollisimman onnistuneen palkkatukityöjakson toteutumista. Toisena johtopäätöksenä todettiin, että erityisesti esimiehen rooli korostuu välityömarkkinoina toimivassa yrityksessä, jossa voi olla vahvempaa tukea sekä ohjausta tarvitsevia työntekijöitä, ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.

Asiasanat: palkkatuki, pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus, työnhyvinvointi, välityömarkkinat

## ABSTRACT

Miia Eklund, Tiina Kääriäinen

WELLBEING AT WORK BELONGS TO EVERYONE – a study on work well-being for the pay subsidy workers in the Helsinki Metropolitan Area Reuse Centre Ltd.

40 p., 3 appendices

November 2018

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The subject of the thesis is wellbeing at work for pay subsidy workers in the Helsinki Metropolitan Area Reuse Centre Ltd. The purpose of the research was to study, how the target group estimates their own work wellbeing and to evaluate possible ways to improve the target group's work wellbeing.

The data was collected by theme interviews. Eight pay subsidy workers in the Helsinki Metropolitan Area Reuse Centre Ltd. were interviewed. Interviews were documented by recording and the analysis was made by using classification.

The main results were about the target groups sense of meaningfulness of work. The factors which increased the sense of meaningfulness of work were good work community and good working atmosphere, versatility of the work, possibility to impact work tasks and that the work is in accordance to the person's own values. The things which decreased the sense of meaningfulness of work were constantly changing co-workers, lack of workforce during shifts, hurry and the lack of storage space. In addition, negative factors were lack of structures, inability to make changes and lack of internal communication.

The conclusions of this research are that the social enterprises should offer specified functions which would support the employment of pay subsidy workers. Secondly, the management of the organisation has very important role, especially in the enterprise, where the workforce is changing and there might be workers with the need of intensive guidance.

Key words: helsinki metropolitan area reuse centre ltd., pay subsidy work, transitional labour market, wellbeing at work

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	5
2.1 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta .....	6
2.2 Työhyvinvointi työyhteisössä .....	6
2.3 Työhyvinvoinnin yhteiskunnallinen merkitys .....	8
3 PALKKATUETTU TYÖ VÄLITYÖMARKKINOIDEN TOIMENPITEENÄ.....	9
4 PÄÄKAUPUNKISEUDUN KIERRÄTYSKESKUS .....	11
4.1 Yritystoiminta.....	11
4.2 Yhteiskunnallinen ja sosiaalinen yritys.....	12
5 HAASTATTELU AINEISTONKERUUMENETELMÄNÄ.....	14
5.1 Teemahaastattelu.....	14
5.2 Opinnäytetyön teemahaastattelu ja perustelut menetelmän valinnalle	15
6 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	17
6.1 Tutkimusaineiston kerääminen .....	18
6.2 Aineiston analysointi .....	19
7 TULOKSET .....	20
7.1 Kokemuksia työprosesseista .....	20
7.2 Kokemuksia työympäristöstä.....	22
7.3 Kokemuksia työyhteisöstä.....	25
7.4 Kokemuksia määräaikaaisuudesta .....	27
7.5 Kokemuksia työn mielekkyydestä.....	28
8 TUTKIMUSTULOSTEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	32
8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	34
8.2 Havaintoja opinnäytetyöprosessista.....	35
8.3 Ammatillinen kasvu .....	36
LÄHTEET .....	37

LIITE 1: Teemahaastattelurunko.....	42
LIITE 2: Saatekirje.....	43
LIITE 3: Kirjallinen suostumus haastatteluun osallistumisesta -lomake.....	44

# 1 JOHDANTO

Ilman työtä ja sen tekijöitä yhteiskunta muuttuu toimintakyvyttömäksi, joten ei ole lainkaan yhdentekevää, kuinka työntekijät viihtyvät ja jaksavat työssään (Sinokki & Virtanen 2014, 17). Suomessa työhyvinvoinnin tutkimuksella onkin jo melko pitkät perinteet, sillä Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin kautta on seurattu työelämän laatua kahdenkymmenen vuoden ajan, sekä Tilastokeskuksen työolotutkimusta on tehty kolmekymmentä vuotta. (Hyppänen 2010, 248). Vuonna 2012 laadittiin kansallinen työelämän kehittämisstrategia, jonka tavoitteeksi linjattiin, että vuonna 2020 Suomessa olisi Euroopan paras työelämä (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016, 5). Toistaiseksi työhyvinvoinnin tutkimus ja kehittäminen ovat kuitenkin suuntautuneet pääasiassa avoimilla työmarkkinoilla työskenteleviin työntekijöihin. Tällä hetkellä Suomessa aktiivisen työvoimapolitiikan rinnalle on noussut entistä vahvemmin myös aktiivinen sosiaalipolitiikka. Pitkäaikaistyöttömyyden osalta tämä tarkoittaa ilmiön käsittelyä työmarkkina-, sosiaaliturva-, ja kannustinnäkökulmien lisäksi työttömien elämänhallinnan ja sosiaalisen tilanteen haasteena, jonka ratkaisemiseen tarvitaan valtion toimien, sekä kuntien vastuulla olevien sosiaali- ja terveysten palvelujen yhteensovittamista. (Saikku 2018, 115.) Olisiko tulevaisuudessa muuttuvan työelämän sekä työvoimapolitiikan painopisteiden muutosten myötä tarvetta laajentaa työhyvinvoinnin kysymysten tarkastelua myös avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella työskenteleviin työntekijöihin.

Opinnäytetyössä perehdymme tähän aihekokonaisuuteen, kun käsittelemme eräässä Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen myymälässä palkkatuella työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on kartoittaa kohderyhmän sen hetkistä työhyvinvoinnin kokemusta, sekä arvioida mahdollisia toimia heidän työhyvinvointinsa kehittämiseksi. Tutkimuskysymyksemme ovat, mitä kokemuksia kyseisessä Kierrätyskeskuksen myymälässä palkkatukityösuhteessa työskentelevillä työntekijöillä on tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan ja mihin tekijöihin puuttamalla kohderyhmän työhyvinvointia voisi kehittää.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi-käsitteen määritelmä on laajentunut huomattavasti kuluneen vuosisadan aikana. 1900-luvun alkupuoliskolla työhyvinvoinnin painopiste oli työsuojelullisessa toiminnassa, eli työvoimaa pyrittiin suojelemaan erilaisilta fyysisiltä, kemiallisilta ja biologisilta haittatekijöiltä. Nykyinen työhyvinvoinnin sisältö ei enää koske ainoastaan näitä työsuojelullisia toimia, vaan painopiste on siirtynyt työkykytoimintaan ja työelämän laadun kehittämiseen. (Sinokki & Virtanen 2014, 30; Suonsivu 2014, 14; Tarkkonen 2012, 58.)

Opinnäytetyömme teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelemme työhyvinvoinnin käsitettä yksilön, työyhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Lähdekirjallisuudesta valitsimme Sinokin ja Virtasen emeritusprofessori Juhani Ilmarisen (2006) alkuperäisestä työkykytalosta mukailleen ”työhyvinvointitalon”, sillä se kuvaa havainnollisesti ja selkeästi eri osatekijät, joista työhyvinvointi koostuu.



KUVIO 1. Työhyvinvointitalo (Sinokki & Virtanen 2014, 196.)

Työhyvinvointitalossa työhyvinvoinnin osatekijöitä on neljä: työterveys ja toimintakyky; ammatillinen ja sosiaalinen osaaminen; arvot, asenteet ja motivaatio, sekä työhön ja työtehtävään liittyvät eri ulottuvuudet. Nämä tekijät yhdessä muodostavat talon perustuksen ja seinät, joiden päälle asettuu katto eli työhyvinvointi.

## 2.1 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Työhyvinvointitalon kivijalkana on hyvinvointiin liittyvät ulkoiset tekijät eli yksilön fyysinen terveys ja toimintakyky. Terveelliset elintavat kuten säännöllinen ja riittävä liikunta, oikeanlainen ruokavalio, alkoholin kohtuukäyttö, tupakoimattomuus sekä riittävä lepo, edistävät ja ylläpitävät toimintakykyä ja työssä jaksamista. (Sinokki & Virtanen 2014, 198–200.) Seuraava taso työhyvinvointitalossa muodostuu työntekijän omaamista taidoista eli sosiaalisesta ja ammatillisesta osaamisesta. Työntekijän sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan hänen kykyään viestiä ja olla vuorovaikutuksessa työtovereidensa kanssa. Ammatillinen osaaminen puolestaan koostuu työntekijän luontaisista kyvyistä, sekä hankituista taidoista ja tiedosta. (Sinokki & Virtanen 2014, 202; Suonsivu 2014, 49.) Keskeisenä tekijänä työhyvinvointiin liittyy myös tasapaino, joka syntyy työn vaatimustason ja määrän vastatessa työntekijän ammatillisia valmiuksia ja osaamista (Mamia 2009, 50; Sinokki & Virtanen 2014, 197, 201). Kolmantena palkkina ovat työntekijän omaamat sisäiset vaikuttimet kuten arvot, asenteet ja motivaatio. Arvot ohjaavat työntekijän toimintaa ja valintoja. Arvostus itseä, työtoveria sekä tekemäänsä työtä kohtaan lisäävät työntekijän työhön sitoutumista ja edesauttavat konfliktitilanteista selviytymistä. Työntekijän omalla asenteella on huomattava vaikutus siihen, millaiseksi hän kokee työnsä. Työmotivaatio puolestaan on vahvasti sidoksissa työssä viihtymiseen ja vaikuttaa siten työn tulokseen, tehokkuuteen sekä työntekijän itsensä lisäksi koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työn sisällä työmotivaation säilymiseksi työntekijän tulisi saada kokea uuden oppimista sekä onnistumisen tunteita. Työmotivaation perustana onkin työ, joka on sopivan haasteellista, mutta vastaa myös työntekijän ominaisuuksia, arvoja ja odotuksia. (Sinokki 2016, 11, 220; Sinokki & Virtanen 2014, 201–202, 205.)

## 2.2 Työhyvinvointi työyhteisössä

Viimeisenä kokonaisuutena työhyvinvointitalossa on työ itsessään. Työyhteisöissä työhyvinvoinnin onnistuneen toteuttamisen perustana on terve ja tasa-arvoinen yhteisö, jossa vaalitaan oikeudenmukaisuutta, osallistamista ja syrjimättömyyttä. Tämä vaatii työyhteisöltä osaava johtamista, yhteisesti sovittuja



ja kaikkia sitovia toimintatapoja, työyhteisötaitoja, sekä toiminnan aktiivista arviointia. (Sinokki & Virtanen 2014, 163; Suonsivu 2014, 58.)

Työyhteisössä johtamisella on keskeisin rooli työhyvinvoinnin luomisessa, ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Johtamisen merkittävä rooli perustuu siihen, että kyseisten toimien onnistunut toteuttaminen vaatii valtaa, tahtoa, aktiivisuutta ja johtamisosaamista. Työhyvinvoinnin johtamiselle ja esimiehen roolille työhyvinvoinnin toteuttamisessa voidaan määritellä kolme selkeää toimintaa. Ensimmäiseksi on tarpeen olla tietoinen työhyvinvoinnin tasosta työyhteisössä. Tähän tarvitaan esimiehen toteuttamia kehityskeskusteluja ja työhyvinvointikyselyjä, sekä niistä saatujen tulosten analysointia, tilastointia ja arviointia. Toiseksi esimies ohjaa työyhteisön toimintaa oman esimerkkinsä avulla. Toiminnallaan hän viestittää työyhteisön sisäisistä arvoista, jotka joko tukevat tai heikentävät työhyvinvointia. Työyhteisö tarvitsee ohjausta, palautetta sekä motivointia, ja näiden toimien toteutuminen lähtee esimiehen tavasta toteuttaa niitä ensin omassa työskentelyssään. Kolmanneksi esimiehen tehtävänä on luoda ja organisoida työyhteisöön työhyvinvointia tukevia tavoitteita ja periaatteita, sekä ohjata resursseja niiden toteuttamiselle. (Sinokki 2016, 90; Suonsivu 2014, 46, 164–165; Tarkkonen 2012, 74–77.)

Kokonaisvastuu työyhteisön työhyvinvoinnista on esimiehellä, mutta siihen vaikuttaa osaltaan myös jokainen työyhteisössä läsnä oleva henkilö. Tässä yhteydessä käytetään usein termiä alais- tai työyhteisötaidot, joilla tarkoitetaan yksittäisen työntekijän kykyä ja halua toimia rakentavasti työyhteisönsä keskeillä. Yhteisöllisyys ja henkilöstön kesken vallitseva me-henki edistävät avointa vuorovaikutusta ja hyvän työilmapiirin syntymistä työyhteisössä. Hyvinvoiva työyhteisö on rakenteeltaan joustava, toimii tavoitteellisesti ja pyrkii jatkuvasti kehittämään toimintaansa. (Manka & Manka 2016, 80; Sinokki & Virtanen 2014, 211; Suonsivu 2014, 45–46, 59–60.)

Fyysisessä työympäristössä sujuva ja turvallinen työskentely edellyttää toimivia työprosesseja, turvallisia tiloja ja asianmukaisia työvälineitä. Työnjaossa sekä ajankäytössä tulee huomioida oikeudenmukaisuus ja riittävä tauotus. Uuden työntekijän kohdalla keskeistä on riittävä perehdytys ja yleinen opastus työpaikan käytänteisiin. (Sinokki & Virtanen 2014, 173–175.) Työn sisältöön

liittyen työhyvinvointia lisäävä tekijä on työntekijän kokemus hallinnantunne, joka syntyy siitä, että hän tietää, mitä häneltä työn suhteen odotetaan, ja mitkä ovat hänen vastuulleen osoitetut työtehtävät. Hallinnantunnetta heikentäviä tekijöitä ovat liika työ määrä, epätarkka tai liian kiireinen aikataulu, sekä tarvittavan avun puute. (Manka 2007, 53; Sinokki & Virtanen 2014, 209.)

### 2.3 Työhyvinvoinnin yhteiskunnallinen merkitys

Työhyvinvoinnin osatekijöiden toteutumista ohjaillaan myös juridisesti, esimerkiksi henkilöstön työkyky, työturvallisuus ja -terveys ovat lakisääteisiä veloituksia. (Sinokki & Virtanen 2014, 111; Tarkkonen 2012, 50). Työturvallisuuslaki (L 738/2002) on työtä, työolosuhteita sekä niihin kohdistuvaa toimintaa ohjaava puitelaki. Lain tarkoituksena on edistää työympäristön ja työolosuhteiden turvallisuutta työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, sekä ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitautteja tai muita mahdollisia työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä tai henkisiä haittoja (L 738/2002). Työturvallisuuslaki määrittää työnantajalle huolenpitovelvoitteen, jonka toteuttamisesta työyhteisössä vastaavat organisaation johtajat ja esimiehet (Manka & Manka 2016, 90; Tarkkonen 2012, 51).

Työhyvinvoinnin tärkeys yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna perustuu myös siihen, että sillä on suoria vaikutuksia yhteiskunnan talouteen. Sinokki ja Virtanen (2014, 17) viittaavat sosiologi Anthony Giddensin (1989) näkemykseen, jonka mukaan työ on edelleen kaikissa yhteiskunnissa taloudellisen järjestelmän perusta. Manka ja Manka (2016, 7) toteavatkin, että työhyvinvoinnin laiminlyöminen ja siitä johtuvan tekemättä jääneet työn hinnaksi on arvioitu 24 miljardia euroa vuodessa, summan arvio perustuu ennenaikaisesta eläköitymisestä, ammattitaupeista, sairauspoissaoloista ja töissä sairaana olemisen kustannuksista sekä terveydenhoidosta muodostuviin kuluihin.

### 3 PALKKATUETTU TYÖ VÄLITYÖMARKKINOIDEN TOIMENPITEENÄ

Välityömarkkinat ovat kuntien, koulutusorganisaatioiden, järjestöjen, yhdistysten, hankkeiden tai sosiaalisten yritysten järjestämiä avoimien työmarkkinoiden ja työttömyyden väliin sijoituvia toimia kuten palkkatuetta työtä, valmennusta, koulutusta tai työpajatoimintaa työttömille työnhakijoille. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinoilla työnantajina toimiville tahoille myönnetään taloudellista tukea vastineeksi siitä, että työnantaja sitoutuu tarjoamaan työntekijälle tai työmarkkinatoimenpiteeseen osallistuvalla niin sanottuja normaali työmarkkinoita vahvempaa työnohjausta ja tukea. (Filatov 2013, 10; Huotari, Klem, Lampinen, Partanen-Salosto & Pitkänen 2012, 11; Taidonpolku. Uudenaan välityömarkkinat.)

Palkkatuki on Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämä rahallinen tuki työnantajalle palkkatuki toimenpiteeseen osallistuvan työntekijän palkkakustannusten kompensoimiseksi. Palkkatuetussa työssä tavoitteena on edistää työttömän työnhakijan ammatillisia valmiuksia ja työmarkkina-asemaa tai edesauttaa pitkäaikaistyöttömän työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Kettunen, Pehkonen-Elmi, Piirainen & Surakka 2015, 31; L 2012/916.) Palkkatuki on myös pitkäaikaistyötöntä koskeva sosiaalipoliittinen aktivointitoimenpide, joka on työprofiiltaan lähimpänä avoimia työmarkkinoita. (Elonen, Niemelä & Saloniemi 2017, 292; Karjalainen 2011, 244).

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (L 2012/916) määrittelee palkkatuen myöntämisen perusteiksi seuraavia syitä; Työ- ja elinkeinotoimisto arvioi palkkatuetun työn edistävän henkilön työllistymistä avoimille markkinoille, tai henkilön työttömyyden johtuvan puutteellisesta ammatillisesta osaamisesta, henkilö on täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä yhtä jaksoisesti vähintään 12 kuukautta, tai henkilön vamman tai sairauden voidaan arvioida alentavan hänen tuottavuuttaan työtehtävässä olennaisesti, pysyvästi, tai pysyväisluonteisesti. Lisäksi elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja voi palkata palkkatuetun työsuhteeseen työttömän työnhakijan, jolta puuttuu ammatillinen koulutus, henkilö on yli 50-vuotias tai alle 25-vuotias, tai oikeutettu

kotoutussuunnitelmaan (L 2012/916). Palkkatuettu työ on suunnattu ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömille, vajaakuntoisille tai työttömille, joiden työttömyys uhkaa pidentyä, tai he ovat vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta (Kettunen ym. 2015, 31).

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen yhtenä kärkihankkeena kuluvalle hallituskaudella on ollut työllisyyden kasvu, jonka osatavoitteena on osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Tavoitteen saavuttamisen yhdeksi toimenpiteeksi on linjattu palkkatuen tehokkaampi hyödyntäminen. (Valtioneuvosto 2018, 16, 32.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta Työllisyyskatsauksesta käy ilmi, että koko maassa oli kesäkuun 2018 loppuun mennessä yhteensä 26 628 valtiolle, kuntiin tai yksityiselle sektorille työllistettyä henkilöä. Heistä 69% yksityiselle sektorille. Yksityiselle sektorille työllistettyjen määrä onkin kasvanut vuoden takaiseen selvitykseen verrattuna 6,6%. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 7, 11.) Ajankohtainen maakunta – sekä sosiaali- ja terveystalouden uudistus muuttanee myös pitkäaikaistyöttömiin kohdistuvia aktivointitoimenpiteitä, sillä palvelujen markkinaehtoisuus siirtää vastuuta kohderyhmän hyvinvoinnista julkisilta instituutioilta heille itselleen (Saikku 2018, 117).

## 4 PÄÄKAUPUNKISEUDUN KIERRÄTYSKESKUS

Vuonna 1990 perustettu Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on kierrätystoimintaa harjoittava yritys, joka määrittelee toimintansa tavoitteiksi luonnonvarojen kulutuksen vähentämisen, ympäristötietoisuuden kasvattamisen sekä osallistumisen ja työnteon mahdollisuuksien lisäämisen. Se osallistuu yhteiskunnalliseen toimintaan mahdollistamalla osaltaan tavan toteuttaa kestävä elämäntapaa sekä säästää luonnonvaroja. Yritystoiminnasta saaduilla tuotolla rahoitetaan toimintaa, jolla edistetään paikallista ympäristötyötä sekä työllistymistä. (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Tietoa Kierrätyskeskuksesta.) Kierrätyskeskus toimii välityömarkkinoina tarjoamalla määräaikaistyötä palkkatuetussa työsuhteessa tai työkokeiluna työttömille työnhakijoille (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Töihin Kierrätyskeskukseen). Kierrätyskeskus tarjoaa tukea myös jatkotyöllistymiseen, esimerkiksi palkkatuella työskentelevällä on mahdollisuus tavata työvalmentaja. Tapaamisessa voidaan päivittää tai laatia cv tai työhakemus, kartoittaa henkilön vahvuuksia ja osaamista tai saada ohjausta itsenäiseen työnhakuun. (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Työvalmennuksesta.)

### 4.1 Yritystoiminta

Kierrätyskeskuksen toiminnan historia on saanut alkunsa 1980-luvun tavaranvaihtopäivistä, joiden tarkoituksena oli kierrättää vanhoja tavaroita ja siten säästää luontoa, mutta myös herättää ihmisiä tarkastelemaan suhdettaan kulutukseen ja sen ympäristövaikutuksiin. Vaihtopäivien suosion kasvaessa, yksittäisten vaihtotapahtumien järjestäminen alkoi olla haastavaa ja toiminnalle alettiin kaivata organisoidumpaa toimintamuotoa. Tämän ajatuksen kehittelyn seurauksena syntyi Kierrätyskeskuksen ensimmäinen myymälä. (Tietoa meistä. Tietoa Kierrätyskeskuksesta. Kierrätyskeskuksen tarina.)

Kierrätyskeskuksen nykyiseen yritystoimintaan kuuluu pääkaupunkiseudulla toimivien seitsemän kierrätysmyymälän lisäksi valtakunnallinen verkko-kauppa. Myymälöissä myydään lahjoituksina saatuja kierrätystavaroita,

takuuhuollettuja kodinkoneita ja polkupyöriä, sekä muita sähkö- tai elektroniikkalaitteita, kierrätysmateriaalista valmistettuja uusiutuotteita, sekä kierrätettyjä askartelu- ja ompelumateriaaleja. Kierrätyskeskus toteuttaa ja tarjoaa myös ympäristökoulutusta ja -kasvatusta pääkaupunkiseudun asukkaille, kasvatustalan ammattilaisille, yrityksille tai yhteisöille. (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Tietoa Kierrätyskeskuksesta.) Kierrätyskeskuksen organisaatiolla on useita omistajia, kuten Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungit, Helsingin seudun ympäristöpalvelut-kuntayhtymä, sekä eri järjestöjä ja lisäksi yhtiöllä on myös henkilöosakkaita (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Omistajat ja hallitus).

#### 4.2 Yhteiskunnallinen ja sosiaalinen yritys

Kierrätyskeskus yrityksenä on profiililtaan yhteiskunnallinen ja sosiaalinen yritys (Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Vastuullisuus). Suomessa yhteiskunnallisen yritystoiminnan malli on saanut vaikutteita vastaavilta kansainvälisiltä toimijoilta, kuten Italian sosiaaliosuuskunnista sekä Iso-Britannian julkisen sektorin reformista syntyneestä mallista (Kostilainen & Pättiniemi 2015, 22). Kierrätyskeskuksella on Suomalaisen työn liiton myöntämä Yhteiskunnallinen yritys-merkki osoituksena, että yritys pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisiin ongelmiin ja rakentamaan kestäväää hyvinvointia (Kostilainen & Pättiniemi 2015, 21; Suomalaisen työn liitto. Yrityksille. Yhteiskunnallinen yritys). Kierrätyskeskus kuuluu myös Arvo-liittoon, joka vuonna 2014 perustettu Elinkeinoelämän keskusliiton alainen yhteiskunnallisten yritysten ja muiden vaikuttavuustoimijoiden verkosto. Arvo-liitto määrittelee yhteiskunnallisen yrittäjyyden pyrkimykseksi yhteiskunnallisten päämäärien edistämisen liiketoiminnan keinoin. Yhteiskunnallisissa yrityksissä yritystoiminnasta saadut voitot ohjataan esimerkiksi terveyden, hyvinvoinnin, ekologisuuden, työllisyyden tai kulttuurin edistämiseen. (Arvo-liitto. Tutustu yrityksiin. Yhteiskunnallisesta yrittämisestä; Juuti & Viljakainen 2018, 18; Kotiranta & Windgren 2015, 7.)

Laki sosiaalisista yrityksistä (L1351/2003) määrittelee sosiaalisen yrityksen olevan elinkeinonharjoittaja, joka on rekisteröity erilliseen sosiaalisten yritysten rekisteriin, ja saanut oikeuden käyttää sosiaalisen yrityksen nimikettä.

Sosiaaliset yritykset palkkaavat erityisesti niitä työttömiä työnhakijoita, joiden sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä, joiden työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti 12 kuukautta, joilla on takana useita vähintään 12 kuukautta pitkiä työttömyysjaksoja tai, jotka ovat saaneet työttömyysetuutta vähintään 500 päivältä työttömyyden perusteella. Vähintään kolmanneksen sosiaalisessa yrityksessä työskentelevistä työntekijöistä tulee olla 1. § momentin kohdassa mainittuja osatyökykyisiä tai pitkäaikaistyöttömiä. (Kostilainen & Pättiniemi 2015, 123–124; L1351/2003.)

Arviolta 80 % sosiaalisista yrityksistä täyttää yhteiskunnalliselle yritykselle laaditut ehdot, kuitenkin ne eivät aina ole yhteiskunnallisia yrityksiä tai päinvastoin. Yhteiskunnallinen yritys on sosiaalista yritystä laajempi käsite. Sosiaalisen yrityksen yhteiskunnallinen päämäärä on työllistää vaikeasti työllistyviä henkilöitä, vastaavasti yhteiskunnallisen yrityksen pyrkimyksenä voi olla myös muunlaisen yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen. (Kostilainen & Pättiniemi 2015, 37; Kotiranta & Windgren 2015, 9.) Kierrätyskeskus on vaikeasti työllistyvien työllisyyttä tukeva sosiaalinen yritys, mutta myös laajemman yhteiskunnallisen näkökulman omaava yhteiskunnallinen yritys pyrkiessään edistämään ja toteuttamaan alueellista ympäristötyötä.

## 5 HAASTATTELU AINEISTONKERUUMENETELMÄNÄ

Tutkimustarkoituksessa tehtävä haastattelu on etukäteen suunniteltu vuorovaikutustilanne. Haastattelija on perehtynyt haastattelua käsiteltävään aiheeseen sitä kokevan teoretiedon kautta, sekä muotoillut tutkimuskysymyksen, johon pyrkii haastattelun avulla saamaan vastauksen. Haastattelu on erityinen aineistonkeruumenetelmä siltä osin, että siinä mahdollistuu suora kielellinen vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan kesken. Haastattelun etu tiedonkeruumenetelmänä perustuu erityisesti siihen, että se on menetelmänä joustava. Suunniteltua sisältöä on mahdollista muokata tilannekohtaisesti ja haastattelutilanteessa on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä tai pyytää haastateltavaa perustelemaan näkemyksiään. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34–35, 43; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 204–205; Sarajärvi & Tuomi 2018, 85.)

### 5.1 Teemahaastattelu

Haastattelutyylejä voidaan luokitella niiden toteutustavan mukaan. Teemahaastattelu on strukturoidun lomakehaastattelun ja avoimen strukturoimattoman haastattelun väliin asettuva niin sanottu puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Teemahaastattelun eri aihepiirit eli teemat poimitaan valittua aihetta koskevasta teoretiedosta, josta teoreettiset käsitteet muokataan mitattavaan muotoon eli haastattelun teemoiksi (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 41). Haastatteluun valittavat teemat päätetään etukäteen ja haastattelutilanteessa haastattelija voi hyödyntää esimerkiksi tukisanaalista tai teemarunkoa. Teemahaastattelu on sisällöllisesti lähempänä strukturoimatonta haastattelua, mutta eroaa avoimesta haastattelusta siinä, että ennalta päätetyt teemat pysyvät samoina kaikissa haastatteluissa. Sisältöjen laajuus ja järjestys voivat kuitenkin vaihdella eri haastattelujen kesken. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 29–30; Hirsjärvi & Hurme 2011, 48; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 208.)



## 5.2 Opinnäytetyön teemahaastattelu ja perustelut menetelmän valinnalle

Valitsimme tutkimuksemme aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun ja haastattelutyyleistä teemahaastattelun, koska arvioimme sen olevan sopivin menetelmä tutkimuksemme tarkoituksen ja tavoitteen saavuttamiseksi. Haastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi esimerkiksi silloin, kun tutkitaan mielipidettä, ajallisesti menneisyyttä tai tulevaa, tai ilmiöstä on vaikea esittää yksityiskohtaisia kysymyksiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 205; Kananen 2015, 143). Tutkimuksessamme mielenkiinto kohdistuu haastateltaviemme yksilöllisiin kokemuksiin Kierrätyskeskuksen tietystä myymälässä työskentelystä, joten etukäteen laadittujen tarkkojen suljettujen kysymysten tekeminen olisi ollut haastavaa. Lisäksi arvioimme, että haastattelumuotoinen toteutus on kohderyhmällemme sopivampi kuin esimerkiksi kyselytutkimus.

Koostimme teemahaastattelullemme teemarungon (LIITE 1), joka painottuu pääosin työhyvinvointitalon toisen ja neljännen kokonaisuuksien eli ammatillisen ja sosiaalisen osaamisen, sekä työn sisällön, työolojen ja työyhteisön ympärille. Arvioimme, että nämä ovat toimivimpia kokonaisuuksia valitsemassamme kontekstissa konkreettisuutensa vuoksi. Pohdimme myös työhyvinvointitalon ensimmäisen osion eli terveyden ja toimintakyvyn kokonaisuuksien käyttämistä haastatteluissa. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että emme kokeneet mielekkääksi valita niitä itsenäisiksi teemoiksi kohderyhmämme huomioiden. Sinokki ja Virtanen (2014, 196) tuovat esiin näkökulman siitä, että sairaudesta tai vammasta riippumatta henkilö voi olla työkykyinen, sekä arvioida työhyvinvointinsa olevan erinomainen. Totesimme, että valitsemiemme laajempien pääteemojen sisällä haastateltavalla on halutessaan mahdollisuus tuoda esiin fyysiseen terveyteensä tai toimintakykyynsä liittyviä asioita, mutta emme heiltä tätä erikseen edellytä. Lopulliseen teemarunkoon muotoilimme viisi pääteemaa.

1. Työprosessit
2. Työympäristö
3. Työyhteisö
4. Johtaminen

## 5. Määräaikaisuus

Työprosessit-teeman alateemoina olivat työhön perehdytys ja työvuorot sekä työssä uuden oppiminen ja haasteet. Työympäristö-teema keskittyi fyysiseen työympäristöön ja työturvallisuuteen. Työyhteisö-teema käsitteli yleistä työilmapiiriä ja työpaikan sisäisiä vuorovaikutussuhteita. Teemassa johtaminen käsiteltiin esimiehen roolia. Viides teema, jonka nimesimme käsitteellä määräaikaisuus, on työhyvinvoinnin kokonaisuudesta erillinen osa, jonka kautta halusimme huomioida palkkatuetussa työsuhteessa työskentelyyn liittyvän määräaikaisuuden aspektin. Halusimme tämän teeman kautta selvittää kohderyhmämme arvioita, siitä vaikuttaako työskentely lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa heidän työhyvinvoinnin kokemukseensa.

## 6 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Tapasimme tammikuussa 2017 Osallistavan ja tutkivan kehittämisen (OSKE) -toritapahtumassa Kierrätyskeskuksen edustajat. Vaihdoimme yhteystietoja ja sovimme tapaamisen. Myöhemmin tavatessamme kävimme yhdessä läpi heidän ehdotuksiaan opinnäytetyön aiheiksi, joista yksi oli heillä työskentelevien palkkatuella työllistettyjen työntekijöiden työhyvinvointi. Aihe oli meistä varsin kiinnostava ja sovimme, että palaamme asiaan uudestaan syksyllä 2017, jolloin aloittaisimme opinnäytetyön tekemisen. Syksyllä opinnäytetyön aiheen rajaus ja muoto alkoivat tarkentua, ja ehdotimme työelämälle tutkimusmuotoisen opinnäytetyön tekemistä. He hyväksyivät toteutusehdotuksen ja sovimme, että alamme työstää opinnäytetyön yksityiskohtaisempaa suunnitelmaa. Loppuvuoden perehdyimme lähdekirjallisuuteen sekä aineistonkeruumenetelmään, ja hahmottelimme opinnäytetyön sisältöä. Alkuvuodesta 2018 teimme opinnäytetyölle kirjallisen suunnitelman, jonka esitimme hyväksytysti maaliskuun opinnäytetyöseminaarissa.

Muotoilimme tutkimuksemme tarkoitukseksi palkkatuella työskentelevien työntekijöiden sen hetkisen työhyvinvoinnin kokemuksen kartoituksen tietyssä Kierrätyskeskuksen myymälässä, sekä arvioinnin mahdollisista toimista, joihin puuttumalla heidän työhyvinvointiaan voisi kehittää. Tutkimuksen tavoitteena on tarjota kohderyhmälle mahdollisuus kertoa omasta työhyvinvoinnin kokemuksestaan. Edellä mainittuihin seikkoihin peilaten hahmotellemme tutkimuskysymyksiksi, mitä kokemuksia kyseisessä Kierrätyskeskuksen myymälässä palkkatukityösuhteessa työskentelevillä työntekijöillä on sen hetkisestä työhyvinvoinnistaan, ja mihin tekijöihin puuttumalla kohderyhmän työhyvinvointia voisi kehittää.

Kirjallisesta suunnitelmavaiheesta siirryimme toteuttamaan aineistonkeruuseen liittyviä käytännönjärjestelyjä. Ennen haastatteluja täytyy sopia haastattavien rekrytoinnista ja informoinnista, haastattelujen ajankohdasta, paikasta sekä dokumentoinnista (Hirsjärvi & Hurme 2011, 73; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 211; Kuula-Luumi & Ranta 2017, 415). Valmistelimme saatekirjeen (LIITE 2), johon kuvailimme lyhyesti opinnäytetyön aiheen,

haastattelujen toteutustavan sekä aineiston käsittelyn luottamuksellisuuden ja valmiin opinnäytetyön arkistoinnin. Sovimme työelämän kanssa, että tulemme tapaamaan kohderyhmää ja jakamaan saatekirjettä, sekä tiedustelemaan kiinnostusta haastatteluun osallistumiselle. Arvioimme, että kasvokkain tavatesamme heidän olisi helpompi tehdä myönteinen päätös haastatteluun osallistumisesta. Suunnitteluvaiheessa haastattelutilan valintaan tulee myös kiinnittää huomiota haastattelujen onnistumisen kannalta. Sen tulisi olla riittävän rauhallinen, neutraali ja haastateltavalle tuttu tila. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 33–34; Hirsjärvi & Hurme 2011, 74.) Keskustelimme asiasta yhteyshenkilömme kanssa ja päätimme, että haastattelut toteutettaisiin loppukeväästä myymälän tiloissa.

### 6.1 Tutkimusaineiston kerääminen

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina toukokuun 2018 aikana. Haastatelimme kahdeksaa palkkatuella työskentelevää henkilöä. He olivat työskennelleet kyseisessä Kierrätyskeskuksen myymälässä noin 4–12 kuukautta asiakaspalvelutehtävissä, pukinepuolella, tavaravastaanotossa tai elektroniikka-verstaalla. Haastatteluun osallistui miehiä ja naisia, jotka olivat iältään 20–40- tai 50–60-vuotiaita.

Haastattelutilanteessa ennen virallisen haastatteluosuuden aloittamista kävimme yhdessä haastateltavan kanssa läpi kirjallinen suostumus haastatteluun osallistumisesta -lomakkeen (LIITE 3), joka toimi virallisena dokumenttina oikeudesta käyttää aineistoa opinnäytetyössämme. Tiedustelimme myös mahdollisuutta käyttää suoria lainauksia haastattelusta. Olimme haastattelijoina sopineet myös omat roolimme ennen haastattelutilanteita. Päätimme, että olemme molemmat läsnä tilanteessa, mutta vain toinen meistä toimii päähaastattelija, ja jokaisen haastattelun jälkeen vaihdoimme haastatteluvooroa. Meistä se, joka ei ollut haastatteluvoorossa, oli taustalla havainnoimassa tilannetta, ja halutessaan esitti lopussa tarkentavia kysymyksiä. Tämä järjestely toimi hyvin ja saimme kumpikin vuorollamme pitää taukoa haastattelujen välissä. Arvioimme yhden päähaastattelijan olevan miellyttävämpi järjestely

myös haastateltavan näkökulmasta. Haastattelut dokumentoitiin nauhoittamalla, ja kestoiltaan ne vaihtelivat 14 minuutista 54 minuuttiin.

## 6.2 Aineiston analysointi

Haastatteluista saatavan aineiston analysointi aloitetaan litteroimalla, eli muuttamalla nauhoitettu puhe tekstimuotoon (Nikander & Ruusuvuori 2017, 427). Litteroimamme aineisto käsitti 215 minuuttia nauhoitettua materiaalia, josta koostui 48 sivua litteroitua tekstiä. Litterointien jälkeen aloitimme yksityiskohdaisemman perehtymisen saatuun aineistoon. Ensimmäiseksi ryhmittelimme aineistoa teemarungossa olevien teemojen mukaisesti. Teemojen sisällä luokittelimme haastateltavien vastauksia ja pyrimme tiivistämään niitä yläkäsitteiksi.

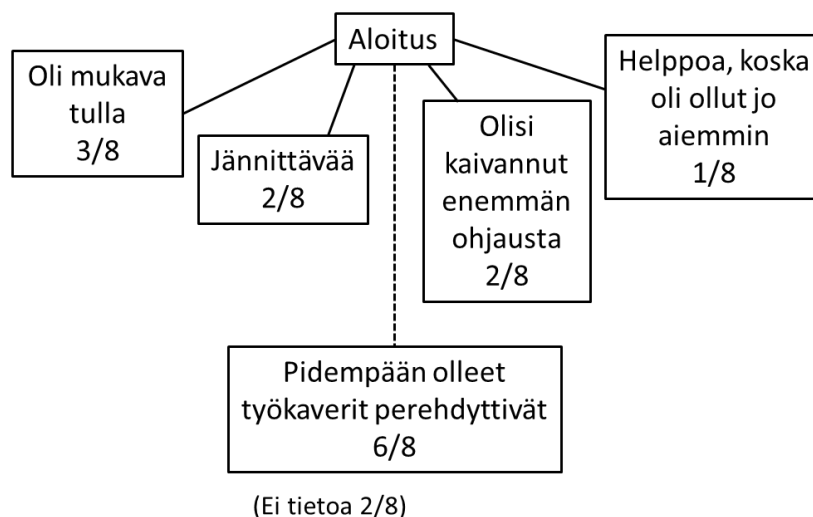
Alkuperäinen tarkoituksemme oli käyttää aineistolähtöistä sisällönanalyysia tulosten analysoinnissa, ja sitä kautta saatuja tuloksia raportissamme. Aineistoon tutustuessamme totesimme kuitenkin, että monet vastauksista olivat asia-sisällöltään niukkoja tai osittain vaikeasti tulkittavia. Tästä syystä totesimme, että yhtenäisen ja johdonmukaisen kokonaisuuden saavuttamiseksi esitämme tulosluvussa ainoastaan luokittelemalla saadut tulokset.

## 7 TULOKSET

Tulosluvussa esitämme haastattelujemme keskeiset tulokset, joita pyrimme havainnollistamaan erilaisilla laatikkokuvioilla. Kuvioissa ylimpänä on aihealue, josta haastateltavan kanssa on keskusteltu. Sen alapuolelle on ryhmitelty haastateltavien vastaukset ja niiden määrät. Alimpana sulkuihin on merkitty puuttuvien vastausten määrä. Neljä ensimmäistä tuloslukua noudattavat pääosin haastatteluissa käytetyn teemarungon jaottelua. Viidennen tulosluvun koostimme haastatteluissa toistuneista ilmauksista, jotka käsittelivät työn mielekkyyteen positiivisesti vaikuttavia, tai vastaavasti sitä heikentäviä tekijöitä.

### 7.1 Kokemuksia työprosesseista

Ensimmäisessä tulosluvussa kuvailemme haastateltavien vastauksia erilaisista työn sisältöön liittyvistä prosesseista, kuten työn aloituksesta ja siihen liittyvästä perehdytyksestä, sekä haastateltavien kokemuksia työvuoroista, uuden oppimisesta ja työn haasteista.

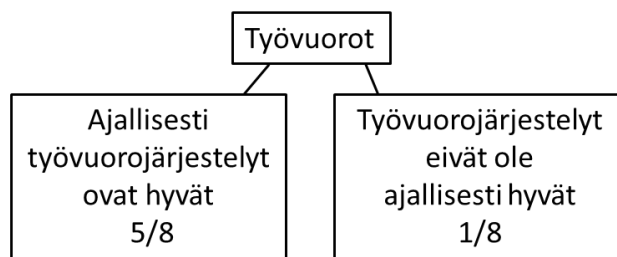


KUVIO 2. Haastateltavien kokemuksia työskentelyn aloituksesta

Osa haastateltavista totesi, että uuteen työpaikkaan tulo oli luonnollisesti jännittävää, mutta noin puolet kertoi tulleensa mielellään työskentelemään Kierätykskeskukseen.

Mä olin ollu sillo reilu kaks vuotta työttömänä, kun mä tulin. - - Ni se oli mun mielestä ainaki, kyl mä sen koin, et se oli hyvä juttu.

Varsinaiseen työtehtävään perehdyttäminen toteutui pääasiassa niin, että työtehtävässä pidempään olleet työntekijät opastivat uuden työntekijän työskentelyn alkuun. Osa haastateltavista ei ollut täysin tyytyväinen tähän järjestelyyn, sillä he olisivat kaivanneet enemmän ohjausta työskentelyn alussa.

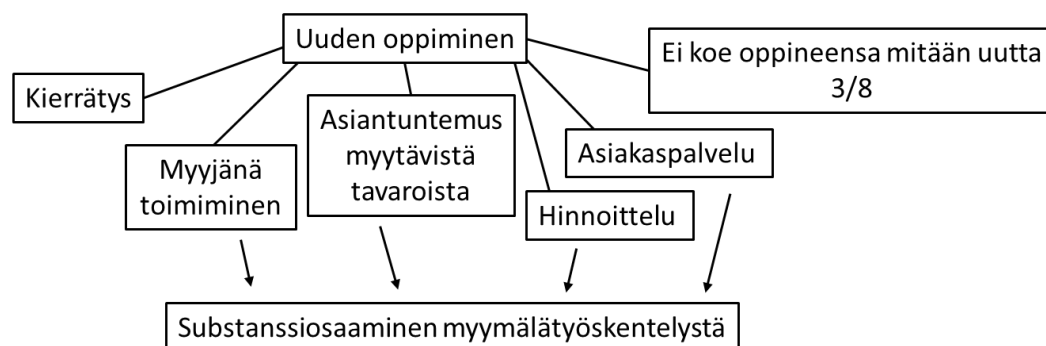


(Ei tietoa 2/8)

KUVIO 3. Haastateltavien kokemuksia työvuoroista

Kierrätyskeskuksessa palkkatuella työskentelevät työntekijät tekevät kaksi-vuorotyötä, jossa aamu- ja iltavuorot vaihtelevat vuoroviikoin. Suurin osa haastateltavista piti tätä työaikajärjestelyä hyvänä. Heidän mielestään vuorotyö toi vaihtelua ja rytmitti työskentelyä. Vastaavasti työaikajärjestelyä pidettiin huonona, jos ei ollut tottunut tekemään vuorotyötä.

No ei, ei se oikein oo hyvä, suoraan sanottuna. Siit on niin kauan, ku oon viimeks tehny kahta vuoroo.



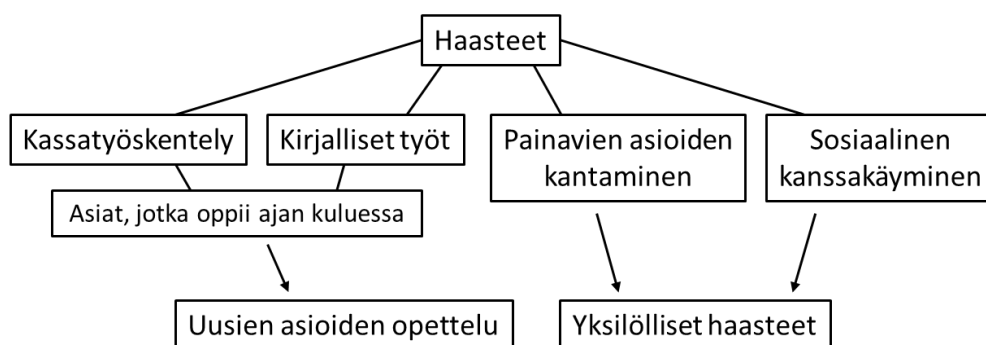
KUVIO 4. Haastateltavien kokemuksia uuden oppimisesta

Eräs haastateltava kertoi oppineensa esimerkiksi kierrätyksestä, sillä kaikki työntekijät osallistuvat Kierrätyskeskuksella työskennellessään Ekopassi-

ympäristökoulutukseen. Muiden haastateltavien oppimiskokemukset liittyivät myymälätyöskentelyn eri osa-alueisiin.

Et, enemmän tästä asiakaspalvelusta. - - Saa puhua enemmän ihmisten kanssa ja niinku esitellä niitä tuotteita ja kertoo vähän, et miten ne toimii.

Haastateltavista 3/8 arvioi, ettei ollut oppinut mitään uutta. Mahdollisina syinä tähän he pohtivat olevan, että oli aiemmin tehnyt hyvin samanlaista työtä tai, ettei ole ollut erityisen innokas oppimaan uusia asioita.



(Ei tietoa 2/8)

KUVIO 5. Haastateltavien kokemuksia haasteista

Haastateltavien mainitsemat haastavana koetut asiat työssä jakautuvat työskentelyn alkuun, jolloin ollaan tekemisissä mahdollisesti itselle vieraiden asioiden kanssa, sekä toisaalta yksilöllisiin haasteisiin. Nämä eroavat toisistaan erityisesti siinä, että uudet asiat oppii työskentelyn edetessä ja taitojen lisääntyessä. Vastaavasti yksilöllisiä haasteita koetaan monesti koko työjakson ajan.

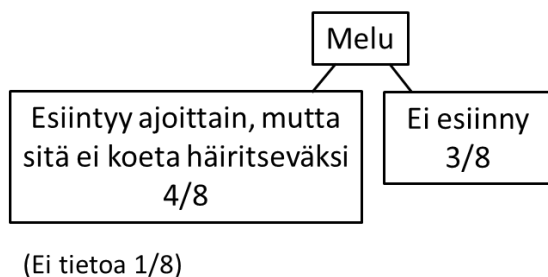
No vähä niinku toi kassahomma oli alus silleen.. - - Mikä menee mihinki, ja näi.

## 7.2 Kokemuksia työympäristöstä

Työympäristö-tulosluvussa kuvailemme haastateltavien arvioita fyysisen työympäristön työhyvinvointiin vaikuttavista eri osatekijöistä, kuten työpisteessä esiintyvistä melusta, työpaikan siisteydestä ja lämpötilasta. Toinen työympäristö-lukuun sisältyvä kokonaisuus on työturvallisuus, jossa esitämme

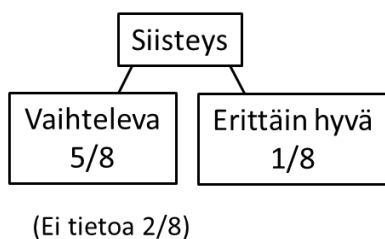


haastateltavien arvioita työn fyysisestä kuormittavuudesta, loukkaantumisriskeistä ja työvälineistä.



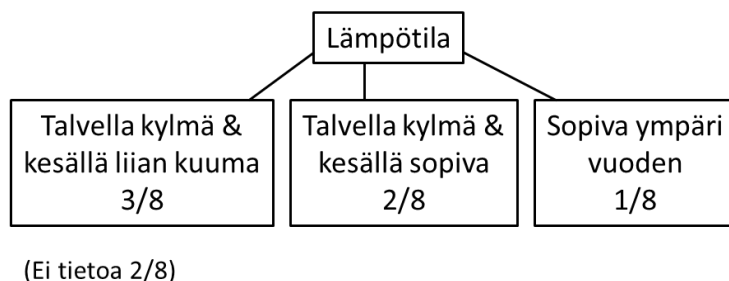
KUVIO 6. Haastateltavien arvioita meluisuudesta

Puolet haastateltavista arvioi, että työpaikalla melua aiheutuu esimerkiksi suurien huonekalujen siirtelystä tai rullakoiden liikuttamisesta. Sitä ei kuitenkaan koettu erityisen häiritseväksi meluhaitan lyhytkestoisuuden vuoksi.



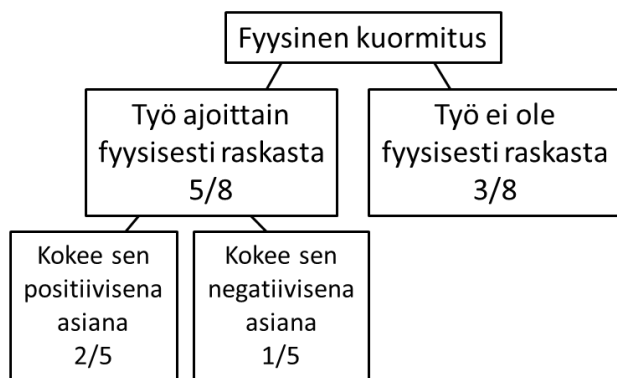
KUVIO 7. Haastateltavien arvioita siisteydestä

Työpaikan siisteyden arvioitiin vaihtelevan, mutta pääosin kuvailu oli kuitenkin negatiivista. Siisteyttä eniten heikentäväksi tekijäksi haastateltavat nimesivät siivoamiseen liittyvien käytännönjärjestelyjen toimimattomuuden.



KUVIO 8. Haastateltavien arvioita työskentelylämpötilasta

Aineistosta oli tulkittavissa, että työskentelylämpötila vaihteli työpisteen sijainnista ja työtehtävästä riippuen, jos se esimerkiksi edellytti ajoittaista ulkona työskentelyä.



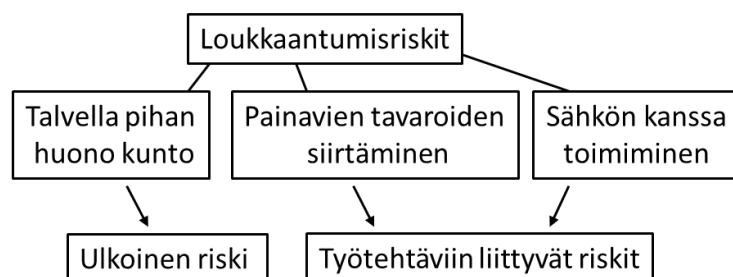
(Ei tietoa 2/5)

KUVIO 9. Haastateltavien arvioita fyysisestä kuormittavuudesta

Työn fyysinen kuormitus oli sidoksissa työtehtäviin, joihin liittyi esimerkiksi painavien tavaroiden siirtämistä tai kantamista. Näissä työtehtävissä työskentelevistä 4/5 ilmoitti, ettei häntä ollut ohjeistettu ergonomisesta nostotekniikasta. 3/5 heistä arvioi kuitenkin olleensa tietoinen oikeasta tekniikasta jo etukäteen. Ajoittainen fyysinen kuormitus toi osan mielestä hyvää vaihtelua ja vastapainoa muulle työskentelylle. Vastaavasti fyysinen kuormitus koettiin negatiivisena asiana, jos se tuntui liian rasittavalle.

Jos on siel - - niitten huonekalujen kanssa, et jos sattuu menee jonain päivänä paljon tavaraa, mut se on ihan hyvää harjotusta aina välillä.

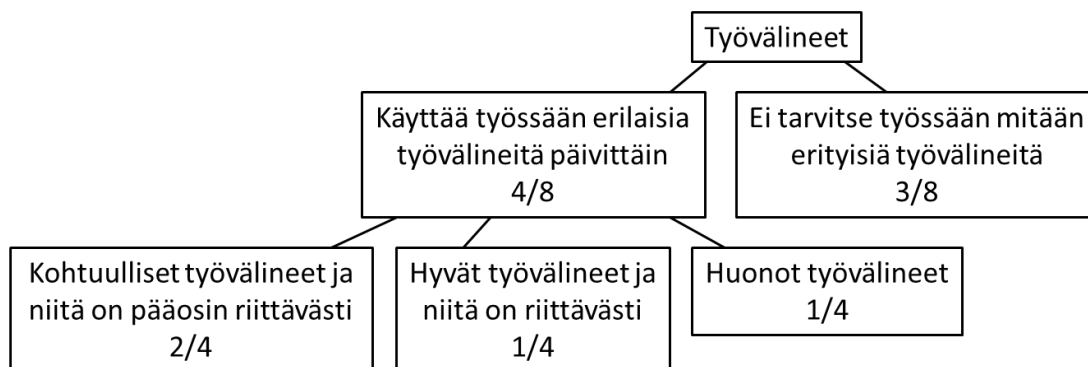
Se on ajoittain todella raskasta, että eihän tässä nyt ihan nuori enää oo.



(Ei tietoa 4/8)

KUVIO 10. Haastateltavien arvioita mahdollisista loukkaantumisriskeistä

Kukaan haastateltavista ei ollut loukannut itseään työskentelynsä aikana. Puolet haastateltavista kuitenkin nimesi muutamia tilanteita, joihin voisi liittyä mahdollinen loukkaantumisriski. Esimerkiksi talvella pihan liukkaus aiheuttaa mahdollisen kaatumisriskin, joka on välillisesti yhteydessä myös työtehtäviin, jos niihin liittyy pihalla liikkumista. Muut riskit olivat suoraan sidoksissa työtehtäviin.



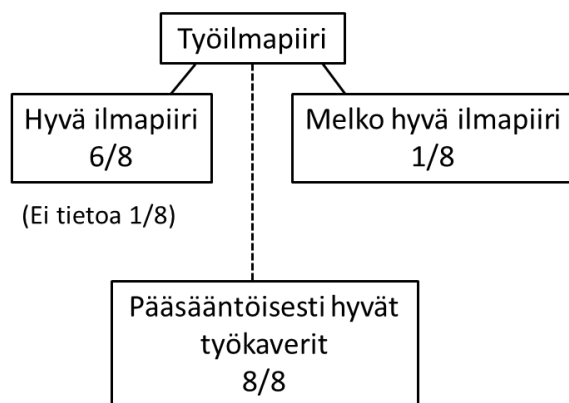
(Ei tietoa 1/8)

KUVIO 11. Haastateltavien arvioita työvälineistään

Haastateltavista puolet käytti työssään erilaisia työvälineistä, joiden arvioitiin olevan pääosin kohtuullisen hyvät. Joitain työvälineitä, esimerkiksi hinnoittelijoita, toivottiin olevan useampia kappaleita.

### 7.3 Kokemuksia työyhteisöstä

Työyhteisö-tulosluvussa kuvailemme haastateltavien näkemyksiä työyhteisöstään. Alkuperäisestä teemarungosta poiketen yhdistimme tähän kokonaisuuteen myös teeman johtaminen. Aihekokonaisuuksia ovat työilmapiiri, työkaverit, esimiehet ja heidän toimintansa.

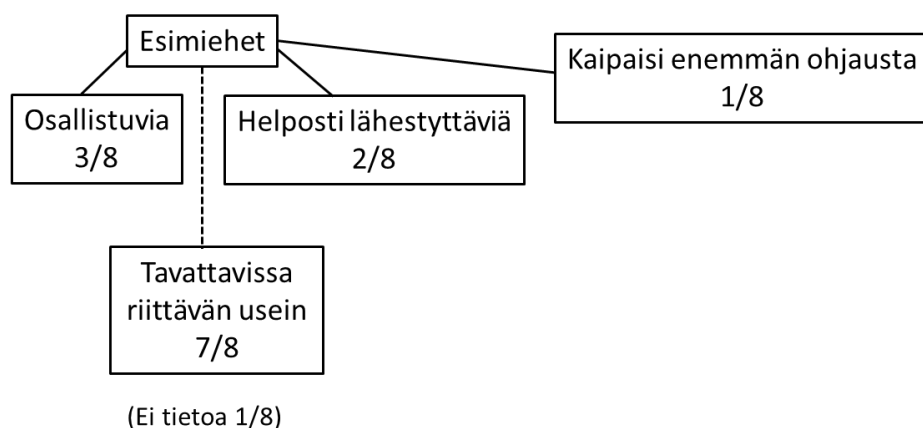


KUVIO 12. Haastateltavien arvioita työilmapiiristä ja työkavereistaan

Lähes kaikki haastateltavat kuvailivat työilmapiiriä pääasiassa positiivisilla ilmauksilla, myös työkavereiden arvioitiin olevan pääsääntöisesti mukavia. Haastateltavien mukaan työyhteisössä vallitsee hyvä yhteishenki ja lojaliteetti työntekijöiden kesken.

Mun mielest on niinkun hyvä, hyvä työporukka. Aika niinkun mukavaa, et on eri ikäsiä, miehiä ja naisia.

Et semmonen lojaliteetti toisii kohtaan on, että ei justiin tuu sitä, et 'ai sä teit, jonkun virheen' tai 'sun takii me ei nyt päästy lähtemään', et kaikki toimii niinkun hyvin.



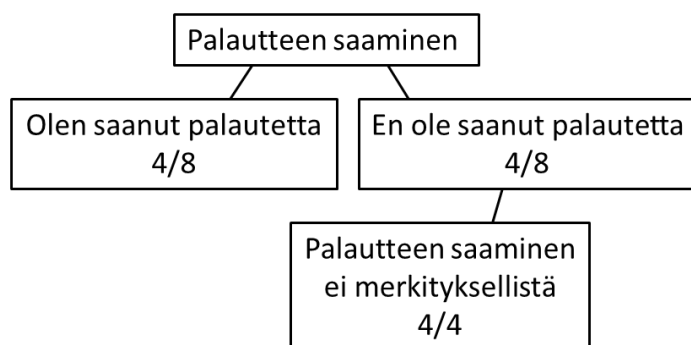
KUVIO 13. Haastateltavien arvioita esimiehistään

Esimiehiään haastateltavat kuvailivat osallistuviksi ja helposti lähestyttäviksi. Haastateltavat arvostivat sitä, että esimiehet toisinaan osallistuivat yhdessä alaistensa kanssa työtehtävien tekemiseen.

Se teki meidän kans sitä hommaa koko ajan. - - Sillein mukavasti, 'et okei, et tuutteks te tekee, ni hän tekee täs mukana'.

Et niinku helposti lähestyttäviä ja sillai, et ne istuu tossa safkiksella samaan aikaan.

Yksi haastateltavista totesi, että kaipaisi ajoittain enemmän ohjausta työtehtävässään omalta lähiesimieheltään. Esimiesten riittävästä läsnäolosta kysyttäessä lähes kaikki haastateltavat ilmoittivat tapaavansa esimiehiään päivittäin, ja arvioivat tämän olevan tarpeeksi.



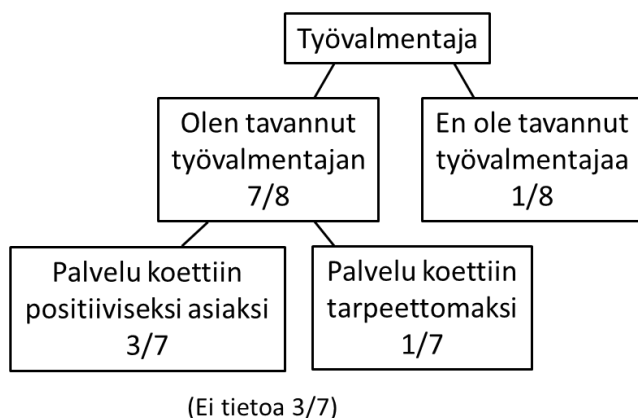
KUVIO 14. Haastateltavien kokemuksia palautteen saamisesta

Puolet haastateltavista kertoi saaneensa palautetta työstään esimiehiltään. Loput haastateltavista ilmoittivat, etteivät ole saaneet palautetta. He olivat kuitenkin sitä mieltä, etteivät koe kaipaavansa palautetta, sillä se ei ole erityisen merkityksellistä.

En, en mä koe, et se on niinku tärkeitä.

#### 7.4 Kokemuksia määräaikaaisuudesta

Määräaikaisuus-teeman kautta halusimme selvittää haastateltavien näkemyksiä määräaikaisen työskentelyn mahdollisista vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Haastateltavista kukaan ei ollut tiedossa jatkosuunnitelmia haastatteluhetkellä. Osa mainitsi toivovansa työllistymistä tai mahdollisuutta jatkaa Kierrätyskeskuksella palkkatuella tai tuntityöläisenä työskentelyä. Aineistosta oli varsin vaikea suoraan tulkita, kuinka haastateltavat kokivat työskentelyn määräaikaaisuuden. Meille haastattelijoina jäi mielikuva, että haastateltavat suhtautuivat aiheeseen hieman vältellen.

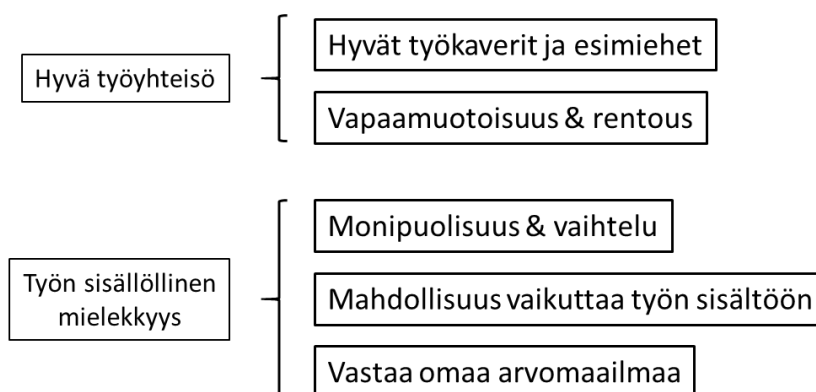


KUVIO 15. Haastateltavien kokemuksia työvalmennuksesta

Työvalmentajan tapaamisesta kysyttäessä osa haastateltavista arvioi, että työvalmentajan tapaaminen voisi edesauttaa työllistymistä, ja näin ollen on hyvä asia. Vastaavasti palvelun arvioitiin olevan tarpeeton, kun tavoitteena ei ollut työllistyminen palkkatukijakson päätyttyä.

### 7.5 Kokemuksia työn mielekkyydestä

Viimeiseen tuloslukuun kokosimme ikään kuin yhteenvetona haastatteluissa toistuneita mainintoja asioita, joiden arvioimme vaikuttavan työn mielekkyyteen joko positiivisesti tai sitä heikentävästi.



KUVIO 16. Työn mielekkyyttä lisäävät tekijät

Hyvien työkavereiden ja hyvän työilmapiirin lisäksi monissa haastatteluissa toistui haastateltavien näkemys siitä, että Kierrätyskeskuksessa työskentely

on vapaamuotoista ja rentoa, jonka monet haastateltavat kokivat hyvänä asiana.

Tääl ei niinku, ei tarvii stressata.

Et sellasta..., niinku kauheen 'tarkuutta', sanottiinki, et ei sitä tartte, et se ei oo niinkun tän paikan olemus.

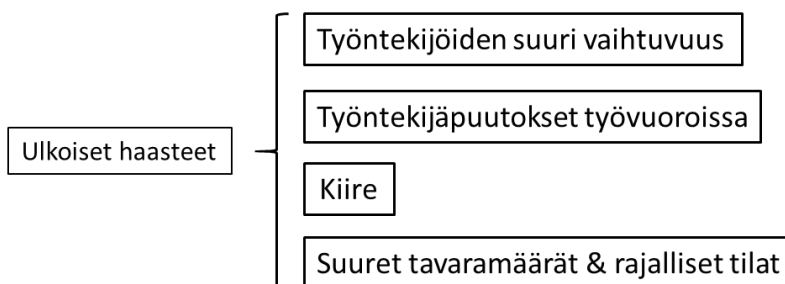
Lisäksi työtehtävien monipuolisuuden ja vaihtelevuuden arvioitiin olevan tärkeitä asioita oman viihtymisen kannalta. Työtehtävien sisällölliseen mielekkyyteen liittyy myös haastateltavien kokemus siitä, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja, että työ sopii omaan arvomaailmaan.

Sinänsä tää on aika monipuolista, et siinä mielessä mä niinku viihdyn, sen vaihtelevuuden takia.

Koen sen sit tärkeeks, et mä voin viedä jonkun idean, et voitasko me tehdä näin?

Varsinki, ku se [työ] vastaa niinku eettisesti tai moraalisesti sellasii hommii, mitä mä haluun tehdä. Et mä en oon joutunu niinku vastentahtosesti tuleen tänne työpaikkaan.

Työn mielekkyyteen negatiivisesti vaikuttavat asiat jaoin ulkoisiin ja sisäisiin haasteisiin sillä perusteella, millainen mahdollisuus Kierrätyskeskuksella työnantajana niihin on vaikuttaa. Arvioimme, että ulkoisiksi haasteiksi nimeämiimme poimintoihin on käytännössä melko vaikea vaikuttaa. Vastaavasti sisäisiksi haasteiksi nimeämämme poiminnat ovat työn sisällä esiintyviä asioita, joihin olisi mahdollista puuttua jossain määrin ohjaamalla resursseja asioiden kehittämiseen.



KUVIO 17. Työn mielekkyyttä heikentävät ulkoiset haasteet

Välityömarkkinoina toimimisen vuoksi työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Osa haastateltavista koki jatkuvan vaihtuvuuden olevan rasite työskentelyssä.

Täälh, ku tää vaihtuvuus on niinku sata prosenttiin nii se.. Sitä vaan kuvittelee välillä, et tää niinku edistys jotenki tää homma, mut kun eihän se nyt tee sitä, ku koko ajan pyörii se.. Aina tulee uutta.

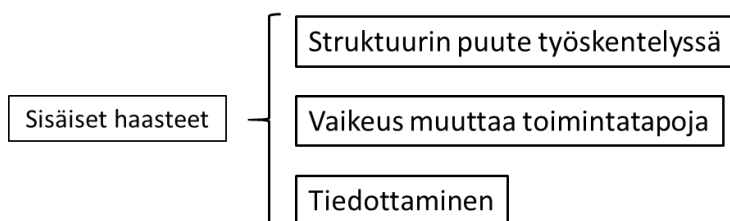
Työntekijämäärien vaihtelusta, mutta myös normaaleista sairauspoissaoloista johtuvat työntekijäpuutokset työvuoroissa asettavat haasteen työyhteisön toimintakyvylle ja työskentelyn sujuvuudelle. Osa haastatelluista koki, että työmäärä ei aina jakautunut riittävän tasaisesti, jonka vuoksi he kuormittuivat liikaa.

Ni jos on näit kolmen hengen päivii niinku usea peräkkäin, nii sit se rupee niinku hatuttaa kyl ihan kiitettävästi.

Työntekijäpuutokset ovat osittain yhteydessä monissa haastatteluissa mainittuihin tietyissä työtehtävissä koettuun työvuorojen kiireisyyteen. Kiireisyyteen vaikuttaa haastateltavien mukaan kuitenkin myös vuodenaika. Esimerkiksi keväällä, kun haastatteluja tehtiin, kierrätykseen saapuvaa lahjoitustavaraa saadaan runsaasti. Lahjoitusten suuri määrä aiheuttaa haastateltavien mukaan logistisen haasteen varasto- ja myymälätilan rajallisuuden vuoksi.

Välillä on, välillä on todella kiire. Ei tos niinku saa mitään valmista tavallaan aikaan, että heti ku on saanu paikat silleen.. Siihen tarvi kaks, kolme autoo tulla, niin se on ihan..

Ei se kovin mielekkäältä tunnu, ku sitä tavaraa pitää ottaa koko aika vaan vastaan, vaikka myymälä on jo täynnä, varasto on jo täynnä. Niin se on semmoista stressaavaa sanotaa näin.



KUVIO 18. Työn mielekkyyttä heikentävät sisäiset haasteet



Moni haastateltavista koki työskentelyn vapaamuotoisuuden hyvänä ja itselle tärkeänä asiana, kuitenkin osa haastateltavista totesi, että heitä häiritsee ajoittainen struktuurin puute työskentelyssä. Työtehtäviin ja työpaikalla toimimiseen kaivattiin selkeämpiä käytäntöjä ja toimintamalleja. Arvioimme, että tähän liittyyneen myös osassa haastatteluista mainittu haastateltavien kokemus siitä, että toimintatapoja on vaikea muuttaa tai kehittää.

Ei oo mitään sovittua, sellasta määrättyä jämpityttä, et kaikki aina niinku katsotaan tilanteen mukaan.

Tääl on niinku, se on ainut huono, mun mielest, juttu tääl, et täällä tehdään, 'kun on aina ennenki tehty', et ei periaatteessa muutoksia hyväksytä suoraan.

Kolmas aineistosta havaittava kehityskohde, jonka määrittelimme sisäiseksi haasteeksi, oli sisäiseen viestintään liittyvä tiedostus. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että sitä tulisi kehittää. He toivoivat esimerkiksi lyhyitä kirjallisia muistioita henkilöstökokouksessa käsitellyistä asioista. Toivetta perusteltiin sillä, että jos on estynyt olemaan paikalla kokouksessa, siellä käsiteltyjen asioiden tiedotus jäi liikaa muiden paikalla olleiden työntekijöiden vastuulle. Haastatteluissa toivottiin myös työntekijöiden välisen tiedonvaihdon tehostamista. Esimerkiksi vuorojen vaihtoon kaivattiin aamu- ja iltavuoron henkilöstön kesken järjestettävää lyhyttä palaveria, jossa olisi mahdollista tiedottaa uudelle vuorolle edellisen vuoron tapahtumista tai muista tärkeistä asioista.

Se tiedonkulku tuntuu olevan, et se on niinku se, tiedä nyt..., isoin ongelma, tai sen kulkemattomuus lähinnä.

Mut tota, ku vuoro vaihtuu, jos ne tulee yheks, ne iltavuoro ja me lähetään kolmelta. Niin siinä ois niinku kaks tuntia aikaa käydä ne asiat läpi. Niin terveen järjen mukasta ois, et ne asiat käytäs läpi, mut kyl se on välillä vähän nii ja näin, et mitään organisoituu sellast ei oo.

## 8 TUTKIMUSTULOSTEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Välityömarkkinoiden tavoitteena on pyrkiä edistämään työttömien työntekijöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Voisiko se, että heidän työhyvinvointiinsa kiinnitettäisiin enemmän huomiota, olla yhtenä osatekijänä mahdollistamassa tätä tavoitetta. Tulosten pohjalta kokosimme muutamia havaintoja, joihin puuttumalla voitaisiin edistää esimerkiksi onnistuneen palkkatukityöjakson toteutumista, ja sitä kautta mahdollisesti edesauttaa työllistymistä. Toisinaan palkkatuella työskentelevällä voi on taustallaan rikkonainen työhistoria, tai ei niin hyviä kokemuksia työelämästä. Tässä tapauksessa erityisesti he voisivat hyötyä onnistuneesta työkokemuksesta, joka kasvattaisi henkilön itsetuottamusta ja mahdollisesti saisi aikaan motivoitumista pyrkiä eteenpäin työelämässä. Tähän viitaten toteamme, että olisi tärkeää kiinnittää huomiota välityömarkkinoilla työskentelevien työntekijöiden työssä viihtymiseen, sekä pyrkiä kehittämään kohdennettuja toimia heidän työvalmiuksiensa edistämiseksi, kuten Kierrätyskeskuksen hyödyntämä työvalmentaja-konsepti. Tuloksista oli havaittavissa mainintoja siitä, että osa haastatelluista ei ollut tyytyväinen työvuorojärjestelyihin tai työn sisältö koettiin fyysisesti liian kuormittavaksi. Tässä tapauksessa he hyötyisivät tilanteesta, jossa työtä olisi mahdollista yksilöidä työntekijän työvalmiudet huomioiden.

Esimiehellä on myös tärkeä rooli työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä. Kun kyseessä on työyhteisö, jossa voi olla kohdennetumpaa tukea tarvitsevia työntekijöitä, jonka lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, korostuu esimiehen rooli aivan erityisesti. Tuloksissa oli mainintoja siitä, että osa haastateltavista olisi kaivannut enemmän ohjausta ja tukea esimerkiksi työskentelyn alussa. Tämän lisäksi työtehtäviin ja työpaikan eri käytäntöihin kaivattiin yleisestikin strukturoidumpia toimintatapoja. Nämä havainnot osoittavat, että esimiesten tulisi pyrkiä toteuttamaan työssään vahvempaa johtajuusotetta.

Vertailimme omia tutkimustuloksiamme Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaan vuoden 2017 Työolobarometri raporttiin, jonka mukaan suomalaiset palkansaajat arvioivat, että työssä ja työpaikalla tapahtuu nykyisin paljon uuden

oppimista. Monissa työpaikoissa työ mahdollistaa ja edellyttääkin uusien asioiden omaksumista. (Lyly-Yrjänäinen 2018, 46.) Vastaavaa on havaittavissa saamistamme tutkimustuloksista. Hieman yli puolet haastateltavistamme arvioivat oppineensa uusia asioita, ja palkkatukityösuhteen näkökulmasta tarkasteltuna, kyseisellä statuksella työskentelevien ammattitaidon kehittyminen onkin tärkeä tavoite jatkotyöllistymistä ajatellen. Työolobarometrissä oli maininta myös joustavien työaikajärjestelyjen yleistymisen kasvusta aina viime vuosiin saakka (Lyly-Yrjänäinen 2018, 60). Oman tutkimuksemme tuloksissa oli yhtenevyyttä tähän huomioon, sillä niissä oli maininta toiveesta toteuttaa joustavaa työaikajärjestelyä ja vaikuttaa enemmän omaan työaikaansa.

Elosen, Niemelän ja Saloniemen (2017) tutkimuksessa puolestaan selvitettiin pitkäaikaistyöttömille suunnattujen aktivointitoimenpiteiden kuten palkkatuella työskentelyn vaikutusta heidän toimijuuteensa. Tutkimuksen tuloksena tutkijat määrittelivät kohderyhmälle kolme eri aktiivisuustyyppiä: AT1, jossa aktiivisuus kohdistui avoimille työmarkkinoille. AT2, jossa aktiivisuus kohdistui palveluuraan ja AT3, jossa aktiivisuus kohdistui työmarkkinoiden ulkopuoliseen toimintaan. AT1-tyyppiin kuuluvilla oli halua, sekä realistiset mahdollisuudet pyrkiä avoimille työmarkkinoille, AT2-tyyppi vastaavasti ei ollut kiinnostunut pyrkimään avoimille työmarkkinoille, ja heidän kohdallaan kyse oli vain pärjäämisestä työllisyysjakson alusta loppuun ja tämän jälkeen siirtymisestä mahdolliselle seuraavalle työllisyysjaksolle. AT3-tyypin kohdalla hänen aktiivisuutensa suuntautui ainoastaan työmarkkinoiden ulkopuoliseen toimintaan, ja työllisyyspalveluihin osallistuttiin vain erilaisten karenskien välttämiseksi. (Elonen ym. 2017, 288–289.) Havaitsimme vastaavien aktiivisuustyyppien esiintymisen myös omassa tutkimuksemme. Haastateltavissa oli henkilöitä, jotka ilmaisivat kiinnostuksensa avoimille työmarkkinoille suuntautumisesta, mutta toisaalta osa toivoi ainoastaan mahdollista uutta palkkatukityöjaksoa. Lisäksi tuloksissa oli myös selkeä maininta siitä, että esimerkiksi työvalmentajan tapaaaminen koettiin turhaksi, kun haastateltavalla ei ollut tavoitteena työllistyminen palkkatukijakson päätyttyä.

Tutkimustulostemme johtopäätöksenä toteamme, että tuloksissa ilmenee kohderyhmän työhyvinvointia tukevia ja edistäviä, sekä sitä heikentäviä tekijöitä. Tutkimuskysymyksiimme peilaten yhteenvetona voitaneen todeta, että

haastateltavien työhyvinvoinnin osatekijöihin liittyvät kokemukset olivat vaihtelevia. Hajontaa tuloksiin syntyi esimerkiksi eri työtehtävissä työskentelystä. Tuloksista käy ilmi, että työpaikka voisi kehittää kohderyhmän työhyvinvointia puuttumalla esimerkiksi sisäisiksi haasteiksi nimeämiimme poimintoihin, eli pyrkimällä selkeyttämään sekä kehittämään työtehtäviä ja toimintatapoja sekä sisäistä viestintää. Pohdimme työllemme myös muutamia jatkotutkimusehdotuksia. Työskentelyä aiheen parissa olisi mahdollista jatkaa monin tavoin. Tämän hetkisen työnhyvinvoinnin kokemuksen kartoitusta voisi hyödyntää pohjana erilaisille jatkotutkimuksille, kuten seurantatutkimukselle tai kehittämissankkeelle.

### 8.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2009) laatimiin eettisiin periaatteisiin kuuluu tutkittavan henkilön itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys- ja tietosuojan huomioiminen (Kuula-Luumi & Ranta 2017, 414). Olemme pyrkineet noudattamaan näitä periaatteita omaa tutkimusta tehdessämme. Tutkimukseen osallistuminen on perustunut vapaaehtoisuuteen ja haastateltavia on informoitu asianmukaisesti tutkimuksen tarkoituksesta, toteutuksesta sekä aineiston luottamuksellisesta käsittelystä. Haastateltavien tietosuojan olemme huomioineet esimerkiksi tuloksia esitettäessä siten, ettei yksittäinen henkilö ole tunnistettavissa tuloksista. Opinnäyteprosessin kaikissa vaiheissa olemme toteuttaneet sensitiivistä työskentelyotetta, ja pyrkimyksemme on ollut säilyttää hienotunteinen tyyli myös kirjallisessa raportissa.

Opinnäytetyömme luotettavuutta olemme pyrkineet todentamaan huolellisella opinnäytetyöprosessin kuvailulla, sekä esittämällä lukijalle perustelut kaikkiin tutkimukseen liittyviin valintoihimme. Olemme myös hyödyntäneet opinnäytetyössämme monipuolisesti erilaisia ja mahdollisimman uusia sekä ajankohtaisia lähteitä. Opinnäytetyömme tulosten luotettavuutta heikentävä tekijä on esimerkiksi se, että monista haastatteluissa käsitellyistä aiheista ei oltu saatu vastausta kaikilta haastateltavilta. Erityisesti useamman vastauksen puuttuminen voi vääristää yksittäistä tulosta. Tutkimuksen toistettavuuden osalta pohdimme

haastatteluajankohdan mahdollista vaikutusta haastateltavien vastauksiin. Keivät oli ilmeisen kiireistä aikaa, joten jäimme miettimään, olisiko kiire korostunut vastauksissa yhtä vahvasti, jos haastattelut olisi pidetty esimerkiksi talvella.

## 8.2 Havaintoja opinnäytetyöprosessista

Opinnäytetyöllemme määrittelemien tarkoituksen ja tavoitteen osalta voimme todeta, että mielestämme kykenimme saavuttamaan ne. Tutkimuksessa kartoitimme valitsemamme kohderyhmän sen hetkistä työhyvinvoinnin kokemusta, analysoimme mahdollisia kehityskohtia, sekä tarjosimme kohderyhmälle mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan. Koostimme omista huomioistamme myös työelämälle yksityiskohtaisemman yhteenvedon.

Kokemattomuutemme haastattelijoina oli havaittavissa keräämästämme aineistosta. Haastatteluissa olimme keskittyneet hieman liikaa haastateltavien työn sisällön perusasioihin. Muotoilimme haastattelurungon väljäksi ja pyrimme tarkoin välttämään liian johdattelevia kysymyksiä. Tämä kuitenkin osoitautui haastavaksi, sillä monet haastateltavat vastasivat avoimiin kysymyksiin melko niukasti. Totesimme, että meidän olisi pitänyt tehdä enemmän tarkentavia jatkokysymyksiä, sekä pyytää haastateltavia kuvailemaan laajemmin näkemyksiään keskusteltavista aiheista. Erilainen kysymystenasettelu olisi mahdollisesti tuottanut osassa haastatteluista laadukkaampia vastauksia. Olemme kuitenkin myös sitä mieltä, että kaikkien haastattelujen osalta tarkentavat kysymyksetkään eivät olisi tuottaneet juurikaan lisätietoa. Kaiken kaikkiaan arvioimme, että aineiston onnistuneempi hyödyntäminen olisi vaatinut useampia haastattelukertoja.

Valitsimme opinnäytetyön tekemisen parityöskentelynä, sillä koimme sen olevan meille molemmille sopiva työskentelymuoto. Asumme eri paikkakunnilla, joten osin työskentely tapahtui Skype-yhteyksien ja puhelimen välityksellä. Teimme työtä myös fyysisesti yhdessä, mutta esimerkiksi tiedonhankintaa tai teoriaosioiden raakaversioiden koostamista teimme osittain itsenäisesti. Kirjallisen asun lopullisen version viimeistelimme kuitenkin yhdessä. Koemme, että

parityöskentelyn kautta pystyimme parhaiten hyödyntämään molempien vahvuuksia.

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen tutkimusmuotoisena toteutuksena oli tietoinen haaste. Työ ei ole ollut helppo, mutta olemme kuitenkin tyytyväisiä lopputulokseen. Tutkimuksen tekeminen on haastanut meitä kehittymään tieteellisen tekstin tuottamisessa, syy- ja seuraussuhteiden hahmottamisessa, sekä omien havaintojen, mutta myös tutkimukseen liittyen valintojen perustelussa. Aihe on ollut varsin kiinnostava ja yllättävän ajankohtainen, vaikka täysin vastaavia vertailukohtia omalle tutkimuksellemme on ollut vaikea löytää, sillä palkkatuella työskentelevistä tehdyt tutkimukset painottuvat pääasiassa erilaisten aktivointitoimenpiteiden toimivuuden arviointiin.

Sosiaalialan AMK-verkosto (2016) on määritellyt sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit, joissa on maininta esimerkiksi kyvystä harjoittaa ammatillista kriittistä reflektiota. Olemme saaneet harjoittaa tätä taitoa koko opinnäytetyöprosessin ajan, tarkastellessamme omia tutkimukseen liittyviä valintojamme. Kompetensseissa määritellään sosionomin osaamiseen kuuluvaksi myös ymmärrys syrjäytymisen ehkäisystä. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen kautta olemme perehtyneet vaikeasti työllistyvien työllistymiseen liittyviin kysymyksiin, jotka linkittyvät vahvasti syrjäytymisen ehkäisytematiikkaan. Työllisyyden tukeminen on keskeinen tekijä syrjäytymisen ehkäisyssä, sillä tutkimuksissa on todettu erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden ja siitä seuraavien tekijöiden, kuten taloudellisten haasteiden heikentävän yksilön koettua hyvinvointia (Ervasti 2004, 300, 312; Hult, Saaranen & Pietilä 2016, 109). Kompetensseissa on maininnat myös keskeisen työlainsäädännön tuntemuksesta ja taidosta edistää työturvallisuutta. Oman aiheemme kautta olemme perehtyneet myös näihin kompetensseihin tarkasti. Edellä mainittujen lisäksi kompetensseihin on määritelty taito toimia yhteistyökykyisesti monialaisessa työyhteisössä. Tämän kokonaisuuden hallinta on ollut meille keskeistä, kun opinnäytetyömme toteuttaminen on ollut suoraan työelämään sijoittuva tutkimus.

## LÄHTEET

- Arvo-liitto. Tutustu yrityksiin. Yhteiskunnallisesta yrittämisestä. Saatavilla 7.8.2018 <http://www.arvoliitto.fi/yhteiskunnallisesta-yrittamisesta/>
- Elonen, N., Niemelä, J. & Saloniemi, A. (2017.) Aktivointi ja pitkäaikaistyöttömien monenlainen toimijuus. *Janus*, 24 (4), 280–296. Saatavilla <https://journal.fi/janus/article/view/60756>
- Ervasti, H. (2004). Työttömyys ja koettu hyvinvointi. *Janus*, 12 (3), 298–318. Saatavilla <https://journal.fi/janus/article/view/50282>
- Eskola, J., Lätti, J., & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 27–51). (5. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Filatov, T. (2013). *Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä*. (TEM raportteja 7/2013). Saatavilla 5.8.2018 <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Selvitysty%C3%B6+v%C3%A4lity%C3%B6markkinoiden+mahdollisuuksista+tukea+vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien..25012013.pdf>
- Hasu, M., Pahkin, K. & Puttonen, S. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Saatavilla 9.9.2019 [http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL\\_Tyohyvinvointi\\_paremmaksi\\_kan-net\\_22062016.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. (2012). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Hult, M. Saaranen, T. & Pietilä, A-M. (2016.) Työttömien kokemuksia terveydestä ja hyvinvoinnista: haastattelututkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 53 (2), 108–118. Saatavilla <https://journal.fi/sla/article/view/56917>

- Huotari, K., Klem, S., Lampinen, S., Partanen-Salosto, L. & Pitkänen, S. (2012). *Ei ylhäältä annettuna, vaan yhdessä tavoitteellisesti toimien. ESR-välityömarkkinahankkeiden toimintamallien siirrettävyyttä koskeva tutkimus.* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 17/2012). Saatavilla 5.2.2018 <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Ei+ylh%C3%A4%C3%A4lt%C3%A4+annettuna+vaan+yhdess%C3%A4+tavoitteellisesti+toimien+23032012.pdf>
- Hyppänen, R. (2010). *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta.* Helsinki: Talentum Media Oy.
- Juuti, P. & Viljanen, S. (2018). Johdanto. Teoksessa P. Juuti & S. Viljanen (toim.), *Arvovallankumous. Eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä* (s. 17–26). Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun.* Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, V. (2011). Aktiivisen sosiaalipolitiikan ristiriitainen tehtävä. Teoksessa V. Karjalainen & E. Palola (toim.) *Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä?* (s. 227–248). Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.
- Kettunen, A., Pehkonen-Elmi, T., Piirainen, K. & Surakka, A. (2015). *Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi – esimerkkeinä korkein korotettu palkkatuki ja kuntouttava työtoiminta.* (Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 42). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-251-6>
- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Omistajat ja hallitus. Saatavilla 12.2.2018 [https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/tietoa\\_kierratyskeskuksesta/omistajat\\_ja\\_hallitus](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/tietoa_kierratyskeskuksesta/omistajat_ja_hallitus)
- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Tietoa Kierrätyskeskuksesta. Kierrätyskeskuksen tarina. Saatavilla 21.10.2018 [https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/tietoa\\_kierratyskeskuksesta/olet\\_enemman\\_-\\_kierratyskeskuksen\\_tarina](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/tietoa_kierratyskeskuksesta/olet_enemman_-_kierratyskeskuksen_tarina)



- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Tietoa Kierrätyskeskuksesta. Saatavilla 11.2.2018  
[https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/tietoa\\_kierratyskeskuksesta](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/tietoa_kierratyskeskuksesta)
- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Työvalmennuksesta. Saatavilla 3.8.2018  
[https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/hankkeet/menneet\\_hankkeet\\_\(ala\\_poista\\_arkisto\)/hyvaan\\_kierteeseen\\_-\\_projekti/tyovalmennuksesta](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/hankkeet/menneet_hankkeet_(ala_poista_arkisto)/hyvaan_kierteeseen_-_projekti/tyovalmennuksesta)
- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Töihin Kierrätyskeskukseen. Saatavilla 5.8.2018 [https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/toihin\\_kierratyskeskukseen](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/toihin_kierratyskeskukseen)
- Kierrätyskeskus. Tietoa meistä. Vastuullisuus. Saatavilla 26.8.2018  
[https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa\\_meista/tietoa\\_kierratyskeskuksesta/olet\\_enemman\\_-\\_kierratyskeskuksen\\_tarina](https://www.kierratyskeskus.fi/tietoa_meista/tietoa_kierratyskeskuksesta/olet_enemman_-_kierratyskeskuksen_tarina)
- Kostilainen, H. & Pättiniemi, P. (2015). 8 Management orientations and mission drift in Finnish work integration social enterprises. Teoksessa H. Kostilainen & P. Pättiniemi (toim.), *Yhteiskunnallisen yritystoiminnan monet kasvot. FinSERN:in 14.11.2013 järjestämän yhteiskunnallisten yritysten tutkimuskonferenssin julkaisu.* (Diakonia-ammattikorkeakoulu. C katsauksia ja aineistoja 42). (s. 123–137). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-254-7>
- Kostilainen, H. & Tykkyläinen, S. (2015). 2 The Characteristics of Finnish Social Enterprise. Teoksessa H. Kostilainen & P. Pättiniemi (toim.), *Yhteiskunnallisen yritystoiminnan monet kasvot. FinSERN:in 14.11.2013 järjestämän yhteiskunnallisten yritysten tutkimuskonferenssin julkaisu.* (Diakonia-ammattikorkeakoulu. C katsauksia ja aineistoja 42). (s. 21–43). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-254-7>
- Kotiranta, A. & Windgren, J. (23.10.2015). *Esiselvitys yhteiskunnallisesta yrittämisestä. Katsaus yhteiskunnallisiin yrityksiin ja vaikuttavuusinvestoimiseen Suomessa.* (ETLA-raportit. No 46). Saatavilla 7.8.2018 <https://www.etla.fi/julkaisut/esiselvitys-yhteiskunnallisesta-yrittamisesta-katsaus-yhteiskunnallisiin-yrityksiin-ja-vaikuttavuusinvestoimiseen-suomessa/>

- Kuula-Luumi, A. & Ranta, J. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 413–426). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- L 1351/2003. Laki sosiaalisista yrityksistä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031351>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 3/2018). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:987-952-327-293-4>
- Mamia, T. (2009). 2. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* (s. 20–55). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. (2007). *Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 427–442). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Saikka, P. (2018). Valtion ja kuntien vastuunjako pitkäaikaistyöttömien aktivoinnissa – Sisällönanalyysi hallitusohjelmista ja hallituksen esityksistä vuosina 1995–2015. *Janus*, 26 (2), 104–122. Saatavilla <https://journal.fi/janus/article/view/65466>
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Sinokki, M. & Virtanen, P. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

- Sosiaalialan AMK-verkosto (2016). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit*. Saatavilla 8.9.2018 <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- Suomalaisen työn liitto. Yrityksille. Yhteiskunnallinen yritys. Saatavilla 8.8.2018 <https://suomalaintyo.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/>
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. (2. p.). Kuopio: UNIPress.
- Taidonpolku. Uudenmaan välityömarkkinat. Saatavilla 5.8.2018. <http://www.taidonpolku.fi/>
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. Kuopio: UNIPress.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). *Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2018*. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201801252243>
- Valtioneuvosto (2018). *Ratkaisujen Suomi: hallituksen toimintasuunnitelma 2018–2019*. (Valtioneuvoston julkaisusarja 5/2018). Saatavilla 9.9.2018 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160963>

## LIITE 1: Teemahaastattelurunko

### TYÖPROSESSIT

- Perekdytys
- Työvuorot
- Työn sisältö
  - \* Tasapaino; haastavuus – taitotaso

### TYÖYMPÄRISTÖ

- Fyysinen työympäristö
  - \* Melu
  - \* Siisteys
  - \* Lämpötila
- Työturvallisuus
  - \* Työn fyysinen kuormitus
  - \* Ergonomia
  - \* Loukkaantumisvaara
  - \* Työvälineet

### TYÖYHTEISÖ

- Työilmapiiri
  - \* Työkaverit
  - \* Vuorovaikutus

### JOHTAMINEN

- Esimies
  - \* Saatavilla olo
  - \* Palaute
- Työhyvinvointi

### MÄÄRÄAIKAISUUS

- Palkkatuella työskentely
- Työvalmentaja

## LIITE 2: Saatekirje

## SAATEKIRJE

23.4.2018

Hei,

opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomeiksi. Teemme opinnäytetyön aiheesta ”Kierrätyskeskuksen myymälässä - - palkkatuella työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointi”.

Opinnäytetyömme tutkimusaineistona on tarkoitus hyödyntää haastatteluja, joihin kutsumme sinut osallistumaan. Haastattelut toteutetaan yksilohaastatteluina, jotka nauhoitetaan aineiston myöhempää analysointia varten.

Haastatteluista kerättävä aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja yksittäistä henkilöä ei voi tunnistaa opinnäytetyön tuloksista. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja tuhoaan tutkimuksen valmistuttua.

Opinnäytetyö valmistuu loppuvuodesta 2018, jonka jälkeen se julkaistaan ja on vapaasti luettavissa sähköisessä Theseus – ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut verkossa -tietokannassa.

Ystävällisin terveisin,

Miia Eklund & Tiina Kääriäinen  
Diakonia-ammattikorkeakoulu

miia.eklund@student.diak.fi  
tiina.kaariainen@student.diak.fi

## LIITE 3: Kirjallinen suostumus haastatteluun osallistumisesta -lomake

The logo for Diak, consisting of the word "Diak" in a bold, blue, sans-serif font.**Kirjallinen suostumus haastatteluun osallistumisesta**

Minulle on selvitetty haastattelun tarkoitus ja se, että sitä tullaan käyttämään opinnäytetyön aineistona.

Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että

haastattelut nauhoitetaan, mutta henkilöllisyyteni jää vain haastattelijoiden tietoon.

Päiväys

---

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

---