

Tuija Vainionpää

**Työskenteleminen sosiaalisessa yrityksessä**

Työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä Woodfox  
Oy:ssä

Opinnäytetyö

Syksy 2010

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



## SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö  
Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma  
Suuntautumisvaihtoehto: sosionomi (AMK)

Tekijä: Tuija Vainionpää

Työn nimi: Työskenteleminen sosiaalisessa yrityksessä. Työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä Woodfox Oy:ssä

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2010

Sivumäärä: 83

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen omistaman sosiaalisen yrityksen Woodfox Oy:n työntekijöiden kokemuksia työskentelystä sosiaalisessa yrityksessä sekä tyytyväisyyttä Woodfox Oy:n toimintaan. Työntekijöiden tyytyväisyyttä selvitetään etenkin asiakaslähtöisen työskentelyn arvioimiseksi. Tutkimuksen tarkoituksena on myös tuoda sosiaalista työllistämistä tietoisuuteen. Sosiaalinen yritys työllistää vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä sekä vaikeasti työllistettävissä asemassa olevia henkilöitä. Sosiaaliset yritykset ovat Suomessa varsin nuori työllistämisen ala, joten vastaavia tutkimuksia ei juuri ole tehty. Tulevana sosionomina (AMK) halusin kartoittaa asiakkaiden kokemuksia, jotta voisin ajatella itseni heidän asemaan ja ymmärtää heidän tarpeitaan.

Opinnäytetyössä on keskeisessä asemassa työ- ja toimintakyky, joita käsitellen teoriaosuudessa, haastatteluiden analysoinnissa sekä johtopäätöksissä. Asiakkaat ohjautuvat Woodfox Oy:lle usein yhdistyksen muiden palveluiden kautta, joten avaan teoriaosuudessa myös kuntoutuksen käsitettä sekä työn tekemisen vaikutuksia kuntoutumiseen. Yksilötasolla selvitän työn merkitystä osallisuuteen. Yhteiskunnallisesti puolestaan kartoitan yhteiskuntavastuuta vajaakuntoisten työllistämässä.

Tutkimus toteutettiin laadullisin tutkimusmenetelmin käyttäen teemahaastattelua. Haastateltuja tutkimuksessa oli 15. Haastateltavat olivat ikäjakaumaltaan 22–56-vuotiaita. Työntekijöiden kokemukset työskentelystä Woodfox Oy:llä olivat pääasiassa myönteisiä. Yrityksen toiminnan koettiin edesauttavan työntekijän etua ja tavoitteiden saavuttamista. Työskentely Woodfox Oy:llä auttoi kaikkia haastateltuja takaisin työelämään tai pääsemään osalliseksi työelämästä. Etenkin työnhaussa Woodfox Oy:ltä saatu tuki koettiin tärkeäksi. Työn merkitys sosiaaliseen elämään koettiin myös merkittäväksi.

Avainsanat: Sosiaalinen yritys, vajaakuntoiset, pitkäaikaistyöttömät, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Social services and health care  
Degree programme: Degree programme of Social work  
Specialisation: Bachelor of Social work

Author: Tuija Vainionpää

Title of thesis: Working at a social enterprise: employees' experiences of working at Woodfox Ltd.

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2010

Number of pages: 83

---

The Social Psychiatric Association in South Ostrobothnia owns the social enterprise Woodfox Ltd. Aims of this study are to clarify the employees' experiences about working at the social enterprise and also generate a customer oriented approach to deal with the employees. This study could also help to find out more about the social enterprises. Woodfox Ltd. employs disabled persons, the long-term unemployed and people who have difficulties to find work. My own intention was to learn more about the situation so that I can better place myself in to the customers' position and recognise their needs.

The thesis especially deals with ability to work, which are described in the theory section, theme interviews and also in the results of the investigations. The customers become to employees often from the Associations other services. Therefore the theory section deals with rehabilitation and employments effects to the rehabilitation. Also, the jobs' effects on the participation are explained in thesis.

Research was qualitative and data were collected by theme interviews. There were fifteen employees from Woodfox Ltd. The interviewees were 22-56-years old. The employee's experiences about working at Woodfox Ltd. were mainly positive. Working at the social enterprise helped the customers to become attached to working life. The most support from Woodfox Ltd. was needed on the job interview because of the shyness or fear of social situations. Having work from the social enterprise had also good influences to person's social life, which the employees saw as really important.

Keywords: Social enterprise, disability, long-term unemployed, ability to work

# SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract.....	3
1 JOHDANTO .....	6
2 SOSIAALINEN YRITYS .....	9
2.1 Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry.....	14
2.2 Woodfox Oy .....	14
2.2.1 Työntekijöiden edelleensijoittaminen työhön.....	16
2.2.2 Vakaus-sosiaalisen yrityksen muutosprojekti.....	17
2.3 Sosiaalisten yritysten tulevaisuus.....	18
3 TYÖ- JA TOIMINTAKYKY .....	20
3.1 Työkyky.....	20
3.2 Toimintakyky .....	23
3.3 Työmotivaatio.....	24
4 KUNTOUTUMINEN .....	26
4.1 Vajaakuntoisen henkilön työmarkkina-asema .....	27
4.2 Työllistämisen tukitoimenpiteet .....	28
4.2.1 Palkkatuki.....	29
4.2.2 Työkokeilu.....	31
4.2.3 Työelämävalmennus ja työharjoittelu .....	31
4.3 Sosiaaliturva ja työllistyminen .....	32
5 TYÖN VAIKUTUS KUNTOUTUMISEEN .....	33
5.1 Työllistämisen merkitys yhteiskunnallisesti .....	34
5.2 Työstä osallisuutta .....	35
5.3 Vajaakuntoinen työyhteisössä.....	35
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	37
6.1 Tutkimustehtävät.....	37
6.2 Aineiston kerääminen.....	38
6.3 Tutkimusmenetelmän valinta .....	39
6.4 Aineiston analysointi .....	44
6.5 Tutkimuksen luotettavuus .....	45
6.6 Tutkimusetiikka .....	47

7	TUTKIMUSTULOKSET.....	50
7.1	Taustatiedot .....	50
7.2	Tyytyväisyys Woodfox Oy:n toimintaan.....	56
7.3	Työntekijöiden kokemukset.....	58
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	65
9	POHDINTA .....	72
10	LÄHTEET .....	75

LIITE 1: Tutkimuslupa

LIITE 2: Haastattelupohja

# 1 JOHDANTO

Arvostamme suomalaisessa yhteiskunnassa työn tekemistä kansalaisvelvollisuutena. Työn tekemisen rooli ihmisen elämässä on usein ihmisen itsensä näköistä. Toisille työ voi olla elämän kiintopiste, toisille tulonlähde. Selvitin tutkimuksessani työn merkitystä henkilöille, jotka ovat työllistyneet hieman erilaista polkua. Sosiaalinen yritys tarjoaa työllistymisen mahdollisuuden henkilöille, joille työllistyminen avoimille markkinoille on haastavaa. Sosiaaliset yritykset työllistävät vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistettäviä henkilöitä. Suomessa sosiaaliset yritykset ovat etenkin 2000-luvulla nostaneet päätään vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäjinä.

Opinnäytetyötä suunnitellessa minulle oli selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni jollekin työelämätahtolle. Olen tehnyt harjoitteluita Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatriselle yhdistykselle sosionomi (AMK) opintojeni aikana, joten luontevana jatkumona pidin myös opinnäytetyön tekemisen yhdistykselle. Tehdessäni opintojeni alkuvaiheessa harjoittelua yhdistyksen työhönvalmennusyksikkö Tähtiportissa, pääsin tutustumaan myös yhdistyksen omistamaan sosiaaliseen yritykseen Woodfox Oy:n. Mielenkiintoni sosiaalisia yrityksiä kohtaan heräsi uudelleen pohtiessani opinnäytetyön aihetta ja kävinkin kysymässä Woodfox Oy:n projektipäälliköltä mahdollisia tutkimuksen aiheita. Yrityksen projektipäällikkönä toimii Marko Matalamäki, jota olen haastatellut runsaasti opinnäytetyöhöni.

Sosionomi (AMK) opintojen aikana olen kokenut tasa-arvoisuuden ja suvaitsevaisuuden edistämisen minulle tärkeiksi arvoiksi, joita haluan myös opinnäytetyölläni viestittävän. Eettinen sosiaalialan osaaminen pyrkii myös huono-osaisuuden ehkäisemiseen yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön näkökulmasta (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009,18). Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen sosiaalisen yrityksen avulla edistää tasa-arvoisuutta työmarkkinoilla, sillä henkisen tai fyysisen vajaakuntoisuuden ei tulisi olla esteenä työllistymiselle. Itse koen val-

mistuttuani toimimisen työllistymistä edistävissä palveluissa erinomaisena työllistymisvaihtoehtona.

Opinnäytetyöni tavoitteeksi kulminoitui Woodfox Oy:n työntekijöiden kokemuksien kartoittaminen työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä. Lisäksi selvitin Woodfox Oy:n työntekijöiden tyytyväisyyttä yrityksen toimintaan. Työntekijöiden kokemuksien keräämisellä pyrin kehittämään työntekijöiden asemaa vaikuttamalla esimerkiksi työssäviihtyvyyteen. Tutkimuksen tavoitteena oli myös tuoda tietoisuuteen sosiaalista työllistämistä, jotta muutkin sosiaalisen yrityksen avulla työllistettävät saisivat työntekijöiden kokemuksista kannustusta omaan työllistymiseensä. Woodfox Oy:n toiminta poikkeaa perinteisistä sosiaalisista yrityksistä siinä, että suurin osa sen työntekijöistä työskentelee palkkatuen avulla joissakin muissa yrityksissä. Muutama työllistyneistä työskenteli yhdistyksellä esimerkiksi kiinteistönhoidossa ja hoitotyössä asumispalveluyksiköissä.

Minua kiinnosti tulevana sosionomina (AMK) työntekijän näkökulma tutkimuksessa. Tutkimuksessani ei selvitetty työllistävien yritysten näkökulmaa vajaakuntoisten työllistämisenä. Sosionomina painotin myös työn tekemistä kuntoutumisen välineenä. Sosiaalinen yritys sekä työntekijöitä edelleensijoittavat yritykset osallistuvat yhteiskuntavastuuseen, jossa yhteiskunnan tulisi huolehtia jäsenistään. Työn avulla ihminen voi kokea itsensä yhdenvertaiseksi yhteiskunnan jäseneksi. Näen myös sosiaaliset yritykset eräänä mahdollisena tulevaisuuden työllistäjänä, sillä suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien joukossa on varmasti paljon potentiaalista työvoimaa. Sosiaaliset yritykset ovat myös oivallinen keino lisätä työllisyyttä erityisesti työvoimapulasta kärsivillä aloilla.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytin laadullista tutkimusta, sillä siinä ihmisten kokemukset koetusta asiasta nousevat parhaiten esille. Haastattelin Woodfox Oy:n työntekijät teemahaastattelulla, jotta haastateltava voi omin sanoin kertoa itseään koskevista asioista. Haastattelu on hyvin joustava menetelmä tutkimukseen, sillä se antaa tilaa sekä haastattelijalle että haastateltavalle syventää tietoa keskusteltavasta asiasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204–205) Teemahaastattelun yhtenä runkona käytin Juhani Ilmarisen Työkyvyn talomallia [viitattu 23.8.2010], jossa ihmisen työkyky on jaoteltuna eri osa-alueisiin. Käytin

tutkimuksessani haastatelluista henkilöistä nimitystä työntekijät, enkä esimerkiksi asiakas, sillä haastateltavat olivat työsuhteessa Woodfox Oy:ssa.

Keskeisimmät tutkimuskysymykseni olivat jaoteltuna haastateltujen henkilöiden taustatietoihin, tyytyväisyyteen Woodfox Oy:n toiminnasta sekä kokemuksiin työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä. Taustatietoihin keräsin työntekijöiden syitä ja odotuksia työskentelystä sosiaalisessa yrityksessä. Työntekijöiden tyytyväisyyttä Woodfox Oy:n toimintaan puolestaan kartoitin asiakaslähtöisen työskentelyn sekä saadun avun ja tuen kautta. Kokemuksia työskentelystä sosiaalisessa yrityksessä selvitin työ- ja toimintakyvyn käsitteiden avulla. Tutkimustulokset analysoin teorialähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä käyttäen, teoreettisen viitekehysten sekä tutkimuskysymyksieni pohjalta. Johtopäätöksissä pohdin mahdollisia kehittämiskohteita sekä asiakkaiden kokemustiedon hyödyntämistä yrityksen toiminnassa.



## 2 SOSIAALINEN YRITYS

Laki sosiaalisista yrityksistä määrittelee sosiaalisen yrityksen yritykseksi, joka tarjoaa työntekomahdollisuuksia erityisesti pitkäaikaistyöttömille sekä vajaakuntoisille (L 30.12.2003/1351). Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan. Vajaakuntoisella henkilöllä puolestaan tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Lisäksi sosiaalisessa yrityksessä voi työskennellä vaikeasti työllistettäviä henkilöitä. Vaikeasti työllistettävällä henkilöllä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt enimmäisajan johdosta. ( L 30.12.2002/1295.) Lain tarkoituksena on siis tarjota työmahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille sekä myös vammaisille henkilöille (Sosiaalinen yritys, [ viitattu 21.7.2010a]).

Kansaneläkelaiissa työkyvyttömäksi puolestaan määritellään henkilö, joka on kykenemätön sairauden, vamman tai vian vuoksi tekemään tavallista työtään, joka on hänen iän, ammattitaidon tai muiden seikkojen huomioiden pidettävä hänelle sopivana ja kohtuullisen toimeentulon turvana. Lisäksi työkyvyttömänä pidetään aina pysyvästi sokeata tai liikuntakyvyttöä, samoin henkilöä, joka tarvitsee toisen henkilön tukea pysyvän vikansa tai vammansa vuoksi. ( L 11.5.2007/568.) Stenholm ja Lehto (2000, 16) muistuttavat, että vajaakuntoiset ovat hyvin laaja ja heterogeeninen ryhmä, jota ei voi käsitellä yhtenä kokonaisuutena.

Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia tulee olla vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai molempia. Yritysten yrittäjää tai määräävässä asemassa olevaa työntekijää ei lasketa kiintiöön. ( Sosiaalinen yritys [ viitattu 2.9.2010a].) Woodfox Oy:ssä vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työntekijöiden prosentuaalinen osuus on hyvin korkea, sillä kaikki työntekijät lukuun ottamatta määräävässä asemassa olevia henkilöitä kuuluvat kohderyhmään (Matalamäki 2010b). Sosiaaliset yritykset katsotaan sosiaalisiksi työllistäjiksi yhdessä erityistyöllistämisen yksiköiden ja työllistymistä tukevien projektien kanssa. Sosiaalinen työllistäminen kuvaa siis heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työmarkkina-asemaa ja toimintakykyä kohentavaa tai ylläpitävää toimintaa. ( Vates-säätiö, Ei päiväystä [ Viitattu 30.9.2010].)

Sosiaalisen yrityksen juuret ulottuvat Eurooppaan, jossa sille on rakentunut vankka pohja vajaakuntoisten työllistäjänä. Sosiaalisen yrityksen käsite tosin aiheuttaa hämmennystä, sillä eri maissa sosiaalisilla yrityksillä on erilainen historia ja tausta. Erot maiden välillä voivat johtua myös kunkin maan lainsäädännöstä ja asetuksista. (Schwarz & Higgins 1999, 3 Stenholm & Lehto 2000, 37 mukaan.) Euroopassa sosiaalisten yritysten katsotaan alkaneen voimakkaimmin yleishyödyllisen organisaation CEFEC:n ( The Confederation of European Social Firms, Employment initiatives and social Cooperatives) aloitettua toimintansa ( Social Firms Europe CEFEC, [ Viitattu 18.9.2010b].) Sosiaalisen yrityksen perusajatusta levittäessä Euroopassa, siitä on käytetty CEFEC:in määritelmää sosiaalisesta yrityksestä. CEFEC on eurooppalainen tietoverkosto sosiaalisista yrityksistä, yhteistyöyrityksistä sekä organisaatioista, joiden päämääränä on luoda työpaikkoja vammaisille sekä vähäosaisille ihmisille. CEFEC:in määritelmän mukaan sosiaalinen yritys on liiketoimintaa, joka on luotu vajaakuntoisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi. Se on myös liiketoimintaa, joka tuottamalla tavaroita ja palveluita markkinoiden kysyntää vastaavaksi, pyrkii toteuttamaan sosiaalisia tavoitteitaan. Sosiaalisessa yrityksessä toimivista huomattava osa ovat vajaakuntoisia tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia. CEFEC:in määritelmän mukaan huomattavalla osalla tarkoitetaan, että vajaakuntoisia työntekijöitä tulee olla vähintään 30 prosenttia työntekijämäärästä. Jokaiselle työntekijälle, riippumatta työntekijän yksilöllisestä tuottavuudesta, maksetaan alan yleistä tasoa noudattavaa palkkaa. Vajaakuntoisilla ja normaalikuntoisilla tulisi olla myös samat

työmahdollisuudet sekä oikeudet ja velvollisuudet. ( Social Firms Europe CEFEC, [viitattu 8.3.2010].)

Määrittelytasolla Euroopassa halutaan tehdä ero sosiaalisen yrityksen (social firm) ja palveluja tuottavan yrityksen (social enterprise) välille. Social enterprise tarkoittaa toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää epäedullisessa asemassa olevien henkilöiden taloudellista ja sosiaalista integraatiota. Sen toimintamuotoihin voi sisältyä työhönvalmennusta, kuntoutusta, koulutusta sekä kaupallisia toimintoja. Social enterprise – toimintamallissa toiminta muokataan asiakkaiden osaamisesta ja tarpeista lähtöiseksi tukemaan asiakkaan kuntoutumista. Social enterprise-mallissa kuntoutujat ovat työntekijöiden sijaan asiakkaita ja social firm-mallissa he ovat työntekijöitä. Social firm-mallissa toiminta on siis enemmän markkinaorientoitunutta. (European Social Fund HORIZON 1998, 5 Stenholm & Lehto 2000, 38 mukaan.) Sosiaalisten yritysten mallien suora soveltaminen Suomeen Euroopasta on vaikea toteuttaa, sillä menetelmien kehittyminen on yleensä sidoksissa aikaan, paikkaan ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Jo erilainen lainsäädäntö eri maiden välillä aiheuttaa sen, että jonkin sosiaalisen yrityksen mallin siirtäminen maasta toiseen voi sellaisenaan olla mahdotonta. ( Stenholm & Lehto 2000, 53.)

Suomessa sosiaalisen yrityksen juridinen muoto voi olla avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö tai osuuskunta. Euroopassa voi lisäksi olla taloudellisia yhdistyksiä sekä hyväntekeväisyssäätioitä tai järjestöjä. Sosiaaliset yritykset ovat yleensä pienyrityksiä, joissa yrityksen johto ja omistajuus eivät ole eriytyneet. Jos yritys on suurempi, yrityksen omistajana voi toimia esimerkiksi yksityishenkilö, yhteisö tai toinen yritys. ( Stenholm & Lehto 2000, 97, 101.) Myös yhdistys tai säätiö voi omistaa sosiaalisen yrityksen. Sosiaaliset yritykset toimivat siis samoilla markkinoilla ja toimialoilla, samoja työssäoloheitoja noudattaen kuin muutkin yritykset. Sosiaaliset yritykset maksavat työntekijöilleen vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Sosiaalinen yritys, [ viitattu 21.7.2010a].) Woodfox Oy:n omistaa Etelä-Pohjanmaan Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. Woodfox Oy on siis Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen erillinen taloudellinen kokonaisuus, jolla on liiketoimintaa. Muuten yhdistys on yleishyödyllinen, voittoa tavoittelematon palveluja tuottava organisaatio. ( Matalamäki 2010a.)



**Kuvio 1.** Sosiaalisen yrityksen toimiala (Vainionpää, T. Stenholm & Lehto 2000; Matalamäki 2010a mukaan).

Sosiaalinen yritys voi toimia työvoiman välittäjänä tai yrityksenä, jonka työntekijöistä vähintään 30 prosenttia tulee olla vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistettäviä. Sosiaalisen yrityksen toimiessa työpaikkana, yrityksen yrittäjä toimii keskeisessä asemassa vajaakuntoisten työllistäjänä sekä työnantajana. Sosiaalisen yrityksen voi omistaa myös jokin kolmannen sektorin taho, jolloin työllistämismenetelmänä käytetään yleisimmin edelleensijoittamista muihin yrityksiin. Sosiaalisessa yrityksessä saattaa olla myös omaa tuotantoa, kuten pienrakennusteollisuutta. Tällöin tuotteiden ostaja eli asiakas on tärkeässä asemassa tukemassa sosiaalisen yrityksen toimintaa.

Sosiaalisen yrityksen työntekijöissä voi siis olla sekä normaalikuntoisia että vajaakuntoisia. Sosiaalisen yrityksen asiakkaat ovat kuluttajia tai organisaatioita, joille yritys tarjoaa palveluita tai tavaroita. Rahoittajana sosiaaliselle yritykselle toimivat vastaavat tahot kuin normaaleillekin yrityksille, eli esimerkiksi pankit tai julkiset rahoitusorganisaatiot. Raha-automaattiyhdistys ei voi toimia sosiaalisen yrityksen,

kuten ei tavallisenkaan yrityksen rahoittajana, sillä toiminta on voittoa tuottavaa. Liiketoimintaosaamisen neuvonta- ja kehittämispalveluita tarjoavat esimerkiksi ELY-keskukset ja Työ- ja elinkeinotoimistot, alueelliset uusyrittyskeskukset, paikalliset kauppakamarit ja kuntien elinkeinoasiamiehet. Tukiorganisaatiot ovat siis samat kuin normaaleillakin yrityksillä. ( Stenholm & Lehto 2000, 101.) Woodfox Oy:ssä puolestaan yrityksiin edelleensijoitetun työntekijän palkkauksesta ja muista neuvontapalveluista vastaa yrityksen projektipäällikkö (Matalamäki 2010a).

Sosiaalisia yrityksiä työllistäjänä voidaan kutsua välityömarkkinoiksi, jossa asiakas voi saada työvoimakoulutusta tai työllistyä palkkatuen avulla. Välityömarkkinoiden ideana on, että asiakkaat siirtyisivät välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille. ( Toikko, T. (2010, 1) Välityömarkkinoilla tarjotaan siis työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on vaikeuksia erinäisistä syistä johtuen työllistyä avoimille markkinoille. Työmarkkinatoimenpiteiden, kuten työharjoittelun ja työelämävalmennuksen ja palkkatuetun työn tavoitteena edistää asiakkaan pääsyä avoimille työmarkkinoille edistämällä asiakkaan ammattitaitoa, osaamista ja asemaa työmarkkinoilla. ( Lilja, I. & Mankki, J. 2010, 8 [ Viitattu 29.9.2010].)

Sosiaaliseen yritystoimintaan liitetään ja pitääkin liittää vahvasti eettisiä näkökulmia, kuten yhteiskuntavastuullinen johtaminen. Kaikenlaatuinen yritystoiminta nykyään toimii kasvavassa määrin myös yhteisvastuullisesti. Sosiaaliseen yritykseen yhteiskuntavastuu on jo ikään kuin sisäänrakennettuna. Sosiaalisilla vaikutuksilla työntekijään on pitkällä aikavälillä myös suuri vaikutus julkiselle vallalle. Sosiaalisen yrityksen kautta työntekijä pystyy itse ansaitsemaan toimeentulonsa, kohentamaan itsetuntoaan ja kuulumaan yhteisöön ja yhteiskuntaan. Vaihtoehtona vaajaakuntoiselle on usein passiivinen elämäntyyli erilaisten yhteiskunnan myöntämien tukien varassa. Toimettomuus voi ilmetä myös julkisten palveluiden runsaana käyttönä. Julkisen sektorin omana etuna nähdään sosiaalista ja muuta yhteiskuntavastuullista toimintaa tukeminen verorahoin. ( Pöyhönen & Karhu 2008, 10.)

Sosiaalinen yritys tulee olla hyväksyttynä Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin, jotta se saa sosiaalisen yrityksen statuksen ja oikeuden sosiaalisille yrityksille kohdennettuihin tukitoimiin. Ainostaan sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt sosiaaliset yritykset saavat käyttää sosiaalisen yrityk-

sen nimeä ja statuksen tuomaa Goodwill-arvoa. Yrityksen tavoitteina voi olla heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäminen, jolloin yritys kantaa yhteiskuntavastuuta työllistämällä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. (Sosiaalinen yritys, [ viitattu 21.7.2010a].)

## **2.1 Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry**

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n toiminnan lähtökohtina on tuottaa asiakkailleen palveluita kuntoutumiseen, elämänhallintaan, opiskeluun, itsenäiseen elämään sekä työllistymiseen yksilölliset tarpeet huomioiden (Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry, [ Viitattu 25.8.2010]). Yhdistyksen organisaatio on jaoteltuna kolmeen vastualueeseen, asumispalveluihin, kuntoutuspalveluihin sekä kehittämistoimintaan. Olennainen osa yhdistyksen palveluntuotantoa ovat myös työhönvalmennus, työvoimapolitiittiset koulutukset sekä työllisyyttä edistävät projektit. ( Haapoja, Karlsson, Palmu, Tiainen & Somppi 2005, 7.) Merkittävä yhteistyökumppani Woodfox Oy:lle on yhdistyksen kuntoutuspalveluiden alaisuuteen kuuluva työhönvalmennusyksikkö Tähtiportti. Tähtiportin asiakkaat ovat pääsääntöisesti mielenterveyskuntoutujia, joille kuntoutusjaksonsa päätteeksi yksi väylä työmarkkinoille on työllistyä sosiaalisen yrityksen avulla. Tähtiportin työvalmentaja toimii heiltä Woodfox Oy:lle työllistyvien henkilöiden taustatukena työpaikan etsimisessä yhdessä Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa. Lisäksi työvalmentajalle kuuluvat Tähtiportista työllistyneille 20 seuranta päivää, joissa työvalmentaja tapaa työllistyneitä joko työpaikalla tai yhdistyksellä.

## **2.2 Woodfox Oy**

Woodfox Oy on sosiaalinen yritys, jonka tehtävänä on sosiaalisena, yleishyödyllisenä ja liiketoimintaa harjoittavana yrityksenä tuottaa palveluita vajaakuntoisille, syrjäytyneille, syrjäytymisvaarassa oleville sekä työttömille tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Yrityksen toimintaa johtaa yhdistyksen toiminnanjohtaja ja Woodfox Oy:n käytännön toiminnasta vastaa projektipäällikkö. Woodfox Oy on perustettu vuoden 2003 lopulla, mutta varsinainen toiminta alkoi 2004 vuo-

den alussa. Yritys työllistää lähinnä mielenterveyskuntoutujia. Suurin osa työntekijöistä on tullut Woodfox Oy:lle Etelä-Pohjanmaan Sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen muiden toimipisteiden, kuten työhönvalmennusyksikön ja työvalmentajapalveluiden kautta. Kaksi työntekijää on tullut suoraan Woodfox Oy:lle ja yksi on tullut työ ja elinkeinotoimiston kautta. ( Matalamäki 2010a.)

Aluksi Woodfox Oy:n toiminta keskittyi huonekaluteollisuuteen työllistäen vajaakuntoisia, mutta toiminnan kannattavuus hiipui ensimmäisen vuoden jälkeen ja hiljaiselo jatkui vuoden 2007 loppuun. Toiminta aloitettiin uudelleen vuonna 2008 pienrakennusteollisuudella ja työvoiman edelleensijoittamisella. Todellinen kasvu yritykselle käynnistyi työvoiman edelleensijoittamisella, jossa sosiaalinen yritys työllistää työntekijän ja sijoittaa työntekijän tavalliseen yritykseen. Sosiaalinen yritys hakee työntekijöille palkkatuet työllistämiseen Työ- ja elinkeinotoimistolta. Sosiaalinen yritys ja työnjärjestäjäyritys tekevät yritysten välisen edelleensijoitus sopimuksen, jossa työnjärjestäjäyritys maksaa sosiaaliselle yritykselle työntekijästä sovittun tuntihinnan tehtyjen työtuntien mukaan. Sosiaalinen yritys kantaa työnantajan vastuun velvoitteista, kuten lakisääteisistä työnantajamaksuista. Sosiaalinen yritys maksaa myös ajasta, jolloin työntekijä ei ole töissä, eli esimerkiksi loma-ajan palkat ja arkipyhäkorvaukset. Yritykset, jotka työllistävät vajaakuntoisen työntekijän saavat edullisen työvoiman lisäksi osallistua yhteiskuntavastuuseen heikompiosaisien auttamisessa. (Matalamäki 2010a.)

Vajaakuntoisten työntekijöiden saattaminen työmarkkinoille ei yleensä ole vaivatonta, sillä Suomessa vaihtelevat työllisyystilanne ja työn tehokkuus. Lisäksi yritysten arvojen ja maineen suojeleminen eivät välttämättä tue vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä. Työnantaja saattaa valita myös mieluummin normaalikuntoisen työntekijän kuin vajaakuntoisen. Lisäksi ennakkoluulot vajaakuntoisten työntekijöiden osaamiseen ja kykyihin voivat heikentää vajaakuntoisten työhönsijoittumista. ( Stenholm & Lehto 2000, 9.) Tulevaisuudessa myös valtion myöntämien työllistämistukien määrät voivat vaihdella sen mukaan, miten ensisijaiseksi valtion johto kokee vajaakuntoisten työllistämisen etenkin valtion taloustilanteen heikentyessä (Matalamäki 2010a).

Tutkimukseni on otanta vuoden 2010 kevään Woodfox Oy:n työntekijöistä. Tuoloin yrityksellä oli työntekijöitä 13. Haastattelin lisäksi kaksi henkilöä, jotka ovat olleet Woodfox Oy:n työntekijöinä. Työntekijät ovat työllistettyinä työtehtäviin, joita ovat alihankintapalvelut, siivouspalvelut, pienrakennuspalvelut sekä edelleensijoitettuna tarjotut tehtävät muissa yrityksissä. Työntekijöiden määrä Woodfox Oy:llä saattaa vaihdella kysynnän mukaan ja esimerkiksi kesän 2010 alussa yrityksessä työskenteli 19 työntekijää. Yrityksen kautta työntekijät voivat siis esimerkiksi hoitaa yhdistyksen omien toimipaikkojen laitoshuoltamisen. Yritys voi työllistää työntekijöitään myös pienrakentamisella, esimerkiksi työstämällä roskakatoksia tilauksista. Suurin osa työntekijöistä työllistyy kuitenkin edelleensijoitettuna yrityksiin, joiden kanssa Woodfox Oy on solminut yhteistyösopimukset. Nämä yritykset puolestaan työllistävät työntekijöitä esimerkiksi teollisuus- ja varastotyöhön tai laitoshuoltajiksi. Sosiaalisen yrityksen kautta työllistyvät voivat paikata työvoimapulasta kärsiviä aloja. (Matalamäki 2010a.)

### **2.2.1 Työntekijöiden edelleensijoittaminen työhön**

Woodfox Oy edelleensijoittaa työntekijöitä yrityksiin, joissa työntekijänä ei välttämättä ole muita vajaakuntoisia. Tällöin työllistänyttä yritystä ei voida kutsua sosiaalisesti yritykseksi, harvoin työllistämisen tarkoitus on edes saada sosiaalisen yrityksen nimitystä yritykselle. ( Matalamäki 2010a.) Sosiaalisen yrityksen yrittäjä kantaa sosiaalisen yritystoiminnan tuomat riskit itse, vaikka yritys saakin tukea vajaakuntoisten työllistämiseen (Stenholm & Lehto 2000, 101). Woodfox Oy:n työntekijöiden edelleensijoittamisen mallissa mahdollisen riskin siis ottaa Woodfox Oy, eikä vajaakuntoisen työntekijän palkkaama yritys (Matalamäki, 2010a).

Woodfox Oy:n kautta yritys voi vuokrata työntekijän tarvitsemansa ajankohdan ajaksi. Woodfox Oy:n toiminnassa pyritään kuitenkin pitkäjänteiseen toimintaan, jolloin työntekijöiden työsopimuksista tehdään mahdollisimman pitkäjänteisiä. Usein työsopimukset koskevat yhtä vuotta kerrallaan. Pitkäjänteisyydellä on hyviä vaikutuksia sekä työntekijän kuntoutumiseen sitoutumisessa ja oman jaksamisen testaamisessa. Lisäksi pidemmät työsuhteet poistavat jatkuvaa työntekijän epätie-toisuutta lähitulevaisuudestaan. ( Matalamäki 2010a.) Woodfox Oy hoitaa yritysten



puolesta palkattavan työntekijän etsimisen, haastattelemisen sekä soveltuvuuden suuremmilta osilta annettavaan työtehtävään. Lisäksi Woodfox hoitaa kaikki työnantajan velvoitteet, jolloin yrityksen ei tarvitse maksaa kuin tehdyistä työtunneista. Sosiaalisena yrityksenä Woodfox Oy saa lisäksi muita yrityksiä korkeammat palkkatuet työntekijän edelleensijoittamiseen yrityksiin. Työntekijän edelleensijoittamisen avulla yritykset voivat lisäksi saada henkilöstöä esimerkiksi yllättäviin henkilöstövajauksiin. ( Woodfox Oy [ Viitattu 2.8.2010].) Lisäksi yritykset voivat kantaa yhteiskuntavastuuta työllistämällä vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän yritykseensä. ( Matalamäki 2010a)

### **2.2.2 Vakaus-sosiaalisen yrityksen muutosprojekti**

Vakaus-projekti on ELY-keskuksen eli Elinkeino,- Liikenne- ja Ympäristökeskuksen rahoittama projekti, jonka tavoitteena on tarjota 50 henkilölle työharjoittelu- tai työkokeilupaiikka sekä selvittää mahdollisuudet tarjota tulevaisuudessa myös oppisopimuspaikkoja. Projektin toteutusaika on 1.1.2008–31.12.2010. Projektin tavoitteena on myös, että työntekijällä olisi vain yksi voimassa oleva työsopimus kerrallaan. Vuositavoitteena projektilla on saada 10 henkilöä työllistettyä palkkatuella. Projektin vuositavoitteet ylittyivät loistavasti, sillä vuonna 2008 Woodfox Oy työllisti 10 vajaakuntoista ja yhden pitkäaikaistyöttömän, vuonna 2009 13 vajaakuntoista ja yhden pitkäaikaistyöttömän. Toiminnan voisi siis ajatella olevan kasvavaa myös tulevaisuudessa. Hankkeessa valmennetaan yrityksiä ja työyhteisöjä vastaanottamaan vajaakuntoisia työntekijöitä. Käytännössä valmennus toteutuu työyhteisökohtaisella alkuinfolla, ennakoasenteiden käsittelyllä sekä pitkäkestoisella tuella työyhteisöille. Tuella varmistetaan sosiaalisen yrityksen kautta työllistyvän juurtuminen osaksi työyhteisöä. ( Matalamäki 2010a.)

Projektipäällikön työajasta suurin osa kuluu palkattavien työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvitystyöhön ja loput työajasta menee yrityssuhteiden luomiseen ja verkostoitumiseen. Projektin päätarkoituksena on myös muuttaa liiketoimintaa alihankintapainotteisuudesta työvoiman edelleen sijoittamiseen eri tuotantoyrityksiin. Liiketoimintamallin muuttamisella pyritään vastaamaan sosiaalisen yrityksen erityispiirteisiin ja selvittämään lisäksi vajaakuntoisten palkkaamisesta aiheutuvia

mahdollisia muutostarpeita tuotantotiloihin, koneisiin ja eri työmenetelmiin. ( Matalamäki 2010a.)

### **2.3 Sosiaalisten yritysten tulevaisuus**

Suurin osa Suomessa toimivista sosiaalisista yrityksistä on pieniä yrityksiä, joiden palveluksessa toimii yksi tai vain muutamia työllistettyjä (Haapa-aho, [ viitattu 11.9.2010]). Vuonna 2010 sosiaalisia yrityksiä Suomessa on sosiaalisten yritysten rekisterin mukaan 154 ja ne työllistivät noin 1250 henkilöä, joista pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia työntekijöitä on noin 60 prosenttia. ( Yhteinen yritys, 15.6.2010, 12 [ viitattu 29.9.2010]). Sosiaaliset yritykset ovat suhteellisen nuori työllistämisen ala Suomessa. Tarkasteltaessa sosiaalisten yritysten kannattavuutta, niiden määrä ja merkittävyys työllistäjänä on jäänyt kovin pieneksi. Sosiaaliset yritykset koetaan marginaaliseksi ilmiöksi suhteessa muihin yrityksiin. Sosiaalilainsäädäntö vaikuttaa myös sosiaalisten yritysten tilanteeseen, sillä esimerkiksi keväällä 2010 voimaan tullut uusi palkkatukilaki kaventaa sosiaalisten yritysten etuja. Sosiaalisten yritysten riittävänä liiketoiminnan edellytyksenä ei myöskään koeta pelkkää työllisyyspoliittista näkökulmaa. ( Mankki 2010 [ viitattu 2.9.2010].)

Työ- ja Elinkeinoministeriö ylläpitää rekisteriä sosiaalista yrityksistä Suomessa. Yritysten rekisteröidyttyä tarkistetaan täyttyvätkö sosiaalisista yrityksistä säädetysissä laissa mainitut edellytykset toimia sosiaalisena yrityksenä. Sosiaalisilla yrityksillä ei ole säännöllistä raportointivelvollisuutta ministeriölle. Ministeriö tosin voi tarvittaessa kirjallisesti tarkistaa yrityksiltä täyttyvätkö heidän sosiaalisen yrityksen edellytykset. Laissa sosiaalisista yrityksistä säädetään, että yritysten on omaloitteisesti ilmoitettava yrityksessä tapahtuvista muutoksista, kuten työllistettyjen osuuksien vähenemisestä ministeriölle. ( Haapa-aho, [ viitattu 11.9.2010].)

Sosiaalisten yritysten tilanne tulee todennäköisesti muuttumaan tulevaisuudessa, sillä työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama Yhteinen yritys-hanke tekee parhaillaan selvitystyötä, minkä pohjalta lainsäädäntöä tullaan uudistamaan. Hanke päättyy vuoden 2011 lopussa. ( Haapa-aho, [ viitattu 11.9.2010].) Yhteiskunnallinen yritys-hanke pyrkii etsimään vaihtoehtoja sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseksi

Suomessa (Yhteinen yritys, [ viitattu 29.9.2010]). Suomessa sosiaalisten yritysten merkitys työllistäjänä arveltiin lain voimaantumisen myötä vuonna 2004 kasvavan vuosien mittaan, mutta toiminnan ei liiketaloudellisesti ole katsottu olevan kannattavaa. ( Haapa-aho, [ viitattu 23.8.2010].)

Sosiaalisten yritysten heikon menestymisen takana Suomessa on varmasti myös yritysmuodon taloudellinen asema. Kun uusi työntekijä on palkattu, tulisi hänen olla yrityksen näkökulmasta ikään kuin tuottava. Palkkatuki auttaa asiaan, mutta perusongelma eli tuottavan työn perusvaatimus ei poistu. Ihmisten työpanoksen tulisi siis tuottaa yritykselle kustannustensa verran ollakseen kannattavaa. Sosiaalisten yritysten pyörittäminen katsotaan myös olevan hyvin vaativaa työtä, mikä voi myös selittää sosiaalisten yritysten vähäisyyttä. Ihmisiä, joissa yhdistyvät esimerkiksi innovatiivisuus, liiketoiminnallinen ajattelukyky, inhimillisyys sekä auttamisen halu, on kovin vähän ryhtymään sosiaalisten yritysten yrittäjäksi. ( Lilja, I. & Mankki, J. 2010, 26 [ Viitattu 29.9.2010].)

### 3 TYÖ- JA TOIMINTAKYKY

Työkyky on työntekijän yksi tärkeimmistä pääomista työelämässä (Ilmarinen 2006,79). Työ- ja toimintakyky ovat käsitteenä merkittävässä asemassa sosiaalisessa työllistämisessä. Korostan opinnäytetyössäni henkilön omaa kokemusta työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä, tällöin ihmisen oma tuntemus työkykyisyydestään on tärkeää. Sosiaalisen yrityksen työllistäessä vajaakuntoisia ja vaikeasti työllistettäviä henkilöitä, työ sosiaalisen yrityksen kaltaisilla välityömarkkinoilla, tarjoaa väylän kokeilla omaa työkykyä ja jaksamista aidossa työympäristössä. Sosiaalisen yrityksen kautta henkilö voi myös olla harjoittelussa, jolloin hän pääsee kokeilemaan työpaikan soveltumista myös varsinaiseksi työksi. Pitkäaikaistyöttömillä henkilöillä puolestaan edellisestä työkokemuksesta on yleensä vierähtänyt aikaa, jolloin pidempiaikainen työsuhde sosiaalisen yrityksen kautta voi olla hyvä ponnahdus takaisin työelämään.

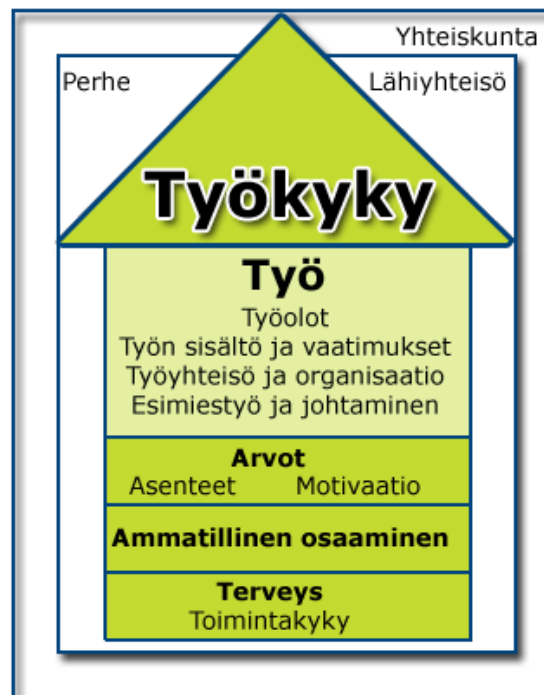
#### 3.1 Työkyky

Kuvaan opinnäytetyössäni työkyvyn käsitettä lähinnä sen sisällölliseltä rakenteelta. Työkykyä voidaan tarkastella myös laajemmalti, kuten Mäkitalo (2006, 172–173, Antti-Poika, Martimon & Husmanin mukaan) kuvaa. Hän avaa työkyvyn lääketieteelliseltä näkökannalta, työkyvyn tasapainomallin avulla sekä integroidun ”systeemi”-käsitteen avulla. Lääketieteellisen kannan mukaan työkyky jaetaan karkeasti terveyden ja sairauden mukaa. Työkyvyn tasapainomallin keskeisessä asemassa puolestaan on ihmisen toimintakyky, kun taas integroidun mallin mukaan ihmisen toiminta kuvaa keskeisimmin hänen työkykyään.

Työkyky käsitetään usein lääketieteelliseltä kannalta, mutta työntekijän työkykyä voidaan tarkastella myös laajemmalti. Työkyvyn perustana voidaan pitää työntekijän terveyttä sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä. Työkykyyn liittyvät myös koulutus, ammatillinen osaaminen, sekä työn tekemiseen liittyvät tiedot ja

taidot. Työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat myös työkykyyn psyykkisellä tasolla. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa olennaisesti myös työpaikka ja sen tarjoamat työolosuhteet, työilmapiiri, muut työntekijät ja esimiehet ja johtaminen. Työkyky on niin moniulotteinen, että työntekijän työpanokseen liittyvät myös henkilökohtainen elämä eli perhe, muut sosiaaliset verkostot sekä yhteiskunta. ( Koskinen, Alapuranen, Arola, Heino, Lehtonen, Ullakonoja & Virta 2008, 59.)

Opinnäytetyössäni työntekijän näkökulmaa työkykyyn käytän kuvaamaan Juhani Ilmarisen Työkyvyn talomallia [ Viitattu 23.8.2010], sillä siinä huomioidaan kokonaisvaltaisesti työkykyyn liittyvät ulottuvuudet. Ilmarinen tarkastelee työkykyä työterveyden, työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja jatkamisen tavoitteista (Ilmarinen 2006, 79).



**Kuvio 2.** Juhani Ilmarisen Työkyky-talomalli ( Ilmarinen, J. 18.6.2010, [ Viitattu 23.8.2010]).

Ilmarinen kuvaa Työkyvyn talomallillaan työkyvyn sisällöllisesti keskeisimmät asiat sekä niihin vaikuttavat tekijät. Siinä työkyky rakentuu alustavasti ihmisen voimavaroista, kuten terveydestä, ammatillisesta osaamisesta sekä arvoista. Ylin kerros

puolestaan kuvaa työtä ja työoloja. Ihmisen omien voimavarojen ja työn lisäksi omaan työkykyyn vaikuttavat perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta. (Ilmarinen, J. 18.6.2010, [ Viitattu 23.8.2010].)

Työkyvyn talomallissa työkyvyn pohjan muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Muut työkyvyn osa-alueet pohjautuvat aina näihin pohjakerroksiin. Talomallin toinen kerros kuvaa ammattitaitoa ja osaamista. Työntekijän tiedot, taidot ja etenkin niiden elinikäinen päivittäminen vastaavat työelämän vaatimuksiin. Tietojen päivittäminen auttaa myös työntekijää kohtaamaan työelämän jatkuvia haasteita. Arvojen, asenteiden ja motivaation kerroksessa käsitellään työn ja omien voimavarojen tasapainoa. Lisäksi työn ja muun elämän vastapaino on tärkeää työkyvyn ylläpitämiselle. Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Talomalliin työnkerros on kuvattu suurena, sillä se kuvainnollisesti painaa sen alimpia kerroksia. Työkykyyn vaikuttavat suuresti itse työ ja työolot, sillä siinä kohtaavat työn vaatimukset, organisointi, työyhteisö sekä johtaminen. Työpaikan esimiehellä on myös roolinsa, sillä hänellä on vastuu työn organisoinnista sekä muutoksista. Myös perhe ja lähiyhteisö voivat ihmisen eliniän aikana vaikuttaa monin tavoin työkykyyn. Työkyky liitetään myös työhyvinvointiin, jossa huomio keskittyy erityisesti työyhteisöön ja työelämän laatuun. ( Ilmarinen 2006, 81.)

Suni, Heikkilä, Lehto, Korpi, Rantamäki & Rautakorpi (2003, 24, 51) selvittävät vajaakuntoisten henkilöiden vajaakuntoisuuden syiden olevan joko fyysisiä tai henkisiä. Vajaakuntoisuuden syyt puolestaan vaikuttavat henkilön työkykyyn. Etenkin mielensairaudet ovat usein vakavia ja invalidisoivia ja saattavat ilmetä ja vaikuttaa monilla elämän eri osa-alueilla. Usein varsinaiseen työhön tarvittavat taidot ovat vajaakuntoisella työntekijällä ongelmista vähäisimmät. Tärkeänä työkyvyn mittarina voidaankin pitää itse työn tekemistä. Yksinkertaisin tapa selvittää vajaakuntoisen työkykyä on arvioida hänen tekemäänsä työtä. Matalamäki (2010b) kuvaa Woodfox Oy:öön tulevien työntekijöiden työkykyä usein hyväksi, sillä monet työntekijöistä tulevat sosiaaliselle yritykselle töihin esimerkiksi työhönvalmennuksesta, jossa työntekijöiden työkykyä arvioidaan hyvin yksityiskohtaisesti ennen kuin heitä suositellaan työmarkkinoille. Suni ym. (2003, 24) lisäävät työkykyyn tai työkyvyttömyyteen vaikuttavan myös itsesuhde- ja ihmissuhdetaidot, itse-

tuntemus, elämänhallintataidot, stressinsietokyky, aiemmat kokemukset, oireiden hallintakyky sekä motivaatio ja usko omaan kykyihin.

### 3.2 Toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleisimmin ihmisen valmiuksista selviytyä jokapäiväisistä toiminnoista kotona, työssä ja vapaa-aikana. Toimintakykyä voidaan tarkastella kuitenkin monelta eri tieteenalalta. Esimerkiksi lääketieteessä toimintakykyä tarkastellaan terveyden ja sairauden käsitteistä. Psykologiassa, sosiaalitieteissä ja liikuntatieteissä kiinnostus kohdistuu toimintaan ja toimintakykyyn. ( Järvikoski & Härkäpää 2004, 94–95.) Toimintakyky voidaan jaotella ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. Toimivan kokonaisuuden muodostavat ihmisten tarpeet ja voimavarat. Toimintakykyyn vaikuttavat lisäksi kognitiiviset eli älylliset toiminnot, kuten oppiminen, tiedon käsittely ja kielelliset toiminnot. Keskeistä on tiedostaa eri osa-alueiden merkitys ja riippuvuus toisistaan, sillä keho, mieli ja sosiaalinen ympäristö ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Toimintakykyä voidaan tarkastella myös kehon, yksilöllisen toiminnan sekä yhteiskunnan ja kulttuurin kautta. Kehon toimintojen heikentymisen vaikutus toimintakykyyn voi ilmetä kuntoutujan käsityksenä omasta identiteetistä ja hyvinvoinnista. Ihmisen toiminnalla on myös yleensä merkitystä ihmiselle itselleen. Ellei ihminen koe toimintaansa mielekkääksi, hän ei usein ryhdy siihen. Mielekkästä toimintaa voi ohjata yksilölliset tarpeet, voimavarat ja motiivit. Yhteiskunnallisilla, tekniikan ja elinympäristön ratkaisuilla voidaan vaikuttaa toimintakyvyn edistämiseen. ( Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 9, 17.)

Toimintakyky määräytyy aina ihmisen oman kokemuksen ja elinympäristön ehtojen mukaan. Toimintakykyä on vaikea vertailla, sillä vaihtelua aiheuttavat esimerkiksi sukupuoli, ikä ja kulttuuri. Toimintakykyä arvioidaan kuitenkin silloin, kun halutaan määritellä hoidon, huolenpidon, toimintarajoitteisuuden tuomia muutoksia tai kuntoutuksen tarvetta. Arviointiin tarvitaan yleensä moniammatillista tiimiä, kuten hoitotyön, sosiaalityön, lääketieteen ja kuntoutuksen asiantuntijoita. Pelkäämään arviointi voi auttaa kuntoutujaa motivoimaan itseään kuntoutumaan, sillä arvioinnissa voidaan keskittyä hänen voimavaroihinsa ja mahdollisuuksiinsa. Toimin-

takyvyn seuranta auttaa kuntoutujaa muokkaamaan itselleen kuvaa toimintakyvystään ja mahdollisuuksistaan. Vajaakuntoisen kuntoutujan kohdalla on kuitenkin hyvä muistaa, että päivittäiseen toimintakykyyn saattavat vaikuttaa mieliala, lääkitys, päivän tapahtumat, ravitsemus, tuen saaminen ja monet muut asiat. ( Kettunen ym. 2009, 18–19.)

Maailman terveysjärjestö WHO on julkaissut vuonna 2001 ICF-mallin, joka korostaa niin sanottua toiminnallista terveydentilaa. Lyhenne tulee sanoista International classification of functioning, disability and health. Luokituksen ideana on, että sairaus tai vamma ei itsestään kerro riittävästi ihmisen todellisesta toimintakyvystä ja terveydentilasta. Terveydentilasta puhuttaessa tulisi enemmän korostaa säilyneitä taitoja, vahvuuksia, mahdollisuuksia, toimintaa ja osallistumista, ei esimerkiksi harmitella mahdollisia menetettyjä toimintakyvyn osa-alueita. ICF-mallin mukaan toimintakyky jaotellaan kahteen osa-alueeseen, toimintakykyyn ja toimintarajoitteisiin sekä tilannesidonnaisiin tekijöihin. ( International Classification of Functioning, Disability and Health, [ Viitattu 25.8.2010].) Suomeksi lyhenne ICF tarkoittaa toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälistä luokitusta. Luokitus otettiin Suomessa käyttöön vuonna 2004. ( Kettunen ym. 2009, 18–19.) Uudella WHO:n luokituksella toimintakykyä, toimintarajoitteita ja terveyttä pyritään käsittelemään laaja-alaisemmin kuin aikaisemmin. Sillä pyritään myös tarjoamaan tieteellinen perustan terveydentilalle siihen liittyvineen toiminnallisten tilanteiden ja niihin liittyvien tekijöiden ymmärtämiselle ja tutkimiselle. ( Järvikoski & Härkäpää 2004, 98–99.)

### **3.3 Työmotivaatio**

Vajaakuntoinen työntekijä voi tiedon ja ohjauksen avulla omaksua uusia ajattelu-, toiminta- ja tunnemalleja. Jotta muutos olisi pysyvää, tulisi niiden koskettaa myös asiakkaan tunteita ja arvoja. Mikäli vajaakuntoiselle työntekijälle asetetut tavoitteet työhön eivät ole asiakkaalle itselleen merkityksellisiä, hän ei välttämättä ponnistele niiden eteen. Ilman työntekijän omaa sitoutumista työhön, ei myöskään saavuteta työn mukanaan tuomia tuloksia, kuten mahdollista pysyvää työpaikkaa. Tavoitteet tulisi olla vajaakuntoisesta työntekijästä itsestään lähtöisin, sillä jokaisella on omat



näkemyksensä tarpeistaan. Oma näkemys tavoitteista on myös motivaation syntymisen kannalta hyvin olennaista. ( Kettunen ym. 2009, 32.) Pöyhönen ja Karhu (2008, 17) lisäävät, että ihmisellä on perustarpeiden lisäksi, tarve toteuttaa itseään, tekemisen kautta realisoida omat kyvyt ja taidot. Mikäli omien kykyjen ja taitojen toteuttaminen ei ole riittävää, ihminen saattaa turhautua, masentua tai muuttua aggressiiviseksi. Olennaista olisi etenkin työelämässä, että työn vaatimustaso olisi oikeassa suhteessa henkilön taitoihin ja kykyihin. Sosiaalinen yritystoiminta antaa hyvän mahdollisuuden toteuttaa itseään työssä, josta maksetaan asianmukainen palkka.

Motivaatiolla käsitteenä viitataan voimiin, kimmokkeisiin tai olosuhteisiin, jotka saavat aikaiseksi, suuntaavat tai pitävät yllä jotakin toimintaa. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää uskoa omaan kykyihin selvitä sekä käsitystä keinoista, joiden avulla tavoitteiden saavuttaminen olisi mahdollista. ( Järvikoski & Härkäpää 2004, 140.) Työntekijän ominaisuuksiin liitetään motivaatio ja hyvä ammattitaito. Motivaatio esimerkiksi edistää oppimista, jolla saavutetaan ammattitaito. Työmotivaatioon liitetään myös työntekijöiden tuntemus siitä, että he tekevät merkityksellistä ja mielekästä työtä. Tämä mahdollistaa työntekijöiden voimavarojen täysimääräisen käytön vapauttaen heitä luovuuteen ja vastuuseen työstä. Tällaisen valtuuttamisen ydin on työntekijöiden ja johtajien välinen luottamus sekä raja-aitojen murtaminen sekä motivaatio ja itsenäinen päätöksenteko. ( Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 79.) Vajaakuntoisia työllistävissä yrityksissä valtuuttaminen on myös tärkeää, jotta työllistetyt kokevat olevansa tasaveroisia muiden työntekijöiden kanssa.

Motivaatio saattaa vaihdella ihmisellä eri tilanteissa ja eri aikoina. Myös kannusteiden painoarvo voi vaihdella yksilöittäin. Motivaation keskeisin lähde joillekin voi olla jokin aivan muu kuin ulkoiset palkkiot. Sisäinen suoritustarve voi nimittäin olla paljon merkityksellisempää kuin työstä saatu palkka. Palkan merkitys motivaatioon riippuu esimerkiksi yksilön arvoista, taloudellisesta tilanteesta sekä elämänvaiheen luomista taloudellisista tarpeista. ( Paasivaara ym. 2008, 80.)

## 4 KUNTOUTUMINEN

Vajaakuntoinen henkilö tarvitsee kuntoutumisensa avuksi tukea ja ohjausta, jota kautta hän voi päästä tavoitteisiinsa. Kuntoutuminen voi alkaa esimerkiksi vajaakuntoiseksi diagnosoimisen jälkeen, jolloin kuntoutussuunnitelman yhteydessä pohditaan yhdessä vajaakuntoisen ja toimijatahon kesken hänelle sopivia kuntoutusmuotoja. Kuntoutumisen edetessä vaiheeseen, jossa vajaakuntoisen voidaan ajatella siirtyvän työelämään, väylänä voivat olla työharjoittelut ja työllistyminen esimerkiksi sosiaalisen yrityksen kautta. Myös pitkäaikaistyöttömien kohdalla voidaan puhua työn kuntouttavasta merkityksestä, sillä työkokemusta ei välttämättä ole entuudestaan tai edellisestä työkokemuksesta saattaa olla vierähtänyt huomattavasti aikaa. ( Matalamäki 2010a.)

Kuntoutuksen päätavoitteena pidetään työntekijöiden terveyden- ja työkyvyn edistämistä, osallisuuteen panostamista syrjäytymisen ennaltaehkäisynä sekä työssä jaksamista ja tukemista (Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma 2004, [ viitattu 16.3.2010]). Kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä toimenpiteitä, jotka auttavat työssä selviytymistä, paluuta työelämään ja mahdollisimman omatoimista suoriutumista päivittäisistä toiminnoista huolimatta viasta, vammasta tai sairaudesta. Kuntoutus voi olla lääkinnällistä, ammatillista tai sosiaalista. ( Antti-Poika ym. 2006, 219)

Kuntoutuminen vahvistaa ihmisen toimintakykyä. Kuntoutumisen lähtökohtana tulisi aina olla kuntoutujan senhetkinen elämäntilanne. Hänen omat tarpeensa, roolinsa ja voimavaransa määrittelevät pitkälti puitteet kuntoutumiselle. Kuntoutumisessa tulisi aina olla kyse ihmisen toimintamahdollisuuksien luomisesta ja lisäämisestä. Kuntoutumisen tukemisessa korostuvat asiakkaan oma aktiivisuus ja työntekijän ja asiakkaan toimiva yhteistyö. Lisäksi tulee huomioida kuntoutujan yksilöllisyys, voimavaralähtöisyys, yhteistyö kuntoutujan ja hänen omaistensa kanssa sekä toiminnan tavoitteellisuus. Kuntoutus olisi myös hyvä saada mahdollisimman varhain liikkeelle. Mielenterveyskuntoutujien kanssa työskenneltäessä työn pitkä-

jänteisyys on tärkeää, sillä muutoksia kuntoutumisessa ei tapahdu hetkessä, ja usein voidaan nähdä tarpeelliseksi hiljentää kuntoutumisen tahtia. Tavoitteena kuntoutujalle olisi löytää tasapaino fyysisten, psykososiaalisten ja toimintaympäristön välillä. Toimintakykyä voidaan määritellä kuntoutujan ominaisuuksien ja ympäristön väliseksi toiminnaksi, sillä kuntoutuja voi itse vaikuttaa ympäristöönsä ja puolestaan ympäristön vastatessa kuntoutujan ominaisuuksia, hän voi toimia ympäristössään. ( Kettunen ym. 2009, 16,21.)

#### **4.1 Vajaakuntoisen henkilön työmarkkina-asema**

Vajaakuntoisten henkilöiden toimiminen työmarkkinoilla on vielä suhteellisen uusi asia. Yhtenä tehokkaimmista keinoista parantaa vajaakuntoisten työmarkkina-asemaa on heidän kyvyistään, taidoistaan ja työllistämistavoista tiedottaminen. Lainsäädännön kehittäminen, vajaakuntoisten aktiivinen osallistuminen työnantajien ja ammattiliitojen välisiin neuvotteluihin sekä vajaakuntoisten kouluttamista pidetään tärkeinä heidän työmarkkina-aseman parantamisen kannalta. Yritysten keskinäisen yhteistyön arvellaan myös tukevan vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksia. ( Stenholm & Lehto 2000, 24–25.) Sosiaalinen yritys Woodfox Oy toimii esimerkkinä siinä, miten he hankkivat yhteistyötahot yrityksistä ja ikään kuin myyvät työntekijän yritykseen ja hoitavat työntekijää koskevat käytännön järjestelyt. Vaikka työntekijä on edelleensijoitettuna töissä toisessa yrityksessä, toimii hänen esimiehenään silti sosiaalisen yrityksen esimies, jollaisena Woodfox Oy:ssä toimii projektipäällikkö. ( Woodfox Oy [ Viitattu 2.8.2010].)

Työllistymistä edistävien väylien ongelmana voidaan pitää niiden projektiluonteisuutta, sillä työllistämiprojektit ovat yleensä määräaikaista ja linkittyvät vahvasti projektirahoitukseen. Monesti määräajan umpeuduttua ja rahoituksen päättyessä myös varsinainen toiminta lakkaa. ( Kuhanen 1999, 43.) Myös Woodfox Oy:n toiminta on vahvasti projektiluontoista. Käytännössä edetään vuosi kerrallaan, sillä esimerkiksi Vakaus-projektin vuosikohtaiset tulostavoitteet tulisi saavuttaa vuosittain. Kolmivuotinen yrityksen toiminnan rahoituksesta vastaava Vakaus-projekti päättyy 31.12.2010. Sosiaalinen yritys varmasti jatkaa toimintaansa, mutta rahoi-

tus ja käytännön linjaukset tarkentuvat lähempänä vuoden vaihdetta. ( Matalamäki 2010b).

Euroopassa yrityksiä on kannustettu sosiaalisesti vastuulliseen toimintaan. Työllistymistä tuetaan esimerkiksi verohelpotuksin ja kannustimin, mikäli yrityksestä tietty prosenttiosuus on vajaakuntoisia. Yritykset ovat voineet saada myös pitkäkestoista ja matalakorkoista lainaa investointeihin, mikäli he ovat työllistäneet vajaakuntoisen. Järeä keino olisi sakkorangaistus maksettavaksi valtiolle, mikäli tietty osuus yrityksen henkilöstöstä ei olisi vajaakuntoisia. ( Kuhanen 1999, 44.) Toistaiseksi Suomessa ei olla sakkorangaistuksien kannalla. Stenholm ja Lehto (2000, 26) korostavat, että yritysten välinen yhteistyö ja rakentavaan uudistumiseen perustuvien käytäntöjen kehittäminen voisivat lisätä yritysten halukkuutta sosiaalisesti vastuulliseen toimintaan. Yrityksille voisi kehittää myös erilaisia kannustimia vajaakuntoisten työllistymiseen. Työllistymisen edistäminen pakonomaisin keinoin ei kuitenkaan ole välttämättä rakentavaa.

## **4.2 Työllistämisen tukitoimenpiteet**

Kuntoutumisen yhteiskunnallisena tehtävänä on väestön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Yhteiskunta puolestaan voi vaikuttaa kuntoutumisen resursseihin erilaisin kuntoutuspoliittisin keinoin, kuten lainsäädännön, palvelurakenteiden ja yhteistoiminnan avulla. ( Kettunen ym. 2009, 7.) Vajaakuntoisen henkilön työllistymistä edistäviä toimenpiteitä ovat palkkatuki, työkokeilu ja työllisyyspoliittinen avustus. Lisäksi voidaan tarjota esimerkiksi työelämävalmennusta sekä harjoittelua. ( Koivuniemi, [Viitattu 8.10.2010].) Vajaakuntoisen työntekijän työllistymisen edistämiseksi on tarjolla lisäksi erilaisia työllistämispalveluita ja tukimuotoja. Työllistymistä edistävät palvelut voidaan jakaa työsuhteiseen työllistämiseen, huoltosuhteessa toteutettavaan työtoimintaan sekä valmentavaan ja kuntouttavaan työtoimintaan. Työllistämispalveluita voivat olla esimerkiksi työhönvalmennus, työharjoittelu, palkkatuettu työ sekä erilaiset koulutukset. Vajaakuntoisten työllistymistä voidaan tukea esimerkiksi sosiaalisten yritysten kautta, hankkeiden tai projektien kautta. ( Takaisin toimeen 2010, [Viitattu 5.10.2010].)

Vajaakuntoisen työllistämisen tukitoimenpiteiden tavoitteena on vajaakuntoisen ammatillisen kuntoutuksen, sopivan työn saaminen ja säilyttäminen, sekä tukea työssä etenemistä. Vajaakuntoisen työllistämisen keinoja säätelevät Suomessa säädökset ja työllistämisen edistämiseen osallistuvat tahot ovat yleensä työvoimaviranomaiset ja Kansaneläkelaitos, vakuutus- ja eläkelaitokset, opetusviranomaiset sekä sosiaali- ja terveystuolto. Vajaakuntoisen mahdollisuuksiin hakea työllistymistä tukevia palveluja vaikuttaa se, mihin sosiaaliturvajärjestelmään hän kuuluu. Työhallinnon edut ovat tarkoitettuja työttömille ja niille vajaakuntoisille, joiden työkyky on alentunut huomattavasti. ( Stenholm & Lehto 2000, 20- 21.) Vajaakuntoisen työllistämisen edistämiseksi on olemassa tukia, jotka voidaan kohdentaa joko työnantajalle, työntekijälle tai työhön pyrkivälle. ( Takaisin toimeen 2010, [Viitattu 5.10.2010].

#### **4.2.1 Palkkatuki**

Sosiaaliset yritykset ovat tasavertaisessa asemassa muihin yrityksiin nähden yksityisen ja julkisen rahoituksen suhteen. Poikkeavin ehdoin voidaan kuitenkin myöntää sosiaalisille yrityksille palkkatukea sekä työllisyyspoliittista avustusta. Palkkatukea haetaan Työ -ja elinkeinotoimistosta ja työllisyyspoliittista avustusta Elinkeino,- liikenne- ja ympäristökeskukselta. ( Työ- ja elinkeinoministeriö, [ viitattu 17.8.2010].) Työllisyyspoliittista avustusta voi työhallinto myöntää sosiaaliselle yritykselle sen perustamiseen ja toiminnan vakiinnuttamiseen. Avustuksen myöntämisen ehtona on, että yhtiöjärjestyksessä on maininta yhtiön tavoitteesta työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. ( Sosiaalinen yritys c, [ Viitattu 5.10.2010].) Palkkatuetun työn tulee edistää työttömän työnhakijan työnsaanti-mahdollisuuksia sekä parantaa työmarkkina-asemaa ja ammattitaitoa. Lisäksi Työvoimatoimiston myöntämän palkkatuen saanut yritys, yhdistys tai säätiö voi saada kunnalta harkinnanvaraista kuntalisää vajaakuntoisten työllistämiseen. ( Takaisin toimeen 2010, [Viitattu 5.10.2010].)

Vajaakuntoisen työllistävä yritys saa yhteiskunnalta taloudellista tukea palkkaukseen palkkatukien muodossa. Palkkatuki ei korvaa kaikkia palkkakustannuksia, vaan yritys maksaa itse lopun palkasta. Yrityksen taloudellinen tukeminen on pe-

rusteltuna sillä, että vajaakuntoisen työntekijän yritykseen tuottama lisäarvo on usein normaalikuntoista työntekijää alhaisempi. Palkkatuki ohjautuu yritykseen vajaakuntoisen työllistyjän mukana ja siihen ovat oikeutettuja työhallinnon tai Kansaneläkelaitoksen vajaakuntoisuuskriteerit täyttävä henkilö. ( Stenholm & Lehto 2000, 99.)

Palkkatuen myöntämisperusteet muuttuivat 10.5.2010. Tämä merkitsi sosiaalisten yritysten erityisaseman kaventumista palkkatukia myönnettäessä, mutta ei poistunut siis kokonaan. Sosiaalinen yritys saa pidemmälle jaksolle palkkatukia kuin tavalliset yritykset. ( Lilja, I. & Mankki, J. 2010, 12–13 [ Viitattu 29.9.2010].)

Sosiaaliselle yritykselle voidaan maksaa palkkatukea pitkäaikaistyöttömän palkkauskustannuksiin vuoden ajan, vajaakuntoisen palkkauskustannuksiin kolmen vuoden ajan sekä vaikeasti työllistyvän henkilön palkkauskustannuksiin kahden vuoden osalta. Vajaakuntoinen henkilö voidaan osoittaa palkkatuettuun työhön uudelleen kolmen vuoden jälkeen, mikäli palkkaus on hänen tilanteensa kannalta tarkoituksenmukaista. Tällöin työntekijälle ei myöskään jää väliin työttömyyskautta. Sosiaalisen yrityksen ei tarvitse tehdä työllistettävän kanssa toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta palkkatukea saadakseen. ( Työ- ja elinkeinoministeriö, [ viitattu 17.8.2010].)

Vajaakuntoisen henkilön palkkaamiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla enintään 75 prosenttia palkkauskustannuksista. Pitkäaikaistyöttömän, vaikeasti työllistettävän, sellaisen henkilön, joka on yhtäjaksoisesti ollut työttömänä vähintään kuusi kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä, henkilön vailla ammatillista koulutusta, yli 50-vuotiaan tai henkilön, joka on oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain nojalla, palkkatuki voi olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista. ( Työ- ja elinkeinoministeriö, [ viitattu 17.8.2010].)

Sosiaalinen yritys puolestaan voi saada vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi palkkatukea korotetulla lisäosalla siten, että perustuen ja lisäosan yhteenlaskettu määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista, kuitenkin enintään 1300 euroa kuukaudessa. Vaikeasti työllistettävän kohdalla palkkatuki voidaan

myöntää korotettuna enintään 90 prosentin lisäosalla kahdeksi vuodeksi. Sosiaalinen yritys voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän henkilön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle. ( Työ- ja elinkeinoministeriö, [ viitattu 17.8.2010].) Sosiaalinen yritys voi siis edelleensijoittaa palkkatuella henkilön ja tuen saaja ja työn järjestäjä voivat vapaasti sopia työntekijän sijoittamisen kohteesta ja työllistämisestä maksettavasta palkkiosta. Myös kunnan omistamalla sosiaalisella yrityksellä on edelleensijoittamisoikeus. Palkkatuella työllistettävää henkilöä ei kuitenkaan saa edelleensijoittaa kunnan tai valtion palvelukseen tai niiden omistamiin yksiköihin. (Sosiaalinen yritys, [ viitattu 17.8.2010].)

#### **4.2.2 Työkokeilu**

Vajaakuntainen henkilö voi kokeilla työpaikan soveltuvuutta esimerkiksi työkokeilun avulla. Työkokeilupaiikkaa voi hakea työvoimatoimiston kautta. Tapauskohtaisesti työkokeiluun voi hakea myös Kelan tai oman työeläkelaitoksen kautta. Työkokeilu perustuu yleensä kuntoutussuunnitelmaan ja on eräs ammatillisen kuntoutuksen keinoista. Työkokeilu ei ole työsuhde, sen kesto on yleensä 1-6 kuukautta. ( Takaisin toimeen 2010, [Viitattu 5.10.2010].) Työkokeilu voidaan järjestää valtion virastossa, kunnan tai kuntayhtymän tehtävissä, yhteisössä tai säätiössä tai yrityksessä. Työkokeilun sujumisesta antavat palautetta sekä työnantaja että työntekijä. ( Työ- ja Elinkeino- ja Työvoimatoimisto 2.2.2009, [ Viitattu 5.10.2010].)

#### **4.2.3 Työelämävalmennus ja työharjoittelu**

Työtön työnhakija voi osallistua työelämävalmennukseen tai työharjoitteluun palatakseen tai perehtyä työhönsijoittumista. Työelämävalmennusta voi järjestää valtio, kunta, kuntayhtymä, yritys, yhdistys tai säätiö tai yksityinen elinkeinoharjoittaja. Työelämävalmennus sekä työharjoittelupaikkojen hankinnasta huolehtii paikallinen Työvoimatoimisto. ( Ammatillinen kehittyminen 6/2010, [ Viitattu 8.10.2010].)

### 4.3 Sosiaaliturva ja työllistyminen

Suomen sosiaaliturvan tarkoituksena on turvata jokaisen suomalaisen perusturva elämän eri vaiheissa. Elämän riskitilanteissa ihmistä tuetaan sekä rahallisesti että palveluiden turvin. Suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä koostuu useasta eri kokonaisuudesta eli sosiaalivakuutuksesta, sosiaaliavustuksista sekä sosiaali- ja terveyspalveluista. ( Sosiaali- ja Terveysministeriö 2007, [ Viitattu 7.10.2010].)

Yhteiskuntapoliittisesti on painotettu, että työn tekemisen tulisi olla kannattavampaa, kuin pelkän sosiaaliturvan piirissä eläminen. Vajaakuntoisten kohdalla se tarkoittaisi, että heille tulisi antaa mahdollisuus työllä hankittavaan tuloon ja sosiaaliturva tukisi tätä mahdollisuutta. Työntekoon sidottu sosiaaliturva on ongelmallinen tarveharkintaisten etuuksien, kuten asumistuen kannalta, sillä työtulot ja niiden lisäys pienentävät asumistukea. ( Lappalainen & Soininen 2000, 15, 36.)



## 5 TYÖN VAIKUTUS KUNTOUTUMISEEN

Suomalaisessa kulttuurissa arvostetaan työtä. Työn tekeminen on osa mielekästä elämää ja siitä saadaan selviytymisen ja onnistumisen kokemuksia, joita ei välttämättä muualta saa. Työtä tekemällä ihminen voi kokea itsensä yhteiskunnan hyödylliseksi osaksi. Työllä on hyviä vaikutuksia myös ihmisten arkeen, sillä työ säännöllistää päiviä. ( Kettunen ym. 2009, 54.) Kun työ rytmittää päiviä, myös selkeät rajat esimerkiksi yölle ja päivälle muodostuvat. Vuorokauden rytmitys voi olla itsensäanselvyys, mutta esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla voi olla haasteita vuorokauden rytmittämisessä. ( Suni, Heikkilä, Lehto, Korpi, Rantamäki & Rautakorpi 2003, 51.) Esimerkiksi yötyön tekeminen ei monesti sovellu mielenterveyskuntoutujille, sillä vuorokausirytmit saattavat mennä liian sekaisin.

Työ tuo tekijälleen taloudellista turvaa ja arvostusta. Työssä käymisen tärkeimpinä vaikutuksina voidaan pitää yhteenkuuluvuuden tunnetta johonkin yhteisöön. Työntekijä kokee yhteisyyttä työtovereiden ja oman ammattiryhmän kesken. Tällöin on helpompaa rakentaa sosiaalisia suhteita, kun on jokin yhdistävä tekijä henkilöiden välillä. Työ on myös hyvin keskeinen osa identiteetin rakentumisessa. Työtä tekemällä ihminen kokee tulevansa yhdenvertaiseksi jäseneksi yhteiskunnassa. Työllä on suuri merkitys hyväksytyksi tulemisessa, sillä työtön tai työkyvytön saattaa tuntea itsensä jotenkin poikkeavaksi. ( Kettunen ym. 2009, 54.) Matalamäki (2010) korostaa työn merkitystä vajaakuntoiselle kuntoutumisen menetelmänä.

Nykyisin työntekijöiltä vaaditaan monipuolista osaamista. Esimerkiksi tietotekniikan taidot ovat hyviä olla hallussa. Tärkeää ovat myös vuorovaikutustaidot. ( Kettunen ym.2009, 55.) Monesti mielenterveyskuntoutujat harjoittavat sosiaalisia taitojaan esimerkiksi sosiaalipsykiatriselle yhdistykselle kuuluvassa työhönvalmennusyksikössä Tähtiportissa, joka on tärkeä yhteistyökumppani sosiaaliselle yritykselle Woodfox Oy:lle (Matalamäki 2010). Työelämän vaatavuus heijastuu erityisen hyvin mielenterveyskuntoutujiin, sillä usein heidän työkykynsä ei vastaa työnantajan asettamiin vaatimuksiin. Työnantajilla saattaa olla myös haluttomuutta palkata vajaa-

kuntoista. ( Kettunen ym. 2010.) Matalamäki (2010) korostaakin, että sosiaalinen yritys Woodfox Oy toimii tämän kaltaisissa tilanteissa välittämässä tietoa vajaakuntoisista ja samalla vastaa heidän työpanoksestaan. Matalamäen työnkuvaan kuuluu nimenomaan tietoisuuden levittämistä vajaakuntoisista henkilöistä työntekijöinä. Samalla hän kartoittaa mahdollisia työllistäviä yrityksiä.

## **5.1 Työllistämisen merkitys yhteiskunnallisesti**

Sosiaalinen vastuu työelämässä tarkoittaa sekä työnhakijoiden- että työntekijöiden tasavertaisia mahdollisuuksia näyttää osaamisensa. Sosiaalinen vastuu käsittää yleisesti liikkeenjohdon tehtäviä, organisaation etujen ajamista, toimimista ympäristön ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin säilyttäjänä ja edistäjänä.

Sosiaalisesta vastuusta huolehtiminen voi tapahtua välillisesti tai välittömästi. Välitöntä sosiaalisen vastuun kantamista on esimerkiksi vajaakuntoisen palkkaaminen yritykseen. Välillistä sosiaalista vastuuta puolestaan on esimerkiksi yritysten avustukset erilaisille järjestöille. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu liittyy yritys-etiikkaan, jolla voi olla esimerkiksi imagollista merkitystä, sillä vajaakuntoisten työllistäminen edellyttää yrityksiltä sosiaalisten ja pehmeämpien arvojen tunnustamista. Loppujen lopuksi vajaakuntoisten työllistämässä on kyse yhteisestä hyvästä ja kaikkien edusta, sillä mitä useammalla suomalaisella on mielekästä työtä, sitä vähemmän tulonsiirroista ja ihmisten syrjäytymisestä kertyvät kulut rasittavat yhteiskuntaa. Myös mitä enemmän työntekijöitä on yhteiskunnassa, sitä enemmän verokertymät kasvavat. ( Kuhanen 1999, 41–45.)

Suomessa väestön ikääntyminen johtaa suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen myötä työikäisen väestön määrän supistumiseen. Tämän vuoksi on tärkeää kohdentaa työvoima tehokkaasti, vähentää rakennetyöttömyyttä, pidentää työuria saamalla nuoria nykyistä aiemmin työelämäänsä ja vastaavasti siirtää eläkkeelle siirtymistä ja aktivoida työvoimareserveihin kuuluvia henkilöitä työhön. Tilanteiden muuttuminen kohdistaa kiinnostusta myös vajaakuntoisten henkilöiden työllistymiseen; heitä ovat pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, pitkäaikaissairaat, mielenterveyskuntoutujat, kehitysvammaiset ja muilla tavoin vammaiset henkilöt. Suurim-

malla osalla tähän joukkoon kuuluvista on vaikeuksia työllistyä ilman erilaisia tukitoimia. Ihanteena olisi, että jokainen voisi osallistua yhteiskunnan rakentamiseen osaamisensa ja kykyjensä mukaan, osa-aikaista tai täysipäiväistä työtä tekemällä. ( Pöyhönen & Karhu 2008, 11.)

## **5.2 Työstä osallisuutta**

Länsimaisessa yhteiskunnassa ihmisen luontainen tarve kokea olevansa osa jostain kokonaisuutta, tarkoittaa yleensä työelämää ja työyhteisöä. Ihmisellä on siis luontainen tarve toimia, saada aikaan ja tehdä jotain itselle merkittävää. Sosiaalinen yritys vastaa tähän tarpeeseen tarjoamalla työtä myös henkilöille, jotka eivät ilman tukea välttämättä työllistyisi avoimille työmarkkinoille. Sosiaalinen yritys on tärkeä lisä osallisuuden lisäämiseksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Palkka tehdystä työstä, merkitsee usein arvokkuuden tunnetta, jollaista on muulla tavalla vaikea korvata. Ihminen kokee tällöin myös olevansa hyödyllinen ja arvokas työyhteisön osa. ( Pöyhönen & Karhu 2008, 17.)

Syrjäytymisessä on kyse, kun yksilöä ja yhteisöä yhdistävät siteet heikkenevät ratkaisevasti. Syrjäytymisen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi perhesuhteiden rikkonaisuus, työn menettäminen, päihdeongelmat sekä ystävien puuttuminen. Syrjäytymiselle ominaista on ongelmien päällekkäisyys ja kasautuminen. ( Kettunen ym.2009, 53.) Inhimillisyyden kulmakivinä voidaan pitää itsekunnioitusta ja itsearvostusta, mikäli henkilöllä ei ole mahdollista ansaita näitä toiminnallaan, saattaa hän syrjäytyä yhteisöllisyydestä ja jopa vieraantua ihmisenä olemisen peruslähtökohdista (Pöyhönen & Karhu 2008, 17).

## **5.3 Vajaakuntoinen työyhteisössä**

Vajaakuntoinen henkilö voi tulla työntekijäksi työyhteisöön monia reittejä pitkin. Työnantaja voi rekrytoida vajaakuntoisen työhön tai hänet voidaan sijoittaa työhön esimerkiksi sosiaalisen yrityksen kautta. Myös työyhteisön jäsenen työkyky voi

muuttua sairauden tai tapaturman vuoksi. ( Takaisin toimeen 2010 b, [Viitattu 7.10.2010].)

Työllistettäessä vajaakuntoisia on huomioitava tiettyjä ominaispiirteitä verrattuna normaalikuntoisen työllistämiseen. Usein vajaakuntoisen työllistyttäminen edellyttää yritykseltä tavanomaista aktiivisempaa perehtymistä mahdollisiin uusiin työskentelyvälineisiin ja toimivan työympäristön rakentamiseen. On kuitenkin hyvä muistaa, että vajaakuntoiset eivät ole yksi yhteinen joukko, vaan kaikki eroavat vammoiltaan ja sairauksiltaan. ( Stenholm & Lehto 2000, 31.) Woodfox Oy:n kautta työllistyvät ovat yleensä mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistettävissä asemassa olevia henkilöitä, joten heillä ei yleensä ole fyysisiä rajoitteita, joiden vuoksi työympäristöä tulisi muuttaa. Sen sijaan he saattavat tarvita paljon ohjausta ja tukea työstä selviytymiseen. ( Matalamäki 2010.)

Yritykset voivat pohtia yhdessä Woodfoxin projektipäällikön kanssa mahdollisista työajan joustoratkaisuista sekä työssä suoriutumisen tuesta ja ohjauksesta (Matalamäki 2010). Vajaakuntoisella työntekijällä ei välttämättä ole lainkaan aiempaa työkokemusta tai edellisestä työstä on kulunut jo aikaa (Stenholm & Lehto 2000, 32). Matalamäki (2010) muistuttaa, että osa sosiaalisen yrityksen kautta työskentelevistä on harjoitellut työelämän pelisääntöjä ja muita käytännön harjoitteluja yhdistyksen työhönvalmennusyksikkö Tähtiportissa.

Työnantaja saattaa kokea riskinä sen, miten vajaakuntoinen työntekijä sopeutuu muuhun työyhteisöön tai työtehtäviin (Stenholm & Lehto 2000, 32). Työnantaja voi kuitenkin huomioida henkilöstöään vastaamalla heidän tarpeisiin ja kehittämällä työntekijöidensä hyvinvointia. Monimuotoisessa työyhteisössä työskentelevät ovat esimerkiksi eri-ikäisiä, mahdollisesti eri maista kotoisin sekä vajaakuntoisia. Työyhteisön monimuotoisuudella voi työyhteisöön olla monia positiivisia vaikutuksia. Osatyökykyinen henkilö tuo uusia näkökulmia työyhteisöön ja avartaa ihmisten tietoutta vajaakuntoisuudesta. Osatyökykyisten työllistäminen voidaan nähdä myös osallisuutena yritysten sosiaaliseen vastuuseen. ( Takaisin toimeen 2010 c, [ Viitattu 7.10.2010].)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen yhteistyötahona toimii Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen omistama sosiaalinen yritys Woodfox Oy.

### 6.1 Tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tutkimustehtäviä pohdin yhdessä Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa. Opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui kartoittaa sosiaalisen yrityksen kautta työllistyneiden työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä. Lisäksi tutkimuksessa pyrin selvittämään työntekijöiden tyytyväisyyttä Woodfox Oy:n toimintaan. Erityisesti minua tulevana sosionomina (AMK), kiinnostivat työntekijöiden kokemukset sosiaalisessa yrityksessä, sillä asiakaslähtöistä työskentelyä oppii parhaiten asettumalla asiakkaan asemaan. Työntekijöiden elämäntilannetta tarkastelin jaottelamalla haastatteluteemat elämään ennen Woodfox Oy:tä, varsinaiseen työssä olemiseen sekä tulevaisuuteen eli mitä mahdollisesti Woodfox Oy:n jälkeen. Teemahaastattelun runko on liitteenä. ( LIITE 2)

Keskeisimmät tutkimuskysymykseni olivat:

- Työntekijöiden syyt ja odotukset hakeutua töihin Woodfox Oy:lle
- Millaista ohjausta ja tukea työntekijät kokevat saavansa Woodfox Oy:ltä
- Työntekijöiden kokemukset työ- ja toimintakyvystään
- Millaisena työntekijät näkevät tulevaisuutensa

## 6.2 Aineiston kerääminen

Tutkimukseni on otos kevään 2010 Woodfox Oy:n työntekijöistä. Tällöin yrityksen kautta oli työllistettynä 13 henkilöä. Haastattelin myös kaksi Woodfox Oy:llä lopettanutta henkilöä. Haastattelin heidät teemahaastattelun menetelmiä käyttäen. Pohdin yhdessä Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa työntekijöiden suostuvuutta tutkimukseen, sillä olin heille aluksi täysin vieras henkilö. Sovimme projektipäällikön kanssa haastatteluaikataulun haastateltavien ja minun välille, jolloin hän ikään kuin esimiehen roolissa pyytää työntekijöitä osallistumaan tutkimukseen. Se kannattikin, sillä sain osallistumisprosentin täydeksi kaikkien työntekijöiden suostuessa haastateltaviksi.

Haastattelut tein kahdenkesken haastateltavan kanssa. Haastattelin suurimman osan työntekijöistä yhdistyksen tiloissa työajan ulkopuolella. Minulle oli varattuna haastatteluihin toimisto, jotta haastattelutilanne olisi rauhallinen ja puheennauhoitus onnistuisi hyvin. Haastattelutilanteessa molemmilla, haastattelijalla ja haastateltavalla, oli esteetön yhteys nauhuriin. Viisi työntekijää haastattelin muualla. Näistä haastatteluista kolme tein työpaikalla ja sain käyttööni toimiston. Yhden haastattelun tein kahvitauolla ulkona ja yhden kauppakeskuksen kahvilassa. Hieman ongelmallisena koin haastattelut työpaikoilla, sillä esimerkiksi kahdessa tapauksessa toimistoon kantautui hyvin voimakkaasti työpaikan sirkelin ääni, joka häiritsi haastattelun sujuvuutta. Lisäksi näissä haastatteluissa molemmilla osallistujilla oli diagnosoituna dysfasia, joka saattoi aiheuttaa tulkintaongelmia. Tällöin toistin kysymykset, joissa olin epävarma kuulemastani. Siirsin myös nauhuria lähemmäksi haastateltavaa ja korotin puheääntäni, jotta kysymykset erottuisivat selkeästi nauhalta.

Haastatteluissa pyrin luomaan tilanteen mahdollisimman rennoiksi esittelemällä itseni, kertomalla koulutuksestani sekä siitä, mikä merkitys tutkimuksella on opintoihini. Lisäksi kerroin miksi Woodfox Oy haluaa tehdä kartoituksen työntekijöiden kokemuksista ja tyytyväisyydestä. Käytin jokaisen haastattelun alussa hieman aikaa tutustumiseen kahvitarjoilun merkeissä. Myös muualla tehtyjen haastatteluiden kohdalla pehmensin alkujännitystä kertomalla itsestäni, koulutuksestani ja siitä, miksi teen opinnäytetyötä Woodfox Oy:lle. Haastatteluihin varasin runsaasti

aikaa, jotta ne sujuisivat kiireettömästi. Haastattelutilanteet pyrin viemään haastateltavan ehdoilla, jokainen osallistujista sai itse määritellä, miten paljon kertoo itsestään.

Haastattelut kestivät keskimäärin 45 minuuttia, lyhyimmillään viisitoista minuuttia ja pisimmillään puolitoista tuntia. Lyhyemmissäkin haastatteluissa jokainen teema tuli käsiteltyä hyvin, vaikka haastateltavat eivät itse halunneet käyttää aikaa muuhun jutusteluun. Oma arvioni tutkimushaastatteluiden kulusta on hyvä, sillä minua ei jännittänyt. Olin valmistautunut hyvin, jotta osaan kertoa tutkimuksesta osallistujille. Olisin halunnut tehdä kaikki haastattelut yhdistyksen tiloissa, sillä siellä ei ollut häiriötekijöitä ja kaikilla olisi ollut samankaltainen lähtötilanne. Haastattelut sovittiin kuitenkin osallistujien ehdoilla ja heille sopivina ajankohtina. Se tarkoitti jalkautumista heidän työpaikoilleen tai julkisiin tiloihin, ja se sopi ongelmitta heidän esimiehilleen.

Haastattelutilanteessa oli tärkeää muistuttaa tutkimustietojen luottamuksellisesta käsittelystä. Kerroin siis, että haastateltavien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa vastuksista, samoin kuin suoria lainauksia haastatteluista käytettäessä on vain numeroita ja sukupuoli viittaamassa haastattelun antaneeseen henkilöön. Tutkimuksen valmistuttua tuhosin haastatteluaineistot ja informoin haastateltuja tutkimukseni johtopäätöksistä.

### **6.3 Tutkimusmenetelmän valinta**

Hannu Uusitalo (2001, 81) on koonnut laadullisen eli kvalitatiivisen ja määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmien keskeisimpiä eroja. Kvalitatiivinen tutkimusote edustaa tutkimuksen kohdetta, kun taas kvantitatiivinen tutkimusote edustaa määrällisesti tutkittavaa perusjoukkoa. Tutkimuksen kulussa on myös eroja, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen, käsittely ja analyysi kiehtoutuvat tiiviisti yhteen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa nämä tutkimuksen vaiheet ovat toisistaan erotettuja osia. Tutkimuksen esitystavoiltaan kvantitatiivinen tutkimus esitetään lukuina ja kvalitatiivinen verbaalisesti tai kuvallisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston rajat ovat avoinna. Tutkimuksen analysointikeinot ovat

keskeisesti eroavia määrällisessä ja laadullisessa tutkimustavassa, sillä määrällinen tutkimusaineisto analysoidaan tilastollisesti, kun taas laadullisen tutkimuksen analysointitavat ovat hyvin aineistosidonnaisia eikä niinkään sääntöjen alaisia.

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on kuvata todellista elämää kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulisi löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään todentaa jo tiedossa olevia väittämiä. ( Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 157.) Laadullisten eli kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien avulla voidaan tutkia ihmisten kokemuksia tai käsityksiä. Laadullisilla tutkimusmenetelmillä voidaan myös tutkia ihmisen merkitykselliseksi koettuja tapahtumaketjuja, kuten omassa elämässä tapahtuneita asioita. Oleellisinta laadullisessa tutkimusmenetelmässä on kysyä, mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole löytää totuutta tutkittavasta asiasta, vaan jotakin, joka on esimerkiksi välittömän havainnoinnin ulottumattomissa (Vilka 2005, 97–98). Valitsin tutkimukseni tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen erityisesti sen vuoksi, että siinä ihmisten kokemukset tutkittavasta asiasta eli työllistymisestä sosiaaliseen yritykseen, tulevat parhaiten esille heidän itsensä kertomina. Tällöin myös haastattelija voi esittää lisäkysymyksiä. Määrällisessä tutkimuksessa ihmisten kokemukset eivät välttämättä välity tutkijalle samalla tavalla kuin laadullisessa tutkimusmenetelmässä.

Kun tutkimuksessa halutaan selvittää ihmisten kokemuksia puheen muodossa, tutkimusaineisto kerätään haastatteluiden avulla. Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimushaastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, avoin haastattelu sekä teemahaastattelu. ( Vilka 2005, 100–101.) Haastattelun kautta tutkija pääsee suoraan vuorovaikutukseen tutkittavan kanssa. Haastattelulla menetelmänä on etuja ja haittoja, mutta suurimpana etuna on sen joustavuus. Menetelmässä tutkija voi säädellä aineiston keruuta tilanteiden mukaan ja vastaajaa myötäillen. Haastattelussa on mahdollista myös säädellä aiheiden järjestystä. Joustavuudella on myös ongelmansa, sillä menetelmä vaatii haastattelijalta taitoa ja kokemusta. ( Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204–205.) Tutkimuksessani roolini haastattelijana oli mielenkiintoinen, sillä haastattelut elivät henkilöiden mukaan ja pyrin tilanteessa keskustelemaan tyyliin. Haastattelijana minun tuli olla hyvin valveutunut, jotta kaikki mahdollinen informaatio tulisi ilmi. Haastateltavani saattoi kertoa jostakin teemasta



pidemmälti kuin toisista, jolloin jouduin tarkkailemaan, tuleeko jokainen teema käsitellyksi.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 35) moittivat haastattelua aikaavieväksi, sillä haastatteluiden sopiminen, toteutus ja ennen kaikkea litterointi vievät määrälliseen tutkimusmenetelmään nähden runsaasti aikaa. Minulle ei aiheutunut kustannuksia, sillä tapaamiset sopi yrityksen projektipäällikkö ja neljään maakunnassa olleeseen haastatteluun menimme yhdessä projektipäällikön kanssa. Minulla oli varattuna huhti-toukokuu 2010 haastatteluille ja sain ne tehtyä määräajassa. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 185) muistuttavat että, haastattelun laatua parantaa aineistosta mahdollisimman pian tehty litterointi. Tutkimuksessani tein litteroinnit heti haastatteluiden jälkeen tai hieman myöhemmin, jotta puhutut asiat olisivat mielessäni paremmin. Yhden haastattelun litteroimiseen kului keskimäärin kolme-neljä tuntia. Nauhurit sain sekä yhdistykseltä että ammattikorkeakoulusta. Huomasin muutamien haastattelun jälkeen osaavani jäsentää käsiteltäviä teemoja luontevammin kuin ensimmäisissä haastatteluissa. En esimerkiksi seurannut muutaman haastattelun jälkeen haastattelurunkoa niin tarkasti kuin aluksi. Monesti sain vastauksia haettuihin teemoihin, ennen kuin olin ehtinyt avata koko teemaa.

Valitsin haastattelun tutkimusmenetelmäksi, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutustilanteessa haastateltavan kanssa. Tämä antaa vapauden vaihdella haastatteluaiheiden järjestystä sekä syventää saatavia tietoja. Haastattelu antaa mahdollisuuden tuoda esille itseään koskevia asioita. Haastateltava on siis aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli. Haastattelu sopii myös hyvin, kun tutkitaan arkoja tai vaikeita asioita. Tosin kyselylomakkeelle voi olla helpompaa kirjata arkoja asioita, sillä silloin vastaaja voi kokea itsensä anonyymiksi ja tarkoituksella etäiseksi. ( Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–35.) Koin haastattelun hyväksi tutkimusmenetelmäksi etenkin kysyessäni syitä hakeutua työskentelemään sosiaaliin yritykseen. Kyseessä oli arka ja henkilökohtainen asia, johon en todennäköisesti olisi saanut vastausta kyselylomakkeen avulla. Annoin kysymyksen pohtimiseen aikaa ja esitin tarkentavia kysymyksiä, jotta haastateltavat ymmärtäisivät kysymyksen. Tämä oli haastavaa myös minulle, sillä aiheen arkaluonteisuuden vuoksi minun tuli käsitellä teemaa hienotunteisesti ja haastateltavan yksityisyyttä kunnioittaen.

Vilkkä (2005, 104–105) muistuttaa haastattelun pulmista, jotka ovat kuitenkin ennakoitavissa ja ratkaistavissa hyvällä esivalmistelulla. Sanalliseen vuorovaikutustilanteeseen haastateltavan kanssa liittyy aina riski tulkintaongelmista. Selvyyden turvaamiseksi haastattelija voi tehdä tarkentavia kysymyksiä haastattelun aikana. Olin tutustunut mielenterveyskuntoutujiin asiakasryhmänä harjoitteluideni kautta, joten yritin kokemuksen pohjalta muotoilla kysymykset ymmärrettäviksi. Tutkimuksen tilaaja hyväksyi haastattelurunkoni ennen työn aloittamista. Näin välttyttäisiin mahdollisilta väärinymmärryksiltä. Haastatteluita tehdessäni pyrin keskustelemaan tyyliin, johon luontevasti kuului tarkentavien kysymysten esittäminen ja aito kiinnostus. Toisinaan pyysin haastateltavia myös kertomaan esimerkkejä työtehtävistään.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 42) kannustavat haastattelun suhteuttamista keskusteluun. Tilanteessa välittyvät kielelliset ja ei-kielelliset viestit, ajatukset, asenteet, mielipiteet, tiedot ja tunteet. Tilanteen tekee kuitenkin haastatteluksi se, että haastattelussa pyritään informaation keräämiseen, se on ennaltasuunniteltua ja päämäärähakuista toimintaa. Itse pyrin tutkimuksen teemoja pohtiessani mahdollisimman neutraaliin ilmaisuun. Kiinnitin huomiota joidenkin haastateltavien jännittämiseen, mikä ilmeni hermostuneisuutena ja käden liikkeinä. Tuolloin rauhoitin tilannetta puhumalla muista asioista ennen haastattelua, jotta alkujännitys laantuisi. Koin myös rauhallisen eteneminen eduksi.

**Teemahaastattelu** on käytetyimpiä tutkimushaastatteluiden muotoja. Tutkimushaastattelumenetelmiä on kuitenkin useita. Useimmiten haastattelumenetelmät jaetaan lomakehaastatteluun, teemahaastatteluun ja syvähaastatteluun. Haastattelumenetelmät eroavat siinä, miten hyvin ne ovat etukäteen jäsenneltyjä eli strukturoituja. Lomakehaastattelu on täysin strukturoitu lomakkeeksi. Teemahaastattelu puolestaan on puolistrukturoitu, siihen on määriteltynä teemat, joiden ympärille haastattelu kietoutuu. Syvähaastattelu taas on toisesta ääripäästä eli haastattelu on täysin strukturoimaton, avoimilla kysymyksillä etenevä haastattelumuoto. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 74–75.) Hirsjärvi & Hurme (2009, 48) lisäävät, että teemahaastattelu on lähimpänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua, sillä teemahaastattelussa aiheet ovat kaikille haastateltaville samat. Tutkimuksessani teemahaastattelu sopi parhaiten menetelmäksi, sillä kaikki haastateltavat olivat

työllistettyinä Woodfox Oy:n avulla. Tilanteen hahmottamista tosin vaikeutti se, että työntekijät eivät fyysisesti työskennelleet Woodfox Oy:ssä, vaan joko yhdistyksellä tai edelleensijoitettuna muihin yrityksiin.

Teemahaastattelussa kerätään tutkimusongelmasta keskeiset teema-alueet, joita tutkimushaastattelussa tulisi käyttää tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Tavoitteena on, että kaikkiin teema-alueisiin saadaan haastattelun aikana oma kuvauksensa vastaajalta. Tällöin teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole niinkään väliä. (Vilka, 2005, 101–102, 104–105). Haastatteluideni aikana haastateltavat usein itse varmistivat, ymmärsivätkö he kysymyksen. Tarkensin esimerkiksi usein kysymystä terveyden tämänhetkisestä tilasta, sillä terveyttä voidaan käsitellä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena ulottuvuutena.

Teemahaastattelussa kysymysten muotoileminen käsityksiä ja kokemuksia kartoitaviksi onnistuu parhaiten, kun haastateltavaa pyydetään esimerkiksi kuvailemaan tai kertomaan asioista. Haastattelijan tulee välttää kysymyksiä, joihin voi vastata kyllä tai ei- muodossa. Teemahaastattelussa haastattelijan tulee välttää liian useita kysymyksiä, sillä haastattelun tavoitteena on saada haastateltava kuvaamaan, vertailemaan ja kertomaan käytännön esimerkein kokemuksiaan. Yhdessä haastattelukysymyksessä tulisi kysyä vain yhtä asiasisältöä. (Vilka 2005, 105–106, 109.) Asettelin haastattelukysymykseni sellaiseen muotoon, joka rohkaisi kertomaan asiasta pidemmin kuin yhdellä sanalla tai lauseella. Hyvinä pidin kysymyksiä, joissa pyysin kuvaamaan esimerkiksi omaa jaksamistaan. Tällöin haastateltavat kertoivat myös esimerkein selviytymisestään työtehtävissä.

Teemahaastattelussa taustatietojen laaja kirjaaminen on mahdollista, sillä se mahdollistaa pääsemään selville millaista elämää, kokemuksia ja käsityksiä haastateltavalla ihmisellä on tutkittavaan asiaan liittyen (Vilka 2005, 110). Tutkimuksessani kysyn haastateltavilta taustatietona sukupuolen ja koulutustaustan, sillä koulutuksella monesti on vaikutusta siihen, millaiseen työhön hakeutuu Woodfox Oy:n kautta. Taustatietoina voidaan myös pitää haastattelun ”Elämä ennen Woodfox Oy:ta”-osuutta, sillä se kuvaa syitä ja odotuksia työskentelystä Woodfox Oy:ssä.

## 6.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä voidaan käyttää sisällönanalyysia. Sisällönanalyysillä voidaan tarkoittaa kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä väljänä teoreettisena kehiksenä. ( Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Aineiston sisällönanalyysiin on käytettävissä useita eri lähestymistapoja, joista valitaan se, jonka avulla parhaiten saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136).

Valitsin opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi teorialähtöisen sisällönanalyysin. Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä teoria toimii aineiston tukena, jolloin siitä on kytkentöjä sisällönanalyysissä. Teorialähtöinen sisällönanalyysi nojaa johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatukseen. Aineiston analyysia ohjaa siis jokin aikaisemman tiedon pohjalta luotu kehys. Tavoitteena ei ole aikaisemman tiedon testaaminen, vaan uusien yhteyksien luominen. ( Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on tehty olemassa olevan tiedon pohjalta ennen empiirisen tiedon eli haastatteluaineiston keräämistä. Teoreettisen tiedon keräämiseen vaikutti perehtyminen Woodfox Oy:n toimintaan sekä sen ajatukseen työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Tutustuttuani aiheeseen laadin teoreettisen viitekehiksen aihealueet. Teemahaastattelurungon kokosin teoreettisen viitekehiksen teemojen pohjalta, joten haastattelujen vastaukset keskittyivät niihin osa-alueisiin. Varauduin käsittelemään aineiston analysoinnin yhteydessä sellaisia teemoja, joita nousisi empiirisestä aineistosta, mutta joita en ollut huominnut teoriaosuudessa. Hyödynsin teorialähtöisen sisällönanalyysin taustalla koamaani teoriapohjaa. Analyysi muodostui siis teoreettisesta viitekehiksestä, teemahaastattelun rungosta sekä määritellyistä aihealueista. Tutkimuksen johtopäätösosiossa käsittelemäni aiheita, jotka nousivat esiin useista haastatteluista.

Dokumentoin eli litteroin haastatteluaineistot mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen, jotta ne olisivat tuoreena muistissa. Aineistoa tarkemmin tutkiessani, niissä korostuivat tietyt teemat. Rajasin haastatteluaineiston teemahaastattelurungon mukaisiin aihealueisiin (LIITE 2). Analyysiä tehdessäni keskityin kerrallaan yhteen

aihealueeseen ja sen sisältämiin kysymyksiin. Nostin aineistosta jokaisen haastateltavan ajatuksia ja kokosin yhteneväisyyksiä.

## 6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Yksittäisessä tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä, joten tutkimuksessa tulee arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta, sillä tulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tutkimuksen luotettavuutta mitataan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 134.) Reliabiliteetti tarkoittaa, että saman henkilön kohdalla toistettu mittaus antaa täsmälleen saman tuloksen riippumatta tutkijasta. Validius puolestaan tarkoittaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksella on tarkoituskin mitata. (Vilka 2005, 161). Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti ovat paremmin tunnettuja kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä ja reliabiliteettiin kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tulisikin suhtautua tietyin varauksin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186).

Tutkimukseni reliabiliteetin luotettavuus todentuu huolimatta kahden haastattelun häiriötekijöistä, mutta tutkimuksen toistettavuus ei välttämättä ole samoin todennettavissa. Arvioin tutkimuksen luotettavuutta esimerkiksi sillä, voisiko joku ulkopuolinen tutkija saada tutkimuksessa samoja johtopäätöksiä, mikäli hänellä olisi käytössään sama haastattelu- ja tietopohja aiheesta. Oletan tulosten olevan samoja, tosin riippuu paljon tutkijasta, millaisiin asioihin hän kiinnittää huomiota. Olen koonnut lähdeteoksien teorian sekä haastatteluaineistosta kokoomani teemat vastaamaan toisiaan. Tutkimuksen johtopäätökset noudattavat myös lähdeteoksista kokoamaani linjaa. Tutkimuksen toistettavuutta pohdin kriittisesti, sillä arvioin esimerkiksi, vastaisivatko haastattelemani henkilöt samoin toistettuani tutkimukseni jonkin ajan kuluttua. Vastaukset saattavat muuttua sen hetkisen mielialan mukaan. Esimerkiksi pyydettyäessä haastateltavia kuvailemaan tämänhetkistä terveyden tilaansa vastaukset saattavat vaihdella päivän tai tilanteiden mukaan.

Tutkimuksen korkea reliabiliteetti on yleisesti tutkimuksen tavoitteena, jotta tuloksia ei voida pitää sattumanvaraisina. Haastattelututkimuksessa satunnaisvirheitä voi kuitenkin syntyä monesta syystä. Vastaaja saattaa esimerkiksi ymmärtää ky-

symyksen toisin tai muistaa asioita väärin. Tutkimukselle asetettu korkea reliabiliteetti ei kuitenkaan ole välttämättä tutkimukselle kohtaloksi, sillä tutkimukseen käytettyjä mittareita voidaan myös arvioida. ( Uusitalo 2001, 84.) Haastattelutilanteessa laatua voi parantaa huolehtimalla erityisesti teknisen välineistön, kuten nauhurin kunnosta. Useampien haastatteluiden teossa on hyvä pitää haastattelupäiväkirjaa, johon voi kirjata huomioita haastateltavista ja haastatteluympäristöstä. Päiväkirja on tukena haastattelun analysointivaiheessa, jolloin haastatteluista kirjataan tarkka tilannekuvaus. ( Hirsjärvi & Hurme, 2008, 184.)

Pidin tutkimuksessani tutkimuspäiväkirjaa siitä, miten kauan haastattelut kestivät ja oliko mahdollisia häiriötekijöitä. Kuvasin myös haastattelutilanteen. Muutama haastateltavista henkilöistä jännitti tilannetta, joten pyrin mahdollisimman luontevaan keskusteluun ja kertomaan välillä omiakin kokemuksia, jotta haastattelutilannetta ei koettaisi liian viralliseksi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi kohentaa esimerkiksi tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen eri vaiheiden kulusta. Olosuhteet, joissa aineisto on tuotettu, tulee kuvata selvästi ja asianmukaisesti. Haastatteluissa tulee siis kuvata paikka, joissa aineisto kerättiin, lisäksi käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastatteluissa sekä tutkijan omat arviot tutkimuksen kulusta. Haastattelussa käytettyjen teemojen syntymisen lähtökohdat sekä perusteet teemoille on myös hyvä selventää tutkimuksen luotettavuuden edistämiseksi. ( Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Tutkimuksen arvioimiseen liittyy myös pätevyys eli validius. Mittarit ja menetelmät eivät aina välttämättä vastaa todellisuutta, eli mitä tutkija uskoo tutkivansa. ( Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Vilka (2005, 161) kuvaa, miten pätevässä tutkimuksessa ei saisi olla systemaattista virhettä. Käytännössä se tarkoittaa sitä, miten tutkitavat ovat ymmärtäneet kysymykset. Tutkimuksen pätevyyttä tulisikin tarkastella jo tutkimusta suunniteltaessa. Haastattelussa käytettäviä käsitteitä esimerkiksi on hyvä pohtia ennen tutkimuksen toteuttamista. Hirsjärvi ja Hurme ( 2008, 184) kiittelevät, että tutkimuksen laadukkuuteen kannattaa panostaa jo haastattelurunkoa suunniteltaessa. Tällöin voi miettiä miten painottaa tiettyjä teemoja ja lisäksi pohtia lisäkysymysten muotoja.

Pohdin haastattelurunkoa laatiessani käyttämieni käsitteiden ymmärrettävyyttä, jotta haastateltavat henkilöt olisivat samantarvoisessa tilanteessa. Tutkimukseni validiteetin varmistin haastattelutilanteessa tiedustelemalla kysymykseni ymmärrettävyyttä. Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä antoi väljyydessään mahdollisuuden haastattelutilanteessa asioiden varmistamiseen sekä kysymysten muokkaamiseen. Myös haastateltavan vietyä haastattelua aiheen ohitse, saatoin kysyä asiaa uudelleen. Varmistuskysymyksillä takasin, että haastattelussa vastataan siihen, mikä oli tarkoitus.

Haastatteluiden teemat vastasivat tutkimuskysymyksiä. Lisäksi tutkimus kuvasi sitä, mitä sen tuli kuvata, eli sosiaalisen yrityksen työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä. Tutkimus on myös toistettavissa haastatelluille henkilöille. Haastatteluihin tosin voi vaikuttaa esimerkiksi ihmisten sen hetkinen mieliala, jolloin ajatukset voivat vaihdella tutkimusta toistettaessa. Tutkimukseni validiteettia saattaa heikentää se, että haastateltavien henkilöiden lähtökohdaiset tilanteet eivät ole samankaltaisia, sillä Woodfox Oy:n työntekijät työskentelevät kukin eri yrityksessä eikä fyysisesti Woodfox Oy:ssä. Kuitenkin Woodfox Oy:n toimintamalli: huomioida työntekijöiden omat toiveet työllistymisessä, on sama kaikille asiakkaille. Tämä toisaalta vaikuttaa validiteetin todentamiseen, sillä vaikka haastattelut toteutettaisiin myöhemmin uusille työntekijöille, saattaisin saada samankaltaisia vastauksia keskeisimpiin tutkimuskysymyksiini.

## **6.6 Tutkimusetiikka**

Tutkimuksen tekemiseen kuuluu olennaisena osana tutkimusetiikka eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Etiikka kulkee tutkimuksen mukana aivan alusta tutkimuksen päätökseen saakka. Tutkimusetiikka tarkoittaa yhteisten sovitujen sääntöjen noudattamista tutkimukseen osallistuvien tahojen kesken. Tutkija noudattaa myös eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Käytännön työssä se merkitsee, että tutkija käyttää tutkimukseen sellaisia menetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkija ilmentää tutkimuksellaan tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan sekä tutkimustulosten johdonmukaista hallintaa. Tutkijan tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden saa-

vutuksia eli tekstien plagioiminen on kiellettyä. Tutkimustulosten tulee myös täyttää tieteelliselle tutkimukselle täytetyt vaatimukset eli tuottaa uutta tietoa tai esittää, miten vanhaa tietoa voidaan hyödyntää tai yhdistää uudella tavalla. ( Vilkka 2005, 29–30.)

Haastattelussa tutkimusmenetelmänä on eettisesti perusteltua kertoa haastateltavalle etukäteen mitä aihetta haastattelu koskee ja mihin tarkoitukseen tietoja käytetään (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Tutkimuksen eri vaiheissa on hyvä huomioida eettisiä näkökulmia ja yleisiä normeja, kuten tutkimuksen tarkoitusta. Tutkimuksen tarkoitusta on hyvä pohtia haastateltavan näkökulmasta, miten tutkimus parantaisi esimerkiksi heidän asemaa tai tilannetta. Tutkimussuunnitelman eettisenä tarkoituksena puolestaan on saada haastateltavien suostumus ja kertoa tutkimuksen luottamuksellisuudesta. (Kvale 1996, 111, Hirsjärvi & Hurme 2008, 20, mukaan.)

Tutkimusaihetta valitessa huomioin asiakasryhmän eli Woodfox Oy:n työntekijät ja pohdin, miten tutkimus palvelisi heidän tarpeitaan. Woodfox Oy:ltä pyysin suostumuksen tutkimuslupaani (LIITE 1), josta kerroin myös haastateltaville henkilöille. Haastatteluiden alussa esittelin itseni sekä täsmensin sitä, mitä aihetta haastattelu koski sekä, mihin tarkoitukseen haastatteluaineistoa tullaan käyttämään. Haastatteluista oli sopinut Woodfox Oy:n projektipäällikkö, joten minut he tapasivat ensimmäistä kertaa haastattelutilanteessa.

Tutkimuksessani pyrin noudattamaan eettisyyttä jokaisessa tutkimukseni vaiheessa. Teoriaosuudessa noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä, kunnioittaen muiden kirjoittamia tekstejä, ja merkitsemällä lähdeviitteet oikeaoppisesti. Lähdetiedot perustuvat omaan tulkintaani lähdeteoksista. Haastattelutilanteen alussa kerroin haastateltaville tietojen luottamuksellisesta käsittelystä. Korostin haastateltavien henkilöiden anonymiteetin säilymisestä, sillä keräsin taustatietoihin ainoastaan sukupuolen, iän ja koulutustaustan. Kerroin haastateltaville myös vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudestani. Aineiston dokumentoinnissa eli litteroimisvaiheessa pyrin kirjaamaan haastattelut sanasta sanaan, myös paikalliset murteet huomioiden. Täten on eettisesti perusteltua käyttää haastateltujen suoria lainauksia todentaesani analyysiä. Tutkimuksen analysointivaiheessa kokosin aineistosta tietoja sel-



laisena kuin ne oli dokumentoitu. Haastattelujen analysoimisen jälkeen tuhosin aineistot tietokoneelta.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

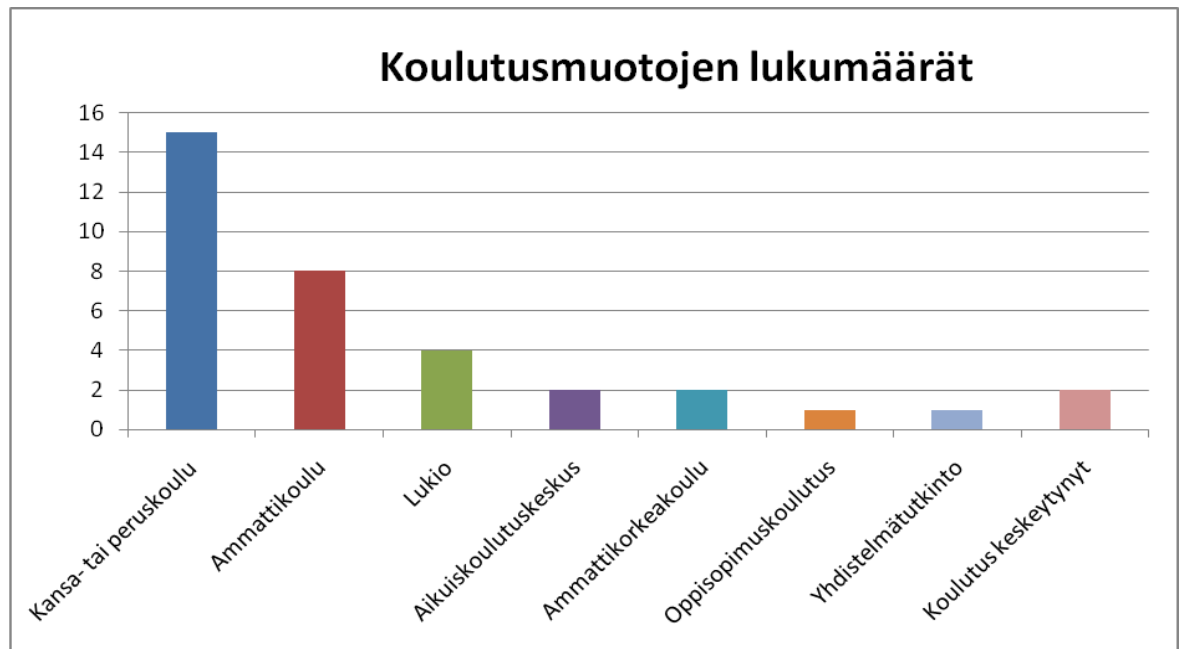
Opinnäytetyön tulososio seuraa teoreettisen viitekehyksen linjaa. Teemahaastattelussa esiintyviä teemoja olen pohtinut sekä haastatteluiden perusteella että aihetta käsittelevissä teoriaosioissa. Teemahaastatteluiden teemat on nostettu teoriasta. Käsittelem tässä osiossa tutkimusaineistosta saatuja tuloksia jaoteltuna ne taustatietoihin, kokemuksellisuuteen toimimisesta Woodfox Oy:ssä sekä tyytyväisyyteen Woodfox Oy:n toimintaan.

Seuraavassa käsitellään tutkimuksen ”Työntekijöiden kokemuksia työskennellä Woodfox Oy:llä”-tulokset aihealueittain. Havainnollistan haastateltujen kokemuksiin mahdollisimman paljon heidän kertomansa mukaan. Haastatteluosioissa on lisäksi käytetty teemojen jakamista elämään ennen työllistymistä Woodfox Oy:öön, varsinaiseen työssä olemiseen sekä tulevaisuuden suunnitelmiin. Tällöin ”Elämä ennen Woodfox Oy:tä”- osiota tarkastellaan tutkimuksen taustatiedoissa. Taustatiedoissa selvitetään haastateltavien syitä ja odotuksia hakeutua töihin Woodfox Oy:öön. ”Varsinainen työssä oleminen”-kappale puolestaan avaa haastateltujen kokemuksia työskentelystä Woodfox Oy:ssä. Niitä selvitetään erityisesti työ- ja toimintakyvyn käsitteiden avulla. Lisäksi haastateltavien tulevaisuutta käsiteltävässä osiossa on kokemuksia siitä, miten työntekijät näkevät tulevaisuutensa. Tyytyväisyyttä Woodfox Oy:n toimintaan puolestaan selvitetään siinä, millaista ohjausta ja tukea haastateltavat ovat saaneet Woodfox Oy:ltä.

### 7.1 Taustatiedot

Haastatteluiden taustatietoihin kokosin haastateltavien sukupuolen, iän ja koulutustason. Lisäksi taustatietoihin liitin haastateltavien henkilöiden syyt ja odotukset hakeutua töihin Woodfox Oy:lle. Haastatteluaineistot ovat numeroituna yhdestä viiteentoista ja ne ovat järjestettyinä satunnaiseen järjestykseen. Käytän haastatteluiden nimikkeenä sukupuolta sekä numeroa.

Haastatteluihin osallistui 15 henkilöä, joista naisia oli 4 ja miehiä 11. Haastatteluihin osallistuivat myös kaksi Woodfox Oy:llä jo lopettanutta henkilöä. Haastatelluista henkilöistä nuorin oli tutkimuksen tekohetkellä 22-vuotias ja vanhin 56-vuotias. Haastateltavien työntekijöiden keski-ikä oli 40,5 vuotta. Yli puolella haastatteluun osallistuneista korkein koulutus oli ammattikoulu, jonka oli suorittanut seitsemän henkilöä. Ammattikorkeakoulu korkeimpana koulutuksena oli kahdella haastatelluista. Lukion oli suorittanut neljä henkilöä. Lisäksi yhdistelmäututkinnon oli suorittanut yksi haastatelluista. Aikuiskoulutuksen oli käynyt kaksi henkilöä ja oppisopimuskoulutuksen yksi henkilö. Ainoastaan kahdella haastatelluista henkilöistä koulutuksena oli peruskoulu muiden koulutuksien keskeydyttyä.



**KUVIO 3.** Koulutusmuotojen lukumäärät.

**Työkokemus.** Haastatelluista henkilöistä suurimmalla osalla oli takanaan työhistoriaa useampia vuosia. Muutamat heistä olivat olleet työllistettyinä omaa koulutusta vastaaviin töihin. Muutamilla haastatelluista työhistoriaa ei ollut kertynyt esimerkiksi lasten kasvattamisen tai oman terveyden fyysisen tai psyykkisestilan heikkene-  
misen vuoksi.

*Koulun jälkeen (yritys) 12 vuotta. Ei muita työkokemuksia. Mies 13.*

*Keittiöalalla olin ennen lapsia ja tota maatalonemäntänä olen liki kolkytuotta hoitanu karjaa... eron myötä tuli tää ammatinvaihdos sitte. Nainen 12.*

*Työhistoriaa ei paljon ole. Mies 4.*

*...terveys petti. Fyysinen terveys siis petti, ei henkinen. Mies 8.*

**Syitä työskennellä sosiaalisessa yrityksessä.** Opinnäytetyön tilaajan, Woodfox Oy:n yhtenä tutkimustavoitteena oli kerätä tietoa siitä, millaiset seikat vaikuttavat hakeutumiseen töihin sosiaaliseen yritykseen. Haastatelluista henkilöistä pitkäaikaistyöttömiä oli viisi. Fyysinen tai psyykkinen vajaakuntoisuuden syy oli yhdeksällä haastatelluista. Yhtä haastatelluista henkilöistä voidaan kuvata vaikeasti työllistettäväksi. Lisäksi usealla haastatelluista oli pitkäaikaistyöttömyyden lisäksi jokin vajaakuntoisuutta aiheuttava fyysinen tai psyykkinen vajavuus toimintakyvyssä. Toisaalta moni saattoi olla pitkäaikaistyötön nimenomaan jonkin vajaakuntoisuuden perusteen vuoksi.

*... olen ollut monta vuotta sitten kotona... se oli niinku pitkäaikaistyöttömille. Nainen 15.*

*...pitkäaikaistyötön oon ollu. Masennuksen takia oon ollu poissa töistä. Mies 11.*

*Mulla katottiin vajakuntoisuuden syyksi allergiat ja astma, ku ne tulevat esteeks joillekin hommille. Nainen 14.*

*...kunto rupeaa olemaan hyvä niin sitte ilman muuta töihin...Se oli vaan sitä masennusta mitä siinä sitte oli. Nainen 10.*

*Kuntoutuminen, takaisin työelämään. Burn outilla vois varmaan sitä kutsua ja sehän johti sitte pahaan masennukseen... Ja se on pitkä tie kun sieltä ponnistetaan takaisin. Mies 9.*

*...työnvälityksen kautta ja ne ohjas tänne. Sanoin sie että mihkä mä kelepaan kun ei oo koulutusta. Nainen 12*

*...sosiaalisten tilanteiden pelko, niin se että syrjäytyy muista... Enemmän kuiteski sellasta henkistä vajaakuntoisuutta. Mies, 8.*

*Ite oon vajaakuntoinen, et selkävikainen. Mies 5.*

*Siinä hän oli isona syynä se masennus, ei se vie kokonaan ole väistynyt. Mies 3.*

Kuntoutuminen on usein vuosien pituinen, henkisesti raskas prosessi. Toipuminen esimerkiksi työuupumuksesta vaatii aikaa, jotta oireet eivät uusiutuisi. Woodfox Oy:llä toimiminen antaa aikaa oman jaksamisen tunnustelulle aidossa työympäristössä. Kuntoutuksessa on tärkeää palveluiden oikea-aikaisuus, jotta sen käyttäjä saisi palveluista kaiken tarvitsemansa. Myös Woodfox Oy:lle työllistyessä työnhakijan voimavarat työelämään on puntaroitu esimerkiksi työhönvalmennuksessa. Avoimille työmarkkinoille siirtymistä puolestaan työntekijä voi pohtia yhdessä Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa, jolloin myös pohditaan siirtymisen oikea-aikaisuutta työntekijän jaksamisen pohjalta.

**Työn hakeminen.** Woodfox Oy:n työntekijöistä kahdeksan on tullut yritykseen töihin yhdistyksen muiden toimipisteiden tai yhdistyksen työvalmentajien kautta. Haastatelluista henkilöistä kolmelle oli ehdotettu sosiaalista yritystä työllistäjänä muilta tahoilta, kuten työvoimatoimistosta. Neljä haastatelluista oli ollut yhteydessä Woodfoxiin tai yhdistykselle oma-aloitteisesti.

*Tähtiportista ohjattiin suoraan Woodfoxille, käytiin tutustumassa ja oli kuukauden harjoittelu, sitten alkokin työt. Mies 13.*

*Tähtiportissa ( työvalmentaja) ohjas Woodfoxille ja täällä oli paikka jo valmis kun tulin. Elikkä kun saatiin työkkäristä selväksi että mä saan tähän sen palkkatuen niin se ratkasi sitte tämän homman. Mies 9.*

*Työkkäritä ne niinku ohjas ( yhdistyksen työvalmentajalle)... Täällä käytiin juttelemassa ja Marko sano että nyt sulle löyty työpaikka. Tää Woodfox oli mulle outo ennekun kävin täällä. Sitte mä netistä kattoin ja sain täältä esitteitä. Nainen 12*

*...nimenä Woodfox oli kyllä tuttu... Parempi vaan tällä yrityksellä on tollanen nimi, ettei se leimaa liikaa. Mies 4.*

Haastatelluista henkilöistä kahdeksan kertoi kuulleensa Woodfox Oy:n toiminnasta työhönvalmennusyksikkö Tähtiportista, jossa he olivat olleet asiakkaana. Työllistämisen prosessi lähti kaikkien työntekijöiden kanssa alkuhaastattelusta Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa. Työnhakijoiden omien tavoitteiden ja suunnitelmien mukaan projektipäälliköllä oli jo tarjottavanaan töitä tai haastattelun jälkeen projek-

tippäällikkö ryhtyi etsimään hakijan oman mielenkiinnon mukaista tai koulutusta vastaavaa työtä.

**Odotukset työltä.** Suurimmalla osalla haastatelluista henkilöistä oli useampi vuosi työkokemusta, joten esimerkiksi työelämänpelisäännöt olivat heille tuttuja. Myös henkilöillä, joilla ei ollut kertynyt juurikaan työkokemusta, työn tekemisen perusasiat olivat tiedossa.

*... se oli sellasta oman alan työtä mitä sain... Mulle oli kaikki työelämän asiat tuttuja jo ihan omista töistä ja olihan meillä Tähtiportissa joitaki luentoja tästä työelämästä. Nainen 10.*

*Kyllähän mä töitä oon oppinu tekemään klopista. Työn perusasioista ei oo tarttenu alkaa opetteleen. Mies 9.*

*Olihan se henkisesti sillain raskasta, kun ei ollukkaan maailman paras just siinä hommassa heti ensimmäisenä päivänä... Itellä on sellaset vaatimukset, että pitäis olla. Mies 8.*

*Mitäs se, kuhan rahaa tulee. Ei ollu mitään kummempia odotuksia. Mies 5.*

*...mun pitää saada mun pääni kondikseen. Just sitä siellä työssä, kuntoutua niinku työn kautta. Mies 1.*

**Työmotivaatio ennen työllistymistä.** Muutamalla haastatelluista oli ennen työllistymistä Woodfox Oy:öön vuosia edellisestä työkokemuksesta tai työkokemusta ei ollut kertyneenä. Heillä oli kovat odotukset töiden aloittamisesta ja työn saaminen tuotti heille onnistumisen kokemuksia. Myös muut haastatelluista kokivat työmotivaationsa korkeaksi ja työn he kokivat erityisesti jaksamista lisäävänä.

*Hyvä, en mä oisi suostunu menemään töihin, jos se ei olisi niinku valvonnassa...meno suoraan jonnekin avoimille työmarkkinoille olis ollu vaikaa...Mies 11*

*Oli hienoa päästä tänne töihin ku siinä pääsi niinku luuloista että vois kelevatakin jonnekin yli viiskymppisenä... Työ auttaa jaksamaan ainaki mua. Nainen 12.*

*...kun pääsi töihin niin oli tosi hyvä mieli ja piti soittaa kaikille et jes, mä pääsin töihin. Nainen 15.*

*Se oli hyvä, työ kuuluu päivään. Mies 13.*

*Hyvä, oli halua näyttää että osaan työtä. Mies 6.*

Työmotivaatiota lisäsi turvallisuudentunne siitä, että työntekijöillä oli työllistyttyä mahdollisuus olla yhteydessä Woodfox Oy:öön. Lisäksi Tähtiportin kautta Woodfox Oy:ssä työllistyneillä oli käytettävissään 20 seurantapäivää, joita Tähtiportin työvalmentaja kävi toteuttamassa henkilöiden työpaikoilla tai Tähtiportissa.

**Kiinnostus saamaansa työhön.** Tultaessa työntekijäksi Woodfox Oy:lle, työnhakija voi kertoa häntä eniten kiinnostavista työaloista alkuhaastattelussa projekti-päällikön kanssa. Myös mahdollisten koulutusten vaikutus tulevaan työhön selvitetään, sillä työnhakijat saattavat nimenomaan haluta oman alan töitä. Koulutusten puuttuessa, sopivaa alaa selvitetään henkilön vahvuuksien ja kiinnostuksen mukaan.

*Rakennustyöt kiinnosti ja heti melkein pääsinki hommiin... Rakentaminen on se mun juttu. Mies 13.*

*Hoitotyö sitten loppujen lopuksi kiinnosti... mä sit sain vielä pari kuukautta Kelalta sitä Tähtiportin aikaa, niin sinä aikana se vasta syntyi, että ei kyllä meen vielä siihen omaan työhön. Nainen 10.*

*No ei mulla oikeen oo sellasta, että mikä mua kiinnostais.... En mä kaupanalalla ole aikasemmin ollut töissä... Kyllä tää on ihan mukava ala ja vois tehdä tulevaisuudessakin. Mies 3.*

Haastatelluista henkilöistä 13 oli haastatteluhetkellä työllistettyinä Woodfox Oy:n kautta joko yhdistyksellä tai edelleensijoitettuna toisiin työpaikkoihin. Vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä työllistäessään Woodfox Oy pyrkii pitkiin työjaksoihin, kuten vuodeksi kerrallaan. Haastateltujen työsopimukset olivat yleensä vuoden loppuun, toisaalta joissakin tapauksissa työvoiman tarve oli kausiluontoista ja työsopimus kattoi vain kesän. Kaksi haastatelluista oli lopettanut Woodfox Oy:ssä. Toinen heistä oli vakinaistettu yritykseen, jossa hän oli työskennellyt myös Woodfox Oy:n kautta.

## 7.2 Tyytyväisyys Woodfox Oy:n toimintaan

Woodfox Oy:n yhtenä tutkimustavoitteena on kartoittaa työntekijöidensä mielipiteitä yrityksen toiminnasta sekä asiakaslähtöisyydestä. Työnhakijat haastatellaan aina ennen työllistymistä, jotta selviää millainen työ heitä kiinnostaa ja haluavatko he esimerkiksi omaa koulutusta vastaavaan työhön. Koulutuksen puuttuessa, työnhakijalle sopivaa alaa pohditaan yhdessä työnhakijan sekä projektipäällikön kanssa. Yrityksen työntekijäksi tullaan siis alkuhaastattelun ja työnhakijalle soveltuvan työ- tai harjoittelupaikan löydyttyä.

**Asiakaslähtöisyys työnhakemisessa.** Woodfox Oy tekee tiivistä yhteistyötä yhdistyksen työvalmentajien kanssa. Esimerkiksi Tähtiportin kuntoutumisjaksoon liittyvän harjoittelun kautta asiakas voi työllistyä harjoittelupaikkaansa sosiaalisen yrityksen avulla. Asiakkaan työllistyessä Woodfox Oy:lle yhdistyksen muista toimipisteistä, hän on ollut jo alkuhaastattelussa ja Woodfox Oy:n projektipäällikkö on voinut jo voinut katsoa asiakkaalle soveltuvia työpaikkoja. Tämän vuoksi moni haastatelluista kuvaa työpaikan olleen jo valmiina ennen tuloaan Woodfox Oy:n työntekijäksi. Aina työpaikkoja ei kuitenkaan ole tarjolla, joten projektipäällikkö etsii työpaikkoja yhdessä asiakkaan kanssa tai yhteistyössä yhdistyksen työvalmentajien kanssa. Muutama haastatelluista kertoi itse aktiivisesti etsineensä työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta.

*Periaatteessa mun ei tarvinnu olla aktiivinen osapuoli, kun sain töitä samantien kun tulin Woodfox Oy:n kirjoille. Nainen 15.*

*En mä oikeestaan tiedä minkälainen prosessi sen työn saaminen oli, (Woodfox Oy:n projektipäällikkö) mun kaikki paperiasiat on hoitanu. Nainen 10.*

*...(työvalmentaja) keksi tän ja Markolla oli jo paikkaa vähän katottuna mulle kun ne oli siitä ilmeisesti keskustelleet... Woodfoxilta oltiin sovittuna sinne sellanen epävirallinen haastattelu...Mies 8.*

*Mulla oli paikka jo valmiina kun mulle soitettiin. Mies 6.*

*...mä olin Tähtiksessä silloin vielä kun sitä paikkaa mulle ettettiin tän Woodfoxin kautta. Marko hoiti asiat niinku tän Woodfoxin kautta ja me ( työvalmentajan)*



*kans ettittiin niitä muita vaihtoehtoja... mä itse etsin ihan työvoimatoimiston sivuilta paikkoja. Mies 3.*

**Woodfox Oy:ltä saatu tuki.** Lähes kaikki haastatellut kokivat saavansa apua ja tukea Woodfox Oy:ltä, mikäli he sellaista kokivat tarvitsevansa. Woodfox Oy:n rooli haastateltujen arjessa on kuitenkin hyvin vähäinen, sillä työtä tehdään muilla työpaikoilla ja ainoastaan paperiasiat kulkevat Woodfox Oy:n kautta. Woodfox Oy:n projektipäällikkö toimii kuitenkin haastateltujen esimiehenä ja hänelle kuuluu vastuu työntekijöistään. Muutama haastatelluista koki Woodfox Oy:n projektipäällikön vierailut työpaikoillaan tarpeettomiksi, sillä he halusivat selviytyä työtehtävistä mahdollisimman itsenäisesti.

*Aina voin soittaa, mutta ei oo ollut tarvesta...Nainen 12.*

*...sehän oli aivan erinomaisen hyvää... Todennäköisesti en ehkä olisi Tähtiksestä suoraan työllistynyt. Mies 9.*

*En mä odota että Woodfoxilta joku kävis töis säännöllisesti kun kaikki on mennyt hyvin. Se olis eri asia jos joku asia olis vaikiaa, se vois auttaa tukemiseen ja pulmiin. Nainen 12.*

*Tavallaan parempi mitä enemmän se on itsenäistä työskentelemistä...kuntoutus ja työ on tehty tuolla Tähtiportissa. Pitkä matka on menty että on päästy tähän asti ja enää ei sellasta tuen tarvetta niinkään ole. Mies 11*

*Me käytiin Markon kanssa sielä (työpaikalla) juttelemassa...se oli hyvä, ettei heti tarvinnu yksin mennä ja alkaa tyrkyttään itteänsä. Tai ainaki se oli sillain helpompi. Mies 4.*

Woodfox Oy:n kautta muihin yrityksiin edelleensijoitetuista henkilöistä neljä korosti saamaansa tukea erityisesti työhaastattelutilanteissa, joissa oli mukana Woodfox Oy:n projektipäällikön ja työnhakijan lisäksi edelleensijoittavan työpaikan työnantaja. Näissä tilanteissa Woodfox Oy:n edustajan läsnäolo auttoi lieventämään jännitystä. Työnhakijan ei tällöin tarvinnut osata kertoa sosiaalisen yrityksen toiminnasta vaan hän saattoi keskittyä omaan olemiseensa ja itsestään kertomiseen.

### 7.3 Työntekijöiden kokemukset

Haastateltujen henkilöiden kokemuksia työskentelystä Woodfox Oy:llä avaan työ- ja toimintakyvyn käsitteiden avulla. Työkyvyn tarkastelussa käytän teoreettisina runkona etenkin Juhani Ilmarisen Työkyvyn talomallia [ viitattu 20.10.2010].

**Terveys.** Juhani Ilmarisen Työkyvyn talomallissa työkyvyn pohjan muodostavat terveys sekä sen jakaminen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Lähes kaikki haastatelluista arvioivat oman fyysisen kuntonsa hyväksi, lukuun ottamatta pieniä vaivoja, jotka eivät ainakaan toistaiseksi haitanneet työn tekemistä. Useampi haastatelluista koki psyykkisen toimintakyvynsä ailahtelevan eniten työajan ulkopuolella. Työn tekemistä pidettiin tärkeänä voimavarana henkisen tasapainon ylläpitäjänä. Liian pitkät lomat tai viikonloput monet koettiin haastaviksi muun sosiaalisen elämän niukkuuden vuoksi. Työssäoleminen oli siis tärkeää erityisesti sosiaalisen elämän kannalta.

*Terveys on kohtalaisen hyvä, että mä pärjään päänuppini kanssa ja fyysiset kunnos ei oo mitää ihmeempää. Mies 9.*

*...helpottaakin kun joutuu tässä oleen ihmisten kanssa tekemisissä. Kyllä sen huomaa, että aina vähän masentuu kun on ollu jonkin aikaa poissa töistä. Mies 8.*

*Vapaa-ajalla sitä enemmän ahdistaa kuin töissä. Mies 4.*

*Sosiaalinen elämä...no työmaalla nyt on sitä sosiaalisuutta. Mies 3.*

*Jos viikonloppuna on liikaa aikaa niin silloin fundeeraa liikaa asioita ja se ei ole hyvä. Mies 1.*

Vajaakuntoisten henkilöiden päivittäiseen toimintakykyyn saattavat vaikuttaa mieliala, lääkitys, päivän tapahtumat, ravitsemus, tuen saaminen ja muut asiat. Haastateltavat arvioivat oman jaksamisensa riittävän mainiosti työssä selviytymiseen; jopa siinä määrin, että muutama kertoi viihtyvänsä paremmin töissä kuin kotona. Lähes kaikki kokivat, että työ kuuluu elämään ja se rytmittää arkea. Toimintakyvyn saattaa vaikuttaa myös, tunteeo ihminen toimintansa merkitykselliseksi itselleen.

*Työ kuuluu elämään, teen kahdeksan tunnin työpäiviä ja viis päivää viikossa. Hyvin jaksan. Mies 13.*

*...työ antaa jaksamista. Ilman töitä tuntisin itteni niin turhalta että enkö mä kelepaa mihinkää. Nainen 12.*

*...kun ei ole muuta elämää. Vois olla töissä koko ajan. Mies 8.*

*Työn tekeminen on mukavaa. Mies 7.*

*Yleiskuntoa nostattavaa toimintaa, henkisesti myös. Mies 2.*

**Ammatillinen osaaminen.** Työkykyyn liittyvät myös koulutus ja ammatillinen osaaminen sekä työn tekemiseen liittyvät tiedot ja taidot. Työkyvyn ylläpitämiseksi myös tietojen päivittäminen auttaa työntekijää selviytymään työelämän haasteista. Haastatelluista työntekijöistä yli puolet oli päässyt Woodfox Oy:n kautta omaa koulutustaan vastaaviin töihin. Näillä työntekijöillä pohjakoulutuksena oli yleisimmin ammattikoulu, josta vastaajat kokivat saaneensa hyvät edellytykset työhönsä. Henkilöt, joilla tutkinnot olivat keskeytyneet tai joilla pohjakoulutuksena oli peruskoulu tai lukio, pitivät oppisopimiskoulutusta hyvänä vaihtoehtona hankkia itselleen ammatti. Ammattitutkinnon suorittaneista ainoastaan yksi oli harkinnut mahdollista lisäkouluttautumista. Useampi haastatelluista totesi työn olevan paras kouluttaja ja uuden asian opettaja.

*...mullahan on koko ajan sellanen paine näyttää, että mä niinku osaan sen homman. Että mä osaan tehdä ja mä oon kova tekeen töitä, että mä saisin jatkoa työlle. Mies 1.*

*Työtä työtä, siinä oppii kaikista parhaiten. Nainen 15.*

*Opiskeleminen jatkossa ei oikein olis enää mun juttu, että työtä tehdä vain. Nainen 14.*

*Ei vois olla täällä ilman alan koulutusta. Mies 6.*

**Työmotivaatio.** Arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat työkykyyn psyykkisellä tasolla sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoon. Haastatelluista henkilöistä kaikki kuvasivat työmotivaationsa hyväksi. Työmotivaatioon vaikuttivat työyhteisö,

oman osaamisen osoittaminen sekä palkan saaminen tehdystä työstä. Työn vastapainoksi myös vapaa-aika on tärkeää työkyvyn ylläpitämiselle, sillä työkykyyn vaikuttavat myös sosiaaliset taidot sekä stressinsietokyky ja usko omaan kykyihin.

*Ei se oo koskaan ollu sen parempi kuin nyt. Et koko ajan ootellaan sitä seuraavaa vuoroa. Mies 8.*

*Se on hyvä, saa olla ylpeä työstä. Mies 6.*

*...kaikki on ihan uutta ja pystyy niinku itekin opiskelemaan ja miettimään niitä asioita. Tuohan se sellasta mielekkyyttä... Mies 3.*

*Mä haluan tehdä parhaani mukaan nää hommat, keriiä ja jaksaa vähä ylikin. Mies 2.*

**Työn merkitys.** Haastatellut henkilöt kuvasivat työn merkitykseksi lähes samoja seikkoja kuin kysyessäni työmotivaatioon liittyviä asioita. Useat mainitsivat työn tuovan säännöllisen toimeentulon, mutta samalla useampi heistä halusi korostaa, ettei palkka ole tärkeimpiä motivaatioita tehdä työtä. Haastatelluista henkilöistä kymmenen piti tärkeänä työyhteisöä ja kuulumista siihen. Lisäksi työ kartutti työkokemusta sekä toi aktiviteettiä ja rytmiä päiviin.

*Se tuo aktiviteettia ja rytmiä päivää..kai se menis siihen että valvois myöhään ja nukkuis pitkään. Nainen 14.*

*Kyllähän se on mukavasti piristänyt, kun on saanu ohjelmaa päiviin. Mies 4.*

*...se tuo sellasta säännöllisyyttä ja rutiinia elämään...sitä omaa markkina-arvoa nostaa, kun on töissä ja vaihtoehtona aina on että ei olisi missään. Mies 3.*

*...käytännös se on toimeentulo, mutta on se sitäki että pysyy eläms kiinni. Pitää olla joku paikka, missä käydä. Mies 1.*

*Raha ei ole se tärkein asia töiden tekemisessä, vaan se että taito pysyy, ettei se pääse unohtumaan. Mies 6.*

Pyysin haastateltuja kuvaamaan Woodfox Oy:ssä työskentelemisen vaikutuksia elämäänsä. Lähes kaikki haastatelluista kokivat, ettei työskentely Woodfox Oy:llä tai yrityksen kautta työllistettynä, eroa työskentelystä yrityksen varsinaisena työn-

tekijänä. Haastatellut henkilöt arvioivat myös, etteivät he erotu yritysten muusta henkilökunnasta. Suurimmassa osassa työpaikkoja muut työntekijät tiesivät, miten henkilö on työllistynyt yritykseen. Yksi haastatelluista vertasikin työllistymistään sosiaalisen yrityksen kautta vuokratyöyrityksiin.

Muutamit haastatelluista kokivat työn Woodfox Oy:n kautta sopivan hyvin oman kuntoutumisensa jatkoksi, sillä työpaikan saaminen avoimilta markkinoilta esimerkiksi työhönvalmennuksen jälkeen saattaisi olla vaikeaa. Eräs Woodfox Oy:ssä jo lopettanut henkilö, kuvasi työskentelynsä tärkeimmäksi ansioksi sen, että sai rauhassa mitata omat kykynsä ja rajansa, jotta voisi työllistyä yrityksen omaksi työntekijäksi. Yksi haastatelluista myös arvioi, että ei olisi päässyt työpaikkaansa ilman sosiaaliselta yritykseltä saatua palkkatukea.

*Ei oo silleen vaikutusta että on sosiaalisella yrityksellä töis, työ on työtä.* Nainen 12.

*En tiedä mitä se sosiaalinen siinä sosiaalisen yrityksessä oikeestaan tarkoittaa. Musta tää on ihan tavallinen työ.* Mies 13.

*En ainakaan tänne olisi varmaan päässy ilman Woodfoxia.* Nainen 10.

*Ei ole mitää leimatuksi tulemista tullu, ei ne varmaan ne muut työntekijät tiedä minkä vuokrafirman kautta mä olen töissä.* Mies 3.

**Työ.** Haastatelluista henkilöistä kuusi toimi Woodfox Oy:n kautta Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisella yhdistyksellä kiinteistönhoidossa, laitoshuoltajina, keittiöllä sekä asumispalveluyksiköissä. Seitsemän henkilöä työskenteli edelleensijoitettuna kaupanalalla, pienrakennusteollisuudessa, varastotyössä sekä ilmastointialalla. Woodfox Oy:ssä jo lopettaneista henkilöistä toinen sai vakituisen työpaikan samasta yrityksestä, jossa hän työskenteli ensin Woodfox Oy:n kautta. Myös toinen lopettaneista sai vakinaisen työn Woodfox Oy:ssä toimimisen jälkeen.

Haastatellut kokivat pääsääntöisesti työnsä ja työpaikkansa mukaviksi. Työolojaan haastateltavat pitivät hyvinä, sillä työpaikkoja kuvattiin viihtyisiksi ja kotoisiksi. Vaikka itse työ saattaa olla fyysistä ja likaista, kaksi haastatelluista mainitsi työpaikan rauhallisen sijainnin vaikuttavan suuresti työviihtyisyyteen.

*Työ on mukavaa ja ihan haastavaa... Työpaikassa on tosi hyvä työilmapiiri.*  
Nainen 15.

*Työpaikka on tosi viihtyisä ja kotoisa.* Mies 7.

Työoloissa kohtaavat työn vaatimukset, organisointi, työyhteisö sekä johtaminen. Työn osa-alueiden vaikutusta työkykyyn on haasteellista arvioida, sillä Woodfox Oy:n työntekijöistä jokaisella on erilaiset työolosuhteet.

**Asema työyhteisössä.** Haastatelluista henkilöistä kaikki kokivat asemansa samanarvoiseksi työpaikan muiden työntekijöiden kanssa. Vain yksi henkilö arvioi olonsa työpaikalla ulkopuoliseksi, johtuen lähinnä hänen asenteestaan.

*Mä oon siellä niinku muutkin työntekijät.* Mies 3.

*Tunne on, että me ollaan aika samanarvosia.* Mies 2.

*...pääsee sen kautta nyt sitte lähtemään rakentamaan omaa asemaa, kun mä teen hyvin työni ja sillä lailla.* Mies 1.

**Työn taloudellinen merkitys.** Pääsääntöisesti työntekijät kuvasivat rahatilanteensa muuttuneen työllistymisen jälkeen paremmaksi. Merkittäväksi taloudellisen vaikutuksen arvioi viisi haastatelluista henkilöistä. Useampi puolestaan koki työn tuovan taloudellista turvaa, sillä laskujen maksaminen ja tulevaisuuden suunnittelu sujuivat työllistymisen ansiosta sujuvammin. Neljä haastatelluista piti taloudellisen tilanteen muutoista entiseen varsin pienenä, sillä he olivat tottuneet pieniin tuloihin ja säästäväiseen elämään. Kaksi Woodfox Oy:ssä jo lopettanutta työntekijää totesi merkittävän taloudellisen eron verrattuna palkkatuella työllistymiseen. Yrityksien omana työntekijä ollessa tulotaso nousi ilmeisen merkittävästi.

*Vaikutus on merkittävä. Jos ei kävis töissä niin tilanne olis heikompi.* Mies 13.

*Ei raha kuiteskaan tärkein syy ole olla töissä, et se sais olla pikkusen enempi jos se olis tärkein asia työs käymises. En tiedä jaksaisko sitä ees sillain tehdä, jos pelkän palkan takia tekis.* Mies 8.

*Oon mä ihan laskenutki niin ei se rahatilanne tästä entisestä niin kaheesti muutu.* Mies 11.

**Työllistymisen vaikutukset.** Woodfox Oy:n työntekijöillä oli alun alkaenkin hyvin realistiset käsitykset työn tekemisestä. Etenkin henkilöt, joilla ei juuri ollut aikaisempaa työkokemusta, kokivat työllistymisen sosiaalisen yrityksen kautta hyvin positiivisena. Heillä itseluottamus oli kasvanut työllistymisen myötä. Muutama haastateltavista arvioi työllistymisen Woodfox Oy:n kautta myös hyväksi kuntoutumisen jatkoksi, sillä työtä tehden saattoi testata omaa jaksamistaan. Työntekijät saivat esimerkiksi itse vaikuttaa omiin työtuntimääriinsä, jolloin oman jaksamisen seuraaminen koettiin helpommaksi. Hiljalleen eteneminen ja omien rajojen kokeileminen työtä tehden, auttoivat erityisesti kahta haastatelluista saavuttamaan nykyisen asemansa työpaikallaan.

*...kokemusta on tullut ja itseluottamusta. Nainen 15.*

*Olen opetellu toimimaan rajojeni sisäpuolella. Mies 9.*

*...se oli hyvä kun täs edettiin sillain pikku hiljaa, ehti niinku tottua hyvin. Se auto jaksaan sitte myöhemmin paremmin. Nainen 10.*

*Kyllähän sitä yrittää niin paljon, että pääsis sitte töihin varsinaiseksi työntekijäksi... Onhan se ollu raskaampaa ja mukavampaa, mitä mä odotin alun perin. Mies 4.*

*...työ on vastannu kaikkia odotuksiani. Se on kyllä justiin ollu sellasta, mitä siltä haettiin. Mies 1.*

Juhani Ilmarisen Työkyvyn talomallissa [ viitattu 20.10.2010] kuvataan lisäksi perhe, lähiyhteisö sekä yhteiskunta työkyvyn vaikuttavina tekijöinä. Haastatteluissa henkilöt eivät juurikaan maininneet muuta sosiaalista elämäänsä kuin työyhteisön. Puolison merkityksen keskusteluseurana mainitsi yksi haastatelluista.

**Tulevaisuus.** Haastateltujen henkilöiden työsopimukset Woodfox Oy:lla olivat pääsääntöisesti aina vuodeksi kerrallaan. Muutamissa tapauksissa työsuhteet olivat kesän ajaksi. Haastatellut henkilöt kertoivat, ettei ole suurta merkitystä, ovatko he tulevaisuudessa sosiaalisen yrityksen vai yrityksen omana työntekijänä. Ainoastaan palkan suuruuteen sillä saattaisi olla merkitystä.

*Samanlaista työtä tai jos työ olis samanlaista niin ei olis väliä vaikka avoimilta markkinoilta. Mies 13.*

*...niin kauan ku on vaan mahdollista olla niin olisin. Mies 11.*

*On hieno asia että tällänen polku työelämään on olemassa. Mies 9.*



## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

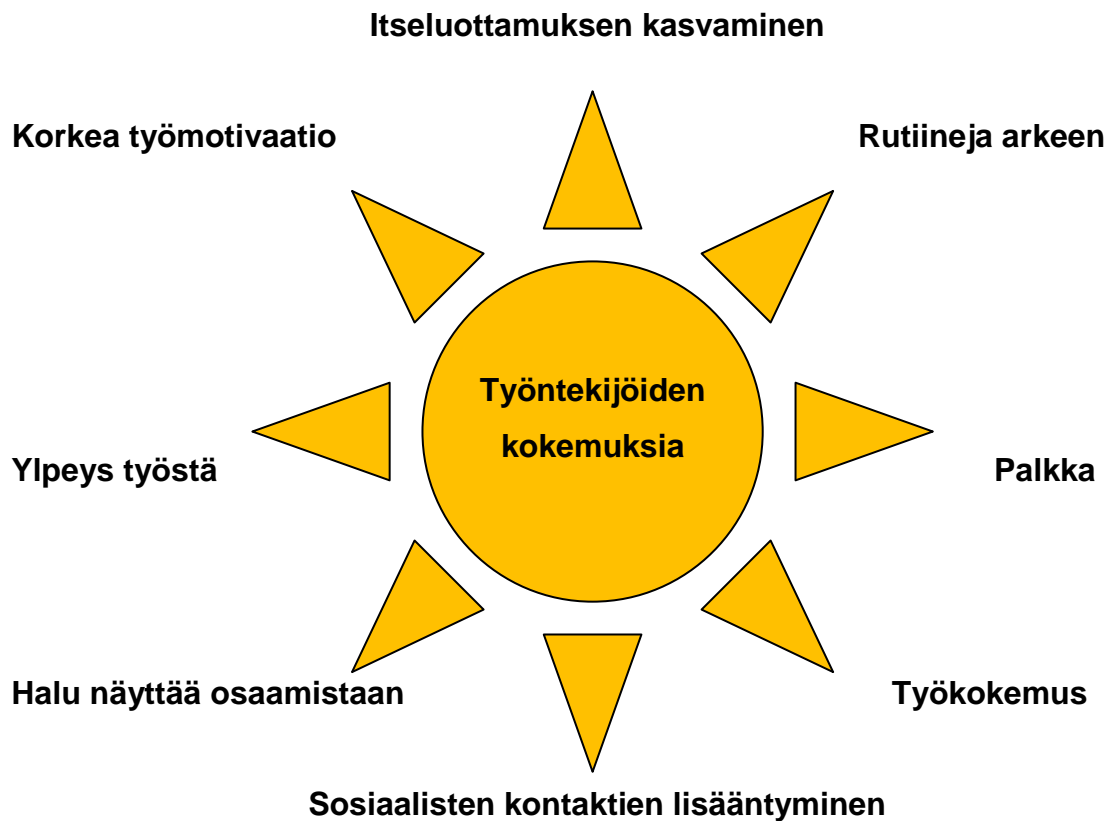
Käsittelen tässä luvussa tutkimuksen haastattelutulosten suhdetta teoriaosuuteen. Tutkimukseni tulokset vastaavat kriittisesti katseltuna lähes täysin teoriaan, sillä haastattelurunkoni rakentui kokoamani teorian pohjalta.

Tutkimukseni haastatellut henkilöt koostuivat Woodfox Oy:n työntekijöistä, joista kaikki sillä hetkellä työsuhteessa olleet osallistuivat haastatteluihin. Haastatteluja kertyi yhteensä 15, joista kaksi oli Woodfox Oy:llä jo lopettanutta henkilöä. Sosiaalisesti yritykseen hakeudutaan töihin jonkin työllistymistä avoimilta markkinoilta estävän tai hankaloittavan syyn vuoksi. Haastatelluista henkilöistä suurimmalla osalla syyt olivat fyysinen tai henkinen vajaakuntoisuus. Haastatelluista henkilöistä osa oli myös pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistettävissä asemassa esimerkiksi koulutuksen vähäisyyden vuoksi.

Haastateltujen henkilöiden keskiarvo iästä oli yli neljäkymmentä vuotta, joten Woodfox Oy:n kaltaisen sosiaalisen yrityksen voidaan ajatella olevan hyvä työllistymisväylä myös hieman vanhemmille työnhakijoille. Haastatteluissa tuli esiin muutaman yli viisikymmentävuotiaan, matalasti koulutetun henkilön työllistymisen merkitys, sillä työnhakutilanteessa avoimilta markkinoilta saatetaan ennemmin suosia nuoria ja kouluttautuneita hakijoita. Työn saaminen sosiaalisen yrityksen avulla antoi suuria onnistumisen ja hyväksytyksi tuleminen tunteita etenkin pitkän työttömyyden jälkeen. Myös keski-ikä ylittäneet kokivat sosiaalisen yrityksen loistavana väylänä työllistyä varttuneella iällä.

Haastateltavat arvioivat töiden saamisen avoimilta työmarkkinoilta haastavaksi oman diagnoosin tai heikkojen sosiaalisten taitojen vuoksi. Osa haastatelluista koki etenkin työhaastattelutilanteet ongelmana: vaikeaa oli itsensä kehuminen ja työpanoksensa tarjoaminen eli osaamisestaan kertominen työpaikoille. Työntekijät arvostivatkin saamaansa tukea erityisesti työhaastattelutilanteessa, jossa työnhakijan tukena toimi Woodfox Oy:n projektipäällikkö. Työntekijät olivat pääsääntöi-

sesti tyytyväisiä Woodfox Oy:n toimintaan sekä saamaansa apuun ja tukeen. Muutama haastatelluista arvioi sosiaalisen yrityksen roolin työssään hyvin pieneksi, mikä oli heistä hyvä asia. Työntekijät nimittäin halusivat selviytyä mahdollisimman itsenäisesti työssään ja kuulostella omaa jaksamistaan. Kuntoutuminen mielenterveydellisestä sairaudesta vie usein vuosia ja kuntoutuja tarvitsee mahdollisimman pian sairastumisensa jälkeen tukea ja opastusta hänelle soveltuvien palveluiden ääreen. Haastateltavat kertoivat saaneensa tarvitsemansa tuen silloin, kuin heillä on ollut siihen eniten tarvetta eli ennen Woodfox Oy:lle työllistymistä. Kuntoutujan henkistä jaksamista on voitu arvioida esimerkiksi työhönvalmennuksessa. Sopivan ajankohdan synnyttyä jaksamiselle ja omalle kiinnostukselle työllistyä, sosiaalinen yritys on voinut toimia väylänä työmarkkinoille. Woodfox Oy:ssä työntekijä puolestaan saa itse valita, miten paljon hän haluaa olla yhteydessä Woodfox Oy:öön. Useimmiten suurin avun tarve on työnhakemisessa, jonka jälkeen työntekijät haluavat kokeilla selviytymistä omillaan. Työntekijöiden jaksamista tuki myös tietämys siitä, että avun ja tuen saaminen oli yhteydenoton päässä Woodfox Oy:öön. Muutama haastatelluista piti myös työyhteisönsä ja työpaikan esimiestä tärkeänä voimavaranaan.



**Kuvio 4.** Woodfox Oy:n työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä sekä työn vaikuttavuudesta.

Kuvioon on kuvattuna haastateltujen henkilöiden kuvaamia keskeisimpiä työn vaikutuksia heidän elämäänsä. Haastateltavat kuvailivat työmotivaationsa hyvin korkeaksi, sillä useampien mielestä työ kuuluu päiviin ja jokaisella tulisi olla mahdollisuus työhön. Korkean työmotivaatioon liittyi myös halu näyttää osaamistaan ja täten saada esimerkiksi pidempikestoisia työsopimuksia. Työ toi mukanaan myös turvallisia arjen rutiineja sekä palkan tehdystä työstä. Haastateltavat kokivat myös kartuttavansa arvokasta työkokemusta sosiaalisessa yrityksessä työskentelystä, sillä usealla oli tavoitteena työllistyä sosiaalisesta yrityksestä avoimille työmarkkinoille. Useat haastateltavista kokivat työn vaikuttaneen henkiseen terveyteen, sillä työn myötä he kokivat saaneensa itseluottamusta omiin taitoihin. Lisäksi työllä oli

muutamille haastatelluista erittäin suuri merkitys sosiaalisten kontaktien lisääntymisessä.

**Työ- ja toimintakyky.** Avasin opinnäytetyössäni työntekijöiden kokemuksia työskentelemisestä sosiaalisessa yrityksessä etenkin työ- ja toimintakyvyn käsitteiden avulla. Työkyvyn perustana voidaan pitää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä (Koskinen ym. 2008, 59). Haastatelluista henkilöistä fyysinen vajaakuntoisuuden syy oli kahdella, psyykkinen vajaakuntoisuus oli seitsemällä työntekijällä. Fyysinen vajaakuntoisuuden syy saattoi estää tai rajoittaa toimimista koulutusta vastaavissa töissä. Fyysisen kunnon haastatellut henkilöt kokivat auttavan jaksamaan työssä ja haastateltavat myös kuvasivat oman kuntonsa hyväksi. Työn tekemisen koettiin tuovan jaksamista, joka piristi myös liikkumiseen. Kysyessäni psyykkisestä työkyvystä haastateltavien kokemuksissa oli enemmän hajaannusta, sillä muutamat kuvasivat sosiaalisen elämänsä hyvinkin rikkaaksi, kun taas suurimmalla osalla haastatelluista arjen sosiaaliset kontaktit olivat nimenomaan työpaikalla. Työn koettiin väkisininkin tuovan sosiaalisia tilanteita ja kaivattua yhteisöllisyyttä. Useat haastatelluista pitivät vapaa-ajan vaikeimpana aikana, sillä silloin saattaa uppoutua liiaksi omiin ajatuksiinsa. Vain yksi haastateltavista huomioi oman lähipiirinsä merkityksen omien tunteiden purkamisessa. Henkilöt, jotka kuvasivat työn tuovan kaivattua sosiaalisuutta, asuivat yleensä yksin. Tarkensin heiltä lähipiirin merkitystä arjessa ja useimmat heistä kuvasivat nimenomaan työn tuovan sosiaalista sisältöä päiviin. Suurin osa haastatelluista koki siis sosiaalisen kanssakäymisen saaneen kaivattua piristystä työllistymisen myötä.

Yhteenkuuluvuuden tunne nousi muutamilla vastanneista esiin, sillä työllistymisen myötä he saattoivat kertoa olevansa esimerkiksi yhdistyksellä tai jossakin isossa organisaatiossa töissä. Tällöin he eivät kokeneet tarpeelliseksi sen enempää selvittää olevansa työssä sosiaalisen yrityksen kautta. Yhteisyyden tunteella oli merkitystä myös osallisuuden lisääntymisessä, sillä työn mukana myös sosiaalisten suhteiden luominen koettiin helpommaksi. Tällöin työ toimii yhdistävänä tekijänä ja lisäksi muita työntekijöitä tapaa säännöllisesti. Haastateltavat kertoivat säännöllisten kontaktien muihin työntekijöihin luovan luottamuksellista ja avointa työyhteisöä, joka edesauttoi myös edelleensijoitettua työntekijää pääsemään osaksi työyhteisöä. Työllä on suuri merkitys osallisuuteen, sillä ilman työtä ihminen saattaa syr-

jäytyä. Syrjäytyminen puolestaan saattaa vaikuttaa ihmiseen itseensä hyvinkin turmiollisesti ja vaikutus saattaa heijastua esimerkiksi runsaaseen palveluiden käyttöön. Esimerkiksi yrityksen yhteiskuntavastuulla vajaakuntoisten työllistämiseksi voidaan vähentää syrjäytymisestä aiheutuvia yhteiskunnallisia kustannuksia, joita voivat olla esimerkiksi päihdepalveluiden ja sosiaalipalveluiden runsas käyttäminen. Syrjäytyminen näyttäytyykin usein ongelmien kasautumisena (Pöyhönen & Karhu 2008, 17).

**Työmotivaatio.** Opinnäytetyössäni keskeisessä asemassa oli myös työmotivaatio, jota pyysin haastateltujen kuvailemaan työsuhteen alussa ja tutkimuksen tekemisen hetkellä. Työntekijöiden lähtötilanne oli hyvin erilainen, sillä suurimmalla osalla oli työkokemusta kertyneenä useampia vuosia, kun taas muutamalla haastatelluista ei ollut työkokemusta juuri lainkaan. Tällä oli jonkin verran vaikutusta työmotivaatioon, sillä suurimmat odotuksia työltä oli etenkin pitkään työttöminä olleilla sekä henkilöillä, joilla työkokemusta ei ollut juurikaan. He myös kuvasivat työnsaantiin hyvin innostuneina. Pääsääntöisesti kaikilla haastatelluilla työmotivaatio oli korkealla heti töiden alettua ja se säilyi hyvänä myös työsuhteen ajan. Korkeaan työmotivaatioon haastateltavat kertoivat vaikuttavan erityisesti heidän työyhteisönsä, jota kuvattiin yleisimmin avoimeksi, viihtyisäksi ja kotoiseksi. Työntekijöiden asema tässä hieman eroaa toisistaan, sillä lähes kaikki Woodfox Oy:n työntekijät työskentelevät eri työpaikoilla. Osa työskentelee yhdistyksellä ja muut edelleensijoitettuna muihin työpaikkoihin. Vajaakuntoisia työntekijöitä edelleensijoitettuna palkkaavat yritykset osallistuvat työllistämiseensä yhteiskuntavastuuseen, jonka tarkoituksena on antaa vastuuta myös yrityksille vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi.

Työmotivaation syntymiselle on erittäin tärkeää, että tavoitteet lähtevät työntekijöistä. Tavoitteiden tulisi olla itselle merkityksellisiä ja koskettaa omia tunteita ja arvojaan. Haastateltujen henkilöiden odotukset työltä olivat hyvin realistiset, vaikka haastateltujen työkokemukset erosivat paljonkin toisistaan. Työelämän pelisäännöt olivat tuttuja tai niistä oli esitelmöity jossakin aikaisemmassa kuntoutumispalvelussa. Haastatelluilla henkilöillä oli kova halu päästä takaisin tai kiinnittyä työelämään. Muutamia haastatelluista oli kaivertanut työttömyys, joten halu näyttää osaamistaan oli korkealla. Haastateltujen henkilöiden sitoutuminen työhönsä oli varsin

voimakasta, sillä työn koettiin hyvin merkittäväksi osaksi elämää. Muutamat saattoivat tehdä hyvinkin pitkiä työpäiviä lojaalisuudessaan ja näyttämisenhalussaan.

Työn tekeminen on hyvä väline arvioida realistisesti omia kykyjä ja taitoja. Työ, jossa työntekijän omat odotukset ja osaaminen eivät kohtaa, saattaa johtaa turhautumiseen. Woodfox Oy:llä tämänkaltaiset tilanteet pyritään välttämään työnhakijan alkuhaastattelulla sekä arvioilla työnhakijasta, joita Woodfox Oy:n työntekijä voi asiakkaan suostumuksella pyytää hänen edellisiltä yhteistyötahoiltaan. Useimmiten yhteistyötahoina toimivat esimerkiksi työvalmentajat. Arvioissa on pohdittu henkilön työkykyä sekä osaamisalueita yhdessä asiakkaan kanssa. Woodfox Oy:ssä pidetyssä alkuhaastattelussa puolestaan hakija voi kertoa omista kiinnostuksen kohteistaan työmarkkinoilla. Sopivan työn löytäminen vajaakuntoiselle voi olla haasteellista, sillä työn tulisi vaatimustasoltaan vastata hakijan kykyjä. Haastatelluilla henkilöillä oli pääsääntöisesti hyvä ammatillinen koulutus ja heillä ei ollut rajoitteita työkyvyissään. Kuten he itse kertoivat, suurimmat rajoitukset työlle ovat psyykkisiä. Esimerkiksi asiakaspalvelutyötä vieroksuivat monet sosiaalisten tilanteiden peloista kärsivät, mutta tämänkaltaisillekin työnhakijoille löytyi työtä. Työpaikkojen ideoimisessa tulee hieman luovia sopivia ratkaisuja ja siten esimerkiksi varastotyö soveltui sosiaalista rajoituksista kärsiville henkilöille erinomaisesti.

**Palkka.** Yksi työmotivaatioon tärkeänä vaikuttava seikka on työstä maksettava palkka. Haastatelluista henkilöistä kolmannes kertoi taloudellisen tilanteensa kohentuneen merkittävästi työllistymisen myötä. Toinen kolmannes koki taloudellisen tilanteensa kohentuneen, sillä palkka toi turvaton toimeentulon ja arjen hankinnat saattoi tehdä sujuvammin kuin ennen työllistymistä. Loput haastatelluista arvioivat taloudellisen tilanteensa muutokset varsin pieniksi. Tulot eivät olleet nousseet aikaisemmin saaduista valtion myöntämistä tuista paljoakaan. Tosin hekin mainitsivat omalla työllään ansaitun rahan rehellisesti ansaituksi. Omalla työllään ansaittua tuloa haastatellut kertoivat myös arvostavansa enemmän kuin elämistä yhteiskunnan myöntämien tukien varassa. Haastatelluista henkilöistä suurin osa kuitenkin piti työmotivaationsa tärkeämpänä tekijänä jotain muuta kuin palkkaa.

Haastatellut henkilöt kuvasivat työyhteisöjään kannustaviksi sekä vajaakuntoiset huomioonottaviksi. Työntekijät olivat myös avoimesti kertoneet työllistyneensä sosiaalisen yrityksen kautta, jolloin reagoiminen jäi kuulijalle. Haastatellut kertoivat vastaanoton olleen yleensä varsin hyvän ja ymmärtäväisen, etenkin mitä pienempi työpaikka oli kyseessä. Tietoisuus työntekijän taustasta antoi myös työpaikoille välineitä työntekijän kohtelemiseen tasaveroisena. Muutama haastatelluista korosti hiljalleen etenemistä työssään. Näin työntekijä itse sai tunnustella omaa osaamistaan ja jaksamistaan. Hiljakseen etenemisellä, esimerkiksi sosiaalisissa tilanteissa kovasti jännittänyt työntekijä, rohkeni kannustavassa työilmapiirissä kassatyöhön.

Haastatellut työntekijät arvioivat työn merkitsevän heille: piristystä arkeen, arkiruutiinien hallintaa sekä ajan rytmittämistä. Työn merkityksestä vuorokausirytmiiin mainitsi muutama haastatelluista: ilman töitä saattaisi valvoa iltaisin myöhään ja vastaavasti aamuisin nukkua pitkälle. Useat halusivat elää kuten muutkin kansalaiset, käydä töissä ja maksaa veroja. Välityömarkkinoiden ideana olisi asiakkaiden siirtyminen avoimille työmarkkinoille. Haastatellut henkilöt kuvasivat pitävänsä työpaikkaa sosiaalisessa yrityksessä tai avoimilta työmarkkinoilta samanarvoisina. Käytännössä heille oli siis samantekevää maksetaanko palkka sosiaalisen yrityksen kautta vai suoraan työpaikalta. Pääasia oli että, työpaikka säilyy ja töitä riittäisi tulevaisuudessakin. Suurimmalla osalla haastatelluista ei siis ollut suoranaisesti tavoitteena työpaikka avoimilta työmarkkinoilta, jos työtä riittäisi Woodfox Oy:nkin kautta.

Sosiaalisten yritysten tulevaisuus riippuu paljolti sosiaalilainsäädännön muutoksisista, sillä ilman palkkatukien suoma työntekijöiden edelleensijoittamisen mahdollisuutta Woodfox Oy:n kaltaisten sosiaalisten yritysten tulevaisuus ei näytä valoisalta. Toisaalta sosiaalisten yritysten tulee vastata ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Esimerkiksi Etelä-Pohjanmaan alueella tulevaisuuden asiakasryhmänä voidaan pitää maahanmuuttajia ja silloin palvelut tulisi räätälöidä heidän tarpeitaan vastaaviksi. Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry uudistaa myös toimintaansa ja asiakkaiden tarpeisiin pyritään tulevina vuosina vastaamaan esimerkiksi Haavi-hankkeella, joka on henkilökohtaisten aktivointipalveluiden kehittämishanke. Hankkeen tarkoituksena on perustaa resurssikeskus, johon sosiaalinen yritys kuuluu olennaisena osana.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen keräsi yhteen kaikkea sitä, mitä sosionomi (AMK) opintojen aikana opiskelin. Asiakaslähtöinen lähestymistapa käsiteltävään asiaan sekä esimerkiksi eettisyyden huomioiminen asiakastyötä tehdessä iskostuivat hyvin mieleeni opintojen aikana. Samaa linjaa noudatin myös opinnäytetyössäni, jossa halusin tuoda esille asiakkaan näkökulmia. Niiden kautta voin myös asettaa itseäni asiakkaan asemaan, jolloin esimerkiksi asioiden syy ja seuraussuhteita on helpompi ymmärtää.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielestäni hyvin opettavainen ja antoisa kokemus. Prosessin pitkäluonteisuuden vuoksi sain harjoitella työn organisointia, sillä opinnäytetyön, töiden ja muun opiskelun yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi vaati huolellista ajankäytön suunnittelua. Kuitenkin tunne siitä, että sisäistin laadullisen tutkimusmenetelmän keskeiset periaatteet sekä haastatteluiden tekniikan antoivat onnistumisen kokemuksia. Mielestäni sosionomi (AMK) koulutus on antanut hyvät valmiudet toimia vajaatyökykyisten tutkijana. Sosionomi (AMK) osaa luoda asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen ja täten ymmärtää asiakkaan tarpeita. Sosionomi osaa myös ohjata asiakasta tavoitteellisesti eri elämäntilanteissa. ( Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 18.) Olen kokenut mielenterveyskuntoutumisen sekä työllistymisen minulle läheisiksi aiheiksi, sillä olen ollut alusta asti hyvin kiinnostunut asiakkaan edun esille saattamisesta.

Sosionomin (AMK) näkökulman saattaminen tutkimukseen on ollut mielenkiintoista. Tutkimuksen yhtenä kehittämiskohteena voisin pitää palveluohjauksellisen työotteiden saattamista yrityksen työkäytäntöihin. Woodfox Oy:n toiminta on keskittynyt ihmisten saattamiseen työmarkkinoille, joten työssä on vaadittu liiketoiminnallista ajattelukykyä. Esimerkiksi Woodfox Oy:n projektipäällikön työajasta suurin osa menee yhteistyösuhteiden luomiseen yrityksiin ja työntekijän rekrytoimiseen yrityksiin. Sosiaalinen yritys nimenomaan tarvitsee myyntimiehen, joka saa ihmisiä työllistymään ulkopuolisiin yrityksiin. Työntekijän edun kannalta työssä voisi kuitenkin



toimia myös sosionomi (AMK) työparina, jotta työntekijän tavoitteet ja työssä edistyminen tulisi huomioitua. Käytännössä se voisi merkitä säännöllisiä tapaamisia, joissa selvitetään kuinka työntekijällä on sujunut töissä ja mihin hän voisi kaivata parannusta. Tutkimustuloksissa tosin tuli ilmi, etteivät työntekijät halua sosiaalisen yrityksen edustajien käyvän säännöllisesti työpaikoilla, mutta tapaamiset esimerkiksi työajan ulkopuolella voisivat edistää tavoitteellista ja suunnitelmallista etenemistä työuralla. Sosionomi (AMK) voisi toimia myös työntekijöiden alkuhaastattelutilanteissa selvittämässä työnhakijan voimavarojen ja omien tavoitteiden mukaista työpaikkaa.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen tutustumalla yhteistyökumppaniin sekä sen asiakasryhmään eli työntekijöihin. Opinnäytetyön tavoitteita pohdin yhdessä yhteistyökumppanin Woodfox Oy:n projektipäällikön kanssa. Hahmotettuani yleiskuvan Woodfox Oy:n toiminnasta, aloitin teorian suunnittelun ja kirjoittamisen. Laadin itselleni alustavan tutkimusaikataulun opinnäytetyössä etenemiselle ja pääsääntöisesti pysyin aikataulussa. Teorian kirjoittamisessa tosin meni suunniteltua enemmän aikaa, sillä esimerkiksi sosiaalisen yrityksen toiminnan moninaisuus yllätti minut. Haastattelut sain tehtyä aikataulussa ja minua myös onnisti saadessani kaikki sen hetkiset Woodfox Oy:n työntekijät osallistumaan tutkimukseen. Haastateltavat olivat myös hyvin kiinnostuneita tutkimuksesta ja sen annista. Opinnäytetyön valmistuttua pidän tutkimukseen osallistuneiden kesken yhteistilaisuuden tutkimuksen keskeisimmistä aiheista.

Opinnäytetyössä sain kokemusta laadullisesta tutkimusmenetelmästä. Kokemuksesta uskon tulevaisuudessa hyötyväni työelämässä tai mahdollisesti opiskellessa. Opinnäytetyön suurimpana antina ja onnistumisen kokemuksena koin haastatteluiden sujumisen alun epävarmuuksien jälkeen. Haastateltujen henkilöiden suuren määrän vuoksi, myös haastatteluaineistoa kertyi runsaasti. Tästä johtuen pidin opinnäytetyön suurimpana työnä haastatteluiden dokumentoimista. Haastattelut analysoin teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin, jonka puolestaan arvioin haastavimpana osuutena opinnäytetyössäni, sillä en ollut aikaisemmin tehnyt sisällönanalyysijä. Teorian ja haastattelutulosten yhtäläisyyksien ja erojen havaitseminen vaati hyvää perehtyneisyyttä haastatteluaineistoon sekä oman teoriaosuuden sisäistämistä. Haastatteluiden analysoinnissa pidin mielenkiintoisena haastattelui-

den keskeisimpien asioiden löytämistä, sillä haastateltavat saattoivat yhdessä vastauksessa vastata useampaan teemaan. Tällöin sekä haastattelutilanteessa että analysoinnissa vastausten looginen analysoiminen vaati erityistä tarkkaavaisuutta. Huomasin tutkimustuloksia analysoidessani jättäneeni huomioimatta työntekijöiden alkuhaastatteluiden merkityksen tulevan työpaikan sopivuuden ja löytämisen suhteen. Myös haastatteluiden arvioinnilla olisin voinut mitata työntekijöiden asiakaslähtöistä toimimista. Jotkut haastatelluista mainitsi alkuhaastatteluiden annin, mutta kaikkien haastateltujen kohdalla aihetta ei käsitelty.

Tutkimustuloksissa minua yllätti työntekijöiden todella positiivinen suhtautuminen Woodfox Oy:n toimintaan sekä työntekijöiden omaan työhön. He kokivat sosiaaliset yritykset ainutlaatuisena työllistymisväylänä ihmisille, jotka eivät välttämättä työllistyisi avoimille työmarkkinoille. Ainoastaan työsuhteiden pituudet mietityttivät haastateltuja, vaikka työsopimuksista pyritään tekemään mahdollisimman pitkäkestoisia. Työn koettiin vaikuttavan hyvin kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin, mikä oli myös minulle tutkijana miellyttävää huomata. Olen nähnyt paljon asiakkaiden kuntoutumisprosessia ja oli hienoa nähdä ihmisten työllistymisen työvoittona sekä asiakkaalle itselleen että työntekijöille, jotka ovat tehneet hänen kanssaan töitä kuntoutumisen ja työpaikan eteen.

Toivon tutkimukseni tuovan tietoisuuteen työntekijöiden kokemuksia, sillä vajaakuntoisten henkilöiden työllistyminen on pitkän tien päässä ja siitä tulisi tiedottaa enemmän. Tiedottamisella voitaisiin kannustaa myös muita samassa tilanteessa olevia hakeutumaan sosiaalisen yrityksen työntekijäksi. Jokainen työllistyminen tuo onnistumisen kokemuksia sekä työnhakijalle itselleen että sosiaaliselle yritykselle. Työpaikan saaminen normalisoi elämää, takaa toimeentulon ja antaa yhteisöllisiä kokemuksia. Voisin hyvin itsekin ajatella listaavani näitä asioita, jos olisin työttömänä. Vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistettävän työllistyminen on yleensä huikea työvoitto, sillä esimerkiksi mielenterveydellisistä syistä kuntoutuminen vaatii jopa monien vuosien päämäärätietoista suunnittelua ja toteutusta. Ihminen saattaa edetä palvelusta toiseen tavoitteenaan tulevaisuudessa siintävä työpaikka. Työllistyminen sosiaaliseen yritykseen saattaa tällöin toimia uran yhtenä tähtihetkenä tai oivana ponnahduslautana takaisin työelämään.

## 10LÄHTEET

Ammatillinen kehittyminen 6/2010. Työharjoittelu ja työelämävalmennus. [ pdf-tiedosto]. Työ- ja elinkeinotoimisto. [ Viitattu 8.10.2010]. Saatavana: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/01\\_esitteet/ammattillinen\\_kehittyminen.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_esitteet/ammattillinen_kehittyminen.pdf)

European Social Fund HORIZON 1998. Social Firms-Getting Started. ACCEPT Project- Northern Ireland: Belfast. Teoksessa Stenholm, P. & Lehto, J. 2000. Sosiaalinen yritys Suomessa: Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. 17.8.2010. Toiminta-ajatus. [ WWW-dokumentti]. [ Viitattu 25.8.2010]. Saatavana: <http://www.epsospsyk.fi/info.html>

Haapa-aho, K. xxx.xxx@xxx.fi 4.8.2010. Opinnäytetyö sosiaalisesta yrityksestä. [ Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Tuija Vainionpää. [ Viitattu 23.8.2010].

Haapoja, T., Karlsson, M., Palmu, J., Tiainen, R. & Somppi, V. 2005. Eväitä elämään 2: Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen 20-vuotisjuhlakirja. Seinäjoki

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

- Ilmarinen, J. 18.6.2010. Mitä työkyky on? [ WWW-dokumentti]. Työterveyslaitos. [ Viitattu 23.8.2010]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx)
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja Terveysministeriö
- International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). 2010. [WWW.dokumentti]. World Health Organization. [ Viitattu 25.8.2010]. Saatavana: <http://translate.google.fi/translate?hl=fi&sl=en&tl=fi&u=http%3A%2F%2Fwww.who.int%2F>
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY
- Koivuniemi, T. xxx.xxx@xxx 8.10.2010. Neuvoja opinnäytetyöhön. [ Henkilökohmainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Tuija Vainionpää. [ Viitattu 8.10.2010].
- Korpi, J. 1996. Työllistymisen keinot. Teoksessa Sosiaalinen yritys: Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista (Toim.) Stenholm, P. & Lehto, J. 2000. Naantali & Lappeenranta: Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus
- Koskinen, L., Alapuranen, L., Arola, M., Heino, A-M., Lehtonen, L., Ullakonoja, V. & Virta, L. 2008. Työkyvyytön? Terveystietojen käsittelystä työelämässä. Helsinki: Edita
- Kuhanen, V. 1999. Vammaisen työllistäminen työnantajan sosiaalisen vastuun muotona: Erityisopetuksen tutkimus- ja menetelmätieto 4/ 1999. Jyväskylän yliopisto: Täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylä

Kuntoutuksen edistämisen kehittämisohjelma 2003. [ Verkkajulkaisu] Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [ Viitattu 16.3.2010] Saatavana: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-4102.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4102.pdf)

Kvale, S. 1996. InterViews. An introduction to qualitative research interviewing. London: Sage. Teoksessa Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

L 30.12.2003/1351. Laki sosiaalisista yrityksistä

L 30.12.2002/1295. Laki julkisesta työvoimapalvelusta

L 11.5.2007/ 568. Kansaneläkelaki

Lappalainen, J. & Soininen A. 1998. Kannustaako sosiaaliturva työhön? Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö

Lilja, I. & Mankki, J. 15.6.2010. Yhteiskunnallinen yritys: Luova ja yhdistävä toimintatapa. [ pdf-tiedosto ]. Työ- ja Elinkeinoministeriö. [ Viitattu 29.9.2010]. Saatavana: <http://www.yhteinenyritys.fi/site/tietopankki/yhteiskunnallinen-yritys/yhteiskunnallinen-yritys-luova-ja-yhdistaevae-toimintatapa-selvi/>

Mankki, J. 2010. Yhteinen yritys- Sosiaalisten yritysten kehittämishanke: Sosiaalisten yritysten kehitys, markkinat ja asiakkaat. [ pdf-tiedosto]. [ Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Tuija Vainionpää. Helsinki: Syfo Oy. [ Viitattu 2.9.2010].

Matalamäki, M. 2010a. Projektipäällikkö. Woodfox Oy. Haastattelu 1.2.2010

Matalamäki, M. 2010b. Projektipäällikkö. Woodfox Oy. Haastattelu 25.8.2010

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy

- Mäkitalo, J. 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2006. Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry
- Pusa, O. & Laurinkari, J. 1996. Epätyyppilliset työsuhteet ja vajaakuntoisten sosiaaliturva. Teoksessa Tuettu työllistyminen ( Toim.) Raisa Venäläinen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäatiö. Saarijärvi
- Pöyhönen, E. & Karhu K. 2008. Sosiaaliset yritykset ja hyvinvointipalvelut. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus
- Schvarz, G. & Higgins, G. 1999. Supporting the Development of Social Firms in Europe. Marienthal the social firms network. Teoksessa Stenholm, P. & Lehto, J. 2000. Sosiaalinen yritys Suomessa: Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Naantali & Lappeenranta: Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus
- Social Firms Europe CEFEC. Ei päiväystä a. Social Firms. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 8.3.2010]. Saatavana: <http://www.socialfirmseurope.org/social-firms.aspx>
- Social Firms Europe CEFEC. Kesäkuu 2010 b. Social Firms Europe CEFEC. [WWW-dokumentti]. [ Viitattu 28.9.2010]. Saatavana: <http://www.socialfirmseurope.org/resources/documents/social%20firms%20europe%20cefec%20history%20june%202010%20pdf.pdf>
- Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2007. Toimeentuloturva kehdosta keinutuoliin. [ pdf-esitys]. [ Viitattu 7.10.2010]. Saatavana: <http://pre20090115.stm.fi/aa1200384761694/passthru.pdf>
- Sosiaalinen yritys. Ei päiväystä a. Mikä on sosiaalinen yritys? [WWW-dokumentti]. [Viitattu 21.7.2010]. Saatavana: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>

Sosiaalinen yritys. Ei päiväystä b. Palkkatuki. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 17.8.2010]. Saatavana:

<http://www.sosiaalinenyritys.fi/service.cntum?pagelid=127775>

Sosiaalinen yritys. Ei päiväystä c. Taloudellinen tuki. [ WWW-dokumentti]. [ Viitattu 5.10.2010]. Saatavana: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/yrityksenperustajalle/tuet>

Stenholm, P & Lehto, J. 2000. Sosiaalinen yritys Suomessa: Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Naantali & Lappeenranta: Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus

Suni, A., Heikkilä, T., Lehto, P., Korpi, S., Rantamäki, N. & Rautakorpi, E. 2003. Työn tekeminen kuntouttaa: Kun on töitä jaksaa paremmin. Jyväskylä: VATES-säätiö

Takaisin toimeen, 2010a. Tukea työllistymisen helpottamiseksi. [ WWW-dokumentti]. [Viitattu 5.10.2010]. Saatavana: [http://www.takaisintoimeen.fi/tukea\\_tyollistymisen\\_helpottamiseksi](http://www.takaisintoimeen.fi/tukea_tyollistymisen_helpottamiseksi)

Takaisin toimeen, 2010b. Osatyökykyinen työyhteisössä. [ WWW-dokumentti]. [Viitattu 7.10.2010].

Takaisin toimeen, 2010c. Monimuotoinen työyhteisö. [ WWW-dokumentti]. [Viitattu 7.10.2010].

Toikko, T. 2010. Asiakkaat välityömarkkinoiden pyörteissä. Seinäjoki: Valtaväylähanke

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Työ- ja elinkeinoministeriö. 3.8.2010. Tuet. [ WWW-dokumentti]. [ Viitattu 17.8.2010]. Saatavana: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2565>

Työ- ja Elinkeinotoimisto. 2.2.2009. Työkokeilu työpaikalla. [ WWW-dokumentti]. [ Viitattu 5.10.2010]. Saatavana: [http://www.mol.fi/mol/fi/03\\_koulutus\\_ura/04\\_ammattillinen\\_kuntoutus/01\\_toimenpiteet/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/04_ammattillinen_kuntoutus/01_toimenpiteet/index.jsp)

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma: Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY

Vates-säätiö Ei päiväystä. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. [ WWW-dokumentti]. [Viitattu 30.9.2010]. Saatavana: <http://www.vates.fi/Sosiaalisentyollistamistoimiala>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi

Woodfox Oy. Ei päiväystä. Edelleensijoitus. [ WWW-dokumentti]. [ Viitattu 2.8.2010]. Saatavana: <http://www.woodfox.fi/>

Yhteinen yritys. Ei päiväystä. Yhteiskunnallinen yritys- Luova ja yhdistävä toimintatapa-raportti. [WWW-dokumentti]. [ Viitattu 29.9.2010]. Saatavana: <http://www.yhteinenyritys.fi/site/tietopankki/yhteiskunnallinen-yritys/yhteiskunnallinen-yritys-luova-ja-yhdistaevae-toimintatapa-selvi/>



## LIITE 1. Tutkimusluvan myöntäminen opinnäytetyölle

Tuija Vainionpää

1.1.2010

Marko Matalamäki

Woodfox Oy

Kauppaneliö 2

60120 Seinäjoki

### TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN

Myönnän opiskelijalle Tuija Vainionpää luvan aloittaa tutkimuksen, jossa selvitetään sosiaalisen yrityksen, Woodfox Oy:n työntekijöiden kokemuksia työskennellä sosiaalisessa yrityksessä. Tutkimus toteutetaan henkilöhaastatteluina, joissa opiskelija haastattelee työntekijöitä teemahaastattelun tutkimusmenetelmällä. Tutkimus toteutetaan kevään 2010 aikana.

---

Paikka ja aika

---

Tuija Vainionpää

---

Paikka ja aika

---

Marko Matalamäki

## LIITE 2. Haastattelupohja

OPINNÄYTETYÖ: Työntekijänä sosiaalisessa yrityksessä. Tutkimus työskentelemisestä Woodfox Oy:ssä

### **Taustatietoja haastateltavista:**

- sukupuoli
- ikä
- koulutustaso

## **Ennen Woodfoxia**

### **Elämä ennen sosiaalisessa yrityksessä työskentelyä**

- kuvaile työhistoriaasi ennen työskentelyä Woodfoxilla
- kuvaile syitäsi hakeutua työskentelemään sosiaalisessa yrityksessä
- kerro miten hakeuduit Woodfoxille töihin, miten sait tietoa Woodfoxista

### **Millaista työtä haluat tehdä hakiessasi töihin sosiaaliseen yritykseen**

- kuvaile odotuksiasi työskennellä sosiaalisen yrityksen kautta
- kuvaile työmotivaatiosi ennen työn hakemista
- millainen työ sinua kiinnosti kun hakeuduit Woodfoxille

## **Työssä oleminen**

### **Työnhakeminen**

- kerro nykyisestä työtilanteestasi, oletko töissä Woodfoxilla tai jossakin muualla
- kuvaile rooliasi työnhakemisessa Woodfoxin kautta
- kerro saamastasi avusta ja tuesta Woodfoxilta työnhakuprosessissa

## **Terveys ja toimintakyky**

- kuvaile ajatuksiasi työssä käymisestä, kuvaile esimerkein jaksamistasi selviytyä tehtävistä
- Kuvaile omaa terveytesi tämän hetkistä tilaa

## **Ammatillinen osaaminen**

- kerro koulutuksesi vaikutuksia työhösi

## **Arvot, asenteet ja motivaatio**

- kuvaile motivaatiosi työn tekemiseen
- kuvaile työn merkitystä sinun elämääsi
- kuvaile Woodfoxilla työskentelemisen vaikutuksia elämääsi

## **Työ**

- kuvaile saamaasi työn työtehtäviä ja työpaikkaa
- millaisena koet asemasi työyhteisössäsi
- kuvaile työn taloudellista merkitystä elämääsi
- kuvaa odotuksiasi työn tekemisestä kun olet työllistynyt, kerro esimerkein

## **Elämä sosiaalisen yrityksen jälkeen**

### **Tulevaisuus**

- millaisena näet tulevaisuuden Woodfox Oy:ssä toimimisen jälkeen