

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Saila Hakula

SOSIAALINEN YRITYSTOIMINTA – KENET YRITYS TYÖLLISTÄÄ?

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Saila Hakula

Sosiaalinen yritystoiminta – kenet yritys työllistää?, 80 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalous, Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikan suuntautumisvaihtoehto

Ohjaajat: yliopettaja Marjut Heikkilä ja Espinno-projektikoordinaattori Minna Lignell

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä valitut paikalliset yrittäjät tietävät sosiaalisesta yritystoiminnasta, miten he siihen suhtautuvat ja millaisiin tehtäviin he voisivat vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä palkata. Tutkimuksella saatua tietoa hyödynnetään Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -osahankkeen toiminnassa. Kolmas sektori (yhdistykset, säätiöt, osuuskunnat ja työpajat) jätettiin tutkimuksesta pois ja keskityttiin potentiaalsiin työllistäviin yrityksiin. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin teemahaastattelun ja puolistrukturoidun kyselyn avulla. Teemahaastatteluun valittiin kaksikymmentä lappeenrantalaista kahvilaa, ja puolistrukturoitu kysely lähetettiin sähköpostitse valituille lappeenrantalaisille siivous-, pitopalvelu- ja isännöintiyrityksille. Siivousyrityksiin sisältyvät myös kotipalveluyritykset, joilla pääpalveluna on siivous.

Sosiaalinen yritys on lisäarvo, jonka saa kaupparekisteriin merkitty yritys tai yhdistys, joiden tarkoituksena on luoda työpaikkoja erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Statuksen saadakseen täytyy olla rekisteröitynyt Työ- ja elinkeinoministeriön rekisteriin. Sosiaalinen yritys voi toimia millä toimialalla tahansa. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään 30 % täytyy olla vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä, ja työntekijöille maksetaan työehtosopimusten mukaista palkkaa.

Teoriaosuudessa esitellään keskeiset käsitteet, kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä ja tutkimusmenetelmät, sosiaalinen yritys ja sellaiseksi rekisteröityminen ja siihen liittyvä lainsäädäntö. Myös yritystoimintaa, yrityksen mainetta ja vastuuta sekä yritysten/työnantajien mielikuvia ja käsityksiä työllistämisestä tuodaan esille. Empiriaosuudessa esitetään teemahaastattelun ja puolistrukturoidun kyselyn tulokset, syvennyttään tutkimukseen osallistuneiden yritysten vastausanalyysiin sekä tutkimuksen reliabeliuteen ja validiuteen.

Teemahaastattelussa lisättiin tietoa sosiaalisesta yritystoiminnasta keskusteluin. Tutkimustulokset osoittivat, että sosiaalinen yritys on käsitteenä melko tuntematon ja käsitykset siitä virheellisiä. Tutkimuksen avulla saatiin selville myös, että yritykset olisivat valmiit palkkaamaan vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän, mutta palkkaus riippuu tilanteesta ja työntekijän työkunnosta. Myös yrityksen toimiala, talous ja työllistämiskokemukset vaikuttavat palkkaamiseen. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten tarjoamat tehtävät ovat avustavia tehtäviä, jotka tukevat perustehtävää. Tulosten mukaan yrittäjät kaipaavat eniten TE-toimistolta tiedottamista ja esitteitä erilaisista tuista.

Asiasanat: sosiaalinen yritys, yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu, palkkatuki, vajaakuntoinen, pitkäaikaistyötön

ABSTRACT

Saila Hakula

Social firms and employment, 80 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation of Corporate and Financial Law

Instructors: Senior Lecturer Marjut Heikkilä and Espinno Project Coordinator

Minna Lignell

The purpose of this thesis was to study what the chosen local companies in Lappeenranta know about social firms and if they know what they are. Furthermore, the aim of this thesis was to find out what kind of attitudes the entrepreneurs have towards social firms and overall social employment and what kind of jobs they would offer to persons with disabilities or to long-term unemployed persons.

The Act on Social Enterprises (Firms) came into force 1.1.2004. Social firms operate in the open market and the company forms and lines of action can be freely chosen. At least 30 per cent of the personnel in a social firm must be either with disabilities or a mix of those and long-term unemployed persons.

Company image, responsibility, social firms and opinions on employees with different background and different skills etc. were handled in the theory part of this thesis. The validity and the reliability of the research and its results were observed in the analytical part of this thesis.

This thesis was carried out by using theme interview and a half-structured inquiry. Twenty local cafeterias were interviewed and the half-structured inquiry was sent to local cleaning firms (including home service firms), catering firms and property management offices by e-mail.

The research method of this thesis was mainly qualitative. The results of the study pointed out that very few know what social firms do or even what it is. The study also revealed that local companies are willing to hire a disabled person or a long-term unemployed person depending on person's health and capability. Entrepreneurs' lines of action, economic situation and previous employment experiences have an influence on further employment. It seems that if knowledge on wage subsidy and on social employment increases, employers could be willing to recruit more.

Keywords: social firm, corporate social responsibility, wage subsidy, disabled, long-term unemployed

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen tarkoitus	6
1.2 Tutkimusmenetelmät	7
1.3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	8
1.4 Reliaabelius ja validius	9
2 MÄÄRITELMÄT	10
2.1 Sosiaalinen yritys	10
2.2 Vajaakuntoinen ja pitkäaikaistyötön	11
2.3 Kolmas sektori	12
2.4 Palkkatuki	12
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	13
3.1 Laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen eroavaisuudet	14
3.2 Haastattelu	15
3.2.1 Strukturoitu ja strukturoimaton haastattelu	15
3.2.2 Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu	16
3.3 Kysely	17
4 SOSIAALINEN YRITYS – VASTUULLISTA TYÖLLISTÄMISTÄ	18
4.1 Yhteisötalouden merkitys sosiaalisten yritysten kentässä	18
4.2 Sosiaalisen yrittäjyyden haasteet	20
4.3 Vastuun näkyminen yrityskuvassa/maineessa	21
4.4 Miten vastuullisuus määritellään?	22
4.5 Laki sosiaalisista yrityksistä ja rekisteröityminen	23
4.6 Ristiriitaisuudet nimen ja toimialan välillä	24
5 YRITYSTOIMINTA	25
5.1 Yrityksen vastuut	26
5.2 Maine	26
5.2.1 Yrityskuva	26
5.2.2 Hyvä maine	27
6 MIELIKUVAT TYÖLLISTETTÄVISTÄ	28
6.1 Yritysten palkkaushalukkuus	28
6.1.1 Kielteiset kokemukset	29
6.1.2 Yritysten työllistämishalukkuus ja vajaakuntoiset työntekijät	30
6.2 Työnantajien esittämät kehittämistoiveet	31
7 TUTKIMUSANALYYSI	32
7.1 Johdanto tutkimustulosten analyysiin	32
7.2 Teemahaastattelun tulokset	35
7.3 Kyselyn tulokset	43
7.3.1 Siivousyritykset (sis. kotipalveluyritykset)	45
7.3.2 Pitopalveluyritykset	54
7.3.3 Isännöintiyritykset	60
7.4 Tutkimukseen osallistuneiden yritysten vastausanalyysi	64
7.5 Tutkimuksenteon ja tutkimustulosten validius ja reliaabelius	72
8 PÄÄTELMÄT	73
KUVAT, KAAVIOT, TAULUKOT	77
LÄHTEET	78

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake/teemahaastattelun runko

1 JOHDANTO

Euroopan Komission Vihreässä kirjassa mainitaan tärkeitä, yritys vastuun kehittämisessä tarpeellisia asioita, joita ovat tiedon lisääminen sosiaalisen vastuun positiivisista vaikutuksista, kokemusten vaihto yritysten välillä sekä pk-yritysten kannustaminen vastuullisuuteen. (Niskala ja Tarna 2003, Rohwederin 2004, 125–126 mukaan.)

Yritykset voivat käyttää tuotteisiin, palveluihin tai toimintoihin liittyviä merkkejä. Niiden on tarkoitus lisätä kilpailukykyä ja yritys vastuuta. Merkit edistävät myös kuluttajien mahdollisuuksia tukea kestävästä kehitystä. (Rohweder 2004, 181.) Tähän pyrkii myös sosiaalisten yritysten tunnusmerkki (kuva 1.), vihreä perhonen, jota saavat käyttää markkinoinnissaan vain Työ- ja elinkeinoministeriöön rekisteröityneet sosiaaliset yritykset.



Kuva 1 Sosiaalisen yrityksen tunnus (TEM 2009)

Asiantuntijat uskovat sosiaalisten yritysten olevan ratkaisu tulevaisuuden työvoimapulaan ja osa yksittäisten yritysten imago- ja pr-työtä monimuotoisen työyhteisön ja yhteiskuntavastuun nimissä. Nämä tavoitteet eivät ole vielä toteutuneet täysin, sillä tietoisuus sosiaalisesta yritystoiminnasta on vähäistä ja lainsäädäntö hidastaa toiminnan laajentamista.

Tutkimusten mukaan sosiaalisesta yritystoiminnasta hyötyvät yksilö, yhteiskunta ja yritys. Yksilö saa työtä ja toimeentuloa, yhteiskunta säästöjä sekä vero- ja sosiaalivakuutusmaksutuloja ja yritykset työntekijöitä, jolloin yritysten osajat voivat keskittyä ydintoimintoihin.

Työ merkitsee toimeentuloa, tekemistä ja oppimista. Työ rytmittää päivää. Jokaisella ihmisellä on taitoja ja jokaisella pitäisi olla oikeus tehdä töitä. Nyky-yhteiskunnan koulutus- ja taitovaatimukset ovat osin epärealistisia, sillä työpaikoilla on olemassa ns. avustavia töitä, joihin ei tarvita huippukoulutusta, mutta joiden tekijöitä ei aina osata arvostaa.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Halusin tehdä opinnäytetyöni aiheesta, jota ei vielä ole tutkittu paljoa (Etelä-Karjalassa ei vielä yhtään tutkimusta tästä aiheesta) ja joka hyödyttäisi myös minua, kun haen valmistumiseni jälkeen töitä. Erilaiset yritykset ja niiden tarjoamat mahdollisuudet kiinnostavat minua. Lisäksi kun Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -yhteishankkeen osahanke Sosiaalinen yritystoiminta Etelä-Karjalassa tarvitsi tutkittua/koottua tietoa yritysten kiinnostuksesta sosiaaliseen yritystoimintaan, päätin valita aiheekseni sosiaalisen yritystoiminnan ja tuottaa tutkimustietoa osahankkeen toiminnan tueksi.

Lappeenrannan kaupunki (vuodesta 2010 Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri) osallistuu omalla osahankkeellaan Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -yhteishankkeeseen, joka saa rahoitusta Euroopan Unionin Euroopan aluekehitysrahastosta. Hanke on alkanut keväällä 2009 ja kestää vuoden 2011 loppuun. Hankkeen avulla levitetään tietoa sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuuksista koko Etelä-Karjalan alueelle. Hankkeen painopiste on sosiaalisen työllistämisen ja sosiaalisen yritystoiminnan tietoisuuden lisäämisen lisäksi julkisten hankintojen kehittämisessä ja palvelusetelimallin kehitystyössä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, mitä valitut paikalliset yrittäjät tietävät sosiaalisesta yritystoiminnasta, miten he siihen suhtautuvat ja millaisiin tehtäviin he voisivat sosiaalisen yrityksen 30 prosentin kiintiöön vaadittavia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä palkata. Tutkimuksen kohderyhmä rajataan valittuihin yrityksiin, ja 3. sektori (yhdistykset, säätiöt, osuuskunnat ja työpajat) jää tästä tutkimuksesta pois. Tarkoituksena on saada esiin yrityksissä oleva työllistämispotentiaali, joka on niissä suurempi kuin kolmannen sektorin toimijoilla. Rajauk-

sen syynä on myös se, että kolmannen sektorin toimijoiden työllistämistoiminta on nykyisellään paremmin tunnettua kuin yritysten. Selvittelyillä tähdätään myös siihen, että yritykset saavat mahdollisuuden pohtia sosiaalisen yritystoiminnan merkitystä.

Sosiaalisia yrityksiä koskevaan lainsäädäntöön tullaan esittämään muutoksia, sillä laissa on epäkohtia, joiden takia sosiaalinen yritystoiminta ei ole odotetusti yleistynyt. Opinnäytetyöni tuottaa tarpeellista tutkimustietoa hankkeen tiedotus- ja ohjaustoiminnan pohjaksi sekä voi osaltaan auttaa Lappeenrannan kaupungin työllisyyspoliittisen ohjelman suunnittelua. Opinnäytetyöni saattaa myös tuottaa ammattikorkeakoulujen opintojen suunnittelussa hyödynnettäviä ideoita.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tiedonkeruumenetelmiä on kaksi: toinen on puolistrukturoitu haastattelu, joka lähentelee teemahaastattelua ja toinen puolistrukturoitu kysely. Haastattelussa ja kyselyssä käytetään samaa kysymyspohjaa, joskin haastattelutilanteeseen kysymyksiä/vaihtoehtoja muokataan haastattelutilanteen edellyttämällä tavalla. Kysely- ja teemahaastattelupohja on liitteenä 1. Tutkimukseen valittavat yritykset sovitaan yhteistyössä osahankkeen projektikoordinaattorin kanssa, jotta opinnäytetyö hyödyttäisi hankkeenkin toimintaa.

Teemahaastatteluun valitaan potentiaalisia sosiaalisen työllistämisen yrityksiä, joilta toivotaan saatavan keskustelunomaisin tavoin tietoa sosiaalisen yritystoiminnan kehittymisen ja kehittämisen kannalta olennaisista asioista. Haastatteluihin valitaan parisenkymmentä lappeenrantalaista kahvilaa. Haastattelujen avulla halutaan saada selville kahvilayrittäjien tietämys sosiaalisesta yritystoiminnasta. Tutkimukselle toisi lisäarvoa se, jos kahvilayrittäjien työntekijätarve nousisi haastatteluissa esille. Haastattelu lienee myös helpoin tapa saada vastauksia kiireisiltä kahvilayrittäjiltä. Kahvilat valitaan Etelä-Karjalan toimipaikkarekisterin, Google-hakukoneen sekä Lappeenrannan ja Imatran seudun puhelinluettelo 2009 antamien tietojen avulla.

Kysely lähetetään sähköpostitse muutamille valituille lappeenrantalaisille pito- palveluille ja isännöintiyrityksille sekä parillekymmenelle lappeenrantalaiselle siivousalan yritykselle, joiden valintaa ohjaavat Etelä-Karjalan toimipaikkarekisteri, Google-hakukone sekä Lappeenrannan ja Imatran seudun puhelinluettelo 2009. Yritysten olemassaolo varmistetaan vielä Yritystietojärjestelmästä (www.ytj.fi). Siivousyrityksiin lasketaan mukaan myös kotipalveluyritykset, joiden pääpalveluna on siivous ja joilla työntekijätarpeen voidaan olettaa kasvavan tulevaisuudessa. Näin kyselyn otos saadaan suuremmaksi kuin pelkillä siivousyrityksillä. Kyselyyn annetaan vastausaikaa kaksi viikkoa. Ensimmäisen viikon jälkeen ei-vielä-vastanneille yrityksille laitetaan sähköpostilla muistutusviesti tai heille soitetaan.

Tutkimuksen analysointimenetelmä on pääosin kvalitatiivinen, joskin tutkimus tuottaa myös pienimuotoisesti kvantitatiivistakin tietoa. Kvalitatiivisella tutkimusotteella halutaan saada tavallista syvempää tietoa haastateltavilta kahvilayrityksiltä ja kysely-yrityksiltä.

Tutkimuksen otantaa voidaan tarvittaessa peilata sosiaalisten yritysten rekisteriin, josta käy ilmi sosiaalisten yritysten toimialat ja niihin jakautuminen. Tässä opinnäytetyössä tutkimushaastattelu ja -kysely kohdistetaan sellaisille lappeenrantalaisille yrityksille, joiden perinteisesti voidaan olettaa toimineen tai toimivan erilaisten työllistettävien kanssa tai joilla olisi tarjolla potentiaalisia tehtäviä niin ammattikoulutetuille kuin ilman koulutusta oleville työttömille työnhakijoille.

1.3 Tutkimuksen teorettinen viitekehys

Sosiaalisesta yritystoiminnasta ei ole saatavilla kovinkaan paljon kirjallisuutta, koska sosiaalinen yritystoiminta on Suomessakin ollut lainsäädännöllisesti olemassa vasta vuodesta 2004. Julkaisut ovat pääosin eri hankkeiden aikaansäämiä tutkimuksia, jotka kuitenkin tarjoavat tarpeellista teoriapohjaa opinnäytetyölle.

Englanninkielisessä kirjallisuudessa käsite ”sosiaalinen yritys” tarkoittaa muissa Euroopan maissa, kuten Italiassa tai Alankomaissa, hieman eri asiaa kuin Suomessa. Näissä painotetaan sosiaalista yhteisöllisyyttä ja voitontavoittelmattomuutta eikä niinkään yritystoimintaa ja taloutta kuten Suomessa.

Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) ja laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta (409/2007) sekä internet-sivut www.sosiaalinenyritys.fi, www.tem.fi ja www.mol.fi antavat myös tarvittavaa tietoa tutkimuksen teoriaosuuteen.

Teoriaosuudessa tukeudutaan yleisesti yritystoimintaa, kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, mainetta ja imagoa ja yhteiskuntavastuuta käsitteleviin teoksiin sekä esitetään yrittäjien/työnantajien käsityksiin perustuvaa tutkimustietoa. Luvussa 2 määritellään sosiaaliseen yritystoimintaan liittyvät keskeiset käsitteet. Luku 3 käsittelee kvalitatiivista tutkimusta, haastattelua ja kyselyä tutkimusmenetelmänä. Sosiaalista yritystä, sellaiseksi rekisteröitymistä ja sosiaalisiin yrityksiin liittyvää lainsäädäntöä käsitellään luvussa 4. Yritystoimintaa ja yritysvastuita sekä maineen merkitystä tuodaan esille luvussa 5 ja yritysten/työnantajien mielikuvia ja käsityksiä työllistämisestä luvussa 6. Luvussa 7 esitellään tutkimustulokset ja niiden analyysi. Luku 8 päättää opinnäytetyön.

1.4 Reliaabelius ja validius

Tutkimuksessa pyritään luonnollisesti välttämään virheiden syntymistä. Tästä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys voivat vaihdella, ja siksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231.) Tässä tutkimuksessa validius ja reliaabelius käsitetään perusmuodossaan, pätevyden ja toistettavuuden esilletuojina.

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa Hirsjärven ym. (2009, 231) mukaan mittaus- tulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tai menetelmän kykyä antaa esittämättömänvaraisia tuloksia. Jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, tulosta voidaan pitää reliaabelina, tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimus-

kerroilla ja saadaan sama tulos, tulokset ovat reliaabeleita. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius (pätevyys). Kun tutkimus tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus, sen voidaan sanoa olevan validi.

Validius ja reliaabelius voivat olla sisäistä ja ulkoista, vaikka näiden käsitteiden määrittely ja olemassaolo ovat osin kiistanalaisia. Sisäiseen eivät vaikuta mitkään ulkopuoliset tekijät, kun taas ulkoisessa on otettava huomioon esimerkiksi tilanne ja henkilöt, jotka voivat vaikuttaa validiuteen tai reliaabeliuteen (vrt. esimerkiksi Cook ja Campbell 1971). (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 187–188.)

Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadut vastaukset voivat perustua vastaajien erilaisiin (omanlaisiin) käsityksiin kysymyksistä, ja jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia edelleen oman alkuperäisen ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta edistää se, jos tutkimuksen toteuttaminen kuvataan tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.)

2 MÄÄRITELMÄT

Jotta tässä opinnäytetyössä käytettävä termistö olisi ymmärrettävää, teoriaosuuden aluksi avataan teoriaosuuden keskeisimmät käsitteet, jotka perustuvat muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön ja työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) määritelmiin sekä internetsivuston www.sosiaalinenyritys.fi tietoihin.

2.1 Sosiaalinen yritys

Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin merkitty yritys (tai yhdistys), jonka tarkoituksena on luoda työpaikkoja erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Yritys toimii kuten muut yritykset: se tuottaa tavaroita ja palveluja markkinoille ja tavoittelee voittoa. Sosiaalinen yritys voi toimia millä toimialalla tahansa. Se

maksaa kaikille työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaisen palkan ja on aina merkitty kaupparekisteriin. (TEM 2009.)

Sosiaalinen yritys eroaa muista yrityksistä henkilöstönsä osalta: sosiaalisen yrityksen työllistämistä työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaakuntoisia tai yhteensä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Lisäksi yrityksen tulee olla merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. Rekisteriin merkitty yritys saa liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan käyttää sosiaalisen yrityksen nimeä ja tunnusta. Rekisteriin merkitään erikseen ne sosiaaliset yritykset, joiden toimintatavoitteena on nimenomaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäminen. (TEM 2009; Sosiaalinen yritys 2009.)

Huotarin, Pyykkösen ja Pättiniemen (2008) mukaan Suomessa sosiaalinen yritys -nimike pohjautuu englanninkieliseen käsitteeseen ”social firm”, jolloin korostetaan toiminnan liiketoiminnallista luonnetta. Käsite ”social enterprise” korostaa yhteisöllistä, voittoa tavoittelematonta toimintaa.

Sosiaalinen yritys on osa normaaleja avoimia työmarkkinoita, sillä kyse on periaatteessa tavallisesta yrityksestä, mutta toisaalta sosiaalinen yritys on myös osa ns. kauttakulkutyömarkkinoita, koska se työllistää ihmisiä palkkatuella. (Huotari ym. 2008, 32.)

2.2 Vajaakuntainen ja pitkäaikaistyötön

Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilla ”vajaakuntainen” ja ”pitkäaikaistyötön” määritellään seuraavasti (TEM 2009):

Vajaakuntoisella tarkoitetaan työvoimatoimiston asiakasta, jonka mahdollisuudet saada työtä, säilyttää työ, tai edetä työssään ovat huomattavasti vähentyneet lääkärintodistuksin tai muutoin asianmukaisesti todetun, vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työvoimatoimiston asiakasta, joka on ennen työn alkamista ollut työttömänä työnhakijana vähintään 12 kuukautta yhtäjaksoisesti tai useammassa jaksossa ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti työttömänä olleeseen työnhakijaan. Pitkäaikaistyöttömänä pidetään myös

vaikeasti työllistyviä, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää tai 500 päivää työttömyyspäivärahaa, ja jotka ovat tuella palkattaessa työmarkkinatukeen oikeutettuja. (TEM 2009.)

2.3 Kolmas sektori (3. sektori)

Osuuskunnat, yhdistykset ja säätiöt muodostavat 3. sektorin, jonka tavoitteena on toimia yhteiskunnallista hyvää ja pehmeitä arvoja edistäen. Kuntatiedon keskuksen internetsivuilla kolmas sektori määritellään tarkoittamaan niitä yhteisöjä ja toimintoja, jotka eivät ole julkisyhteisöjä tai yrityksiä. Kolmannen sektorin toiminta on kaikille avointa ja ainakin osittain vapaaehtoista. Toiminnalla ei tavoitella voittoa ja toiminnasta saatava hyöty kohdistuu laajasti koko ympäröivään yhteiskuntaan. Kyse on ns. yleishyödyllisestä toiminnasta. Kolmannen sektorin toiminta on järjestäytyntä ja voimassa olevien lakien ja asetusten mukaista. (Kuntatiedon keskus 2010.)

2.4 Palkkatuki

TE-toimistojen sivusto (www.mol.fi) on työnhakijoille ja -antajille tarkoitettu sivusto, josta saa monenlaista tietoa työhallinnon palveluista ja tuista. Työnantajalle voidaan myöntää muun muassa palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos se on työnhakijan työllistymistä edistävää ja jos tämä ei muuten sijoitu työmarkkinoille tai koulutukseen. Palkkatuetun työn pitäisi parantaa ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä muihin töihin, ns. avoimille työmarkkinoille. (TE-toimisto 2009.)

Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteiseen työhön tai oppisopimus-koulutukseen. Yritysten ja yhdistysten lisäksi sitä voivat saada kunnat, säätiöt ja kotitaloudet. Valtiollekin voidaan myöntää palkkatukea tietyin edellytyksin. Palkkatuki muodostuu perustuesta ja lisäosasta. Perusosa on kiinteä, ja lisäosa harkinnanvarainen, ja tuen määrään vaikuttavat työnhakijaan liittyvät seikat. (TE-toimisto 2009.)

Huomioitavaa on, että sosiaalisille yrityksille palkkatukea voidaan myöntää muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. Sosiaaliselle yritykselle voidaan maksaa palkkatukea pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän (jälkimmäinen on ollut 500 päivää työttömänä) palkkauskustannuksiin kahden vuoden ajan ja vajaakuntoisen palkkauskustannuksiin jopa kolmen vuoden ajan. TE-toimistot voivat itse määrittää tukikauden keston, ja Lappeenrannan TE-toimiston alueella sosiaalisen yrityksen vajaakuntoisen palkkatuki on kaksi vuotta. Vajaakuntoinen voi jatkaa palkkatuetussa työssä (kahden) kolmen vuoden jälkeen, mikäli vajaakuntoisuus on olemassa edelleen. (TEM 2009, projektikoordinaattori Minna Lignell, Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hanke, henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2009.)

Sosiaalisen yrityksen ei tarvitse tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työllistettävän kanssa tukea saadakseen kuten tavallisen yrityksen on tehtävä. Palkkatuen määrä vaihtelee työntekijän työhallintoon merkityn statuksen mukaan. Sosiaalinen yritys voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa pitkäaikaistyöttömän, vaikeasti työllistyvän tai vajaakuntoisen työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle. (TEM 2009; TE-toimisto 2009.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkii laatua eli asioiden syyseuraussuhteita sen sijaan, että se keskittyisi määrällisiin tuloksiin, kuten kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus keskittyy. Haastattelun avulla selvitetään haastateltujen mielipiteitä ja näkemyksiä asioista. Seuraavassa käydään läpi laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen eroja, haastattelun eri tyyppejä sekä kyselyn teoriaa.

3.1 Laadullisen ja määrällisen tutkimusotteen eroavaisuudet

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 21) ovat lainanneet Elkindiä (Nästan vuxen, tonåringar i kris 1991), jonka mukaan postmoderni tutkimus vastaa paljolti kvalitatiivista tutkimusta. Siinä asetetaan kyseenalaiseksi näkemys siitä, että ihminen käyttäytyy säännönmukaisesti, joten hänen käyttäytymistään voidaan ennustaa ja kontrolloida. Ihmisen käyttäytyminen on suuresti riippuvaista kontekstista.

Myös Glesne ja Peshkin (1992) kirjoittivat teoksessaan *Becoming qualitative researcher. An introduction*, että kvalitatiivinen tutkimus yhdistyy kontekstuaalisuuteen, tulkintaan ja toimijoiden näkökulman ymmärtämiseen. Kvantitatiivinen tutkimus sen sijaan pyrkii yleistettävyyteen, ennustettavuuteen ja kausaaliselityksiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen malli voidaan katsoa tulevan humanistisista tieteistä ja hermeneuttisesta tutkimusotteesta. (Hirsjärvi ym. 2000, 22.)

Alasuutari (1999, 32) mukaan ihmistä tutkittaessa tutkimusmenetelmiä ei voida jakaa ”kvalitatiivisiin” ja ”kvantitatiivisiin” menetelmiin. Pikemminkin voidaan erottaa kaksi tutkimuksen tekemistä tulkitsevaa ideaalimallia: arvoituksen ratkaiseminen ja luonnontieteen koeasetelma. Arvoituksen ratkaiseminen on tähän opinnäytetyöhön soveltuvampi ideaalimalli.

Laadullinen analyysi tarkastelee aineistoa kokonaisuutena, ja se koostuu Alasuutarin (1999, 38–40) mukaan kahdesta vaiheesta, joita ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Havaintojen pelkistämässä aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota vain siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymyksenasettelun kannalta ”olennaista”. Tässä tutkimuksessa havaintojen pelkistäminen on se lähtökohta, missä ennen tutkimusta ollaan eli mitä teoria kertoo sosiaalisesta yritystoiminnasta ja mitä oletuksia siitä on olemassa. Pelkistämisen toisen vaiheen ideana on karsia havaintomäärää havaintojen yhdistämisellä. Tähän päästään etsimällä havaintojen yhteinen piirre tai muotoilemalla sääntö, joka tältä osin pätee poikkeuksetta koko aineistoon. Pelkistämistä ei tosin suoraan voida soveltaa tämän opinnäytetyön tuloksiin, sillä poikkeuksia löytyy eikä yhtenäistä sääntöä voida kirjoittaa.

Arvoituksen ratkaisemisella tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 1999, 44.) Tässä opinnäytetyössä tulkintaa voidaan tehdä reliaabelius ja validius huomioonottaen.

3.2 Haastattelu

Haastatteluja on monenlaisia, ja välillä niiden jaottelu on sekavaa. Tässä tutkimuksessa tukeudutaan kuitenkin Hirsjärven ja Hurmeen (2000) esittämiin määritelmiin.

Haastattelu muistuttaa keskustelua monessa suhteessa, sillä molempiin sisältyy kielellinen ja ei-kielellinen kommunikaatio. Keskustelun/haastattelun osapuolet vaikuttavat toinen toisiinsa ja toimivat face-to-face-tilanteessa. Keskustelusta haastattelu eroaa siten, että se pyrkii informaation keräämiseen ja on siksi ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelu tapahtuu haastatelijan ehdoilla tai ainakin hänen johdolla. Haastattelijalla on oma roolinsa, jonka haastateltava oppii keskustelun kuluessa. Tähän liittyen haastateltava tietää, että haastattelussa esiinnousevia tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Käytännön haastatteluiden lisäksi on olemassa tutkimushaastatteluja. (Hirsjärvi ym. 2000, 42–43.)

3.2.1 Strukturoitu ja strukturoimaton haastattelu

Lomakehaastatteluita ovat strukturoidut standardoidut haastattelut. Muita haastattelutyyppejä ovat muun muassa strukturoimaton haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu, syvähaastattelu ja kvalitatiivinen haastattelu. Näitä muita tyyppejä voidaan kutsua nimellä puolistrukturoidut ja strukturoimatomat haastattelut. Teemahaastattelu kuuluu puolistrukturoituihin. (Hirsjärvi ym. 2000, 43–44 .)

Lomakehaastattelu (strukturoidu haastattelu) on yleisin käytetty haastattelumenetelmä: haastattelu tapahtuu silloin lomakkeen mukaisesti. Koska kysymysten ja väitteiden muoto sekä esittämisjärjestys on ennalta määrätty, haastattelija ei voi kysymyksiä esittäessään käyttää omaa harkintakykyään. Haastattelulomakkeen ja kysymysten muotoilu voi kuitenkin olla hankalaa, sillä valitut käsitteet ja vaihtoehdot saattavat heijastaa enemmän tutkijan kuin haastateltavien maailmaa.

Strukturoimattomasta haastattelusta käytetään erilaisia nimityksiä, kuten avoin haastattelu, kliininen haastattelu, syvähaastattelu, asiakaskeskeinen haastattelu ja keskustelunomainen haastattelu (vrt. Seidman 1991; Spradley 1979). Haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä, jolloin haastattelija syventää vastauksia ja rakentaa keskustelua eteenpäin. Strukturoimaton haastattelu on ikään kuin keskustelua, jossa edellinen vastaus synnyttää seuraavan kysymyksen. (Hirsjärvi ym. 2000, 44–45.)

3.2.2 Puolistrukturoitu eli teemahaastattelu

Teemahaastattelusta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Useat kirjoittavat puhuvat sen olevan lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Silti tiettyä määritelmää ei ole. (Hirsjärvi ym. 2000, 47.)

Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, jotka tekevät haastattelusta puolistrukturoidun. Teemahaastattelu eroaa kohdennetusta (Mertonin, Fiskin ja Kendallin (1956) mukaan fokusoidusta) haastattelusta siinä, ettei se edellytä tiettyä kokeellisesti aikaansaatua kokemusta, vaan lähtee siitä, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Hirsjärvi ym. (2000, 47–48) ovat todenneet teemahaastattelun etenevän tiettyjen keskeisten teemojen varassa, mikä tuo tutkittavien äänen kuuluviin (vrt. strukturoitu haastattelu). Teemahaastattelu ei sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten ”syvälle” aiheen käsittelyssä mennään. Siinä huomioidaan tulkinnanvaraisuudet ja vuorovaikutuksen merkitys. Puolistruktu-

roidussa haastattelussa on aina jokin ennaltamääritelty näkökanta, vaikka kysymysjärjestystä ja kysymysten sanamuotoja voidaan muuttaa.

Haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta. Valittaessa tutkimuksen kohteita on harkittava huolellisesti, miten monta henkilöä tai ryhmää valitaan. Kohdejoukko vaikuttaa siihen, miten haastattelua käytetään ja ketä valitaan haastateltaviksi. Kvalitatiivisesti suuntautuneessa tutkimuksessa puhutaan usein otoksen sijasta harkinnanvaraisesta näytteestä, sillä esimerkiksi tilastollisten yleistysten sijasta pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin. (Hirsjärvi ym. 2000, 58–59.)

Kvale (1996) tuo esille teoksessaan *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing* tärkeän huomion kvalitatiivisen tutkimuksen haastateltavien lukumäärästä: se pyrkii olemaan joko liian pieni tai liian suuri. Mikäli haastateltavia on liian vähän, aineistosta ei voida tehdä tilastollisia yleistyksiä tai testata ryhmien välisiä eroja. Tilanteen ollessa päinvastoin, eli liian suuri, aineistosta ei voida tehdä syvällisiä tulkintoja. Kvalen mukaan kvalitatiivisissa tutkimuksissa on usein 15 haastateltavaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 58.)

3.3 Kysely

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009) mukaan kysely on standardoitu lomake, ja se kuuluu survey-tutkimukseen. Lomakkeen avulla voidaan kerätä tietoja muun muassa toiminnasta, arvoista, uskomuksista ja asenteista. Täsmällisiä tosiasioita kannattaa kysyä suoraan yksinkertaisina kysymyksinä avointen kysymysten avulla tai monivalintakysymyksellä. Kyselyssä on usein vastaajia koskevia taustakysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 197.)

Standardoitu tarkoittaa sitä, että haluttua asiaa kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Kyselytutkimuksen etuna on, että sillä saadaan selvitettyä paljon asioita ja haluttaessa suurelta otokselta. Lisäksi se säästää tutkijan aikaa. Kyselystä ei voida tehdä päätelmiä siitä, ovatko vastaukset rehellisiä ja miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat, siksi lomakkeen kysymysten ja vaihto-

ehtojen laatimiseen on syytä käyttää aikaa ja huolellisuutta. Vastaamattomuus saattaa joissain tapauksissa nousta suureksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.)

Yksi kyselyn muoto on postikysely. Lomakkeen mukana toimitetaan vastauskuori, josta on maksettu postimaksu. Menettelyn etuna ovat nopeus ja vaivattomuus, mutta haittana kato. Kato eli vastaamattomuus voi riippua kyselyn aihepiirin kiinnostavuudesta. Useimmiten kyselyn toteuttaja joutuu pyytämään kyselylomakkeen palauttamista muutaman kerran. (Hirsjärvi ym. 2009, 196.)

4 SOSIAALINEN YRITYS – VASTUULLISTA TYÖLLISTÄMISTÄ

Sosiaalinen yritystoiminta ei ole toteutunut sillä tavoin kuin sen toivottiin toteutuvan lainsäädännön tullessa voimaan vuoden 2004 alusta. Helsingin Sanomien verkkolehdestä ilmestyi toukokuussa 2009 uutinen, jossa kerrottiin sosiaalisen yritystoiminnan lainsäädännön uudistustyöstä:

Työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella hankkeen pohtimaan sosiaalista yrittäjyyttä koskevan lain uudistamista ja sitä, miten yhteiskunnallista yrittämistä voitaisiin edistää. Ensi vaiheessa hankkeessa haetaan kansainvälisiä esimerkkejä, joiden pohjalta Suomessa voitaisiin edetä. TEM haluaa saada kattavan selvityksen aiheesta aikaan vielä tällä hallituskaudella. (Kervinen 2009.)

4.1 Yhteisötalouden merkitys sosiaalisten yritysten kentässä

Pättiniemi (2006a, 21) puhuu yhteisötaloudesta, joka liittyy yksityiseen (ei-valtiolliseen) taloudelliseen toimintaan. Toiminnalla on muita kuin taloudellisia tavoitteita (esimerkiksi sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää hyvinvointia edistävät tavoitteet), ja toiminnassa mukana ovat usein säätiöt ja taloudellista toimintaa harjoittavat yhdistykset sekä osuuskunnat.

Pättiniemen (2006a, 24) mielestä sosiaaliset yritykset paikkaavat sosiaalisten turvaverkkojen aukkoja, korvaavat hyvinvointijärjestelmän purkua tai ehkäisevät

tuotantoelämän kehityksen aiheuttamaa uudenlaista syrjäytymistä. Hän jakaa sosiaaliset yritykset kahteen pääryhmään: ensimmäiseen pääryhmään kuuluvat työelämään integroivat sosiaaliset yritykset, joita ovat esimerkiksi yhdistykset ja osuuskunnat. Näiden tavoitteena on saada syrjäytymisuhan alla olevat henkilöt normaaleille työmarkkinoille koulutuksen avulla totuttamalla heitä työelämän vaatimuksiin. Toinen pääryhmä ovat sosiaaliset yritykset, jotka tarjoavat sosiaalipalveluja, esimerkiksi kotiapua ja vanhusten kotihoitoa, heikommassa asemassa oleville syrjäytyneille ryhmille ja yksilöille. Etelä-Euroopan sosiaaliset yritykset ovat useimmiten jälkimmäiseen pääryhmään kuuluvia, kun taas Pohjoismaissa korostuu työelämämahdollisuuksien luominen heikommassa työmarkkina-asemassa oleville. Tosin Saikkonen (2006, 132) kritisoi jaottelua, koska palveluja tuottava yritys voi samalla työllistää.

Sosiaaliset yritykset olisivat Pättiniemen (2006a, 22) mukaan osa yhteisötaloutta. Yhteisötalous poikkeaa 3. sektorista siinä, että 3. sektori tarkoittaa lähinnä yhdistysten muodostamaa voittoa tavoittelematonta kenttää. Yhteisötaloudessa ollaan ns. ei-varsinaisesti-voittoa-tavoittelevia, mutta toimintaa harjoitetaan liiketoimintamielessä. Tosin rajanveto voi olla välillä hankalaa. Kolmanteen sektoriin lasketaan tyypillisesti myös osuuskunnat ja säätiöt.

Huotari (2008, 33) kuitenkin on huomauttanut, että aiemmin yhteisötalous oli selvemmin esillä sosiaalisessa yritystoiminnassa, kun taas nykyisin sosiaalista yritystoimintaa leimaavat vastavuoroisuus, materiaallinen vastuu ja toiminnan kompensoivuus. Toiminnassa on työvoimapalvelun ja yritysmaailman elementtejä enemmän kuin vaihtoehtoisen arjen elementtejä, joita 3. sektori tuottaa.

Euroopassa sosiaalisille yrityksille on tunnusomaista, että niiden voitonjako on rajoitettua: voitot sijoitetaan kehittämiseen tai työntekijöiden tarpeisiin. Päätösvalta ei myöskään perustu omistukseen. Euroopan sosiaalisille yrityksille on ominaista, että työntekijät osallistuvat päätöksentekoon ja yrityksellä ilmaistaan selkeästi pyrkimys hyödyttää ympäröivää yhteisöä. Sosiaaliset yritykset ovat riippumattomia kunnasta, valtiosta tai muusta organisaatiosta. Niille kuuluu yritysmäinen tapa tuottaa tavaroita ja palveluja, ja niiden toimintaa leimaavat oma-

rahoitus ja julkiset tuet, vaikkakin liiketoiminnassa on mukana merkittävä taloudellisen riskin olemassaolo. (Pättiniemi 2006a, 27.)

Pienyrittäjän näkökulman esiintuo Erlund (2006). Työllistääkseen yrittäjällä on oltava selkeä visio tulevaisuudesta ja työtä tarjolla. Yrittäjäksi lähdetään usein siksi, että voi työllistää itsensä, ja Erlundin (2006, 161) mukaan ”yrittäjä ei työllistä työllistämisen halusta, yhteiskunnan vaatimuksesta tai osoittaakseen menestyksensä”.

Työttömien joukossa on niitä, joiden osaamista ja arvokasta kokemusta ei ole osattu hyödyntää sekä niitä, jotka eivät halua työllistyä. Erlund (2006, 163) muistuttaakin, että työllistymishaluttomuus on tunnustettava puhuttaessa sosiaalisesta yrittäjyydestä.

Sosiaalisten yritysten työntekijöille etsitään usein niin sanottua avustavaa työtä. Monilla toimialoilla on olemassa piilotyötä, johon yrittäjällä ei tunnu olevan aikaa, mutta aikaa ei myöskään liikene työhönopastukseen. Nyky-yhteiskunnassa tarvittaisiin rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja ja toimenpiteitä. Yrittäjien uusia innovaatioita, jotka edistävät työllistymistä, tulisi tukea. Yritysmaailmassa olisi täten tarvetta asenne- ja arvomuutokselle. (Erlund 2006, 164–165.)

4.2. Sosiaalisen yrittäjyyden haasteet

Pöyhönen (2006) on selvittänyt sosiaalisten yritysten haasteita. Pöyhösen (2006, 84–85) mukaan sosiaalisten yritysten johtaminen on vaativampaa kuin ns. tavallisten yritysten, koska sosiaalisten ja liiketoiminnallisten tavoitteiden tasapainottaminen on haastavaa. Myös markkinointiin on syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Pättiniemen (2006b, 112) mukaan sosiaalinen yrittäjyys eroaa tavanomaisesta yrittäjyydestä motivaatiossa. Sosiaalisen yrityksen yrittäjää motivoi sosiaalisten ja taloudellisten päämäärien yhtäaikainen toteutuminen, ja häntä kiinnostavat

haasteet, jotka nousevat haastavammasta toimintaympäristöstä, jolloin sosiaalista vastuuta pidetään tärkeänä.

Lehtinen (2004) on esitutkimusraportissaan esitellyt sosiaalisten yritysten vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin kuuluvat sosiaalisen ja taloudellisen toiminnan yhdistäminen sekä uudenlaiset palvelutuotannot. Sosiaaliset yritykset tarjoavat uudenlaista yritystoimintaa ja tasapainottavat yhteiskuntaa. Heikkouksia ja uhkia voivat sen sijaan olla työntekijöihin liittyvät ongelmat ja ulkoa tulevat ennakkoluulot. Kun sosiaalisesta yritystoiminnasta ei ole kokemusta, ongelmaksi voivat nousta motivaation ja luovuuden puute – motivaatiota ja luovuutta sosiaaliset yritykset usein toiminnassaan kuitenkin tarvitsevat. (Pättiniemi 2006b, 114.)

4.3 Vastuun näkyminen yrityskuvassa/maineessa

Hanikka, Korpela, Mähönen ja Nyman (2007, 14) pitävät sosiaalista yritystoimintaa yhteiskuntavastuuna, koska sen taustalla on nähtävissä sosiaalisen vastuun ideologia. Sosiaalisella yritystoiminnalla on sosiaalinen tarkoitus, ja se hyödyttää ympäröivää yhteisöä. Sosiaalinen yritys on riippuvainen omasta rahoituksestaan, vaikka saakin julkisia tukia. Sosiaalisella yrityksellä on kaksoispäämäärä: menestyminen liikeyrityksenä ja samalla sosiaalisten päämäärien toteuttaminen.

Asiakkaat ja työntekijät ovat kiinnostuneita yrityksen maineesta. Yritystoiminnalla haetaan taloudellista tuottoa, ja tähän voidaan päästä eettisesti erilaisilla tavoilla. Vajaakuntoisten ja maahanmuuttajien palkkaamiselle työnantajat eivät näe periaatteellista estettä, kunhan työstä selviytyy. Tulevaisuuden työvoimapuula tulisi ennakoida, ja rekrytointiin pitäisi kiinnittää julkisuuskuvankin takia huomiota. (Hanikka ym. 2007, 15–17.)

Peltola (2005, 95) on kirjoittanut verkkoversio-artikkelissaan Yritysten yhteiskunnallinen vastuu useiden yritysten haluavan työntekijöidensä olevan motivoituneita ja työkykyisiä eli terveitä ja levänneitä. Työntekijät haluavat kohtuullisen

ansion ja mahdollisuuden huolehtia perheestään sen sijaan, että työnteon tarkoituksena olisi tuottaa yrityksen omistajille suuri hyöty, voitto. Työn tulisi muun muassa tarjota arvostusta ja tyydytystä sekä kannustaa luovuuteen. Yrityksen olisi oltava innovatiivinen ja luova menestyäkseen kilpailussa.

4.4 Miten vastuullisuus määritellään?

Yhteiskuntavastuun mittaaminen on vaikeaa. Arvioivia mittareita tulee kehittää ja säädöksiä yhdenmukaistaa, jotta yritysten yhteiskuntavastuuta voidaan vertailla entistä paremmin (Hanikka ym. 2007, 21).

Yrityksen vastuullisuuden arvottaminen on ongelmallista jo pelkästään vastuuton–vastuullinen-käsiteparin takia. Mikäli yrityksen toiminta perustuu taloudellisten arvojen ohella myös eettisiin, sillä on paremmat edellytykset toimia vastuullisesti. (Rohweder 2004, 109–110.)

Vastuullisuutta määriteltäessä voidaan tarkastella muun muassa yrityksen toimialaa, kokoa, toimintaympäristöä, arvolutautuneisuutta ja kulttuurisidonnaisuutta. Työvoimavaltaisilla aloilla, joissa tuotannon ympäristövaikutukset ovat pienet, yrityksen painopiste voi olla sosiaalisissa asioissa, toisin kuin esimerkiksi teollisuudessa. Kestävä kehitys toteutuu paikallistasolla parhaiten, ja pk-yrityksillä on mahdollisuus toteuttaa sitä suuryrityksiä paremmin. Toimintaympäristö sääntöineen ja lakeineen vaikuttaa vastuullisuuden asteeseen. Lisäksi arvot ja kulttuurit tuovat oman lisänsä vastuullisuuden vertailuun, sillä vastuullisuus on aina arvosidonnaista. (Rohweder 2004, 110–112.)

Yritysvastuuseen kannustavat taloudelliset, julkishallinnolliset, sidosryhmälähtöiset ja eettiset kannustimet. Näistä ensimmäinen riippuu kysynnästä, kannattavuudesta ja imagosta. Kannattavuus taas on sidoksissa sosiaalisiin näkököhtiin (esimerkiksi vähentyneet sairauspoissaolot). Viimeisin kannustin sisältää yrityksen omat arvot ja oman halun kantaa vastuuta ihmisistä ja elinympäristöstä, jolloin tulos on voimavara, joka tukee yrityksen kestävästä kehitystä. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat työntekijän hyvinvointiin ja osaamiseen liittyvät asiat

sekä työntekijän kulttuurin ja arvojen kunnioittaminen. (Rohweder 2004, 81–89,103.)

4.5 Laki sosiaalisista yrityksistä ja rekisteröityminen

OECD-maissa on ollut melkein nykyistä vastaavanlaisia sosiaalisia yrityksiä jo 1970-luvulla. Varsinainen sosiaalinen yritystoiminta syntyi 1990-luvulla, kun huomattiin, että heikossa työmarkkina-asetmassa olevia voidaan työllistää ja samalla tuottaa palveluja. Hyvinvointiyhteiskunta perustuu työlle, ja uudet työpaikat syntyvät lähinnä yrityksiin. Siksi on tarvittu uusia työllisyysaloitteita, jollaisiin sosiaaliset yritykset voidaan laskea. (Saikkonen 2006, 131.)

Lainsäädäntö säätelee sosiaalisia yrityksiä esimerkiksi Belgiassa, Liettuassa ja Suomessa. Saikkonen (2006, 131) mainitsee erikseen sosiaalisista osuuskunnista olevan lain, jota noudatetaan muun muassa Italiassa ja Ranskassa. Saksassa on käytössä laki erittäin vaikeasti vajaakuntoisia työllistävästä yrityksistä.

Suomessa laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan joulukuussa 2003 (tammi-kuussa 2004), ja lakiin tehtiin vähäisiä muutoksia 2007. Sosiaalisen yrityksen nimenkäyttöoikeus on vain rekisteröidyillä yrityksillä, joiden työntekijöistä vähintään 30 % on vajaakuntoisia (osatyökykyisiä) ja/tai pitkäaikaistyöttömiä. Laissa tämä työllistämismäärä on ainoa asia, joka erottaa sosiaalisen yrityksen -statuksen alla toimivan yrityksen perinteisistä yrityksistä. (Nyman 2009, 7.)

Laissa sosiaalinen yritys on määritelty liikeyritykseksi, yritykseksi yritysten joukossa. Yrityksen tulee olla merkitty kaupparekisteriin. Suomen laissa ei ole rajoitettu toiminnan tarkoitusta, voiton tai varallisuuden jakoa tai omistusta, kuten muualla Euroopassa. Yritys saa sosiaalisen yrityksen lisänimen vasta ilmoituttuaan Työ- ja elinkeinoministeriön rekisteriin. (Saikkonen 2006, 134–135.)

Sosiaalisen yrityksen yhtiömuoto voi olla osakeyhtiö (oy), kommandiittiyhtiö (ky), avoin yhtiö (ay) tai toiminimi eikä toimialasta ole rajoitteita (Sosiaalinen yritys 2009).

Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) edellyttää sosiaalisesti yritykseksi ha-
kevalta seuraavaa (Finlex 2009):

*Sosiaalisten yritysten rekisteriin rekisteröidään hakemuksesta kaupparekisteri-
lain (129/1979) 3 §:ssä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö ja sää-
tiö sekä muu elinkeinonharjoittaja:*

- 1) joka on sanotun mukaisesti lain merkitty kaupparekisteriin;*
- 2) joka tuottaa liiketaloudellisin periaattein hyödykkeitä;*
- 3) jonka palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaan-
kuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöt-
tömiä (työllistettyjen osuus); ja*
- 4) joka maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille heidän tuottavuu-
destaan riippumatta kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa
täysin työkykyiselle sovitun palkan, tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, ta-
vanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.*

Sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitään lisäksi erikseen sellaiset rekisteröidyt
yritykset, joiden elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää
heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja tämä on kirjattu yhtiön toimintatavoit-
teisiin. (Finlex 2009.)

Rekisteröityminen ei onnistu, jos elinkeinonharjoittaja on liiketoiminnassaan
menetellyt olennaisesti lain tai hyvän liiketavan vastaisesti taikka jos elinkeinon-
harjoittajalla on maksamattomia veroja, sosiaaliturvamaksuja tai muita maksuja
valtiolle; tai maksamattomia eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja
(Finlex 2009).

4.6 Ristiriitaisuudet nimen ja toimialan välillä

Kun tarkastellaan käsitteen ”sosiaalinen” merkitystä sosiaalisessa yritystoimin-
nassa, voidaan siitä Lehtisen (2005, 63) mukaan erottaa viisi eri perusulottu-
vuutta, joita ovat yhteiskunnan tasa-arvon ylläpito, työllistäminen sosiaalisena
päämääränä, vaikeasti työllistettävien tukeminen, yrityksen arvoperustan näky-
väksi tekeminen sekä sosiaalisen yksilöllisyyden toteuttamismahdollisuudet.

Sosiaalisen yritystoiminnan edellytysten yhtenä keskeisimpänä ongelmana voidaan pitää rahoitusta ja ylimittaista byrokratiaa. Viranomaistahoilta tarvittaisiin tukea yrityksen sisällön ohjaukseen ja neuvontaan. (Lehtinen 2005, 70.)

Fanelli ja DeRosaan (Social enterprises providing welfare services. Jokainen Konferenssi. Helsinki. 31.5.2007) ovat sitä mieltä, että nimi ”sosiaalinen yritys” on ristiriitainen, koska se sisältää ajatuksen sosiaalisesta ja yksityisyrittäjyydestä. Nämä näkökulmat voivat kuitenkin hyödyttää toisiaan: yrittäjyyteen liitetty innovointikyky luo resurssit sosiaalisille tavoitteille ja pyrkimys yhteiseen hyvään kannustaa ja sitouttaa osapuolia käyttämään kykyjään yrityksen tavoitteiden hyväksi. (Nyman 2009, 8.)

5 YRITYSTOIMINTA

Karhu, Pajari ja Salmi (2007, 12) ovat määritelleet yrittäjän henkilöksi, joka ottaa riskejä liiketoimintaa luodessaan ja toteuttaessaan. Ominaista yrittäjälle ovat aloitteellisuus ja kekseliäisyys uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin. Sosiaalisen yrityksen yrittäjälle edellä mainitut ovat tuttuja luonteenpiirteitä, mutta sosiaalisen yrityksen yrittäjällä on näiden lisäksi kyky nähdä pitkäaikaistyöttömät ja vajaakuntoiset työntekijäresurssina sekä kasvun ja kannattavuuden mahdollistajina.

Yritys eroaa Rissanen (2006, 18) mukaan julkisyhteisöstä lähinnä siinä, että yritys lunastaa ”olemassaolonsa oikeutuksen asiakkailtaan vaihdannan kautta hankkimallaan rahavirralla”, kun taas julkisyhteisön toiminta on turvattu verovaroista tai lakisääteisesti.

Yrityksen menestyksen ydinkysymyksenä voidaan pitää sen toiminta-ajatusta ja liikeideaa eli sitä, miksi yritys on olemassa. Olemassaolon tarpeita voi olla monia aina itsensä työllistämisestä verojen pienentämiseen, mutta useimmiten olemassaololla tavoitellaan menestystä. Rissanen (2006) on kuitenkin todennut, että 2000-luvulla menestyksen sijaan tavoitteena voivat olla työllistyminen, toi-

meentulo tai ammattitaidon ylläpito. Yhteiskunta peräänkuuluttaa yritysten menestystä, koska menestyvät yritykset osallistunevat paremmin työttömyysongelman ratkaisuun. Kuitenkaan yhteiskunnalliset päätökset eivät aina edistä tätä tavoitetta. (Rissanen 2006, 220–221.)

5.1 Yrityksen vastuut

Hanikan ym. (2007) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu (Corporate Social Responsibility, CRP) on laajasti määriteltynä kestävä kehityksen käytäntöön soveltamista yritystoiminnassa. Se vaihtelee eri maissa ja kulttuureissa muun muassa sen mukaan, mikä rooli yhteiskunnalla on peruspalvelujen järjestämisessä. Yhteiskuntavastuuseen kuuluvat taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen vastuu. Taloudellinen vastuu on taloudenpitoa ja verojen maksamista. Se on vastuuta ensisijassa omistajille ja omille työntekijöille sekä sidosryhmille. Ympäristövastuu on ympäristön suojelua ja haittojen minimointia, ja se toimii yrityksillä kilpailuetuna. Sosiaalinen vastuu kattaa työyhteisön hyvinvoinnin, mutta myös suhteet ympäröivään yhteisöön ja kestäväan kulutukseen. (Hanikka ym. 2007, 13.)

5.2. Maine

Yrityksellä on oltava uskottava identiteetti, persoonallisuus ja ilme, jotta siitä voidaan muodostaa mielikuva. Ulkonäkö, käytös, nonverbaalisuus ja tapaamispaikka vaikuttavat ihmisen käsityksiin toisista ihmisistä. (Pitkänen 2001, 64.)

5.2.1 Yrityskuva

Yrityskuva on mielikuva, joka muodostuu tietystä yrityksestä. Yrityskuvassa on otettava huomioon laatu ja tehdyt valinnat on pystyttävä perustelemaan. Yhteiskuntavastuu on yritykselle kilpailutekijä, mutta sen imagohyöty on osin kyseen-

alainen. (Pitkänen 2001, 15, 68.) Vastuussa on Pitkäsen (2001, 143) mukaan ”hiukan kielteinen kaiku”.

Tarkasteltaessa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa henkilöstön tarve liitetään usein vain kasvuun ja sitä pidetään nettolisäyksenä. Myös pohdinnat yrityksestä muodostettavista mielikuvista ja niiden merkityksestä rekrytointiin voivat olla puutteellisia. Hyvä henkilöstöpolitiikka vaikuttaa imagoon, ja kirkkaan yrityskuvan omaava yritys on houkutteleva työnantaja. (Pitkänen 2001, 77.)

Yrityksen identiteetti määrää sen toiminta- ja ajatustavan ja heijastuu kaikkeen yritystoimintaan. Yrityksen identiteetin määrittävät arvot voivat ihannetapauksessa toimia henkilöstöä yhteenpitävänä tekijänä. Yrityksen sosiaalista pääomaa kasvatetaan arvojen ja niiden toteutumisen kautta. Sosiaalisen pääoman kasvattamisessa tärkeää ovat yhtenäisyys ja vuorovaikutus. ”Arvot viestittävät sidosryhmille, millaisen yrityksen kanssa ollaan tekemisissä.” Ne kertovat, millainen yritys on, mitä se haluaa olla ja mitä se uskoo tulevaisuudessa olevansa. (Pitkänen 2001, 89–95.)

Yrityskuvan on oltava avoin, herkkä, luonteva, luotettava ja kiinnostava, ja sen luomisessa on huomioitava toiminnan kokonaisvaltaisuus ja työn pitkäjänteisyys. Herkkyydellä Pitkänen (2001, 113) tarkoittaa uusiutumisen- ja oivalluskykyä sekä kriittisyyttä.

Pitkäsen (2001, 129) haastatteleminen yrittäjien vastauksista nousi esiin, että hyvä maine ja henkilöstö kuuluvat yhteen. Hyvämaineinen yritys omaa osaavan, kansainvälisen ja kykenevän henkilöstön, joka edustaa yritystä myös vapaa-aikanaan, jolloin työntekijän on sovittava yrityksen linjaan. Vastausten perusteella voidaankin pohtia, miten esimerkiksi maahanmuuttajat tai vajaakuntoiset sopivat silloin yritykseen?

5.2.2 Hyvä maine

Karvonen (1999) on kirjoittanut teoksessaan Elämää mielikuvayhteiskunnassa. Imago ja maine menestystekijöinä myöhäismodernissa maailmassa hyvästä maineesta, joka on yrityksen menestyksen tae. Karvosen mukaan maineeseen liitetään usein metafora yrityksestä kunnon kansalaisena. Tällöin yritys mieltää itsensä ”kunnon kansalaiseksi”, se ei häikäile, vaan huomioi toimissaan kokonaisuudet, ihmiset ja luonnon. Yritys huomioi toiminnassaan eettisyyden. (Pitkänen 2007, 16–22.)

Maineen muodostumiseen vaikuttavat ensisijassa kunkin arvioijan omat kokemukset, kuulopuheet ja keskustelut muiden kanssa sekä mediajulkisuus. Nämä edellä esitetyt vaikuttanevat myös yritysten käsityksiin esimerkiksi vajaakuntoisista tai pitkäaikaistyöttömistä.

6 MIELIKUVAT TYÖLLISTETTÄVISTÄ

Suomen Yrittäjät teetti yrityksille internetkyselyn helmikuussa 2005. Kyselyllä selvitettiin sitä, millä toimenpiteillä pitkäaikaistyöttömien työllistämistä edistettäisiin. Vastauksista voitiin todeta, että irtisanomissuojan keventäminen madaltaisi kynnystä palkkaamiseen, samoin kuin määräaikainen työsopimus. Myös vuokratyöntekijänä voitaisiin palkata pitkäaikaistyötön, sillä tällöin yritykselle ei synny työ sopimuksesta johtuvaa riskiä. Työllistämistuilla katsottiin olevan myös merkitystä. (Soikkeli 2005.)

Aaltonen, Heinonen, Kovalainen ja Huomala (2009, 39–41) ovat selvittäneet Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aiheet pk-yrityksissä -tutkimuksessaan pk-yritysten työllistämistä. Yrityksen työllistämisaikheet realisoituivat heidän mukaansa työvoimatarpeeseen, yrittäjän taloudelliseen mahdollisuuteen palkata työntekijä sekä yrittäjän subjektiiviseen palkkaushaluun. Palkkaamisen mahdollisuus on sidoksissa liikevaihtoon ja luonnollisesti yrityksen kasvuhaluuteen, mutta ennen kaikkea työntekijälle tulee olla tarvetta.

6.1 Yritysten palkkaushalukkuus

Yrityksen kiinnostus/kynnys työllistämiseen kasvaa yrityksen ikääntyessä (Aaltonen ym. 2009). Mutta toisaalta, kun on totuttu toimimaan itsenäisesti/nykyisellä työntekijämäärällä, ei pidetä tarpeellisena palkata uutta työvoimaa.

Aaltonen ym. (2009, 44–46) ovat tutkimustulostensa perusteella todenneet, että työnantaja palkkaa, kun on tarvetta työntekijälle tai jopa, jos sopiva ehdokas ”tulee vastaan”. Jos työtä ei ole riittävästi, ei työnantajalla ole tarvetta palkata työntekijöitä. Osalle yrittäjistä yksinyrittäjyys on tapa toimia, jolloin he eivät kannata työllistämistä. Palkkaushaluttomuuden syiksi nostettiin myös työmarkkinoiden ja työsuhteen byrokratiaan liittyviä tekijöitä, joita olivat esimerkiksi ammattitaitoisten työntekijöiden puute, aiemmat huonot kokemukset palkatuista sekä työntekijästä eroonpääsemisen vaikeus, jos sellaista vaativa tilanne tulee eteen. Työntekijän palkkaamisprosessia pidettiin hankalahkona.

Yrityksen nykyinen työntekijätilanne korreloi uusien työntekijöiden palkkaamisen kanssa. Myös kysynnän vaihtelut vaikuttavat rekrytointiin. Yritykset arvioivat palkan sivukulut suuremmiksi kuin ne tosiasiaassa ovat, mikä ei edistä rekrytointia. Palkkaukseen liittyvää neuvontaa pidetään tärkeänä, mutta neuvontapalveluja tunnetaan edelleen melko huonosti. (Aaltonen ym. 2006, 55–56.)

6.1.1 Kielteiset kokemukset

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006) ovat tutkineet yksityisen palvelualan yrityksiä ja niiden työllistävää vaikutusta ja työllistämiskokemuksia. Heidän tutkimuksensa mukaan työnantajat suhtautuvat vajaakuntoisen tai vammaisen henkilön työllistämiseen kielteisesti, koska sillä saattaisi olla kielteinen vaikutus yrityskuvaan tai työyhteisöön. Työhön perehdyttäminen vaatisi lisäksi normaalia enemmän aikaa. Työnantajalle ei ole saatavilla tarpeeksi tukea ja neuvontaa työllistämiseen liittyvissä asioissa. Joskus työllistämiseen liittyy asenteita tai tiedonpuutetta, mutta usein työnhakijan palkkaamista peilataan yrityksen tuottavuuteen.

Ala-Kauhaluoma ym. (2006, 3–4) mukaan yksityinen palvelusektori sopisi hyvin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen luonteensa ja siellä tehtävän työn vaativuuden puolesta. He rajaisivat käsitteen ”heikommassa työmarkkina-asemassa oleva” koskemaan fyysisesti, psyykkisesti vajaakuntoisia ja vammaisia, pitkäaikaistyöttömiä, ammattikouluttamattomia nuoria, kehitysvammaisia henkilöitä ja maahanmuuttajia eli henkilöitä, joiden työmarkkina-asema voidaan luokitella keskimääräistä huonommaksi tietyn ryhmäjäsennyden perusteella.

Työllistymismahdollisuudet vaihtelevat eri työnhakijaryhmissä, jolloin esille nousee muun muassa palkkatuen kompensoiva vaikutus. Nyky-yhteiskunnassa esiintyy rinta rinnan työvoiman yltarjontaa ja yritysten rekrytointiongelmia. Työnantajien kielteiset asenteet vaikuttavat suuresti vajaakuntoisten työllistymiseen, vaikka asenteet eivät yksistään selitä työllistymisen onnistumisia ja epäonnistumisia. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 15.)

6.1.2 Yritysten työllistämishalukkuus ja vajaakuntoiset työntekijät

Ala-Kauhaluoma ym. (2006, 17) ovat viitanneet useisiin eri tutkimuksiin, kotimaisiin ja ulkomaisiin, luetellessaan syitä työllistämättömyyteen. Heidän mukaansa fyysisesti vajaakuntoisia työllistetään mieluummin kuin päihdekuntoutujia. Työnantajan työllistämättömyyteen vaikuttavat palvelualan sopimattomuus, vaativat työtehtävät, kiire ja aiemmat kielteiset kokemukset työllistämisestä.

Rahunen ja Kukkonen (Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen: Kysyntä ja asenteet 1990) ovat tutkineet vajaakuntoisten työllistämiseen liittyviä asenteita. Heidän mukaansa työkavereiden suhtautuminen vajaakuntoisiin muuttuu työtehtävistä suoriutumisen mukaan. Räättälöidyt työtehtävät saattavat herättää kateutta, kun vajaakuntoisen luullaan pääsevän helpommalla. Avoin keskustelu kehittäisi työyhteisön suhtautumista tässäkin asiassa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 17.)

Kehitysvammaisen työhön ottamiseen vaikuttavat kielteiset asenteet. Nuorista kuva on kaksijakoinen: osa epäilee nuoria ja osa suhtautuu nuoriin myönteisesti. Maahanmuuttaja valitaan usein työntekijäksi silloin, kun työvoimapula on suuri. Pitkäaikaistyöttömien työntekohalukkuutta epäillään, joskin he vaikuttavat neutraalisti yrityksen imagoon. Soikkelin (2005) mukaan pitkäaikaistyöttömien kohdalla työsopimukseen liittyvää riskiä pitäisi alentaa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 17–19, 53.)

Yritysten työllistämishalukkuuteen vaikuttavat asenteiden ohella yrityksen koko, yrityskulttuuri ja alueen työllisyysaste. Taloudellisten ja yhteisöllisten tekijöiden sijaan tärkeimmäksi työllistämisen arviointikriteeriksi nousee vajaakuntoisen kyky selvitä työsuorituksesta. Hyvät kokemukset työntekijöistä vähentävät ennakkoluuloja. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 19–20.)

Unger (2002) on painottanut artikkelissaan Employers' attitudes towards people with disabilities in the workforce: Myths or realities ajan merkitystä: aikaa myöten työnantaja oppii ymmärtämään vajaakuntoisen työntekijän arvon yritykselle. Vajaakuntoinen työntekijä tuo yritykselle positiivista imagoa, mielikuvaa siitä, että yritys kantaa sosiaalista vastuuta ja tuo julki yrityksen kannan moninaiseen työvoimaan. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 29.)

Sen sijaan Ala-Kauhaluoman ym. (2006) tutkimuksesta kävi ilmi, että vastanneet työnantajat asettivat psyykkisesti vajaakuntoisen viimeiseksi ja ammattikouluttamattoman nuoren ensimmäiseksi työllistettäväksi. Kun yrityksellä oli kokemusta työllistamisestä, vastaukset olivat myönteisempiä kuin niillä, joilla kokemusta ei vielä ollut. Työllisty(ä)misen esteitä saattoivat olla sopivien työtehtävien puuttuminen tai vajaakuntoiselle liian raskaat tai vaaralliset työt. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 43, 47, 50.)

6.2 Työnantajien esittämät kehittämistoiveet

Työvoimatoimistolta toivotaan aktiivisempaa roolia työllistämisessä ja työnantajanäkökulman nykyistä konkreettisempaa huomioimista. Kumppanuustyömuo-

dot ovat vielä kehitteillä, mutta ne voisivat tuoda toivottua tukea työnantajien ja työllistämispalvelujen toiminnan välille (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 54, 77.)

Kehittämistoiveista voitaisiin nostaa esille tarve työsopimuksen joustoille ja taloudellisille kannustimille. Yrityksillä ei ole tarpeeksi tietoa työllistämiseen liittyvistä mahdollisuuksista, mikä voinee lisätä kielteistä suhtautumista erityisryhmien työllistämiseen. Negatiivinen suhtautuminen yhteiskuntavastuuseen heijastuu myös työllistämiseen ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekomahdollisuuksiin. Onnistumisilla on luonnollisesti merkitystä: kun toinen yrittäjä kertoo onnistuneista rekrytointikokemuksistaan, toinenkin yrittäjä voi kiinnostua asiasta. Asialla on silloin eri arvo, kuin jos viranomainen kertoo asiasta (ns. B-to-B-markkinointi). (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 73–77.)

7 Tutkimusanalyysi

Käytetyt tutkimusmenetelmät olivat teemahaastattelu ja kysely (liite 1). Kysely- ja teemahaastatteluvastaukset analysoidaan teoriaosuuden kirjallisuuden tuke-
mana. Tulosten esittelyn ja analysoinnin ohella tarkastellaan lyhyesti myös tutkimuksen reliaabeliutta ja validiutta. Luvussa 7.1 johdatetaan tutkimustulosten analyysiin, luvussa 7.2 käsitellään teemahaastattelun tuloksia sekä luvussa 7.3 ja sen alaluvuissa kyselytuloksia. Tutkimustuloksia pohditaan teoriaan ja analyysiin nojautuen luvussa 7.4. Reliaabelius ja validius ovat aiheena luvussa 7.5.

7.1 Johdanto tutkimustulosten analyysiin

Halusin tehdä opinnäytetyöni aiheesta, jota ei vielä ole tutkittu (Etelä-Karjalassa ei vielä yhtään tutkimusta tästä aiheesta) ja joka hyödyttäisi myös minua, kun haen valmistumiseni jälkeen töitä. Erilaiset yritykset ja niiden tarjoamat mahdollisuudet kiinnostavat minua. Lisäksi kun Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -yhteishankkeen osahanke Sosiaalinen yritystoiminta Etelä-Karjalassa tarvitsi tutkittua/koottua tietoa yritysten kiinnostuksesta sosiaaliseen yritystoimintaan,

päätin valita aiheekseni sosiaalisen yritystoiminnan ja tuottaa tutkimustietoa osahankkeen toiminnan tueksi.

Tutkimuksen otantaa voidaan tarvittaessa peilata sosiaalisten yritysten -rekisteriin, josta käy ilmi yritysten toimialat ja niiden jakautuminen. Tässä tapauksessa tutkimushaastattelu ja kysely kohdistetaan sellaisille lappeenrantalaisille yrityksille, joiden perinteisesti voidaan olettaa toimineen/toimivan erilaisten työllistettävien kanssa tai joilla olisi tarjolla potentiaalisia tehtäviä niin ammattikoulutetuille kuin ilman koulutusta oleville työttömille työnhakijoille.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkii laatua eli asioiden syyseuraussuhteita sen sijaan, että se keskittyisi määrällisiin tuloksiin, kuten kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus keskittyy (vrt. esimerkiksi Hirsjärvi & Hurme 2000). Opinnäytetyöllä ei haluttu tavoitella pelkästään määrällistä tietoa, vaan painopiste oli laadullisen tiedon keräämisessä. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää laadullisen tutkimusmenetelmien keinoin, mitä valitut paikalliset yrittäjät tietävät sosiaalisesta yritystoiminnasta, miten he siihen suhtautuvat ja millaisiin tehtäviin he voisivat sosiaalisen yrityksen kohderyhmää palkata. Tutkimus kohdennettiin kahvila-, siivous-, pitopalvelu ja isännöintiyrityksiin.

Haastattelun avulla selvitetään haastateltujen mielipiteitä ja näkemyksiä asioista. Kuten Hirsjärvi ym. (2000, 58–59) ovat todenneet, teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, jotka tekevät haastattelusta puolistrukturoidun. Haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta. Kohdejoukko vaikuttaa siihen, miten haastattelua käytetään ja ketä valitaan haastateltaviksi. Teemahaastattelu ei sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten ”syväälle” aiheen käsittelyssä mennään. Opinnäytetyön teemahaastatteluun valittiin lappeenrantalaisia kahvilayrittäjiä muun muassa sen takia, koska sosiaalinen yritystoiminta voi tulla tuolla alalla kyseeseen ja ala on potentiaalinen avustavien tehtävien tarjoaja. Sosiaalisten yritysten rekisterissä on nykyisellään kahviloita. Teemahaastattelun runkona toimi kyselypohja. Haastattelu lienee myös helpoin tapa saada vastauksia kiireisiltä kahvilayrittäjiltä. Etenkin haastatteluvastausten analyysissä on huomioitava vuorovaikutuksen merkitys.

Useimmiten kyselyn toteuttaja joutuu pyytämään kyselylomakkeen palauttamista muutaman kerran (Hirsjärvi ym. 2009, 196). Näin tapahtui myös tutkimuksen kohdalla: vastaajia jouduttiin muistuttamaan kyselyynvastaamisesta uudemman kerran, lukuun ottamatta postitse vastanneita.

Lehtisen (2005) tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalisen yritystoiminnan edellytysten yhtenä keskeisimpänä ongelmana voidaan pitää rahoitusta ja ylimittaista byrokratiaa. Viranomaistahoilta tarvittaisiin tukea yrityksen sisällön ohjaukseen ja neuvontaan. Tämä tiedon- ja tuenpuute on nähtävissä myös Kaakkois-Suomessa, koska sosiaalisia yrityksiä on vain kaksi. Ylimittainen byrokratia ei kuitenkaan voi olla syy siihen, ettei sosiaalisia yrityksiä ole alueella tai valtakunnallisestikaan nykyistä enempää, sillä sosiaaliseksi yritykseksi rekisteröityminen on vain muutaman lomakkeen ja liitteen täyttämistä/hankkimista. Työntekijän palkkaamiseen saa apua työhallinnon virkailijoilta.

Kyselyssä oli kaksi osiota: taustakysymykset ja varsinaiset tutkimuskysymykset, jotka liittyvät sosiaaliseen yritystoimintaan ja työllistämiseen. Taustakysymysten avulla haluttiin saada tietoa yrityksen päätuotteista/palveluista, henkilöstön määrästä ja työtehtävistä. Samassa yhteydessä kysyttiin myös tulevaisuuden henkilöstön määrää ja tarvetta sekä sitä, mihin tehtäviin yrittäjä itse haluaisi keskittyä ja mihin sopisi apulainen.

Sosiaalisen yritystoiminnan ja työllistämisen kysymykset koskivat käsitelmäritelyjä ja mielikuvia. Yrittäjiltä tiedusteltiin lisätyövoiman tarvetta ja palkkaushalun ja -mahdollisuuksien kohtaamista. Tähän liittyen haluttiin selvittää, mitkä tekijät olisivat rekrytoinnin esteenä tai hidasteena.

Seuraavat kysymykset koskivat työllistämiseen liittyviä rahallisia tukia ja niistä tiedottamista. Kyselyssä kysyttiin myös, millaista apua tai yhteistyötä yrittäjä kaipaisi kaupungilta tai TE-toimistolta. Yrittäjiltä haluttiin selvittää, kenet niin sanotusta työllistettävien erityisryhmistä (myöhemmin tutkimuksessa: erityisryhmä-/ryhmäläiset) he olisivat valmiit palkkaamaan (vammaisen tai kehitysvammaisen, kuntoutujan, pitkäaikaistyöttömän, nuoren tai maahanmuuttajan) ja mihin tehtäviin.

Lopuksi tiedusteltiin sosiaalisen yritystoiminnan tunnetuksi tekemisestä. Tarjolla olevat vaihtoehdot olivat mainostaminen, lehdet ja media, infotilaisuudet, yritysneuvonnan ja TE-toimiston palveluna sekä muu vaihtoehto. Lisäksi kysyttiin, tietävätkö vastaajat, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa sijaitsee. Viimeisenä kysymyksenä oli, haluaisiko yritys sosiaalisesta yritystoiminnasta lisätietoja.

Tulokset esitetään kirjallisesti, tarvittaessa luvuin ja selvennykseksi muutamien taulukoin tai kaavioin. Tutkimustulosten esitettävyyttä elävöitetään suorilla vastauslainauksilla, ja lainaukset tukevat samalla tutkimuksen reliaabeliutta ja validiutta. Tutkimustulokset käsitellään nimettöminä: yritysten nimet eivät käy ilmi vastauksista tai niiden analyysistä.

7.2 Teemahaastattelun tulokset

Teemahaastatteluun valittiin 20 lappeenrantalaista kahvilayritystä, joukossa muutama lounaskahvila ja kahvila-ravintola. Tässä tapauksessa haastattelu kohdistettiin sellaisille lappeenrantalaisille yrityksille, joiden perinteisesti voidaan olettaa toimineen/toimivan erilaisten työllistettävien kanssa tai joilla olisi tarjolla potentiaalisia tehtäviä niin ammattikoulutetuille kuin ilman koulutusta oleville työttömille työnhakijoille. Tutkimukseen valittavat yritykset sovittiin yhteistyössä Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -osahankkeen projektikoordinaattorin kanssa, jotta opinnäytetyö osaltaan hyödyttäisi hankkeenkin toimintaa.

Kahvilayrittäjien kanssa sovittiin haastatteluajat. Haastatellut saivat tietää ennakoon haastattelusta vain teeman, mutta eivät kysymyksiä tai tarkempia aiheita. Valituista 20 kahvilayrityksestä saman yrittäjän kahviloita oli kaksi, ja siten kahvilayrittäjien määrä oli 19.

Teemahaastatteluun vastasi 14 kahvilayritystä, jolloin vastausprosentti on 70. Kiireen vuoksi teemahaastattelusta kieltäytyi neljä kahvilayrittäjää, ja useammasta yhteydenottoyrityksestä huolimatta yhtä yrittäjää, joka omistaa kaksi kah-

vilaa, ei tavoitettu. Yksi kahvilayritys jättäytyi pois tutkimuksesta, koska yrityksellä ei ollut sopivaa haastateltavaa.

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) on nähtävissä teemahaastatteluun vastanneiden määrä.

Taulukko 1 Teemahaastatteluun vastanneiden määrä vastaustavan mukaan

Vastanneet	kahvila
sähköposti	1
puhelin	0
haastattelu	13
postitse	0
yhteensä vastanneet	14
yhteensä	19/20
teemahaastatteluun pyydetyt kahvilat	

Teemahaastatteluun valittiin potentiaalisia sosiaalisen työllistämisen yrityksiä, jotta keskustelunomaisin tavoin saataisiin tietoa sosiaalisen yritystoiminnan kehittymisen/kehittämisen kannalta olennaisista asioista, ja kuten Hirsjärvi ym. (2000, 48) toteavat ”tutkittavien ääni kuuluviin”. Haastattelujen avulla haluttiin saada selville kahvilayritysten tietämys sosiaalisesta yritystoiminnasta. Lisäarvoa tuottaisi, jos kahvilayrittäjien työntekijätarve nousisi haastatteluissa esille. Haastattelu eteni tiettyjen teemojen mukaan. Teemahaastattelu ei sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten ”syvälle” aiheen käsittelyssä mennään. Siinä huomioidaan tulkinnanvaraisuudet ja vuorovaikutuksen merkitys, kuten Hirsjärvi ym. (2000, 48) ovat todenneet.

Yritysten taustaa

Kahvilayritysten päätuotteet ja -palvelut ovat kahvila- ja lounastoiminta. Monella yrityksellä on luonnollisesti toimialaan liittyen jonkinlaista pitopalvelutoimintaa, mutta vain kahdella on varsinainen, erikseen toimiva pitopalveluyritys. Yksi kah-

vila myy erikoisuutenaan makeisia. Työtehtävät koostuvat ruuanlaitosta, siivouksesta, tiskauksesta, tarjoilusta ja asiakaspalvelusta. Usein kaikki työntekijät tekevät kaikkia töitä.

Kahvilayritysten työntekijämäärä on tällä hetkellä kahdesta yhdeksään, keskimäärin kahvilayrityksessä on neljä työntekijää. Vuoden päästä henkilöstömäärä pysyy arvioissa samana tai vähenee/lisääntyy yhdellä. Yritystoiminnan arvioiminen viiden vuoden päähän tuotti vaikeuksia. Muutamalla yrittäjällä eläke on tuolloin ajankohtainen.

Kun kysyttiin, mihin tehtäviin yrittäjä haluaisi itse keskittyä ja mihin sopisi apulainen, kahvilayrittäjien vastauksista kävi ilmi, että yrittäjät itse haluaisivat keskittyä liikkeenharjoittajan eli yrittäjän työhön ja asiakaspalveluun. Myös markkinointi, myynti, hallinnolliset tehtävät, rekrytointi ja tarjousten tekeminen kiinnostivat yrittäjiä itseään. Yksi kahvilayrittäjästä haluaisi keskittyä toimenkuvan laajentamiseen ja uudistusten tekemiseen. Huomion kiinnitti myös erään yrittäjän vastaus halusta keskittyä oppilaanohjaukseen (harjoittelija, opiskelijat), johon yrittäjillä ei aina ole mahdollisuuksia keskittyä kiireen ja työmäärän takia. Apulaisen tehtäviksi vastaajat nimesivät siivouksen, tiskaamisen, ruoanvalmistamisen, keittiötyöt ja tarjoilun. Osa kahvilayrittäjästä hoitaa kaikki työt itse, sillä apulaisia ei ole.

Sosiaalinen työllistäminen – käsitelmäärittelyt ja mielikuvat

Teemahaastattelun yhteydessä yrityksiä pyydettiin määrittelemään käsitteet ”yhteiskuntavastuu”, ”sosiaalinen vastuu”, ”sosiaalinen yritys”, ”vajaakuntoinen”, ”pitkäaikaistyötön” ja ”palkkatuki”. Kaikki teemahaastatellut yritykset vastasivat käsitelmäärittelyihin. Yhteiskuntavastuu on vastuuta kanssaihmisistä. Sitä kuvattiin myös rehelliseksi yrittäjyydeksi, työnteoksi, lakien noudattamiseksi, työntekijöistä huolehtimiseksi, verotukseksi ja ympäristön huomioimiseksi:

Esimerkiksi sitä, että meillä on roskienlajittelua tehostettu ja maksetaan mahdollisimman paljon veromarkkoja.

Yrittäjällä pitää olla se sisäänrakennettuna. Se on vastuuta henkilökunnasta, työnantajan velvoitteita, esimerkiksi terveystalvet ja eläkekustannukset.

Erlainen, muista poikkeava yhteiskuntavastuun määrittely liittyy asumisympäristöön.

Kasvattaa myös naapurien lapset ja vahtii toisia.

Sosiaalinen vastuu sisälsi paljon yhteiskuntavastuun kanssa samanlaisia asioita. Kahvilatoiminta tarjoaa asiakkaille virikkeitä, kuten eräs vastaaja asian ilmaisi: mummojen päivän kohokohta on tulla kahville seurustelemaan. Myös työterveys, perusturva ja toisen ihmisen arvostaminen mainittiin vastauksissa:

Tärkeä asia. Työntekijän itsensä arvostaminen ja heidän työnsä arvostaminen. Luottamus on kaiken a ja o, kun on hyvä tiimi, on hyvä työhenki. Tällöin työntekijä viihtyy työssä.

Monitahoinen asia. Toisaalta on kyse siitä, että asiakasta kohdellaan hyvin ja huomioidaan hänen sosiaalinen taustansa ja olemuksensa palvelemisessa, mutta ei kuitenkaan kohdella eri tavalla tai huonosti, jos on esim. ulkomaalainen tai vajaakuntoinen. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluu henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen.

Sosiaalista yritystä luultiin terveydenhoitoalan yritykseksi; yritykseksi, joka huolehtii työntekijöistään tai yritykseksi, joka saa yhteiskunnan tukia. Kun haastateltuja pyydettiin määrittelemään sosiaalinen yritys, kanssakäyminen, asiakaspalvelu, ystävällinen palvelu ja heikommista huolehtiminen nousivat vastauksissa esille. Kaksi täysin erisuuntaista vastausta kuvastavat hyvin, miten tietoisuus sosiaalisesta yritystoiminnasta vaikuttaa vastaukseen:

Armeija, Kela, AA, pelastusarmeija.

Mielenkiintoinen "paketti", parhaimmillaan toimiva, kun on hyvä toimintaidea ja -malli. Tulevaisuudessa toimiva, mutta Etelä-Karjalassa ei oikein toimi. Laptuotesäätiö voisi olla, MUTTA ei ole. Täällä on ennakkoluuloja ja sosiaalinen yritys vaatii paljon vastuuta ja resursseja, ei ole osaamista.

Vajaakuntainen määriteltiin fyysisesti tai henkisesti vajaakuntoiseksi, ja käsite oli monelle vastaajalle tuttu. Vajaakuntainen pystyy työskentelemään, mutta tarvitsee enemmän tukea työssään ja ennakkoluulotonta asennetta. Toisaalta eräs vastaajista oli sitä mieltä, että vajaakuntainen ei panosta täysipainoisesti työhön eikä jaksakaan tehdä täyttä työpäivää.

Vajaakuntainen koettiin jollain tapaa avuttomaksi, ja vajaakuntoisuuden ajateltiin olevan henkisen puolen vaiva:

Julmaa, ettei yhteiskunta työllistä.

Tarvitsee apua, että saa esimerkiksi ruoan pöytään. Erityisasiakkaana saa erityispalvelua.

Enemmin henkisen puolen ongelmia, ei niinkään fyysisiä. Ei jaksakaan tehdä mitään eikä lähteä.

Tarvitsee tarpeellisia taitoja siihen, että on yhteiskuntakelpoinen.

Mielialaongelmia.

Pitkäaikaistyötön puolesta oli teemahaastateltujen mielestä vaikeasti työllistyvä, jolla voi olla alkoholin kanssa ongelmia. Vastaajien mukaan tyypillistä osalle pitkäaikaistyöttömistä on, että nämä vieroksuvat työntekoa. Vastaukset perustuivat yrittäjien omiin työllistämiskokemuksiin. Toki muunlaisiakin työttömiä löytyy.

[...] Ei ole helppoa palata työelämään pitkän työttömyyden jälkeen. Motivaation huomaa helposti.

Palkkatuki-määrittely oli monelle helppoa. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta vastaajien joukossa tiedettiin, että kyse on työntekijän palkkaamiseen liittyvästä tuesta, vaikka kaikilla ei siitä ollut käytännön kokemusta. Oppisopimus ja siihen saatava palkkatuki oli konkreettinen annettu esimerkki. Palkkatuen määrä ja palkkatukeen oikeudet aiheuttivat yrityksille sekaannuksia: palkkatu-

kea luultiin saatavan esimerkiksi vain osa-aikaista työtä tekevään työntekijään. Palkkatuki koettiin välttämättömyydeksi:

Monelle pienelle yritykselle ainoa vaihtoehto.

Jos olisi enemmän palkkatukia, olisi enemmän työntekijöitä.

Mielikuvat määritellyistä käsitteistä olivat pääosin myönteiset, ja 35 % vastaajista piti niitä sellaisina. Myönteisinä käsitteitä piti 14 % vastaajista, samoin kuin osin kielteisinä. Vastaajista 21 % piti käsitteitä neutraaleina. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että käsitteet näyttäytyvät kielteisinä, koska yhteiskunnassa ei hoideta asioita tarpeeksi hyvin. Yksi jätti vastaamatta kysymykseen.

Palkkaushalu ja -mahdollisuudet

Mihin tehtäviin yritys tarvitsisi lisätyövoimaa? Toimialasta riippuen suurin osa haastatelluista kaipasi osa-aikatyöntekijöitä avustaviin tehtäviin, joita olisivat muun muassa siivous, tarjoilu ja pienet työt. Siivouksen mainitsi 57 % vastaajista. Eräs yritys uskoi tarvitsevansa lisätyövoimaa toiminnassa tapahtuvien muutosten jälkeen. Haastatelluista 21 % oli sitä mieltä, ettei tarvetta lisätyövoimaan ole.

Kysyttäessä yrityksen palkkaushalua ja -mahdollisuuksia esitettiin neljä väittämää, joista haastateltu sai valita itselleen sopivan ja halutessaan perustella valintaansa. Vaihtoehtoina olivat: ”Yrityksellä ei ole halua eikä mahdollisuuksia palkata työntekijöitä”, ”Yrityksellä on halua ja mahdollisuuksia palkata työntekijöitä”, ”Yrityksellä on halua palkata, mutta ei mahdollisuuksia” ja ”Yrityksellä on mahdollisuus palkata, mutta ei halua”. Palkkaushalua ja -mahdollisuuksia kysyttäessä 50 prosentilla olisi halua palkata, muttei mahdollisuuksia, mutta 21 prosentilla ei halua eikä mahdollisuuksia. Vastaajista 29 % myönsi, että yrityksellä olisi halua ja mahdollisuuksia palkata. Yksi yritys ilmaisi palkkaushalunsa ja -mahdollisuutensa muuttuvan sen mukaan, miten uudet työntekijät menestyvät työssä. Halua siis on, mutta palkkaamismahdollisuus riippuu työntekijöiden on-

nistumisesta. Palkkaaminen on riippuvainen myynnistä, jolloin voidaan olettaa, että menestyminen mahdollistaa palkkaamisen. Palkkaushaluun ja -mahdollisuuksiin vaikuttavat myös toiminnan käynnistäminen tai uudelleenaloittaminen.

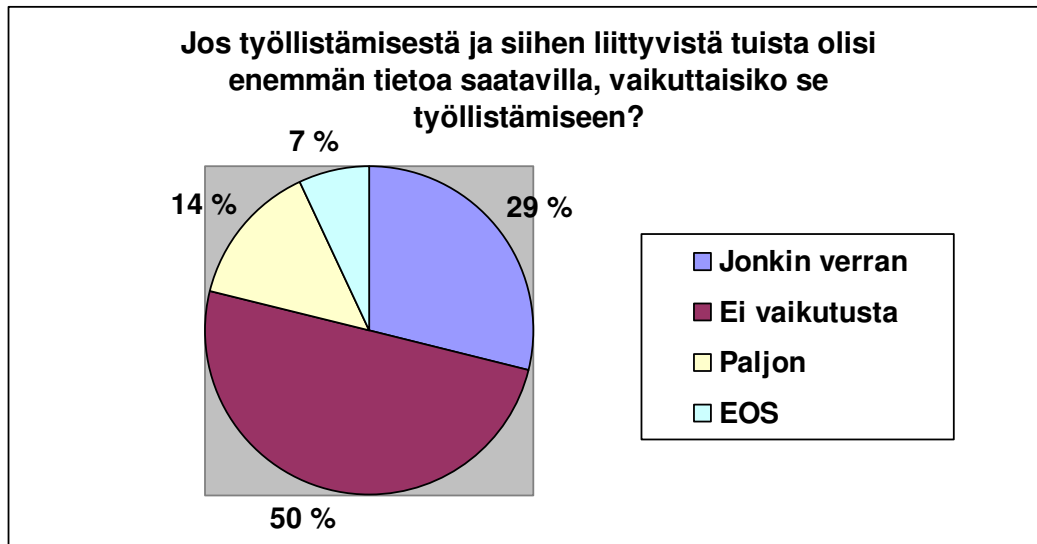
Rekrytoinnin esteitä tai hidasteita kysyttäessä haastatellut ilmoittivat palkkaamisen kannattamattomuuden ja ainakin puolet haastatelluista piti palkkauskustannuksia liian korkeina. Haastatellut pitivät myös tärkeänä sitä, että palkattavaan tulisi jollain tapaa tutustua ennen palkkaamista. Haastatelluista 14 % oli sitä mieltä, ettei mikään ole rekrytoinnin esteenä tai hidasteena.

Haastatelluista 57 % oli osittain samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työllistämisestä ja siihen liittyvistä tuista on saatavilla tarpeeksi tietoa. Osin eri mieltä tai eri mieltä oli 29 % vastaajista. Kahvilayrittäjien mielestä tietoa löytyy niille, jotka sitä tarvitsevat ja jaksavat etsiä. Muutamat vastaajat toivoivat työvoimatoimiston lähettävän esitteitä erilaisista tuista ja kaipasivat lisää tiedottamista. Yksi kahvilayrittäjä ei osannut sanoa, onko työllistämisestä ja siihen liittyvistä tuista tarpeeksi saatavilla tietoa, koska yrittäjän ei ole tarvinnut etsiä asiasta tietoa.

Jos haluaa, löytyy tietoa.

Koskaan ei saa liikaa tietoa, on hyvä saada enemmänkin.

Jos työllistämisestä ja siihen liittyvistä tuista olisi enemmän tietoa saatavilla, vaikuttaisi se jonkin verran työllistämiseen 29 prosentilla haastatelluista. Yrityksistä 50 % oli sitä mieltä, ettei sillä olisi vaikutusta. Vaikutusta olisi työllistämiseen paljon 14 prosentin mukaan. Yksi vastaaja (7 %) ei osaa sanoa vaikutuksesta. Tietomäärän lisäys voisi siis jonkin verran vaikuttaa yritysten työllistämiseen, mutta myös yrityksen taloudellinen tilanne vaikuttaa siihen melko ratkaisevasti.



Kaavio 1 Työllistämistukitiedouden määrän vaikutus työllistämiseen

Haastattelun yhteydessä keskusteltiin myös yhteistyöstä, ja etenkin siitä, millaista yhteistyötä tai apua kahvilayritys toivoisi saavansa TE-toimistolta (entiseltä työvoimatoimistolta) tai kaupungilta. Haastatelluista 43 % ilmoitti, ettei avun tarvetta ole. Kahvilayrityksistä 21 % toivoi saavansa esitteitä ja tietopaketteja esimerkiksi muuttuvista tuista ja lomakkeista. Yhteistyötä on ja apua saa tarvittaessa. Haastatteluissa mainittiin yhteistyöesimerkkeinä pienyrityksille pidettävät messut ja työvoimatoimiston tekemät yrityskäynnit, joilla yrityksen tilannetta ja työntekijätarvetta voitaisiin analysoida.

Kenet yritys olisi valmis palkkaamaan ja mihin tehtäviin?

Kysyttäessä työllistettävien erityisryhmien (vammaisat, kehitysvammaisat, kuntoutujat, pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja nuoret) työllistämisestä, vastaukset jakaantuivat seuraavasti. Vammaisen tai kehitysvammaisen voisi palkkata 43 % vastaajista, mutta monella palkkaus riippuu työntekijän työkunnosta ja motivaatiosta. Kuntoutujan palkkasi 64 %, mutta jälleen kuntoutujan tilanne vaikuttaisi muutaman yrityksen palkkauskiinnostukseen. Pitkäaikaistyöttömän ottaisi töihin 64 %, tosin muutama vastaaja painotti tässä tapauksessa ihmistuntemusta. Nuoren palkkasi 79 % yrityksistä. Muutama epäroisi nuoren palkkaamista, sillä nuorten työmotivaatio vaihtelee. Yksi ottaisi nuoren vain palkkamaan harjoitteluun. Maahanmuuttajan ottaisi töihin 64 % haastatelluista.

Taulukko 2 Kenet kahvilayritys palkkaisi?

Palkattava	vammainen tai kehitysvammainen	kuntoutuja	pitkäaikais-työtön	nuori	maahanmuuttaja
Kyllä %	43	64	64	79	64

Edellä mainitut erityisryhmät voisivat ottaa hoitaakseen ennen kaikkea keittiö-apulaisen tehtäviä, siivouksen ja kassapalvelun. Kyse olisi avustavista tehtävistä, joita voi tehdä vähemmällä koulutuksella tai työkokemuksella. Anniskelupassi olisi oltava suoritettuna, jotta olisi mahdollista työskennellä eri kahvila-/ravintola-alan tehtävissä.

Sosiaalinen yritystoiminta

Kun kysyttiin mielipidettä siitä, miten sosiaalinen yritystoiminta tulisi käsitteellä tunnetummaksi, kahvilayritysten vastaukset painottuivat infotilaisuuksiin ja yhteydenottoihin. Lehtijutut nousivat myös esille. Erityispiirteinä kahvilayritysten vastauksissa oli, että kohtaan ”muuten, miten?” saatiin vastauksiksi esimerkiksi alan julkaisut, sähköposti ja yrityksiin jalkautuminen. Yritysneuvonnan ja TE-toimiston rooli nousi myös vastauksissa esille: esimerkiksi TE-toimistolta toivottiin yritys-esitteitä.

Mikä sosiaalinen yritys sijaitsee Etelä-Karjalassa? Vastaajista 38 % kertoi tietävänsä, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalasta löytyy ja nimesi sellaiseksi Laptuote-säätiön. Kahvilayritykset eivät tämän perusteella tunne Laptuote-säätiön toimintaa, vaikka yhdistävätkin sosiaalisen hyvänteon sekä säätiöön että sosiaaliseen yritykseen. Laptuote tosin on tunnettu yritysten keskuudessa. Lisätietoja sosiaalisesta yritystoiminnasta halusi 79 % vastaajista.

Kahvilatoiminta on vaativaa, mikä käy ilmi useammasta haastatteluvastauksesta. Kahvilatyöskentely vaatii paljon jaloilta, selältä ja käsiltä, joten fyysisen kunnon on oltava tarpeeksi hyvä, jotta töitä jaksaa tehdä. Kuten Ala-Kauhaluoman (2006) tutkimukset ovat osoittaneet, nuori on helppo palkata, mutta vajaakuntoisen palkkaamisen esteenä voivat olla liian raskaat tai vaaralliset työt. Työllistä-

mättömyyteen vaikuttavat palvelualan sopimattomuus, vaativat työtehtävät, kiire ja aiemmat kielteiset kokemukset työllistämisestä.

7.3 Kyselyn tulokset

Kysely laitettiin sähköpostilla ja postilla eri yrityksille. Kysely lähetettiin sähköpostilla siivous- ja kotipalveluyrityksiin, isännöintialan yrityksiin ja pitopalveluyrityksiin. Sähköpostitse kyselyjä laitettiin 38 (+ postitse 5) kappaletta. Tässä tapauksessa kysely kohdistettiin sellaisille lappeenrantalaisille yrityksille, joiden perinteisesti voidaan olettaa toimineen/toimivan erilaisten työllistettävien kanssa tai joilla olisi tarjolla potentiaalisia tehtäviä niin ammattikoulutetuille kuin ilman koulutusta oleville työttömille työnhakijoille. Kyselyyn valitut yritykset sovittiin yhteistyössä osahankkeen projektikoordinaattorin kanssa, jotta opinnäytetyö tukisi hankkeen työllistämistoimintaa.

Siivousalalta tutkimukseen osallistui 26 yritystä, kun on laskettu yhteen varsinaiset siivousalan yritykset ja kotipalvelualan yritykset, jotka tuottavat siivouspalveluja. Kysely postitettiin viidelle siivousalan yrittäjälle ja mukaan liitettiin palautuskuori, jonka postimaksu oli maksettu: näillä yrittäjillä ei ollut käytössä yleistä sähköpostiosoitetta. Pitopalveluita pyydettiin mukaan tutkimukseen 12, puolet niistä vastasi kyselyyn ja siten otti osaa tutkimukseen. Kaksi pitopalveluyrittäjää toimii samalla myös kahvilayrittäjinä, jolloin voidaan soveltuvin osin olettaa, että heidän vastauksensa sopivat sekä kahvila- että pitopalveluyritystoimintaan ja niissä työllistämiseen. Isännöintialan yrityksiä otettiin mukaan viisi, ja vastauksia saatiin neljältä.

Sähköposti palautui takaisin virheellisen osoitteen vuoksi kahdelta. Koska kyselyn vastausprosentti olisi jäänyt pienehköksi, laitettiin sähköpostikysely vastausajan päättymisen jälkeen uudemman kerran 15 yrittäjälle vastausmäärän lisäämiseksi, kun asiasta oli keskusteltu ensin heidän kanssaan puhelimesta. Näistä uudelleen lähestyttävistä yrityksistä kolme siivousalan yritystä, yksi isännöintialan yritys ja kaksi kotipalveluyritystä jätti vastaamatta kyselyyn, vaikka ne olivat aiemmin ilmaisseet halukkuutensa vastaamiseen. Näistä viidestätoista uu-

delleenlähestyttävistä kaksi oli isännöintialan yrityksiä, joille tehtiin sähköpostikyselyn sijaan puhelinhaastattelu, sillä se tuntui näille kahdelle yritykselle sopivalta vastaustavalta.

Kaksi kyselylomakkeen täyttäjää ilmoitti vastaustensa yhteydessä kärsineensä tietoteknisistä ongelmista, minkä takia heidän vastauksistaan tallentuivat näkyväksi vain kirjalliset vastaukset, ei rasti ruutuun -vastaukset.

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 3) on nähtävissä kyselyyn vastanneiden määrä vastaustavan mukaan jaoteltuna.

Taulukko 3 Kyselyyn vastanneiden yritysten määrä vastaustavan mukaan

VASTANNEET	SIIVOUS+KOTIPALVELU	PITOPALVELU	ISÄNNÖINTI
sähköposti	4+5 (+1)	5	2
puhelin	0	0	2
haastattelu	0	1	0
postitse	3	0	0
yhteensä vastanneet	12	6	4
yhteensä lähetetyt	26 (15+11)	12	5

Siivous- ja kotipalvelusarakkeeseen merkityt sähköpostirivin luvut ilmaisevat vastaajien määrän: neljä viittaa varsinaisiin siivousalan yrityksiin, viisi kotipalveluyrityksiin ja suluissa oleva ”yksi” kuvastaa kieltäytymisvastauksen lähettänyttä yrittäjää. Varsinaiseen kyselylomakkeeseen vastanneiden määrä siivousalan yritysten kohdalla oli 12 (kyselystä kieltäytynyttä ei ole huomioitu tähän lukuun). Sähköpostikyselyyn vastasi 10 siivousalan yrittäjää, joista yksi ilmoitti kieltäytyvänsä kyselyn täyttämistä. Varsinaisia sähköpostikyselyyn vastanneita oli täten yhdeksän. Postitse kyselyn saaneita siivousyrityksiä oli viisi, joista kyselyyn vastasi kolme. Pitopalveluista puolet vastasi kyselyyn. Isännöintialan yrityksistä neljä viidestä vastasi: tutkimukseen saatiin kaksi puhelinhaastattelua ja kaksi palautettua kyselyä.

7.3.1 Siivousyritykset (sis. kotipalveluyritykset)

Kahdellekymmenellekuudelle siivousalan yritykselle lähetettyyn kyselyyn vastasi 12 yritystä. Vastausprosentiksi saatiin 46. Yhden siivousalan yrityksen rasti ruutuun -vastaukset huomioidaan ”ei osaa sanoa” -vastauksena tietoteknisten ongelmien vuoksi.

Yritysten taustaa

Siivousyrityksiin lasketaan tässä tutkimuksessa sekä varsinaiset siivousyritykset että kotipalveluyritykset, jotka tuottavat siivouspalveluja. Yritysten päätuotteena ja -palveluna ovat siivouspalvelut, jotka voidaan tarkoituksenmukaisesti jakaa siivouspalveluiksi yksityisille ja yrityksille. Siivousyritysten työtehtäviin kuuluvat siivous- ja kodinhoitotehtävät. Siivoustehtävät sisältävät erään vastauksen mukaan muun muassa ikkunanpesua, pihatöitä, tekstiilihuoltoa, pesupalveluita, silitystä, mankelointia ja asiainnoin avustuspalveluja.

Henkilöstön määrä vaihtelee vastanneissa yrityksissä yhdestä kahteenkymmeneenviiteen. Yhdellä yrityksellä on alihankintayritys. Ne yritykset, joissa on yli 10 henkilöä töissä, työllistävät osan työntekijöistään osa-aikaisesti.

Vuoden päähän arvioitaessa useimmat vastaajat arvioivat työntekijämääränsä kasvavan. Kasvuarvio johtuneen palvelujen tarpeen lisääntymisestä. Viiden vuoden päähän arvioitaessa osa on ajatellut henkilöstön määrän nousevan hieman, ja muutama arvioi sen pysyvän samanlaisena kuin nykyisin. Yksi yrityksistä on ilmoittanut henkilöstön määräksi nolla, mikä voi viitata joko eläkkeeseen tai yritystoiminnan lopettamiseen viiden vuoden kuluttua. Eräs yrityksistä arvioi työmäärän ja kysynnän kasvavan. Työnsisältö muuttuu tulevaisuudessa vaativammaksi, koska asiakasmäärä kasvaa ja asiakaskunta ikääntyy.

Kun kysyttiin, mihin tehtäviin yrittäjä haluaisi itse keskittyä ja mihin sopisi apulainen, 25 % vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista kertoi haluavansa keskittyä toimistotehtäviin, palkanmaksuun, laskutukseen ja

hallintoon. Apulaiset sijoitettaisiin tekemään perustyötä: siivousta asiakkaan työkohteissa tai rutiiniluonteisia kirjaamistöitä.

Vastauksista kävi myös ilmi, että yksi yrittäjästä haluaisi itse keskittyä työnsuunnitteluun, aikatauluttamisiin ja vanhustyöhön ja apulaiset voisivat hoitaa yrityksen ja kotisiivoukset. Apulaisille olisi tarvetta myös kesämökkien siivouksissa, suur-siivouksissa tai rakennussiivouksissa. Kyse olisi tällöin niin sanotuista avustavista tehtävistä, joskin tärkeistä tukitoiminnoista, joihin ammatillista koulutusta tai työkokemusta tarvitaan vain vähän. Yrityksiin voitaisiin siten työllistää eri koulutus- tai työkokemustaustaisia työttömiä.

Siivousyritysten vastauksista voitaisiin nostaa esille muutama:

Kenttätyössä ratkaisee asenne enemmän kuin koulutus.

Rakennussiivoukseen, jota meillä on myös ajoittain paljonkin, sopisi ei-siivousammattilainen oikein hyvin.

Palveluesimiehenä haluaisin keskittyä esimiestehtäviin sekä toimiston asiakaspalveluun. Aputyövoimaa voimme käytännössä ottaa vain sesonkiaikojen kii-reapulaiseksi vakituisten palvelutyöntekijöiden kanssa parityöhön (lähinnä kotisiivoukset, pihatyöt).

Sosiaalinen työllistäminen – käsitelmääritykset ja mielikuvat

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien määritelmiä eri käsitteisiin. Vastaamatta jättäminen antaa olettaa, ettei vastausta tiedetä tai sitä ei haluta kertoa. Kaksi vastaajaa ei ollut määritellyt yhtään käsitettä.

Yhteiskuntavastuu-käsitettä kysyttäessä 42 % jätti vastaamatta ja yhden mielestä asia ei koskenut heidän yritystään. Vastauksissa yhteiskuntavastuuseen mainittiin vastuullinen toiminta yhteiskunnassa, omalla toiminnallaan jonkin yleishyödyllisen ylläpito, sääntöjen noudattaminen ja vastuullinen yrittäminen, että voi työllistää muita ja pystyy siten vähentämään työttömyyttä. Vastuuta pidettiin tärkeänä.

Sosiaalinen vastuu on ”tärkeää vastuuta muista ihmisistä”, ja yksi esimerkki siitä on syrjäytymisen ennaltaehkäisy. Sosiaalinen vastuu -kohtaan jätti vastaamatta 50 % yrityksistä, ja edelleen yhden mielestä sosiaalinen vastuu ei koskenut heidän yritystään. Yhden vastaajan mielestä sosiaalinen vastuu tarkoittaa yhteiskuntavastuuta ja säännöllistä toimeentuloa työntekijälle. Eräs vastaajista nosti esille tässä kohtaa työntekijöiden sosiaaliturvan ja työterveyshuollon.

Vastaajista 33 % ei tiennyt, mitä sosiaalinen yritys tarkoittaa. Yhden mielestä tämäkään asia ei kuulu heille. Yhden vastanneen mukaan sosiaalinen yritys on yritys, joka saa tukea yhteiskunnalta. Muita vastauksia olivat, että sosiaalinen yritys liittyisi kommunikointiin ja yhteistyösuhteisiin. Oikeanlainen vastauskin löytyi: sosiaalinen yritys on yritys, joka on palkannut kehitysvammaisen tai pitkäaikaistyöttömän. Tässä kohtaa tutkimusanalyysiä on todettava, että kotipalveluyrityksissä käsitys sosiaalisesta yrityksestä oli selkeä, joskin yhden vastaajan mukaan se on hyvä keksintö, jota kaikki yritykset eivät voi toteuttaa. Vastaukseen olisi ollut hyvä saada perusteluita.

Käsitys sosiaalisesta yrityksestä oli siivousyrittäjien mielestä osin epäselvä. Ne, jotka vastasivat määrittelyyn jotain, vaikuttivat kuitenkin jotain tietävän. Yksi vastaajista lienee ollut mukana jossakin hankkeen tilaisuudessa tai on muuten kiinnostunut asiasta, sillä yritys on maininnut sosiaalisen yrityksen 30 %:n työllistämiskiintiön, joka on yksi tärkeimmistä sosiaalisen yrityksen rekisteröitymisedellytyksistä.

Sosiaalinen yritys on vastaajien mielestä:

Palkkalistoilla heikompiosaisia

Yritys palkkaa henkilön, joka ei muuten työllistyisi työmarkkinoilla.

Yritys, jonka työvoimasta vähintään 30 % on vajaakuntoisia / pitkäaikaistyöttömiä.

Vajaakuntoisen määritelmään jätti vastaamatta 25 % siivousalan yrityksistä. Oikeansuuntainen käsitys asiasta oli 75 prosentilla: Vajaakuntoisuus on työkykyä heikentävä ominaisuus ja vajaakuntoisella on puutteita joko fyysisessä tai psyykkisessä työkunnossa. Vajaakuntoinen on ihminen, joka ei pysty kokopäiväisesti normaalin työelämän tehtäviin ja jolle työ tulisi sovittaa sopivaksi ja mahdolliseksi toteuttaa. Erään vastaajan mukaan vajaakuntoinen on joko vammaisen tai kehitysvammaisen ja toisaalta vajaakuntoinen on sairauden tai vamman vuoksi työrajoittunut:

Ihan samanarvoinen ihminen kuin "täysikuntoinenkin". Työ vaan tulisi sovittaa hänelle sopivaksi ja mahdolliseksi toteuttaa.

Vastaajista 17 % ei vastannut pitkäaikaistyötön-käsitteen määrittelyyn. Pitkäaikaistyötön tunnuttiin määrittelevän työhallinnon terminologian mukaisesti. Vastauksen mukaan pitkäaikaistyötön on ollut työttömänä yli 12 kuukautta tai on ihminen, joka ei ole työllistynyt pitkään aikaan missään yrityksessä. Vastauksissa mainittiin pitkäaikaistyöttömän olevan henkilö, joka on ollut yli vuoden työttömänä ja joka on pudonnut työmarkkinoilta eikä saa mitään työtä. Yksi vastaajista totesi pitkäaikaistyöttömän tarkoittavan 500 päivää työttömänä ollutta. Normaalisti 500 päivää työttömänä ollutta kutsutaan työhallinnossa vaikeasti työllistyväksi, ja vaikeasti työllistyvän palkkaamiseen saa pitkäaikaistyötöntä parempiehtoiset tuet. Tosin kyse on edelleen pitkään työttömänä olleesta. Ääripäätä heijastelee vastaus, jonka mukaan pitkäaikaistyötön on "luuseri". Asenteita heijastelee myös yhteiskuntaa tarkastelevan yrittäjän vastaus:

Tällä hetkellä yleiskuva työnantajana 80 - 20. Tarkoitan, että vain noin 20 % voi hakeutua työhön kuin työhön, koska yhteiskunta on järjestänyt asiat niin, että esim. osa-aikaista työtä (jota useat meistä pk-yrityksistä aluksi lisätylle työvoimalle voimme tarjota) ei kannata lähteä tekemään, koska työhön lähtemisestä "rangaistaan" vähentämällä työttömiltä päiviltä päivärahaa!!! Useimmat pitkäaikaistyöttömät ovat alkaneet masentua tästä loputtomasta työttömyydestä, ja se on huono asia.

Palkkatuki-määrittelyyn jätti vastaamatta 42 % yrityksistä: yksi yritys ilmaisi tietonsa kysymysmerkillä ja toinen kirjoitti, ettei ole ehtinyt perehtyä asiaan. Oikeansuuntainen käsitys palkkatuesta oli 33 prosentilla vastaajista. Yhden vastauksen mukaan palkkatuella on mahdollisuus ottaa palvelukseen työntekijä, jota ei

ehkä muuten tulisi palkattua. Muissa vastauksissa tuotiin esille, että palkkatuki on vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän palkkaamisesta saatava määräaikainen raha sekä osittain valtion korvaama palkan osa. Erään vastaajan mukaan palkkatukea saa noin kaksi vuotta yli 54-vuotiaan palkkaamiseen, jolloin kyse on niin sanotusta matalapalkkatuesta, joka on yksi palkkatuen muoto, mutta joka ei tässä tapauksessa liity sosiaaliseen työllistämiseen. Sama yrittäjä, joka osasi määritellä sosiaalisen yrityksen, osasi myös peilata tietämystään palkkatukeen:

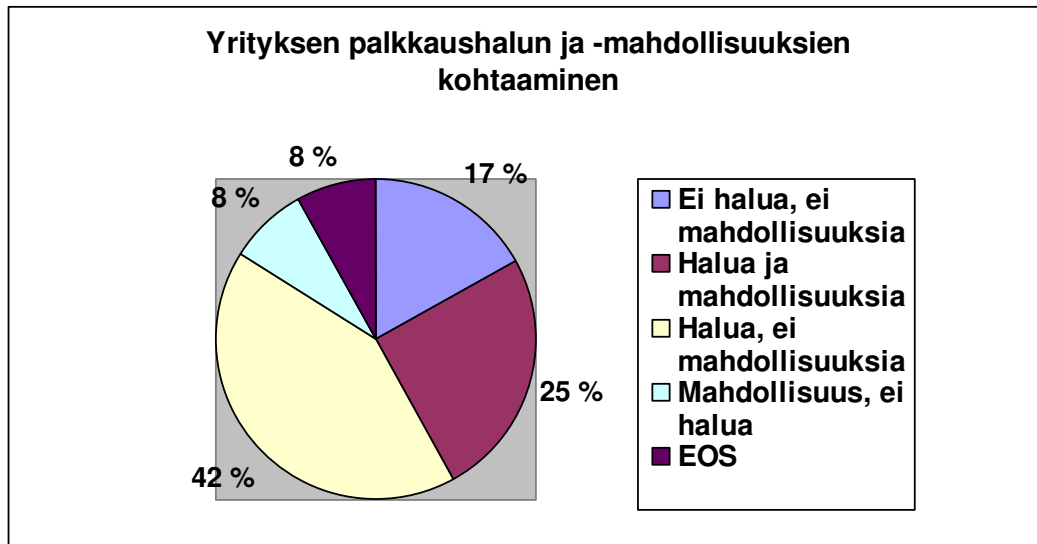
Pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen työllistämiseen haettava rahallinen tuki työnantajalle. Työnantaja hakee tukea työvoimatoimiston kautta valmiilla lomakkeilla. Tuen saamisen yhtenä edellytyksenä on, että työntekijälle maksetaan TES:n mukainen palkka.

Kysyttäessä mielikuvia esitetystä käsitteistä yhden yrityksen vastaukset eivät näkyneet teknisten ongelmien vuoksi, 50 % piti käsitteitä neutraaleina tai pääosin myönteisinä/myönteisinä. Vastaajista 17 % ei osannut sanoa, millaisia mielikuvia käsitteet herättivät.

Palkkaushalu ja -mahdollisuudet

Vastaajista 42 % ei vastannut kysymykseen, mihin tehtäviin tarvittaisiin lisää työvoimaa. Vastaajista 17 % totesi, ettei tarvetta lisätyövoimalle tällä hetkellä ole. Työvoiman tarve osa-aikaisesti tai kausittain ilmeni siten, että yksi tarvitsisi työntekijän siivoustehtäviin ja toinen kausiluonteisiin ruuhkiin, ikkunoiden pesuun ja suursiivouksiin. Tarvittaessa äkillisestikin töihin kutsuttavia henkilöitä olisi hyvä olla saatavilla.

Palkkaushalua ja -mahdollisuuksia kysyttäessä 42 prosentilla olisi halua palkata, muttei mahdollisuuksia, mutta 17 prosentilla ei ole halua eikä mahdollisuuksia. Vastaajista 25 % myönsi, että yrityksellä olisi halua ja mahdollisuuksia palkata. Toisaalta yksi vastaaja myönsi, että mahdollisuuksia olisi, mutta palkkaushalua ei ole. Yksi ei osannut sanoa. Vastausten perusteella siivousyritysten työllistämismahdollisuudet ovat vähintään kohtuulliset. Mutta mitkä asiat ovat rekrytoinnin esteenä tai hidasteena?



Kaavio 2 Palkkaushalun ja -mahdollisuuksien kohtaaminen siivousyrityksillä

Rekrytoinnin esteeksi tai hidasteeksi nimettiin palkan korkeat sivukustannukset, työtilanne ja se, ettei tarvetta lisätyölle tai yritystoiminnan laajentamiselle ole. Muita hidasteita tai esteitä olivat osa-aikatyö ja luotettavien, työhön sitoutuvien ja sopivien työntekijöiden saannin vaikeus. Työhönlähtö ei ole kannattavaa esimerkiksi päivärahaa saaville, ja joskus ajanpuute voi yksinkertaisesti estää rekrytoinnin toteuttamisen.

Yksi yritys olisi valmis palkkaamaan lisää työvoimaa eikä esteitä rekrytoinnille olisi. Yksi yritys ei ole vastannut kysymykseen.

Puolet vastaajista oli (osittain) samaa mieltä siitä, että työllistämistä ja siihen liittyvistä tuista on saatavilla tarpeeksi tietoa. Osin eri mieltä oli 25 % ja eri mieltä 17 % vastaajista.

Jos tietoa olisi saatavilla enemmän, se vaikuttaisi yhden yrityksen toimintaan hyvin paljon. Vastanneista siivousalan yrityksistä 25 % oli sitä mieltä, että lisätieto vaikuttaisi työllistämiseen jonkin verran, ja 42 % puolestaan oli sitä mieltä, että se vaikuttaisi hyvin vähän. Lisätiedon vaikutusta työllistämiseen ei osannut arvioida 17 % vastaajista.

Puolet ei vastannut kysymykseen siitä, millaista yhteistyötä tai apua toivoisivat saavansa TE-toimistolta (entiseltä työvoimatoimistolta) tai kaupungilta. Yksi vastasi, ettei halua mitään apua. Vastaajista 17 % ei osannut sanoa, millaista apua tarvitsisi. Auttamistavoista tutkimuksessa esille nousivat neuvonta ja opastus. Kyselyyn vastanneista siivousalan yrityksistä 17 % kertoo saaneensa apua työvoimatoimistosta tarvittaessa: toimistolla tunnetaan yrityksen toiminta ja tarpeet.

Eräs vastaaja kertoi selkeän esimerkin avusta/yhteistyöstä:

Tietoa em. asioista esim. seminaarien muodossa ja muiden pk-yrittäjien kanssa kokoontuessa, joissa kokemuksista tietoja vaihtaen ja asiantuntijat paikalla vastaamassa kysymyksiimme.

Kenet yritys olisi valmis palkkaamaan ja mihin töihin?

Kysyttäessä erityisryhmien palkkauksesta 17 % voisi palkata vammaisen tai kehitysvammaisen, mutta 50 % ei palkkaisi. Vastaamatta tähän kohtaan jätti 25 % kyselyyn osallistuneista siivousyrityksistä. Puolet vastaajista voisi palkata kuntoutujan, kun taas 25 % oli sitä mieltä, ettei palkkaisi kuntoutujaa. Kuntoutujat-kohtaan ei vastannut 17 % vastaajista.

Vastaajista 75 % voisi palkata pitkäaikaistyöttömän, 17 % ei. Nuoren voisi palkata 67 % yrityksistä, 17 % ei palkkaisi ja yksi jätti vastaamatta. Puolet yrityksistä voisi palkata maahanmuuttajan, 33 % ei palkkaisi. Yksi ei vastannut tähän kohtaan.

Vastauksista nousi esiin se, että 17 % vastasi kaikkiin erityisryhmän työllistämisen -kohtiin ”kyllä” ja 17 % ”ei”. Kaikki ei-vastaukset johtuivat toisen yrittäjän mukaan siitä, ettei tarvetta yrityksen laajentamiselle ja siten palkkaamiselle ole, ja toisen mukaan siitä, että yritystoiminta on vasta alkanut eikä yrittäjä halua palkata ketään.

Taulukko 4 Kenet siivousalan yritys palkkaisi?

Palkattava	vammainen tai kehitysvammainen	kuntoutuja	pitkäaikais-työtön	nuori	maahanmuuttaja
Kyllä %	17	50	75	67	50

Mihin töihin edellä mainitut erityisryhmät sitten sopisivat? Vastaajista 50 % tarjoaisi työtehtäviksi siivousta ja aputoita. Kysymykseen jätti vastaamatta 25 %. Yksi vastaaja totesi, ettei ole periaatteellista estettä eikä työvoiman tarvetta. Muutama perusteli tarkemmin työtehtäviä:

Jos minulla olisi heille sopivaa työtä, niin sellaiseen. Pitäisi tietää koulutus, työkokemus ja mahdolliset omat rajoitteet, jos niitä olisi. Yrityksellämme on jo kokemusta kaikista muista "ryhmistä" paitsi kehitysvammaisesta henkilöstä.

Aputyövoimaksi kiiresesonkeihin sekä parityöntekijäksi vakituisen työntekijän kanssa.

Sosiaalinen yritys -tietoisuus

Miten sosiaalista yritystoimintaa saataisiin tunnetummaksi? -kysymys antoi vastaajille mahdollisuuden valita useamman kohdan. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että sosiaalinen yritys käsitteenä tulisi nykyistä tunnetummaksi lehtien ja muun median kautta. Vahvasti kannatettiin infotilaisuuksia sekä yritysneuvonnan tai TE-toimiston palvelua. Myös mainostaminen nousi esille.

Puolet vastaajista ei tiennyt, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa sijaitsee. Sosiaalisen yrityksen luuli tietävän 25 % vastaajista, ja sellaiseksi oli nimetty Laptuote-säätiö. Kyselystä esille nousi kaksi oikeaa vastausta, joissa sosiaalisiksi yrityksiksi oli nimetty (hankkeen vaikutuksesta syntynyt) luumäkeläinen Kotipalvelu Anskun Apu. Asia selittynee osin sillä, että Anskun Avun nimenneet ovat itsekin kotipalvelualan yrityksiä.

Lisätietoja sosiaalisesta yritystoiminnasta halusi 42 %, ja sama prosentuaalinen määrä vastaajia ei halunnut lisätietoja. Vastaamatta tähän jätti 17 % vastaajista.

Yrittäjien kiireet vaikuttivat kyselyn vastausprosenttiin: moni lupasi vastata kyselyyn, mikäli ehtii. Vastausmäärästä voitaneen päätellä, että yrittäjien kiireet ovat vieneet ajan vastaamiselta.

7.4.2 Pitopalveluyritykset

Kuusi pitopalvelua kahdestatoista vastasi, jolloin vastausprosentti on 50. Yhden pitopalveluyrityksen rasti ruutuun -vastaukset lasketaan ”ei osaa sanoa” -vastauksiksi tietoteknisten ongelmien vuoksi. Kahdelle pitopalveluyritykselle kyselyn toimittaminen oli hankalahkoa, sillä yhteyttä yrittäjiin/yrityksiin ei useista yrityksistä huolimatta saatu. Kaksi pitopalveluyrittäjää toimii samalla myös kahvilayrittäjinä, jolloin voidaan soveltuvin osin olettaa, että heidän vastauksensa sopivat kahvila- ja pitopalveluyritystoimintaan sekä niissä työllistämiseen.

Yritysten taustaa

Pitopalveluyritysten päätuotteisiin ja -palveluihin kuuluvat vastanneiden yritysten mukaan lounaspalvelu ja pitopalvelu, joista jälkimmäinen sisältää esimerkiksi kakkujen leipomisen ja yritys- ja yksityisasiakkaille erilaisten tilaisuuksien järjestämisen. Lisäksi pitopalveluyrityksen palveluihin kuuluu ruoan toimittaminen (tuoresalaatit ja lämmin lounasruoka) esimerkiksi kauppaan.

Pitopalveluyritysten henkilöstön työtehtäviin kuuluu ruoan ja salaattien valmistus, tarjoilu, tuotteiden kuljetus, keittiö- ja salityöskentely sekä leipominen (kakut ja leivonnaiset). Pitopalveluyrityksen tehtäviin sisältyvät myös tarjousten teko sekä tilaisuuksien suunnittelu ja toteutus.

Henkilöstön määrä ei ole kovin suuri vastanneiden pitopalveluyritysten keskuudessa tällä hetkellä. Työntekijämäärä vaihtelee yhdestä kuuteen. Jotkut yritykset palkkaavat tarvittaessa lisätyövoimaa esimerkiksi järjestettäviin tilaisuuksiin tuttuja tarjoilijoita. Kovinkaan moni vastanneista yrityksistä ei usko henkilöstön määrän lisääntyvän vuoden kuluessa vaan arvioi sen pysyvän samana kuin täl-

lä hetkellä. Vain yksi pitopalveluyritys arvioi henkilöstönsä määrän kasvavan yhdellä tai kahdella työntekijällä.

Pohtiessaan työntekijöidensä määrää viiden vuoden kuluttua vastanneista pitopalveluyrityksistä 50 % uskoi henkilöstön määrän pysyvän samoissa lukemissa kuin nyt. Perusteluiksi esitettiin, ettei yritys ole kasvuyritys, vaan sen pyrkimyksenä on toimia nykyisillä puitteilla ja hoitaa työt mahdollisimman hyvin eikä catering-toiminnalla ole kysyntää tulevaisuudessa paljoakaan nykyistä enemmän. Kuitenkin yksi pitopalveluyritys oli sitä mieltä, että työntekijämäärä kasvaa tulevaisuudessa kahdella tai neljällä. Myös osa-aikaista työtä voisi olla tarjolla. Markkinointia lisäämällä (ja taloustilanteen kohentuessa) yritystilaisuudet voisivat lisääntyä ja siten tarvetta lisätyöntekijöille olisi. Päinvastaista näkemystä edusti vastaus, jossa arveltiin, että viiden vuoden kuluttua yritys on lopettanut yritystoiminnan.

Mihin yrittäjä itse haluaisi keskittyä ja mihin tehtäviin sopisi apulainen? Vastauksen perusteella pitopalveluyrittäjät haluaisivat itse keskittyä markkinointiin, johtamiseen, myyntiin ja tuotekehittelyyn. Apulaisten tehtävät painottuisivat muun muassa siivoustehtäviin, ruuanvalmistukseen, tarjoiluun ja tiskaukseen. Apulaisten täytyisi kuitenkin tehdä työnsä hyvin, jotta mielikuva yrityksestä pysyisi hyvänä, kuten eräs vastaaja totesi. Hyvä maine halutaan säilyttää.

Sosiaalinen työllistäminen – käsitelmääritykset ja mielikuvat

Käsitteiden määritelmiä kysyttäessä yksi oli jättänyt määrittelemättä kaikki kohdat. Vastaajista 33 % ei ole vastannut yhteiskuntavastuun määritelmään. Ne, jotka olivat vastanneet, ilmaisivat yhteiskuntavastuun olevan lain velvoitteiden noudattamista, vastuullista toimimista yhteiskunnassa ja yhteiskunnan velvoitteiden tunnollista hoitamista.

Myös sosiaalisen vastuun määritelmään 33 % pitopalveluyrityksistä oli jättänyt vastaamatta. Yksi yrityksistä uskoi sosiaalisen vastuun olevan rehellisyyttä, ja toisen mielestä se sisälsi kaikkien osapuolten, kuten ympäristön, työntekijöiden ja tavarantoimittajien, huomioonottamisen ja heidän kanssaan keskustelemisen.

Sosiaaliseen vastuuseen kuuluu huolenpittäminen työntekijöistä, joka voi tarkoittaa esimerkiksi eri ikäryhmien ja niihin liittyvien velvoitteiden huomioimista.

Kyselyyn vastanneista 33 prosentilla oli oikeansuuntainen käsitys siitä, mitä sosiaalinen yritys tarkoittaa, joskin nimetty ”sosiaalinen yritys” on väärä. Sosiaalisiksi yritykseksi veikattiin Laptuote-säätiötä, joka työllistää työtoiminnassa kehitysvammaisia ja kouluttaa heitä. Sosiaalinen yritys oli määritelty yritykseksi, joka työllistää vajaakuntoisia työntekijöitä. Yksi vastanneista yrityksistä on jättänyt tämän kohdan tyhjäksi, ja yhden vastaajan mielestä sosiaalinen yritys on velvoitteiden hoitoa. Sosiaalisen yrityksen käsitteeseen on liitetty myös näkökulma siitä, että sosiaalinen yritys ottaa huomioon kaikki osapuolet (työntekijät, tavarantoimittajat, ympäristö jne.) ja hoitaa nämä asiat hyvin eikä niin kuin tämän päivän pörssiyhtiö. Sosiaalista yritystä veikattiin myös toimivaksi terveydenhuoltoalalla tai, että sosiaalinen yritys toimii sosiaalisesti muiden yritysten kanssa.

Vajaakuntoisen määritelmää kysyttäessä vastauksista kävi ilmi muun muassa se, että vajaakuntoisuus on ”ikävää” eikä vajaakuntainen pysty antamaan parasta mahdollista työpanosta. Vajaakuntainen tarvitsee lisäksi jonkinlaista ohjautusta tai tukea työskenneläkseen yrityksessä. Vajaakuntainen on vajaakuntainen tekemään työtä. Yksi vastanneista ei määritellyt vajaakuntoista. Esitetyt määritelmät olivat, kuten muillakin kyselyyn osallistuneilla yrityksillä, oikeansuuntaisia.

Voi olla tilapäisesti vajaakuntainen tai sairauden johdosta tai synnynnäisesti. Voi olla ruumiillinen tai henkinen.

Pitkäaikaistyötön määriteltiin henkilöksi, joka ei ole saanut töitä moneen vuoteen tai pitkään aikaan. Yksi yrityksistä ei ollut määritellyt pitkäaikaistyötöntä. Vastauksista heijastuivat vastaajien asenteet: pitkäaikaistyöttömän tilanne on pitkälti riippuvainen henkilön omasta tahdosta ja pitkäaikaistyötöntä on hankala integroida nykypäivän työelämään. Mistä hankaluus johtuu? Koetaanko pitkäaikaistyötön kyvyttömäksi, jos hänet pitää ”integroida työelämään”?

Työttömyys vaikuttanee erään vastaajan mukaan ihmisen persoonaan:

Rankan kohtalon omaava henkilö, jonka vaikea nousta. Omalta osaltaan vajaakuntoinen.

Vastanneet pitopalveluyritykset ovat olleet palkkatuki-käsitteen määritelmässä oikeilla jäljillä, ja melkein kaikki tiesivät, mitä se tarkoittaa. Vastausten perusteella palkkatuki on hyvä asia: se on yhteiskunnalta saatua tukea ja se lisää työllistämismahdollisuuksia. Pitkäaikaistyöttömän kohdalla palkkatuki toimii kannustimena. Erään pitopalveluyrityksen mukaan palkkatukea saa, kun yritys palkkaa ensimmäisen työntekijän. Vain yksi vastanneista pitopalveluyrityksistä on jättänyt palkkatuen määrittelemättä.

Yhteiskunta maksaa yritykselle tukea, joka työllistää sosiaalisen henkilön töihin.

Palkkatukea myös kritisoitiin: päällekkäisten tukien ja lomautusten vaikutus tuen saamiseen oli herättänyt kielteisiä tunteita.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että käsitteistä (yhteiskuntavastuu, sosiaalinen vastuu, sosiaalinen yritys, vajaakuntoinen, pitkäaikaistyötön ja palkkatuki) syntyi pääosin myönteinen kuva. Yksi piti käsitteitä myönteisinä ja yksi pääosin kielteisinä.

Palkkaushalu ja -mahdollisuudet

Pitopalveluyritysten mukaan lisää työvoimaa tarvittaisiin eniten tarjoilutehtäviin. Työvoimaa tarvittaisiin myös astioiden huoltoon, siivoukseen ja kunnossapitoon. Keikkaluonteiset työt nostettiin myös esille. Yksi yrityksistä ei vastannut, mihin tehtäviin tarvittaisiin lisää työvoimaa.

Palkkaushalua ja -mahdollisuuksia tiedusteltaessa 33 % vastanneista pitopalveluyrityksistä vastasi, ettei heillä ole halua eikä mahdollisuuksia palkata lisää työntekijöitä. Erään yrityksen mukaan tilapäisiä työntekijöitä voisi palkata lomien ajaksi. Yhdellä yrityksellä olisi halua, mutta ei mahdollisuuksia palkkaamiseen, kun taas yksi haluaisi palkata ja sillä on siihen myös mahdollisuus. Palkkaushalun ja -mahdollisuuden ilmaissut yritys oli vastanneista ainoa, joka arvioi työnte-

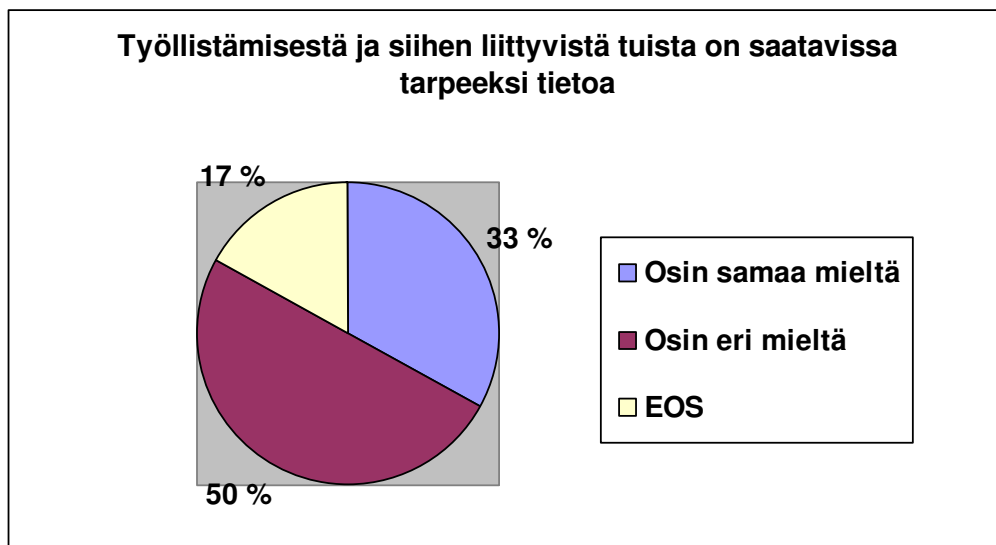
kijämääränsä kasvavan vuoden ja viiden vuoden kuluttua. Taantuma aiheuttaa palkkaamiseen kuitenkin epävarmuutta.

Rekrytoinnin esteenä tai hidasteena pidettiin työntekijästä syntyviä kustannuksia ja tämänhetkistä taantumaa, mikä saa toimimaan varovaisemmin. Myös työn vähyys, ammattitaidottomuus ja sitoutumattomuus hidastavat rekrytointia. Eräs yrityksistä uskoi hidasteeksi myös liikevaihdon kehityksen ja myynnin heilahtelun.

Yrittäjä tottuu helposti itsenäiseen työskentelyyn, jolloin rekrytointikynnys kasvaa:

Pitäisi olla kannattavaa palkata - nyt pystyy tekemään itse kaikki työt.

Vastanneista pitopalveluyrityksistä 33 % oli osittain samaa mieltä siitä, että työllistämistä ja siihen liittyvistä tuista on saatavilla tarpeeksi tietoa. Osittain eri mieltä tästä oli 50 % vastaajista. Vastaajista 17 % ei osannut sanoa mitään. Jos työllistämistä ja siihen liittyvistä tuista olisi enemmän saatavilla tietoa, vaikuttaisi se 67 prosentin mukaan yrityksen työllistämishalukkuuteen jonkin verran. Yhden vastanneen mielestä se vaikuttaisi vain vähän.



Kaavio 3 Työllistämistuista saatavan tiedon määrä pitopalveluyritysten mukaan

Kun pitopalveluyrittäjiltä kysyttiin, millaista yhteistyötä tai apua he haluaisivat TE-toimistolta (entiseltä työvoimatoimistolta) tai kaupungilta, 33 % jätti vastamatta. Yksi yritys ei tarvinnut vastaushetkellä minkäänlaista apua, mutta yksi yrityksistä toivoi nykyistä parempaa tiedottamista.

Yksi yritys pyysi arvostusta ja toinen esitti kaupungille toiveen:

Sellaiset yritykset, jotka ovat toimineet ilman tukia vaikka 11 vuotta, voisivat myös olla nauttimassa näistä "herkuista" joskus.

Kun on ollut vaihtuvuutta, silloin on ollut yhteistyötä työkkäriin kanssa. Työkkäriin saa apua, kun haluaa. Kaupunki voisi parantaa joukkoliikenneyhteyksiä, nyt ei kulje busseja läheltä. Työntekijöidenkin olisi helpompaa päästä töihin. [...]

Kenet yritys olisi valmis palkkaamaan ja mihin töihin?

Vastaajista 33 % olisi valmis palkkaamaan vammaisen tai kehitysvammaisen, 50 % ei palkkaisi vammaista tai kehitysvammaista. Alan työmahdollisuudet eivät kenties sovi vammaiselle tai kehitysvammaiselle. Samat prosentit pätevät myös kuntoutujaan. Pitkäaikaistyöttömän palkkaisi 50 %, mutta pitkäaikaistyöttömän palkkaamisessa olisi tärkeää, ettei yrittäjän aika menisi perehdytykseen ja että työttömällä olisi monia taitoja. Maahanmuuttajan palkkaamiseen suhtauduttiin myös myönteisesti, ja yhdellä vastaajalla oli entuudestaan kokemusta maahanmuuttajan työllistämisestä. Kaikki vastanneet olisivat valmiita palkkaamaan nuoren. Eräs yritys oli valmis palkkaamaan vain nuoren eikä muita erityisryhmiä.

Taulukko 5 Kenet pitopalveluyritys palkkaisi?

Palkattava	vammainen tai kehitysvammainen	kuntoutuja	pitkäaikaisyöttö	nuori	maahanmuuttaja
Kyllä %	33	33	50	100	50

Millaisiin töihin niin sanottu erityisryhmän edustaja voitaisiin ottaa? Nuori voitaisiin palkata kesätöihin tai harjoitteluun. Yksi yritys oli valmis palkkaamaan kenet vain keittiöharjoittelijan tehtäviin. Muita mahdollisia tehtäviä erityisryhmille voisi-

vat olla apputyöntekijä ja sali- tai keittiötyöntekijä. Yksi yrityksistä ei vastannut tähän kysymykseen.

Sosiaalinen yritys -tietoisuus

Kysyttäessä mielipidettä siitä, miten sosiaalinen yritystoiminta käsitteenä tulisi tunnetummaksi, kaikki nimesivät lehdet ja muun median. Vaihtoehto ”yritysneuvonnan tai TE-toimiston palveluna” sai myös kannatusta. Myös infotilaisuudet ja mainostaminen olisivat hyviä keinoja tunnettuuden lisäämiseen.

Pitopalveluyrityksistä 33 % vastasi tietävänsä, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa sijaitsee, ja vastauksena oli Laptuote-säätiö. Nämäkään yritykset eivät tunne täysin Laptuote-säätiön toimintaa, vaikka yhdistävätkin sosiaalisen hyvänteon sekä säätiöön että sosiaaliseen yritykseen. Puolet vastanneista ei tiennyt sosiaalisen yrityksen nimestä tai sijainnista. Lisätietoja sosiaalisesta yrittämisestä halusi 67 % vastaajista.

7.3.3 Isännöintiyritykset

Kysely toimitettiin viidelle isännöintialan yritykselle, joista neljä vastasi. Vastausprosentti on 80. Puolet osallistuneista isännöintialan yrityksistä antoi vastauksensa palauttamalla kyselyn sähköpostilla ja puolet vastasi kyselyyn puhelimessa.

Yritysten taustaa

Isännöintiyritysten päätuotteet tai -palvelut ovat isännöinti ja kirjanpito/tilitoimistopalvelut. Yksi vastanneista tarjoaa lisäksi vuokranvälitystä. Työtehtävät liittyvät edellä mainittuihin palveluihin. Vastanneet yritykset työllistävät tällä hetkellä yhdestä yhteentoista henkilöä, ja vuoden tai viiden vuoden päästä henkilöstö kasvaa niissä yhdellä tai pysyy samana. Työt hoituvat jatkossa entistä enemmän sähköisesti, vaikka osa arvioikin työnsisällön pysyvän samanlaisena kuin vastaushetkellä.

Mihin tehtäviin yrittäjä itse keskittyisi ja mihin sopisi apulainen? -kysymykseen 60 % oli vastannut, että kehitystyö, kentällä olo ja asiakaspalvelu olisivat mielenkiintoisia tehtäväalueita, joihin itse keskittyä, ja vähemmän koulutettu tai apulainen sopisi laskutukseen ja toimistotehtäviin. Yksi vastaus oli vaillinainen siltä osin, ettei siitä käy selvästi ilmi, oliko vastauksessa kyse apulaisen vai omista tehtävistä. Vastauksena olivat taloushallinnon tehtävät.

Sosiaalinen työllistäminen – käsitelmäärittelyt ja mielikuvat

Käsitteiden määrittelyssä yksi yritys vastasi vain yhteen määritelmään. Yhteiskuntavastuu on toimintaa, jossa huomioidaan taloudellinen, ekologinen ja sosiaalinen vastuu. Yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen vastuu herättivät ajatuksia vähempiosaisten kanssaihminen huomioimisesta, sosiaaliturvasta, työterveyshuollosta ja työssäjaksamisesta.

Sosiaalinen yritys -määritelmä on tutkimuksen fokuksen kannalta mielenkiintoinen. Isännöintialan yritykset ymmärsivät sosiaalisen yrityksen yritykseksi, jonka tavoitteet ovat sosiaalisia ja jotka eivät tavoittele voittoa. Tässä tapauksessa voitaisiin katsoa olevan kyse muualla Euroopassa toimivista sosiaalisista, yhteiskunnallisista, yrityksistä, joiden toimintatavoitteet ovat pääosin sosiaalisia. Suomessa kuitenkin voitontavoittelu on lain asettama mahdollisuus sosiaalisille yrityksille. Myös vääränlaisia käsityksiä ilmeni:

Näitä tämmöisiä: sairaala, päiväkot...

Vajaakuntoisen työllistyminen olisi mahdollista esimerkiksi kiinteistöhuollon puolelle. Vajaakuntoisuus vaikuttaa työhön 75 prosentin mielestä. Pitkäaikaistyöttömän vastaajat osasivat määritellä, tosin yksi vastaaja totesi pitkäaikaistyöttömän ”pudonneen kelkasta”. Yhdellä vastaajalla oli kokemuksia pitkäaikaistyöttömän työllistamisestä.

Palkkatuki vaikutti olevan vastaajien keskuudessa tunnetuin käsite, sillä sen määrittelivät kaikki vastaajat oikeaoppisesti. Palkkatuki voi edesauttaa työllistä-

mään. Käsitteistä heräsi mielikuva, joka vastaajista puolella oli neutraali ja puolella pääosin myönteinen.

Palkkaushalu ja -mahdollisuudet

Mihin tehtäviin tarvitsette lisätyövoimaa? -kysymykseen vastasi 50 % vastaajista. Lisätyövoimaa tarvittaisiin toimistotehtävien hoitoon, asiakaspalveluun ja teknisiin tehtäviin. Tiedusteltaessa yrityksen palkkaushalun ja -mahdollisuuksien kohtaamista saatiin selkeitä vastauksia, joiden perusteella yksi yritys osoittautui potentiaalisesti työllistäjäksi. Yrityksestä löytyisi palkkaamishalua ja -mahdollisuuksia. Muut isännöintialan yritykset totesivat, että halua olisi, mutta mahdollisuuksia ei ole tai mahdollisuuksia on vain vähän.

Mitä tekijöitä pidetään rekrytoinnin esteenä tai hidasteena? Aiemmin palkkaamismahdollisuuden ilmaissut yritys totesi rekrytoinnin hidasteeksi yrityksen tilat. Muiden vastaajien mielestä esteenä tai hidasteena olivat työnpuute ja lisätulojen tarve.

Siihen, onko työllistämistä ja siihen liittyvistä tuista saatavissa tarpeeksi tietoa ja miten lisätieto vaikuttaisi yrityksen työllistämishalukkuuteen, vastasivat kaikki. Jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että lisätieto vaikuttaisi työllistämishalukkuuteen ainakin jonkin verran. Nykyisellään tietoa ei ole vastausten perusteella saatavissa tarpeeksi, lukuun ottamatta yhtä vastaajaa, jonka mielestä tarpeeksi tietoa oli saatavissa.

Kyselyllä haluttiin selvittää myös, millaista yhteistyötä tai apua TE-toimistolta tai kaupungilta toivottaisiin. Vastaajien mukaan tarvitaan tietoa siitä, mistä saa apua, tukia ja tietoja. TE-toimistolta toivottiin yhteydenottoja yrityksiin ja analyysiavun tarjoamista. Rekrytointiapua toivottiin, ja sitä oli saatukin, vaikka apu ei ollutkaan johtanut työntekijän palkkaamiseen. Yksi yritys ei vastannut kysymykseen.

Kenet yritys olisi valmis palkkaamaan ja mihin töihin?

Seuraavaksi kyselyssä haluttiin selvittää, kenet erityisryhmäläisistä yritys olisi valmis palkkaamaan. Vammaisen, kehitysvammaisen, kuntoutujan ja pitkäaikaistyöttömän palkkaksi 75 % vastaajista. Pitkäaikaistyöttömän palkkaamiselle ei ole estettä, ja etenkin jos palkkaus on kannattavaa, niin palkataan. Ainoastaan yksi yritys ei palkkaisi pitkäaikaistyötöntä.

Nuorten palkkaaminen sai kannatusta, kaikki ottaisivat nuoren töihin. Kuitenkin yksi vastaaja kritisoi sitä, että nuoret eivät ota vastaan osa-aikatyötä. Maahanmuuttajan palkkaukselle ei ole estettä, jos kieli on hallinnassa, ihonvärillä ei ole väliä. Puolet vastaajista kieltäytyi palkkaamasta maahanmuuttajaa.

Taulukko 6 Kenet isännöintialan yritys palkkaisi?

Palkattava	vammainen tai kehitysvammainen	kuntoutuja	pitkäaikais-työtön	nuori	maahanmuuttaja
Kyllä %	75	75	75	100	50

Erityisryhmien työllistäminen tapahtuisi tehtäviin, jotka liittyisivät toimistoon ja asiakaspalveluun. Yhdellä yrityksellä ei ole töitä tällä hetkellä, joten yritys ei halunnut ottaa edes hypoteettista kantaa erilaisten ihmisten työllistämiseen.

Sosiaalinen yritys -tietoisuus

Miten sosiaalinen yritystoiminta tulisi käsitteenä nykyistä tunnetummaksi? Vastaajien mielestä tulisi keskittyä markkinointiin esimerkiksi lehtijuttuihin, joissa kerrotaan esimerkkejä. Yksi piti kaikkia annettuja vaihtoehtoja tarpeellisina ja yksi korosti infotilaisuuksia. Täten median osuus korostuu, ja mainontaa ja esimerkkiryttäjiä tarvitaan, jotta sosiaalinen yritystoiminta saa ”kasvot” ja mainetta.

Lopuksi kyselyssä tiedusteltiin, tietävätkö yritykset, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa sijaitsee. Kyselyn laatimisen aikaan Etelä-Karjalassa oli vain yksi sosiaalinen yritys, joskin tilanne on sittemmin muuttunut ja sosiaalisia yrityksiä

on tullut lisää. Kahdella vastaajista ei ollut tietoa, yksi vastasi kyllä, mutta ei nimennyt yritystä, ja yksi nimesi Laptuote-säätiön. Laptuote-säätiötä luullaan usein sosiaalisesti yritykseksi, vaikka se on sosiaalista, yhteiskunnallista hyvää tuottava yhteisö; säätiö, jolla ei ole kaupparekisteriin merkittyä liiketoimintaa. Puolet isännöintiyrityksistä halusi sosiaalisista yrityksistä lisätietoja, puolet ei halunnut.

7.4 Tutkimukseen osallistuneiden yritysten vastausanalyysi

Menestyksen ydinkysymyksenä voidaan pitää yrityksen toiminta-ajatusta ja liikeideaa eli sitä, miksi yritys on olemassa. Olemassaolon tarpeita voi olla monia aina itsensä työllistämistä verojen pienentämiseen, mutta useimmiten tavoitellaan menestystä. Rissanen (2006, 220–221) on todennut kuitenkin, että 2000-luvulla menestyksen sijaan tavoitteena voivat olla työllistyminen, toimeentulo tai ammattitaidon ylläpito. Yhteiskunta peräänkuuluttaa yritysten menestystä, koska menestyvät yritykset osallistunevat paremmin työttömyysongelman ratkaisuun. Kuitenkaan yhteiskunnalliset päätökset eivät aina edistä tätä tavoitetta.

Yhteiskunnallisten yritysten pohjimmaisena tarkoituksena on pyrkiä ihmisen ja yhteisön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja arjen parantamiseen. Yritystoiminnalla on kuitenkin aina pyrittävä liiketaloudelliseen menestykseen: ilman yritystoiminnasta saatavaa rahaa on vaikea työllistää edes itseään. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten lähtökohta yrittäjyyteen on useassa tapauksessa itsensä työllistäminen ja toiminnan tuottavuus.

Yrityskuva on se mielikuva, joka muodostuu tietystä yrityksestä (Pitkänen 2007). Tehdyt valinnat pitäisi pystyä perustelemaan. Vajaakuntoisen tai maa-hanmuuttajan palkkaaminen luo esimerkiksi kahvilasta tai siivousyrityksestä tietyn kuvan. Vajaakuntoiselle pyritään luomaan hänen kunnolleen ja taidoilleen sopiva työskentelytila/-mahdollisuudet, ja joissain työyhteisöissä tällaiset räätälöidyt työtehtävät saattavat herättää kateutta, kun vajaakuntoisen luullaan pääsevän helpommalla (vrt. Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 17). Avoin keskustelu työ-

yhteisössä parantaa työilmapiiriä ja mahdollistaa erilaisten ja eritasoisten ihmisten työllistymisen. Maahanmuuttajilla on omat kulttuuriset tapansa ja tottumuksensa, joita työnantajan kannattaa yrittää ymmärtää, jotta suuremmilta väärinymmärryksiltä välttyttäisiin.

Yritysvastuuseen kannustavat taloudelliset, julkishallinnolliset, sidosryhmälähtöiset ja eettiset kannustimet (Rohweder 2004, 81–89). Tutkimuksen perusteella taloudelliset kannustimet ovat vahvasti esillä yritysten toiminnassa. Se, mistä taloudellinen kannattavuus koostuu, on tutkimukseen osallistuneiden yritysten mukaan myynti. Myynti kertoo suoraan yrityksen taloudesta. Myyntiä voidaan edistää hyvällä maineella ja yrityskuvalla. Hyvän maineen ja yrityskuvan voi saada laadun kehittämisen lisäksi arvomaailmaan ja yritysetiikan esiintuomisella, johon sosiaalinen yrittäjäyys voi olla yksi ratkaisu. Yhteiskunnan tukimuodot, kuten palkkatuki, toimii julkishallinnollisena ja eettisenä kannustimena. Valtio/yhteiskunta haluaa auttaa yrittäjää jaksamaan työssään, ja jaksamista voivat auttaa työntekijät. Työntekijöiden korkeat palkkauskulut ovat usealle yritykselle kynnyskysymys, mutta palkkatuella (ja etenkin sosiaalisen yrityksen statuksella saadulla) palkkauskynnys toivottavasti madaltuu. Eettisiin kannustimiin laskeetaan mukaan sosiaalinen vastuu, jonka tutkimukseen osallistuneet yritykset määrittivät yksinkertaistettuna vastuuksi toisista, työntekijöistä ja ympäristöstä. Nähtäväksi jää, kannustavatko palkkatuki ja muut sosiaalisen yritystoiminnan tuomat edut yrityksiä sosiaaliseen työllistämiseen ja yritysvastuunottoon?

Kyselyyn ja haastatteluun vastanneiden mukaan yhteiskuntavastuu on yhteiskunnallista velvoitteiden hoitamista, sääntöjen noudattamista. Sosiaalinen vastuu merkitsee monelle vastaajalle työterveyteen ja työssäjaksamiseen liittyviä asioita. Kaikki yritykset, kahvila-, siivous-, pitopalvelu- ja isännöintialan yritykset, toivat vastauksissaan nämä näkökohdat esille. Tutkimuksentekijän oman havainnon mukaan kahvilayrityksillä ilmeni eniten vaikeuksia yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen vastuun määrittelemisessä.

Palkkaaminen ja mahdollisuus siihen ovat sidoksissa liikevaihtoon ja luonnollisesti yrityksen kasvuhaluuteen, mutta ennen kaikkea työntekijälle tulee olla tarvetta (Aaltonen ym. 2009, 39–41). Jos työtä ei ole riittävästi, ei koeta tarpeel-

liseksi palkata ketään. Taloudellisella tilanteella on myös vaikutusta: Aaltonen ym. (2006) tutkimuksen mukaan yritykset arvioivat palkan sivukulut suuremmiksi kuin ne tosiasiaassa ovat, mikä ei edistä rekrytointia. Kyselystä ja teemahaastattelusta saatujen vastausten mukaan työntekijästä aiheutuvat kulut ovat monelle hidaste tai este palkata työntekijä, vaikka tarvetta voisi olla. Työhallinnon myöntämällä palkkatuella halutaan alentaa palkkauskynnystä, ja sosiaalisen yrityksen -statuksen saaneelle yritykselle tuet ovat normaalia parempiehtoiset, jolloin palkkaamisen ei pitäisi nousta kynnyskysymykseksi. Yrityksen nykyinen työntekijätilanne korreloi uusien työntekijöiden palkkaamisen kanssa: jos yrittäjä on tottunut tekemään itse kaiken työn, (ensimmäisen) työntekijän palkkaaminen voi olla arveluttavaa.

Työtehtäviä voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: Mihin yritys tarvitsee lisää työvoimaa ja mihin tehtäviin erityisryhmäläisiä voitaisiin työllistää? Tutkimuksen perusteella siivousalan yritykset ja pitopalveluyritykset tarvitsevat lisää työvoimaa esimerkiksi kausittaisiin töihin kuten ikkunanpesuihin, suursiivouksiin, tarjoilutehtäviin ja keikkatöihin. Toimistotyöt ja asiakaspalvelu olivat työtehtäviä, joita isännöintiyritykset mainitsivat kysyttäessä lisätyövoiman tarvetta ja työtehtäviä. Siisteihin sisätöihin löytyy varmasti tulijoita, ja tulijoilla on monenlaisia koulutustaustoja. Kahvila-alalla toimivat yritykset puolestaan tarvitsisivat työntekijöitä lähinnä avustaviin tehtäviin eli sellaisiin, joihin pitkäkestoista koulutusta ei tarvita kuten tiskaukseen tai astioiden korjaamiseen.

Erityisryhmäläisiä voitaisiin työllistää edellisessä kappaleessa mainittuihin tehtäviin, mutta rekrytoinnin yhteydessä on syytä suhteuttaa työntekijän terveys, työkyky/-kunto ja osaamistaso työtehtäviin eli siihen, mitä tehdään ja millaisella työtahdilla. Työn vaatavuustaso ja samalla myös työnantajan vaatimustaso on pystyttävä joissain tapauksissa sovittamaan työntekijän tilanteeseen ja taitoihin sekä päinvastoin: työntekijän kouluttautuminen/kouluttaminen on tarpeellista, jotta tiettyä työtä voidaan tehdä suunnitellusti, vaadituntasoisesti. Työtovereilta ja esimieheltä olisi löydettävä ymmärrystä ja apua sopeutettuun työhön tai uuden työntekijän perehdyttämiseen. Kukaan ei voi osata kaikkea, ei ainakaan heti uuteen työhön tullessaan, oli kyseessä työtön, vajaakuntoinen, vastavalmistunut nuori tai maahanmuuttaja.

Palkkaukseen liittyvää neuvontaa pidetään tärkeänä, mutta neuvontapalveluja tunnetaan edelleen melko huonosti (Aaltonen ym. 2006). Kyselyssä pyydettiin vastaajia kertomaan, millaista apua he toivoisivat kaupungilta tai TE-toimistolta. Monikaan ei osannut nimetä avuntarvetta, tai jos apua on joskus tarvinnut, sitä on tarvittaessa saatu. Vastausten perusteella apua toivottiin tai sitä oli saatu enemmän TE-toimistolta kuin kaupungilta. Konkreettinen esimerkki avusta olivat infotilaisuuden järjestäminen ja liikenneyhteyksien parantaminen. Kyselyvastausten perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, millainen apu oikeasti hyödyttäisi yrittäjiä. Lähinnä tietopuolinen apu oli kaivattua, ja tietoa palkkatuesta ja muista työnantajia koskevista taloudellisista tuista saisi olla nykyistä enemmän saatavilla.

Yritykset eivät aina osaa pohtia rekrytoinnin ja mielikuvien vaikutusta toisiinsa. Yrityksen identiteetti määrää sen toiminta- ja ajatustavan ja heijastuu kaikkeen yritystoimintaan. Yrityksen identiteetin määrittävät arvot voivat ihannetapauksessa toimia henkilöstöä yhteenpitävänä tekijänä. Yrityksen sosiaalista pääomaa kasvatetaan arvojen ja niiden toteutumisen kautta. Arvot kertovat, millainen yritys on, mitä se haluaa olla ja mitä se uskoo tulevaisuudessa olevansa. (Pitkänen 2001, 89–95.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työllistettävien erityisryhmien työllistäminen koetaan. Kuten Ala-Kauhaluoma (2006) on todennut kehitysvammaisen työhön ottamiseen vaikuttavat kielteiset asenteet. Nuorista kuva on kaksijakoinen: osa epäilee ja osa suhtautuu myönteisesti. Maahanmuuttaja valitaan usein työntekijäksi silloin, kun työvoimapula on suuri. Pitkäaikaistyöttömien työntekohalukkuutta epäillään, vaikkakin he vaikuttavat neutraalisti yrityksen imagoon. Kyselyn vastauksista on nähtävissä, että nuorten työllistäminen on mahdollista.

Toisaalta Ala-Kauhaluoman (2006) väittämä, että kehitysvammaisten työllistämiseen suhtaudutaan kielteisesti, ei saanut tässä tutkimuksessa vahvistusta. Periaatteessa ei ole estettä työllistää vammaista tai kehitysvammaista, mutta työn vaativuus määrittelee sen, millainen ihminen voidaan työllistää. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että pitkäaikaistyöttömiä voitaisiin palkata,

joskin perehdyttäminen työhön ei saisi viedä liiaksi yrittäjän aikaa, ja etenkin, jos palkkaukseen saisi tukea. Pitkäaikaistyöttömän palkkaukseen suhtauduttiin siivousyrityksissä esimerkiksi isännöintiyrityksiä myönteisemmin.

Vajaakuntoisuus oli vastaajien mielestä ymmärrettävämpi syy työttömyyteen, kuin se, että on työttömänä muiden olosuhteiden pakosta, kuten, ettei työpaikkaa ole löytynyt tai ei jaksaa etsiä töitä. Kahvilayrittäjien vastauksista tosin kävi ilmi, että vajaakuntoinen voi olla ”avuton”, joka pitää sopeuttaa yhteiskuntakelpoiseksi. Tämä avuttomuus voinee juontaa juurensa myös kahvilatyön fyysisiin vaatimuksiin: työkyvyn täytyy olla hyvä, jotta työssä jaksaa olla.

Kuntoutujan työllistämiseksi ei nähty varsinaista estettä, mutta pohdittavaksi jää, miten vastaajat ovat itselleen ”kuntoutuja”-käsitteen määritelleet. Onko kuntoutuja mielenterveys- tai päihdekuntoutuja vai esimerkiksi onnettomuudessa saadusta vammasta kuntoutuja? Maahanmuuttajan palkkaamisesta oli eniten kokemuksia kahvilayritysten keskuudessa. Maahanmuuttajalla voi olla syntyperäistä suomalaista parempi työmotivaatio. Yrittäjä voi olla tyytyväinen maahanmuuttajaan, mutta asiakkaat voivat tuntea maahanmuuttaja-työntekijän vaikuttavan yritykseen maineeseen kielteisesti. Mielikuvat erityisryhmistä olivat kaiken kaikkiaan pääosin myönteiset.

Osa-aikatyö tai kausityö on pääasiällisin työmuoto, jota kyselyn perusteella useimmiten on tarjolla. Palkkauskustannukset ovat osa-aikatyössä työnantajalle pienemmät, mikä voi osaltaan selittää osa-aikatyön yleisyyttä. Nuoria osa-aikatyö ei kyselyyn vastanneiden yritysten mukaan kiinnosta. Ovatko kyselyyn vastanneet yritykset ajatelleet ”nuoreksi” valmistumattoman, vielä opiskelevan nuoren, joka opiskelujen ohella tekisi töitä, vai nuoren, joka on valmistunut ja etsii niin sanottuja oikeita, kokoaikaisia töitä? Voidaan myös kysyä, löytyykö työnantajalta tarvittavaa joustoa opiskelijan työaikoihin. Toisaalta yhteiskunta ei tällä hetkellä kannusta taloudellisesti ottamaan vastaan osa-aikatyötä: se vähentää muita elämiseen tarvittavia tukia, ja loppujen lopuksi osa-aikatyöhön meno vaikuttaa kotitalouteen haitallisesti.

Hanikka ym. (2007, 14) ovat kokeneet sosiaalisen yritystoiminnan yhteiskunta-vastuulliseksi, koska sen taustalla on nähtävissä sosiaalisen vastuun ideologia. Sillä on sosiaalinen tarkoitus, ja se haluaa hyödyttää ympäröivää yhteisöä. Sosiaalinen yritys on riippuvainen omasta rahoituksestaan, vaikka saakin julkisia tukia. Sosiaalisella yrityksellä on kaksoispäämäärä: menestyä liikeyrityksenä ja samalla toteuttaa sosiaalisia päämääriä. Laissa vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän työllistämisvelvoite on ainoa asia, joka erottaa sosiaalisen yrityksen -statuksen alla toimivan yrityksen perinteisistä yrityksistä (Nyman 2009, 7).

Sosiaalisessa yrityksessä työskentelevät työntekijät voivat olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyttömiä (vaadittu vähintään 30 prosentin osuus kokonaistyöntekijämäärästä). Jotkut tutkimukseen osallistuneista yrityksistä painottivat toiminnassaan ja palkkauksissaan tuottavuutta: onko tuottavaa ja kannattavaa palkata ”kaksi vähemmän tuottavaa” kuin yksi ”tehokas”? Kaakkois-Suomessa toimivien sosiaalisten yritysten työntekijät ovat hankkeen projektikoordinaattorin saaman palautteen mukaan osoittautuneet vajaakuntoisuudestaan huolimatta täysin tuottaviksi ja tehokkaiksi työntekijöiksi.

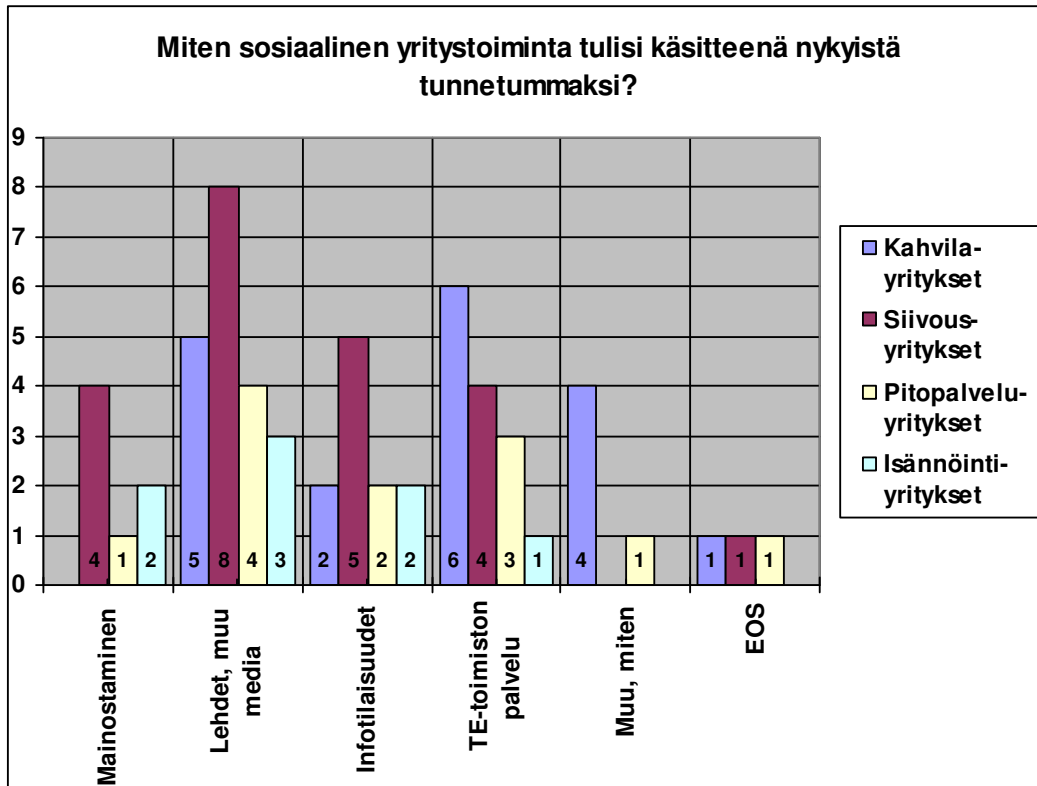
Huotarin, Pyykkösen ja Pättiniemen (2008, 12) mukaan Suomessa sosiaalinen yritys pohjautuu englanninkieliseen käsitteeseen ”social firm”, jolloin korostetaan toiminnan liiketoiminnallista luonnetta. Käsite ”social enterprise” korostaa yhteisöllistä, voittoa tavoittelematonta toimintaa. Edellistä näkökulmaa haluttiin tuoda esille tämän opinnäytetyön kohdalla, ja sitä tuodaan esille muun muassa sosiaalisesta yritystoiminnasta tiedotettaessa. Jälkimmäinen näkökulma tosin voi olla sopiva, kun houkutellaan yhdistyksiä yhtiöittämään toimintaansa ja rekisteröitymään sosiaalisiksi yrityksiksi.

Sosiaalinen yritys määriteltiin vain muutamassa kysely- ja haastatteluvastauksessa oikein, mikä osoittaa ennen tutkimusta esillä olleen ennakkokäsityksen oikeaksi eli sosiaalinen yritystoiminta on melko tuntematonta. Adjektiivi ”sosiaalinen” ohjaa yritysten päätelmät sosiaalisesta yrityksestä sosiaalialalle, kanssakäymiseen/sosiaalisuuteen tai hyväntekeväisyyteen. Tutkimustuloksissa esille nousivat myös aivan toista instituutiota edustavat Kela, sairaala ja AA. Myös terveydenhuoltoalan luultiin olevan sosiaalisen yritystoiminnan erityiskenttää.

Muutamissa vastauksissa paljastui, että osa yrityksistä kuitenkin tietää sosiaalisesta yritystoiminnasta jotain. Teemahaastattelun yhteydessä haastattelijan ja haastateltavan oli mahdollista keskustella sosiaalisesta työllistämisestä ja yritystoiminnasta tarkemmin, ja haastateltu on voinut kysyä, jos jotain on jäänyt epäselväksi.

Työttömiä on monenlaisia. Joukossa on niitä, joiden osaamista ja arvokasta kokemusta ei ole osattu hyödyntää sekä niitä, jotka eivät halua työllistyä. Tämä työllistymishaluttomuus on tunnustettava puhuttaessa sosiaalisesta yrittäjyydestä. (Erlund 2006, 163.) Osalla haastatelluista oli kokemuksia pitkäaikaistyöttömän ja maahanmuuttajan työllistämisestä: kokemusten voidaan olettaa vaikuttaneen yritysten vastauksiin, ja asenne näitä erityisryhmiä kohtaan lienee varmempi työllistämiskokemuksen perusteella. Alkoholiongelmaiset tai väärällä motiivilla työskentelevät eivät ainakaan ole lisänneet yritysten työllistämistä. Ihmeitäkin voi tapahtua: työn aloitettuaan alkoholiongelmainen voi saada elämänsä uutta sisältöä ja juominen jää vähemmälle.

Yrittäjät, kuten ihmiset yleensä, lukevat ja omaksuvat uusia asioita omalla tavallaan. Jos sosiaalinen yritys on omalta alalta, kiinnostus asiaan kasvaa. Tietoa sosiaalisesta yritystoiminnasta haluttaisiin vastausten perusteella saada mainonnan, lehtijuttujen ja infotilaisuuksien välityksellä. Yritysneuvonnan tai TE-toimiston palveluna -vaihtoehdon valitsivat tiedotustavaksi useimmiten siivousalan yritykset (etenkin kotipalveluyritykset), mikä tarkoittanee sitä, että kokemuksia yhteistyöstä on, sillä siivousalalla työntekijöiden vaihtuvuus on suuri ja ala tarvitsee aika ajoin uusia työntekijöitä. Teemahaastattelussa haastattelijajohdatteli haastateltavat vaihtoehtojen pariin avoimen kysymyksen kautta. Eri-tyispiirteinä kahvilayritysten vastauksissa oli, että ne nimesivät kohtaan ”muuten, miten?” esimerkkejä toisin kuin muut tutkimukseen osallistuneet yritykset. Haastattelutilanne lienee mahdollistanut ideoinnin paremmin kuin kysely.



Kaavio 4 Kahvila-, siivous-, pitopalvelu- ja isännöintiyritysten mielipiteet siitä, miten sosiaalinen yritystoiminta käsitteenä tulisi tunnetummaksi.

Mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa on? Kyselyn laatimisen aikaan Etelä-Karjalassa oli yksi sosiaalinen yritys, mutta 2009 vuoden lopussa niitä oli kaksi. Ne vastaajat, jotka tuntuivat tietävän, mikä sosiaalinen yritys Etelä-Karjalassa on, vastasivat Laptuote-säätiö. Laptuote-säätiö ei ole lain määritelmien mukainen, rekisteröitynyt sosiaalinen yritys, vaan yleishyödyllinen monipalvelu- ja työhönvalmennuskeskus, joka toki kuntouttaa ja työllistää saman erityisryhmän ihmisiä kuin esimerkiksi sosiaalinen yritys. Sosiaaliset yritykset maksavat myös kaikille vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille työntekijöilleen työehtosopimusten mukaista palkkaa, toisin kuin esimerkiksi luultu sosiaalinen yritys Laptuote-säätiö.

Tutkimuksen yhteydessä kysyttiin, haluaako yritys sosiaalisesta yritystoiminnasta lisätietoja. Kysymyksen tarkoituksena oli eräällä tavalla testata, herättikö kysely/haastattelu kiinnostusta sosiaaliseen yritystoimintaan, laittoiko se pohtimaan (erityisryhmien) työllistämistä tai yleisesti rekrytointia ja antoiko se tietoa

työllistämiseen saatavista tuista. Lisätieto-kysymyksellä saatiin myös selville sellaisia yrityksiä, joita Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -osahanke voi lähestyä ja joiden osalta voidaan tarkastella, olisiko sosiaalinen yritystoiminta yritykselle kannattavaa. Tutkimukseen vastanneista 54 prosenttia halusi lisätietoja. Eniten lisätietoja halusivat kahvila- ja pitopalveluyritykset (näiden yritysten vastausmäärään suhteutettuna).

7.5 Tutkimuksenteon ja tutkimustulosten reliabelius ja validius

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa Hirsjärven ym. (2009, 231) mukaan mittaus-tulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tai menetelmän kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Kun tutkimus tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus, sen voidaan sanoa olevan validi. Tässä tutkimuksessa validius ja reliabelius käsitettiin alun perin perusmuodossaan, pätevyyden ja toistet-tavuuden esilletuojina. Tutkimuksenteon aikana kuitenkin tuli esille ulkoisen ja sisäisen validiuden merkkejä, joita ei voida olla mainitsematta tässä yhteydes-sä.

Tehdyn tutkimuksen reliabeliutta voidaan perustella muun muassa sillä, että tutkimustulokset saavat tukea nykytilanteesta ja olettamuksista. Sosiaalisia yri-tyksiä on suhteellisen vähän, ja tietoisuus niistä on sen perusteella riittämätön. Tutkimusmenetelmistä teemahaastattelu mahdollisti sen, että haastattelija sai vastauksia kaikkiin haluamiinsa teemoihin ja keskustelunomaisin keinoin tieto sosiaalisesta yritystoiminnasta meni paremmin perille. Mikäli yrittäjällä oli kiire, haastattelua voitiin nopeuttaa tai lyhentää. Haastattelija pystyi valitsemaan kes-kustelujen perusteella olennaiset teemat/kysymykset, joiden avulla saataisiin vastauksia tutkimuskysymyksiin lyhyestikin. Tutkimuksen toistettavuus ei kui-tenkaan ole teemahaastattelussa täysin mahdollista, sillä jokainen teemahaas-tattelu on ainutlaatuinen tilanne, johon tutkija, tutkittava ja teemat vaikuttavat.

Sähköpostitse/postitse toimitetuista kyselyvastauksista ei pysty suoraan teke-mään johtopäätöksiä siitä, mitä yritys/yrittäjä sisimmässään asioista ajattelee. Vastaamatta jättäminen on helpompaa, kun ei tarvitse olla tutkimusentekijän

kanssa kasvotusten, kuten haastattelutilanteessa ollaan. Sähköpostikyselyissä voi esiintyä tietoteknisiä ongelmia, kuten tässä tutkimuksessa kahdelle vastaajalle tapahtui. Tällaiset ongelmat voivat joskus heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

Ulkoisen validiuteen liittyy muun muassa aineiston ja tulkinnan välinen pätevyys, johon on tutkimuksessa pyritty suorilla lainauksilla. Näin lukijalle piirtyy kuva tutkimuskohteesta sellaisena kuin se on. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tässä tutkimuksessa määriteltyjä käsitteitä ja niiden oikeaa käyttöä. Tutkimuksen validiutta lisää se, että haastateltavat olivat haastattelijalle entuudestaan tuntemattomia eikä haastattelija edustanut yritystä tai sen yhteistyöorganisaatiota. Teemahaastateltavilla oli tiedossa vain aihe eikä kysymyksiä, jolloin annettujen vastausten pitäisi olla luotettavampia eikä vain sosiaalisesti suotavia. Haastattelija johdatteli haastateltavan aiheeseen avoimen kysymyksen avulla, ja jos haastateltava jäi miettimään asiaa tai ei osannut kysymykseen vastata, haastattelija tarkensi kysymystä antamalla esimerkin tai vaihtoehdon.

8 PÄÄTELMÄT

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, mitä valitut paikalliset yrittäjät tietävät sosiaalisesta yritystoiminnasta, miten he siihen suhtautuvat ja millaisiin tehtäviin he voisivat sosiaalisen yrityksen 30 %:n kiintiöön vaadittavia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä palkata. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin valittuihin yrityksiin, ja 3. sektori (yhdistykset, säätiöt, osuuskunnat ja työpajat) jäi tästä tutkimuksesta pois. Tarkoituksena oli saada esiin yrityksissä oleva työllistämispotentiaali, joka niissä on suurempi kuin kolmannen sektorin toimijoilla. Rajauksen syynä oli myös se, että kolmannen sektorin toimijoiden työllistämistoiminta on nykyisellään paremmin tunnettua kuin yritysten. Selvittelyillä tähdättiin myös siihen, että yritykset saisivat tutkimuksen avulla mahdollisuuden pohtia sosiaalisen yritystoiminnan merkitystä.

Tutkimuksen teoriaosiossa esiteltiin yleisesti yritystoimintaa, kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, mainetta/imagoa ja yhteiskuntavastuuta käsitteleviä teoksia sekä esitettiin yrittäjien/työnantajien käsityksiin perustuvaa tutkimustietoa. Opinnäytetyön teoriaosuuteen löytyi tarpeellista (tutkimus)tietoa, vaikka tutkimuksen aihepiiriin liittyvän tiedon ja tutkimusten määrä ei ole kovinkaan laaja.

Tutkimukseen teemahaastateltiin lappeenrantalaisia kahvilayrityksiä ja kyselyyn otettiin siivous-, pitopalvelu- ja isännöintialan yrityksiä. Vastausprosentti oli teemahaastattelussa 70 ja kyselyissä siivousyrityksillä 46, pitopalveluyrityksillä 50 ja isännöintiyrityksillä 80. Siivousalan yrittäjien kiireet vaikuttivat kyselyn vastausprosenttiin: moni lupasi vastata kyselyyn, mikäli ehtii. Vastausmäärästä voitaneen päätellä, että näiden yrittäjien kiireet ovat vieneet ajan vastaamiselta. Osa kyselyyn vastanneista jätti kohtia vastaamatta/tyhjiksi. Voidaankin pohtia, onko vastaamatta jättäminen tietoinen valinta vai tapahtunut epähuomiossa? Tutkimuksen perusteella voitaneen todeta, että yritykset tuntuvat vastaavan mieluummin rasti ruutuun tyyppisiin -kysymyksiin kuin avoimiin kysymyksiin.

Sosiaalinen yritys toimii liike-elämän sääntöjen mukaan ja tavoittelee taloudellista voittoa voidakseen toimia yritysmaailmassa. Samalla se kuitenkin haluaa osoittaa arvomaailmansa ja tuoda esille monimuotoisen työyhteisön -ideologiaa. Taloudellista näkökohtaa painottamalla yritysten kiinnostuksen voidaan olettaa lisääntyvän. Usein yrittäjä, jolla on lähipiirissään erityisryhmän edustaja, pystyy ymmärtämään sosiaalisen yritystoiminnan ja työllistämisen lähtökohtia paremmin kuin muut.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan päätellä seuraavaa: Työllistäminen ei ole poissuljettua, mutta riippuu yrityksen työntekijätarpeesta, taloudellisesta tilanteesta ja sopivan työntekijän löytymisestä. Osa-aikatöitä olisi eniten tarjolla, mutta niihin ei aina tunnu löytyvän tekijää. Yhteistyötä TE-toimiston kanssa tehdään tarvittaessa, joskin infotilaisuuksia ja yrityksille toimitettavia ajantasaisia esitteitä tarvittaisiin. Yrittäjillä ei ole aina aikaa perehtyä rekrytointiin, vaikka halua olisi. Tutkimuksessa esitetyn työllistettävien erityisryhmän edustajan palkkaaminen ei ole mahdotonta. Vajaakuntoisen ja kuntoutujan palkkaaminen riippuu henkilön työkunnosta ja pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen työmotivaatios-

ta. Nuori tunnuttaisiin palkattavan ennakkoluulottomammin, vaikka osa yrityksiä kyseenalaistaakin nuorten motivaation. Maahanmuuttajiakaan ei vieroksuta työntekijöinä liiemmalli. Kahvilayritysten vastauksista ilmeni muita yrityksiä enemmän työn fyysisuus ja sen tuomat vaatimukset työntekijälle. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten tarjoamat tehtävät ovat avustavia tehtäviä, jotka tukevat perustehtävää. Työntekijöitä avustaviin tehtäviin voisi löytyä erityisryhmäläisistä.

Sosiaalinen yritys -käsitteenä on melko tuntematon ja käsitykset siitä virheellisiä. Teemahaastatteluissa keskusteltiin sosiaalisesta työllistämisestä ja yrittäjyydestä, jolloin käsitys sosiaalisesta yritystoiminnasta lisääntyi. Etelä-Karjalassa oleva sosiaalinen yritys oli asiasta tietävien vastaajien mielestä Laptuote-säätiö, joka ei todellisuudessa ole lain määritelmien mukainen, rekisteröity, sosiaalinen yritys. Muutama yritys osasi nimetä Kotipalvelu Anskun Avun sosiaaliseksi yritykseksi. Etelä-Karjalassa toimii tutkimusraportin viimeistelyhetkellä, keväällä 2010, kaksi sosiaalista yritystä: Kotipalvelu Anskun Apu ja Imatran Rengaspalvelu (vuonna 2009 sosiaalisena yrityksenä toimi myös Silkki, Seula ja Ehtoon Turva). Sosiaalinen yritystoiminta -aiheesta ja siihen liittyvästä palkkatuesta toimitettiin hankkeen kautta lisätietoja niitä haluaville yrityksille.

Tulevaisuudessa voitaisiin selvittää, miten käsitykset sosiaalisesta yritystoiminnasta ovat muuttuneet Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hankkeen päätyttyä. Onko tietoisuus sosiaalisesta yritystoiminnasta ja työllistämisestä lisääntynyt? Miten työllistämismenetti on sujunut, ja millaisia kokemuksia siitä on saatu? Voitaisiin esimerkiksi seurata yhden vajaakuntoisen työntekijän ”uraa” ja tehdä siitä tapaustutkimus. Myös työllistämiskiinnostusta ja yritystoimintaa olisi mielenkiintoista tutkia lisää.

Opinnäytetyöprosessissa tutkimuksen kohderyhmä ja käytettävät tutkimusmenetelmät tukivat toinen toisiaan: teemahaastattelujen sopiminen oli suhteellisen sujuvaa, sillä kahvilayritykset suostuivat mielellään mukaan haastatteluun, ja kysely vaikutti olevan sopiva tutkimusmenetelmä kiireisille yrityksille. Etenkin siivousyrityksille kysely oli sopiva tutkimusmenetelmä, koska ne saattoivat vastata kyselyyn sopivana ajankohtana. Sopiva ajankohta tosin venyi muutamilla

yrittäjillä, jolloin niitä piti uudelleen muistuttaa kyselyyn vastaamisesta. Kysely toimitettiin yrityksille ensimmäisen kerran marras-joulukuussa. Kyselyn ajoituksella saattoi olla vaikutuksensa tutkimuksen vastausprosenttiin, sillä esimerkiksi siivousalan yrittäjien voidaan olettaa olevan kiireisiä juuri ennen joulua.

Tutkimus onnistui melko hyvin, ja tutkimuksen vastausprosentit olivat kohtuulliset. Tutkimukseen osallistuvien yritysten määrän olisi toivonut olevan hieman suurempi, varsinkin siivousyritysten määrän. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli haastava ja mielenkiintoinen, sillä uusia asioita oli monia. Sosiaalinen yritystoiminta oli tutkimuksen tekijälle entuudestaan tuntematon asia. Tutkimuksen aikana tutkija oppi tuntemaan sosiaalisen yritystoiminnan aihealueen hyvin ja sai tutustua kaupungin yrityksiin ja yrittäjiin. Huomionarvoista on, että teemahaastattelujen aikana tutkimuksen tekijän käsitykset kahvilayrittäjyydestä ja yrittäjyydestä yleisestikin selkiytyivät. Keskusteleminen yrittäjien kanssa antoi realistisemmän kuvan yrittäjyydestä kuin pelkkä kirjallisuudesta saatava tutkimustieto. Yrittäjäksi ryhtyminen vaatii aikaa, yrittäjähenkisyyttä ja valmiutta vastuuseen ja omatoimisuuteen.

KUVAT

Kuva 1 Sosiaalisen yrityksen tunnus, s. 5

KAAVIOT

Kaavio 1 Työllistämistukitiedouden määrän vaikutus työllistämiseen, s. 42

Kaavio 2 Palkkaushalun ja -mahdollisuuksien kohtaaminen siivousyrityksillä, s. 51

Kaavio 3 Työllistämistuista saatavan tiedon määrä pitopalveluyritysten mukaan, s. 58

Kaavio 4 Kahvila-, siivous-, pitopalvelu- ja isännöintiyritysten mielipiteet siitä, miten sosiaalinen yritystoiminta käsitteenä tulisi tunnetummaksi, s. 71

TAULUKOT

Taulukko 1 Teemahaastatteluun vastanneiden määrä vastaustavan mukaan, s. 36

Taulukko 2 Kenet kahvilayritys palkkaisi?, s. 43

Taulukko 3 Kyselyyn vastanneiden yritysten määrä vastaustavan mukaan, s. 45

Taulukko 4 Kenet siivousalan yritys palkkaisi?, s. 53

Taulukko 5 Kenet pitopalveluyritys palkkaisi?, s. 59

Taulukko 6 Kenet isännöintialan yritys palkkaisi?, s. 63

LÄHTEET

- Aaltonen, S., Heinonen, J., Kovalainen, A. & Huomala, K. 2009. Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aikeet pk-yrityksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja Yrittäjyys, 49/2009. Verkkajulkaisu. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.tem.fi/files/24779/TEM_49_2009_ty_ja_yritt_jyys.pdf)
http://www.tem.fi/files/24779/TEM_49_2009_ty_ja_yritt_jyys.pdf
(Luettu 12.11.2009)
- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus Nro 312. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Erlund, M. 2006. Sosiaalinen yrittäminen yhteisötaloudessa – yrittäjän näkökulma. Teoksessa Grönberg, V. (toim.) 2006: Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjyys. 2. uudistettu painos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 161–165.
- Finlex 2009. Laki sosiaalisista yrityksistä 30.12.2003/1351. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351> (Luettu 11.11.2009)
- Hanikka, K. & Korpela, P. & Mähönen, A. & Nyman, C. 2007. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Huotari, T. 2008. Työllistämisen uudet politiikat: sosiaalinen yritys. Teoksessa Huotari, T., Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki: Hakapaino Oy, 16–33.
- Huotari, T., Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Karhu, K. & Pajari, S. & Salmi, R. 2007. Sosiaalisen yrityksen liiketoiminta ja ansaintalogiikka – teoriaa ja käytännön sovelluksia sähkö- ja elektroniikka-alalta. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kervinen, E. 2009. Yhteiskunnalliset yritykset saamassa jalansijaa Suomessa. 27.5.2009. Helsingin Sanomien verkkolehti.

<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Yhteiskunnalliset+yriytykset+saamassa+jalansijaa+Suomessa/1135246263544> (Luettu 9.10.2009)

Kuntatiedon keskus, kunnat.net-internetsivut 2010.
http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;192;224;410 (Luettu 16.3.2010)

Lehtinen, P. 2005. Pehmeän ja kovan yrittämisen rajamaastossa. Työministeriön tutkimukset ja selvitykset 3/05. Elektroninen versio: Innocorp Oy.

Nyman, J. 2009. Sosiaalinen yritys hoiva-alalla. Tutkimuskatsauksia 2009/2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Peltola, P. 2005. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2005. 93–102. Verkkojulkaisu. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.com):
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2005/03/tak_2005_3_9.pdf (Luettu 16.10.2009)

Pitkänen, K. P. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. 1. painoksen korjattu lisäpainos. Helsinki: Edita Oyj.

Pättiniemi, P. 2006a. Mitä on yhteisötalous? Teoksessa Grönberg, V. (toim.) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 21–28.

Pättiniemi, P. 2006b. Pohjoinen Equal – osaamisen kehittäminen oma-apuun perustuvissa sosiaalisissa hankkeissa. Teoksessa Grönberg, V. (toim.) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 109–117.

Pöyhönen, E. 2006. Sosiaalinen yrittäminen Equal-ohjelmassa. Teoksessa Grönberg, V. (toim.) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 81–85.

Rissanen, T. 2006. Uutta virtaa yritykseen. Kustannusyhtiö Vaasa: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Rohweder, L. 2004. Yritysvastuu – kestävää kehitystä organisaatiotasolla. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Saikkonen, P. 2006. Laki sosiaalisista yrityksistä. Teoksessa Grönberg, V. (toim.) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy, 131–136.

Soikkeli, J. 2005. Kysely yritysten valmiudesta palkata pitkäaikaistyötön. Helsinki: Suomen Yrittäjät. Verkkojulkaisu. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.com):
<http://www.yrittajat.fi/File/14621262-2531-41ca-8deb-4033e0795979/Pitkaaikaistyotonkysely.pdf> (Luettu 16.10.2009)

Sosiaalinen yritys = <http://www.sosiaalinenyritys.fi> (Luettu 16.10.2009)

TEM = Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut 2009. <http://www.tem.fi> (Luettu 16.10.2009)

TE-toimisto = Työ- ja elinkeinotoimistojen internetsivut 2009. <http://www.mol.fi> (Luettu 16.10.2009)