TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUDEN KEHITTYMINEN JA EDISTYMINEN TYÖMME – HANKKEEN JÄLKEEN

Risto Kemppainen

Opinnäytetyö, syksy 2012
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Itä, Pieksämäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kemppainen Risto. Työyhteisöjen monimuotoisuuden kehittyminen ja edistyminen TyöMMe - hankkeen jälkeen. Pieksämäki, syksy 2012. 55s., 1 liite.
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä Pieksämäki. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön perustana oli 1.6.2008 – 31.12.2010 toteutunut TyöMMe-hanke, jonka tavoitteena oli edistää avointen työmarkkinoiden halua, valmiutta ja mahdollisuuksia työllistää eri tavoin tukea tarvitsevia työntekijöitä. Hankkeessa oli mukana kahdeksan työyhteisöä Etelä-Savon alueelta.

Opinnäytetyötutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä on hankkeessa mukana olleiden työyhteisöjen tilanne monimuotoisuuden näkökulmasta nyt, melkein kaksi vuotta hankkeen päättymisen jälkeen. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketutkimusta ja olennaisimmat tutkimuksen kohteet olivat : Millaisia oletettuja pitkäaikaisvaikutuksia TyöMMe-hankkeella oli hankkeessa mukana olleissa työyhteisöissä? Millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisöjensä moninaisuusosaamisen tällä hetkellä?

Tuloksista kävi ilmi, että vastaajat kokivat TyöMMe-hankkeen vaikutukset vaihteleviksi. Vastaukset perustuivat yksilöllisiin näkemyksiin ja mielipiteisiin, joten tulosten perusteella on vaikea arvioida objektiivisesti TyöMMe-hankkeen pitkäaikaisvaikutuksia. Moninaisuusosaamisen työntekijät kokivat varsin hyväksi, ja edellytykset monimuotoisuuden kehittymiselle ovat siis olemassa. Monimuotoistumisen ongelmina pidettiin resurssien puutetta ja työmäärään epätasaista jakautumista työyhteisössä.

Asiasanat: monimuotoisuus, monimuotoisuusosaaminen, monimuotoisuusjohtaminen, yhteiskuntavastuullisuus

ABSTRACT

Kemppainen Risto. How the Diversity of the Work Communities Have Advanced and Progressed After TyöMMe – project Has Ended. Pieksämäki, Autumn 2012. 55 p., 1 Appendix. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The base of my thesis comes from a project called TyöMMe which took place from 1.6.2008 to 31.12.2010. The main goals of the project were to find out how you can advance willingness, acquirements and facilities of the labor market to employ workers who need some kind of support in their daily life. There were eight work communities from Southern-Savo which participated in the project.

The aim of this thesis was to find out what is the situation now, after almost two years since the project ended, concerning the diversity of the community in the work communities which participated in the project. The data was obtained by sending questionnaires and analyzing the answers. There were two essential research questions in this study: What kind of assumed long term influences TyöMMe – project had in the work communities that participated in the project? And, how the workers feel now about their diversity skills in their work communities?

The results revealed that workers had mixed reactions concerning the long term influences of the TyöMMe – project. The answers were based on individual opinions of the workers so it is hard to draw any conclusions from the answers.
The workers thought they have quite good diversity skills in their work communities so there is potential to improve the diversity of the communities. The results indicated that main problems concerning the diversity were lack of resources and uneven workload in the community because of the diversity.

Key words: diversity, diversity skills, diversity management, responsibility to society

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 5
2 MONIMUOTOISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ 7
2.1 Monimuotoisuus työyhteisössä 7
2.2 Moninaisuusosaaminen ja moninaisuusjohtaminen 8
2.3 Yhteiskuntavastuullisuus 9
3 MONIMUOTOISUUDEN KEHITTÄMISTOIMINTA 11
3.1 VATES-säätiön toiminta 11
3.2 Työnantajien kokemuksia vajaakuntoisten työllistämisestä 12
3.3 Yritysten näkemyksiä yhteiskuntavastuullisuudesta 13
3.4 Monimuotoisuus tulevaisuudessa 14
4 TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS - HANKE 15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 18
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet 18
5.2 Tutkimusympäristö 18
5.3 Tutkimuksen kohderyhmänä olevat työyhteisöt 19
5.4 Tutkimusmenetelmät 20
5.5 Aineiston keruu ja analysointi 23
6 TUTKIMUSTULOKSET 25
6.1 Taustatietoja vastauksista 25
6.2 Henkilökohtaiset arvot, asenteet ja mielipiteet monimuotoisuudesta 26
6.3 Työyhteisön ilmapiiri ja suhtautuminen monimuotoisuuteen 30
6.4 Näkemyksiä monimuotoisuudesta ja sen edistämisestä työyhteisöissä 34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET 41
8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS 44
9 POHDINTA 45
LÄHTEET 47
LIITE 1 Kyselylomake 51

1 JOHDANTO

Työmarkkinat elävät jatkuvassa muutoksessa, ja työvoiman määrä vähenee väestön ikääntyessä. Potentiaalisen työvoiman vähentyessä korostuu nykyisten työvoimaresurssien mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Jotta jokaisen yksilön työkyky saataisiin hyödynnettyä mahdollisimman tehokkaasti, tulee yhteiskunnan monimuotoisuus nähdä mahdollisuudeksi ja pyrkiä kehittämään valmiuksia työllistää myös heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Tämä edellyttää työelämän organisaatioilta halukkuutta ottaa yhteiskuntavastuullinen toiminta osaksi käytäntöä ja organisaatioiden työyhteisöiltä valmiutta hyväksyä monimuotoisuus omassa työyhteisössä.

Työelämän muuttuessa työyhteisöjen monimuotoisuus lisääntyy entisestään. Yhteiskunnassa on tiedostettu työyhteisöjen monimuotoisuusosaamisen merkitys, ja erilaiset sosiaalialan organisaatiot ovat alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomioita työyhteisöjen monimuotoisuusvalmiuksien kehittämiseen. Osa tätä kehittämistyötä on eri tavoin tukea tarvitsevien työntekijöiden työmahdollisuuksien kartoittaminen ja edistäminen. Valtakunnallisista toimijoista Sosiaalialan asiantuntijaorganisaatio VATES-säätiö on keskittynyt edistämään vajaakuntoisten työllisyyttä, ja samalla lisäämään yhteiskunnan tietoisuutta monimuotoisuudesta erilaisten tutkimusten ja monipuolisen kehittämistoiminnan avulla (VATES-säätiö i.a.).

Etelä-Savon alueella työyhteisöjen monimuotoisuutta pyrittiin edistämään Työyhteisöjen monimuotoisuus (TyöMMe)-hankkeella (1.6.2008 – 31.12.2010). Hankkeen aikaiset kokemukset olivat pääosin positiivisia. Arvioinnissa nousi esille, että hankkeessa mukana olleet työyhteisöjen jäsenet kokivat hankkeesta saadun tiedon vaikuttaneen asenteisiin sekä herättäneen ajatuksia aiheesta myös laajemmin. Monimuotoisuus opittiin näkemään mahdollisuudeksi ja tulevaisuuden keinoksi työvoimaresurssien hyödyntämiseen. (Eitakari 2010, 35.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia mikä on TyöMMe–hankkeessa mukana olleiden työyhteisöjen tilanne monimuotoisuuden näkökulmasta nyt, melkein kaksi vuotta hankkeen päättymisen jälkeen. Opinnäytetyötutkimuksen kohderyhmänä oli viisi TyöMMe-

hankkeessa mukana ollutta organisaatiota ja yhteensä 13 työyhteisöä. Tutkimus suoritettiin lomakekyselynä, joka toimitettiin yhteensä noin 190 työntekijälle.

Olennainen osa tutkimusta oli selvittää, millaiset valmiudet työyhteisöllä on tällä hetkellä toimia monimuotoisessa työilmapiirissä, eli millaisiksi työntekijät kokevat omien työyhteisöjensä monimuotoisuusosaamisen. Monimuotoisuuteen suhtautumisen lisäksi tarkoituksena oli tutkia, millaiseksi TyöMMe-hanke koettiin työyhteisöissä ja näkyvätkö hankkeen vaikutukset vielä tänä päivänä työyhteisöjen käytännön toimissa tai työntekijöiden asenteissa ja mielipiteissä.

2 MONIMUOTOISUUTEEN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

Tutkittaessa työyhteisöjen monimuotoisuutta tulee vastaan useita käsitteitä, joiden yksiselitteinen määrittely voi olla haastavaa. Opinnäytetyötutkimukseni keskeiset käsitteet perustuvat osana TyöMMe-hankketta toteutetun monimuotoisuusvalmennuksen ja markkinoinnin sisältöihin. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat monimuotoisuus työyhteisöissä, moninaisuusosaaminen, moninaisuusjohtaminen, vajaakuntoinen työntekijä, osatyökykyinen työntekijä ja yritysten yhteiskuntavastuullisuus.

2.1 Monimuotoisuus työyhteisössä

Monimuotoisuus ja moninaisuus ovat suomen kielessä suhteellisen uusia sanoja, joiden merkitys yleiskielessä ei ole vielä täysin vakiintunut. Monimuotoisuus on hiljalleen korvaamassa käsitteen erilaisuus, jolla on hiukan negatiivisempi sävy. Erilaisuus viittaa siihen, että on olemassa jonkinlainen ihanne, josta poikkeava on erilainen. Monimuotoisuus korostaa sen sijaan ihmisten yksilöllisten ominaisuuksien vaihtelevuutta tasaarvoisesti. (Visti & Härkönen 2005, 5.)

Monimuotoisuus on siis käsitteenä melko uusi ja sen määritelmät voivat poiketa hieman lähteestä riippuen. Monimuotoisuus ja moninaisuus ovat kuitenkin samaa tarkoittavia sanoja, ja kun niillä kuvaillaan työyhteisöä, tarkoitetaan että työyhteisön jäsenten yksilölliset ominaisuudet ovat vaihtelevia ja työyhteisön yksilöt eroavat toisistaan. Eli toisin sanoen monimuotoinen työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä. Monimuotoisessa työyhteisössä voi olla eri-ikäisiä, eri sukupuolta, kansallisuutta, etnistä alkuperää tai seksuaalista suuntautumista edustavia työyhteisön jäseniä. Monimuotoisuus voi ilmetä työyhteisöissä myös erilaisina uskontoina, vakaumuksina, mielipiteinä tai tarpeina järjestää työolosuhteet uudelleen esimerkiksi työntekijän sairauden tai vamman takia. (Filatov 2006, 7.) Kokonaisuutena monimuotoisuus kuvaa työyhteisön jäsenten välistä vaihtelevuutta ja sen voidaan sanoa olevan kaikkea sitä erilaisuutta ja samanlaisuutta, jota työyhteisössä on. (Rotinen 2010, 14).

Työyhteisöissä monimuotoisuudessa huomio kiinnittyy yleensä esimerkiksi yksilön ikään, sukupuoleen, etnisyyteen, uskontoon, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. Monimuotoisuus pitää kuitenkin sisällään myös työyhteisön jäsenten yksilölliset kokemukset ja muut työyhteisön toimintaan vaikuttavat asiat, joita voi olla ulkoisesti vaikea havaita. Työelämän monimuotoisuuteen kuuluu lisäksi myös erilaisten asiakasryhmien, yhteistyötahojen ja sidosryhmien näkökulmat. (Ekholm 2009, 24.)

2.2 Moninaisuusosaaminen ja moninaisuusjohtaminen

Työelämän monimuotoisuuden rinnalla olevia käsitteitä ovat moninaisuusosaaminen ja moninaisuusjohtaminen. Moninaisuusosaamisella työyhteisöissä tarkoitetaan työyhteisön valmiuksia ja kykyjä kohdata ja ymmärtää moninaisuutta sekä toimintataitoa työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä. Moninaisuusosaaminen sisältää tietoisuuden monimuotoisuudesta sekä kyvyn pohtia omia ja työyhteisön asenteita monimuotoisuuteen liittyen (Rotinen 2010, 13,18.)

Moninaisuusjohtaminen on johtamista monimuotoisessa työyhteisössä ja muuttuvassa toimintaympäristössä. Moninaisuusjohtamisessa johtaja näkee työyhteisön monimuotoisuuden voimavarana, ja hänen tavoitteenaan on hyödyntää tämä voimavara työyhteisön, asiakkaiden sekä yhteiskunnan hyväksi. Moninaisuusjohtamisen tarkoituksena on myös parantaa monimuotoisen työyhteisön hyvinvointia ja työssäjaksamista sekä ylläpitää ja kehittää koko työyhteisön moninaisuusosaamista. (Rotinen 2010, 16.) Moninaisuusjohtamisen haasteena korostuu johtajan oman suhtautumisen kehittäminen ja suvaitsevaisuuden laajentaminen. Johtajan on huomioitava jokaisen työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja kaikilta työyhteisön jäseniltä ei voi edellyttää täysin samanlaista toimintaa tai työpanosta. (Mäkinen 2000, 48.)

2.3 Vajaakuntoinen ja osatyökykyinen työntekijä

Tutkimuksen toteutuksen kannalta tärkeitä monimuotoisuuteen liittyviä käsitteitä olivat vajaakuntoinen ja osatyökykyinen työntekijä. Molempia käsitteitä käytetään usein samassa yhteydessä kuvaamaan henkilöä, jonka työkyky on jollain tavalla puutteellinen.

Työvoimapolitiikan näkökulmasta vajaakuntoisuuden käsite perustuu alun perin vuonna 1988 käyttöön otettuun työllisyysasetukseen, jonka mukaan vajaakuntoinen on henkilö, jonka mahdollisuudet pärjätä työelämässä ovat merkittävästi heikentyneet todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Työ - ja elinkeinoministeriö 2011, 13).

Vajaakuntoisen ja osatyökykyisen työntekijän määritelmissä on olennaista työkyvyn käsite. Työkyky on monipuolinen käsite, johon sisältyy terveyden ja toimintakyvyn lisäksi myös osallisuuteen, jaksamiseen ja motivaatioon liittyviä tekijöitä. Työkykyyn vaikuttavat siis työtehtävistä suoriutumisen lisäksi myös työyhteisötaidot. (Gould, Nyman & Takala 2003, 49.) Yhteiskunnan organisaatioiden näkökulmasta työkyvylle ei ole yksiselitteistä määritelmää, joka kelpaisi kaikille eri toimijoille. Työterveyshuollolla, eläke- ja kuntoutuslaitoksilla, työntekijöillä, työnantajilla, tutkijoilla ja lainsäätäjillä voi kaikilla olla eri näkemys aiheesta, ja jokainen taho tarkastelee työkykyä omista lähtökohdistaan. Eri tahoilla on kuitenkin yhteinen näkökulma siitä, että työkyky ei ole vain yksilöllinen ominaisuus, vaan koostuu yksilön, hänen työnsä ja ympäristön kokonaisvaikutuksista. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 19-20.)

Käsite osatyökykyinen ottaa kantaa henkilön työkykyyn, ja vertailee henkilön yksilöllisiä ominaisuuksia työn vaativuuden kanssa. Työkyvyn käsite on siis aina yhteydessä vaadittuihin työtehtäviin. Alentuneen työkyvyn taustalla oleva syy voi vaihdella. Vajaakuntoisuus on käsitteenä neutraalimpi ja ei välttämättä ole millään lailla yhteydessä yksilön työkykyyn. (Paanetoja 2012.)

2.3 Yhteiskuntavastuullisuus

Työelämän monimuotoisuudessa korostuu erilaisten toimijoiden yhteiskuntavastuullisuus. Yhteiskuntavastuullisen toiminnan tarkoituksena on, että yritykset tai työyhteisöt näkevät vaikeassa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistämisen myönteisenä asiana, ja sitä kautta monimuotoisen työyhteisön vaikutukset positiivisena. Ihanne tilanteessa tukea tarvitsevan työntekijän työllistäminen olisi työnantajalle mahdollisuus, ei taakka, eikä velvollisuus. Yhteiskuntavastuullisen toiminnan tavoitteena on kestävän kehityksen mukainen toiminta, jossa huomioidaan taloudellisen toiminnan suhde luontoon, yhteisöihin ja yksilöihin. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 26.) Yhteiskunta-

vastuullisessa toiminnassa yritys kantaa vastuuta lähiympäristöstään, koska yrityksen toiminnan vaikutukset heijastuvat monella tapaa ympäröivään yhteiskuntaan (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007, 12).

Yhteiskuntavastuullinen toiminta voidaan jaotella useisiin eri osa-alueisiin (Ferrell, Fraedrcih & Ferrell 2000, 71). Suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta yhteiskuntavastuullisuuteen kuuluu talousvastuu, ympäristövastuu sekä sosiaalinen vastuu, jolla tarkoitetaan vastuuta ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. Osa-alueet ovat sidoksissa toisiinsa ja etenkin toimiva talousvastuullisuus luo edellytykset myös sosiaalisen vastuullisuuden toteuttamiselle. (Kukkonen 2003, 111.)

Talousvastuu sisältää yrityksen kannattavuuden ja kilpailukyvyn ylläpidon. Talousvastuullinen toiminta on tehokasta ja sillä mahdollistetaan yksilöiden työllistäminen ja luodaan siten hyvinvointia yhteiskuntaan. Sosiaalinen vastuu sisältää muun muassa henkilöstön hyvinvoinnista, ammattitaidosta ja hyvistä toimintatavoista huolehtimisen. Sosiaalinen vastuu korostaa yhteistyön merkitystä yhteiskunnassa ja pitää yllä työelämän tasa-arvoa sekä turvaa yksilöiden työssäjaksamista. (Kukkonen 2003, 11.)

Monimuotoistumisen kannalta yritysten talousvastuun on luotava riittävät edellytykset sille, että vajaakuntoisia tai osatyökykyisiä työntekijöitä voidaan työllistää. Sosiaalinen vastuullisuus mahdollistaa työyhteisön monimuotoisuuden tukemisen, ja tarjoaa siten yhteiskunnalle edellytyksiä työllistää myös vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. (Kukkonen 2003, 11.)

3 MONIMUOTOISUUDEN KEHITTÄMISTOIMINTA

Työelämän rakenteiden muuttuessa jatkuvasti työyhteisöjen moninaisuusosaamisen sekä moninaisuusjohtamisen merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään. Väestön ikääntyessä työvoiman tarve kasvaa, ja tarvitaan entistä enemmän osaavaa työvoimaa myös ulkomailta. Samalla heikossa työmarkkina-asemassa olevien potentiaalinen työpanos tulisi hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. Voidaan siis olettaa, että tulevaisuudessa työyhteisöt muuttuvat entistä monimuotoisemmiksi. (Visti & Härkönen 2005, 6.) Monimuotoisuuteen liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan tarkoituksena on kehittää työyhteisöjen valmiuksia työllistää erilaisia työntekijöitä, ja näin ollen lisätä työyhteisöjen valmiuksia vastata monimuotoistumisen haasteisiin.

3.1 VATES-säätiön toiminta

Työyhteisöjen monimuotoisuuden kehittämiseen kuuluu myös vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden työllistämisen edistäminen. VATES – säätiö on Suomessa edelläkävijä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen kehittämisessä. Säätiön edistää vajaakuntoisten työllistymistä laatimalla lausuntoja, kannanottoja ja aloitteita sekä tekemällä monimuotoisuuteen liittyviä tutkimuksia ja välittämällä tietoa muiden toimijoiden tekemistä tutkimuksista.

VATES-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka on perustettu vuonna 1993. Säätiön toiminnan lähtökohtana on tukea vajaakuntoisten ja vammaisten pääsyä työmarkkinoille luomalla työllistymistä tukeva organisaatio, joka toimii yhteistyössä sosiaalialan järjestöjen kanssa. Vuosien saatossa VATES – säätiö on kasvanut valtakunnalliseksi työelämän monimuotoisuuden kehittäjäksi, joka tukee vajaakuntoisten työntekijöiden työllistymistä yhteensä 35 taustayhteisöjen avulla. (VATES – säätiö i.a.)

Osatyökykyisten ja vammaisten työllistymismahdollisuuksien kehittämiseksi VATES-säätiö on laatinut monipuoliset tavoitteet toimista, joiden avulla yhteiskunta voi edistää työelämän monimuotoisuuden kehittymistä. Ensimmäisenä tavoitteena VATES – säätiö

määrittelee vammaisten ja osatyökykyisten oikeudet, joiden toteutuminen tulisi määritellä hallitusohjelmassa. Säätiön mukaan osatyökykyisillä ja vammaisilla tulisi olla:

1) Oikeus palkkatyöhön, ammatilliseen liikkuvuuteen ja elinikäiseen oppimiseen
2) Oikeus yksilöllisten tarpeiden ja valintojen mukaisiin palveluihin ja ohjaukseen
3) Oikeus työhönvalmentajan työelämään ulottuvaan pitkäkestoiseen tukeen (VATES-säätiö 2007.)

Hallitusohjelmaan ulottuvien määritysten lisäksi säätiö pitää tärkeänä vajaakuntoisten avoimille työmarkkinoille sijoittumisen esteiden poistamista. Työllistymisen edistämiseksi olisi tärkeää luoda työvoima- ja kuntoutuspalvelujen sekä sosiaaliturvajärjestelmän avulla joustavia työmahdollisuuksia, joilla vältettäisiin ihmisten jaottelu työkykyisten ja työkyvyttömien välille. Lisäksi avoimille työmarkkinoille suunnatun yhteistyön ja resursoinnin sekä riittävien palvelujen avulla voidaan kehittää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä. (VATES-säätiö 2007.)

3.2 Työnantajien kokemuksia vajaakuntoisten työllistämisestä

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tekemässä työvoimapoliittisessa tutkimuksessa ”Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä” selvitettiin yksityisten työnantajien kokemuksia monimuotoisuudesta. Tutkimus keskittyi tarkastelemaan miten paljon yksityiset työnantajat työllistävät vajaakuntoisia tai osatyökykyisiä työntekijöitä, ja millaisia kokemuksia työnantajilla on työllistämistoimien ja työnteon yhteensovittamisesta. Lisäksi tutkimus selvitti työnantajien näkemyksiä monimuotoisuutta tukevien palvelujen ja työmarkkinatoimien kehittämisestä (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 28.)

Tutkimus toteutettiin valtakunnallisesti lomakekyselynä palvelusektorilla toimiville yksityisille yrityksille. Kyselylomake toimitettiin yrityksen omistajalle, toimitusjohtajalle tai rekrytoinnista vastaavalle henkilölle. Tutkimuksen perusjoukoksi päätyi 2189 yritystä, joista noin kolmannes vastasi kyselyyn. Tutkimukseen saatiin vastauksia ympäri Suomea sijaitsevilta yrityksiltä. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 28 - 29.)

Tutkimustuloksista selvisi, että heikossa työmarkkina-asemassa työskenteleviä henkilöitä oli työllistetty noin joka kolmanteen yritykseen. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat työntekijät olivat jaoteltu erityisryhmiin joiden perusteella tuloksia analysoitiin. Erityisryhmien tarkastelun perusteella selvisi, että melkein puolet yrityksistä oli työllistänyt vailla ammatillista koulutusta olevan nuoren työntekijän. Pitkäaikaistyöttömiä oli työllistetty 22 % yrityksistä, ja maahanmuuttajia 28 % yrityksistä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen oli kokonaisuutena tutkimuksen perusteella varsin yleistä, mutta vammaisten tai vajaakuntoisten työllistettyjen määrä oli yrityksissä pieni: ainoastaan 2-4 % yrityksistä oli työllistänyt vammautuneen, kehitysvammaisen tai mielenterveyskuntoutujan. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 41-43.)

Työnantajien asenteet ja kokemukset antoivat perusteita vähäiselle vajaakuntoisten tai vammaisten työllistämiselle. Selkeä enemmistö tutkimukseen vastanneista ei pitänyt vajaakuntoisen työntekijän työllistämisen vaikutuksia positiivisina yritykselle. Isoimpana ongelman pidettiin sitä, että vajaakuntoinen työntekijä ei kykene vastaavaan työpanokseen kuin muut työntekijät. Myös ohjauksen, tuen ja neuvonnan puute työnantajalle epäilytti tutkimuksen kohderyhmää. Työvoimapalvelujen kehittämiseksi ja monimuotoisuuden edistämiseksi työnantajat toivoivat lisäresursseja erilaisiin tukityöllistämistoimiin. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 44,49,51.)

3.3 Yritysten näkemyksiä yhteiskuntavastuullisuudesta

Tuula Kukkonen (2009) selvitti tutkimuksessaan ”Vastuun uusjako – vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta” yritysten näkemyksiä yhteiskuntavastuullisuudesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten työnantajat näkevät yritysten sosiaalisen vastuun vajaakuntoisten työllistämisessä ,ja tarkastella työkyvyn merkitystä sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työkykyä työnantajien näkemysten perusteella. (Kukkonen 2009, 79.)

Tutkimuksen aineistonhankintamenetelmänä käytettiin eläytymismenetelmää ja teemahaastattelua. Kohderyhmänä oli 18 yritystä Itä-Suomen alueelta. Lopulliseen tutkimukseen saatiin kymmenen haastateltavaa kymmenestä eri yrityksestä. (Kukkonen 2009, 87.)

Tutkimustuloksista selvisi, että yritykset odottivat taloudellisia tukitoimia vajaakuntoisten työntekijöiden työllistämiseksi. Yrityksen ei siis tulisi kärsiä taloudellisesti yhteiskuntavastuullisen toiminnan toteuttamisesta. Rajallisten resurssien lisäksi vajaakuntoisten työllistämisen haasteena koettiin työtehtävien muokkausta työntekijälle sopiviksi. Tutkimuksen perusteella työyhteisön asenteet ja mielipiteet vaikuttavat yrityksen työllistämistoimiin, ja työyhteisön suhtautuminen työtehtävien yksilölliseen ”räätälöintiin” on usein negatiivinen. Työyhteisön ilmapiiri voikin olla joko vajaakuntoisten työllistämisen edesauttaja tai jarruttaja. (Kukkonen 2009, 107, 112, 114.)

3.4 Monimuotoisuus tulevaisuudessa

Työyhteisöjen monimuotoistumisen tulevaisuutta tutkittiin työterveyslaitoksen ja väestöliiton yhteistyönä tehdyssä asiantuntijatutkimuksessa, jonka loppuraportti Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020 julkaistiin tammikuussa 2007. Kyseisessä tutkimuksessa haastateltiin 24:ää moninaisuuden asiantuntijaa, jotka olivat yksimielisiä monimuotoisuuden lisääntymisestä tulevaisuudessa. (Martikainen & Moisio 2007, 52.)

Tutkimustulosten perusteella monimuotoisuus työelämässä tulee lisääntymään entisestään, ja samalla lisääntyvät myös monimuotoisuuteen liittyvät haasteet. Työyhteisön moninaisuusosaamisen ja moninaisuusjohtamisesta tulee tutkimuksen johtopäätösten mukaan kilpailuvaltti, jonka merkitys näkyy erityisesti työvoiman saannissa ja sen pysyvyydessä. (Martikainen & Moisio 2007, 52.)

Tutkimustuloksissa korostuu myönteisellä asenteilla ja positiivisella suhtautumisen merkitys monimuotoisuuden kehittämiselle. Positiivinen suhtautuminen lähtee johtoportaasta, ja kehittymisen kannalta on tärkeää, että yritykset ja muut toimijat tiedostavat yhteiskuntavastuullisuuden toiminnan merkityksen ja ottavat sen myös osaksi käytännön toimintaa.

4 TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS - HANKE

Työyhteisöjen monimuotoisuus (TyöMMe)-hanke oli Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama hanke, jota Diakonia-ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikkö hallinnoi. Hanke toteutui 1.6.2008 – 31.12.2010, ja sen tavoitteena oli edistää avointen työmarkkinoiden halua, valmiutta ja mahdollisuuksia työllistää eri tavoin tukea tarvitsevia työntekijöitä. (Eitakari 2010, 7,10.)

TyöMMe-hanketta edelsi niin ikään Diakonia-ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikön hallinnoima ”Monenlaisuus voimavarana työyhteisöissä”-työolojen kehittämishanke (Moneva). Moneva-hanke toteutui 1.12.2006 – 31.1.2008 ja siinä oli mukana kuusi työyhteisöä Savon alueella. Hankkeen tavoitteena oli työelämän ja työprosessien muutoksiin valmistautuminen, työelämästä syrjäytymisen ennaltaehkäisy, työhyvinvoinnin parantaminen sekä työyhteisöjen asennoitumisen kehittäminen monenlaisuutta hyväksyväksi. Hankkeessa kartoitettiin myös malleja ja menetelmiä monenlaisuuden hyödyntämiseen. (Rotinen 2008a, 8, 9.) Kokonaisuutena Moneva-hanke oli sisällöltään ja tavoitteiltaan lähellä TyöMMe-hanketta (Eitakari 2010, 51).

TyöMMe-hanke alkoi Etelä-Savon työnantajille tehdyllä selvityksellä ”Monimuotoisen työvoiman työllistäminen”, joka tutki Etelä-Savon alueen työyhteisöjen näkemyksiä yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja edellytyksistä. Selvitys kartoitti myös yleisesti työllistämisen esteitä ja kehittämistarpeita alueella. Tutkimus pohjusti TyöMMe-hanketta kartoittamalla, mitä ovat ne kehittämistarpeet ja tukitoimet, joita alueen työyhteisöt tarvitsisivat monimuotoisen työvoiman työllistämisen mahdollistamiseksi. Selvityksen tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä, ja siihen vastasi yhteensä 57 työnantajaa Etelä-Savon alueelta. (Rotinen 2008b, 16.)

Monimuotoisen työvoiman työllistäminen -selvityksen ja aiempien hankkeiden kokemusten pohjalta TyöMMe-hankkeessa etsittiin mallia, jolla edistää tukea tarvitsevien työllistymistä. Hankkeen markkinoinnin tuloksena saatiin mukaan pilottityöyhteisöiksi kahdeksan työyhteisöä ja yksi esimiesvalmennusryhmä. Pilottityöyhteisöt olivat Kotipesä Oy/Hoitokoti Kontiola (Pieksämäki), Niksi Sihteeripalvelut (Mikkeli), S – Market

(Pieksämäen seudun toimipaikat sekä S-market; Joroinen ja Juva), Healtlake Oy; Hotelli ja Kuntoutuskeskus Herttua (Kerimäki), Ekin Muovi/RST Lapit Oy (Pieksämäki) sekä Vaalijalan kuntayhtymän yksiköt Sairasosasto, Puistola ja Juvan hoitokoti.

Hankkeen toimintamalli lähti työyhteisöjen tarpeista, ja sisältö vaihteli jonkin verran yhteisöjen välillä. Muokatuista toimintamalleista huolimatta hankkeen toivottiin lisäävän kaikissa työyhteisöissä ilmapiiriä enemmän erilaisuutta hyväksyväksi. Monimuotoisuusvalmennuksen avulla pyrittiin siihen, että työyhteisöt näkisivät monimuotoisuuden voimavarana sekä ottaisivat sen osaksi käytännön toimintaa. Hankkeen arvioitiin myös lisäävän työvoiman saatavuutta ja parantavan työelämän tasa-arvoa. (Eitakari 2010, 8.)

Hankeen toiminta koostui sosiaalisen työllistämisen ja yhteiskuntavastuullisen toiminnan markkinoinnista avoimille työmarkkinoille, moninaisuusosaamisen ja johtamisen kehittämisestä työyhteisöissä ja monimuotoisten työntekijöiden sijoittumisen edistämisestä työyhteisöissä. Käytännössä tämä tarkoitti työyhteisökohtaisia toimenpiteitä ja valmennuksia. Useimmissa työyhteisöissä tehtiin monimuotoisuuden pohjaksi perustehtävän määrittely. Varsinaista monimuotoisuusosaamisen ja monimuotoisuusjohtamisen valmennuksia toteutettiin työyhteisöstä riippuen 3-10 kertaa. Valmennuskerroilla korostettiin hankkeen toivetta räätälöityihin perehdytysmenetelmiin, jotka huomioisivat monimuotoisuuden paremmin. Lisäksi Suur-Savon S-market toimipisteiden esimiehet ja kolmen Vaalijalan yksikön esimiehet kokoontuivat esimiesvalmennuksen ryhmätapaamisina. (Eitakari 2010, 24, 28, 32.)

Hankkeen toteutusta ja sen vaikutuksia arvioitiin jatkuvasti hankkeen aikana, ja mukana olleiden työyhteisön jäsenille tehtiin hankkeessa alku- ja loppukartoituskyselyt lomakekyselynä. Työyhteisöjen esimiehille tehtiin myös omat lomakekyselyt. Arvioinnissa tuli ilmi, että tietoisuus monimuotoisuudesta oli hankkeen myötä lisääntynyt. Lisäksi valmennuksissa käsitellyt teemat olivat vaikuttaneet työntekijöiden asenteisiin ja herättäneet ajatuksia myös tulevaisuutta varten. Työyhteisöjen esimiehet kokivat, että monimuotoistumisen käytännön toteutukseen tarvittaisiin enemmän resursseja. Tärkeimmäksi hankkeen anniksi esimiehet kokivat työpaikan perustehtävän määrittelyn. (Eitakari 2010, 34, 35, 37.)

TyöMMe-hankkeen tuloksena Diakin tuoteperheeseen kehitettiin työyhteisöjen monimuotoisuusvalmennus-tuote. Merkittävänä hankkeen antina oli myös perustehtävän määrittelyn merkityksen huomiointi. Hankkeen kokemusten perusteella perustehtävän määrittely työyhteisössä luo pohjan monimuotoisuuden käsittelemiselle ja edistämiselle. (Eitakari 2010, 8, 37, 38.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

TyöMMe-hanke päättyi vuoden 2010 lopussa ja opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia, mikä on hankkeessa mukana olleiden työyhteisöjen tilanne monimuotoisuuden näkökulmasta tällä hetkellä. Olennaisimpana tavoitteena oli siis tutkia TyöMMe-hankkeen pitkäaikaisvaikutuksia mukana olleissa työyhteisöissä.

Pitkäaikaisvaikutuksia tutkittaessa oli tarkoitus selvittää, näkyvätkö hankkeen mukanaan tuomat toimintamallit ja vaikutukset työyhteisöissä käytännön ratkaisuina tai työntekijöiden asenteissa. Tarkoituksena oli myös selvittää, onko hanke tuonut mukanaan muutoksia työyhteisöihin ja lähtikö hankkeen myötä työyhteisöjen monimuotoistumisprosessi etenemään.

Näiden tavoitteiden pohjalta kaksi tutkimuskysymystä olivat:

1) Millaisia oletettuja pitkäaikaisvaikutuksia TyöMMe-hankkeella on ollut mukana olleissa työyhteisöissä?
2) Miten työntekijät kokevat moninaisuusosaamisen työyhteisöissään tällä hetkellä?

5.2 Tutkimusympäristö

Alunperin oli tarkoituksena, että kaikki TyöMMe-hankkeessa mukana olleet työyhteisöt olisivat olleet mukana myös opinnäytetyötutkimuksessani. Holopaisen ja Pulkkisen (2002) mukaan kokonaistutkimus on mielekästä tehdä kun kohderyhmä suhteellisen pieni ja kaikkien osallistuminen on tutkimusongelman kannalta tarkoituksenmukaista (Holopainen & Pulkkinen 2002, 30). TyöMMe-hankkeessa mukana olleiden työyhteisöjen tapauksessa tämä tarkoitti, että tutkimuksen kohderyhmäksi olisi tullut yhteensä vähän yli 200 henkilöä.

Käytännön toteutukseen ja aikatauluun liittyvien asioiden takia muutama työyhteisö jäi kuitenkin tutkimuksen ulkopuolelle. Olin (tai yritin olla) yhteydessä kaikkiin työyhteisöihin ja markkinoida tutkimusta kaikille tahoille. Lopputuloksena oli, että TyöMMe-hankkeessa mukana olleista työyhteisöistä yhden hengen yritys Niksi Sihteeripalvelut Oy jäi tutkimuksen ulkopuolelle, koska en tavoittanut yhteyshenkilöä aikataulun puitteissa. Samasta syystä Osuuskauppa Suur-Savon tutkimuksessa mukana olleet toimipisteet rajautuivat Pieksämäen toimipisteisiin, joten S-market Joroinen ja S-market Juva jäivät tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa pohdin myös mahdollisuutta, että tutkimus kohdennettaisiin ainoastaan TyöMMe – hankkeessa mukana olleille työntekijöille. Tulin kuitenkin siihen tulokseen, että tavoitteenani on tutkia nimenomaan työyhteisöjä, eikä vain hankkeen vaikutuksia yksittäisiin mukana olleisiin ihmisiin. Olennainen osa hankkeen vaikuttavuutta on tiedon siirtyminen työyhteisön sisällä uusille työntekijöille. Hankkeen hyöty jää vähäiseksi, jos oletetaan, että hanke vaikuttaa vaan hankkeeseen osallistuneisiin työyhteisön jäseniin. Tutkimuksen kohderyhmä koostui siis mukana olleiden työyhteisöjen kaikista työntekijöistä.

5.3 Tutkimuksen kohderyhmänä olevat työyhteisöt

Lopullisessa tutkimuksessa oli mukana viisi organisaatiota ja yhteensä 13 työyhteisöä. Kokonaisuutena tutkimuksen kohderyhmään kuului noin 190 työntekijää. Mukana olleet työyhteisöt olivat Palvelukoti Kontiola, Osuuskauppa Suur-Savon Pieksämäen toimipaikat, Healtlake OY; Herttua, Ekinmuovi/RST Lapit OY ja Vaalijalan kuntayhtymän kolme yksikköä.

Palvelukoti Kontiola on vuonna 1995 perustettu, Pieksämäellä sijaitseva, hoiva-asumisen yksikkö, joka tarjoaa vanhuksille ja kehitysvammaisille asiakkaille ympärivuorokautista asumis - ja hoivapalvelua. (Pieksämäen kaupunki 2011.)

Osuuskauppa Suur-Savon kauppaketjusta tutkimuksessa olivat mukana Pieksämäen toimipaikat, eli S-market Pieksämäki, S-market Naarajärvi, ABC – Pieksämäki, Sale Kontiopuisto, Sale Jäppilä ja Sale Virtasalmi.

Healtlake OY; Hotelli ja kuntoutuskeskus Herttua on Kerimäellä sijaitseva majoitus, ravintola ja kuntoutuspalveluja tarjoava yritys. Herttuan palvelut sijaitsevat luonnon läheisyydessä mikä mahdollistaa hyvän ympäristön vapaa-ajan viettoon ja kuntoutukseen. (Hotelli, ravintola ja kuntoutuskeskus Herttua 2012.)

Ekin Muovi/RST Lapit OY on vuonna 1981 perustettu Virtasalmella sijaitseva lujite- ja muovialan yritys, joka suunnittelee ja valmistaa materiaaleja eri teollisuudenalojen tarpeisiin. TyöMMe-hankkeen lopussa (vuonna 2010) yritys työllisti noin 75 henkilöä, mutta henkilöstömäärä on vähentynyt hankkeen ajasta, joten Ekin Muovin osalta opinnäytetyötutkimuksen kohderyhmä oli huomattavasti pienempi. (Ekin muovi & RST Lapit OY 2012.)

Vaalijalan kuntayhtymä on yhteensä 38 kunnan muodostama kuntayhtymä, joka tarjoaa monipuolisia kehitysvammaisten erityispalveluja Savon alueella (Vaalijalan kuntayhtymä 2011a). Vaalijalan kuntayhtymän yksiköistä tutkimuksen kohderyhmään kuuluivat Puistola, sairasosasto ja Koivulan palvelukoti(entinen Juvan hoitokoti). Puistola ja sairasosasto ovat Pieksämäellä sijaitsevan Vaalijalan kuntoutuskeskuksen alaisuuteen kuuluvia vaikeavammaisten hoitoon erikoistuneita yksiköitä (Vaalijalan kuntayhtymä 2011b). Koivula palvelukoti on Juvalla sijaitseva kuntayhtymän asumispalveluyksikkö, joka tarjoaa ympärivuorokautista autettua palveluasumista aikuisille kehitysvammaisille (Vaalijalan kuntayhtymä 2011c).

5.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän valinta ja valitun menetelmän soveltuvuus tutkimuskysymysten selvittämiseen aiheutti paljon pohdintaa tutkimusprosessin aikana. Tutkimusmenetelmän valintaa voi pohtia monelta kannalta. Perinteisen rationaalisen perustelun mukaan valitaan se menetelmä, jolla saadaan parhaiten vastaus tutkimuskysymyksiin. Toisaalta menetelmän valinnassa on huomioitava myös tutkimuksen käytännön toteutus ja tutkimukseen käytettävät resurssit. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 186.)

Tutkimuskysymykseni olisivat soveltuneet hyvin laadulliseen tutkimukseen, mutta toisaalta tutkimuksen kohderyhmän oli suuri, ja se koostui useista erilaisista ja eri paikka-

kunnilla sijaitsevista työyhteisöistä. Perinteisten laadullisen tutkimusmenetelmien toteuttaminen olisi ollut haastavaa sekä käytännön toteutuksen että useiden työyhteisöjen mukana pitämisen kannalta. Pidin tutkimuksen kannalta tärkeänä, että näkemyksiä saataisiin mahdollisimman monesta työyhteisöstä ja tuntui myös luontevalta säilyttää vertailumahdollisuus TyöMMe-hankkeen alussa ja lopussa työyhteisön jäsenille tehtyihin lomakekyselyihin. Kaikki eri tekijät huomioiden päädyin tutkimusmenetelmän valinnassa lomakekyselynä tehtävään tutkimukseen.

Perinteisesti tutkimustyypeissä on jaoteltu vastakkain laadullinen ja tilastollinen tutkimus. Tutkimustyyppejä voidaan kuitenkin yhdistää eikä jaottelun tarvitse välttämättä olla täysin mustavalkoinen. Menetelmiä voikin soveltaa samassa tutkimuksessa ja aineiston analysoinnissa, ja tutkimustyypit eivät ole toisiaan poissulkevia. (Alasuutari 1994, 23.) Lomaketutkimus on tutkimusmenetelmänä kuitenkin perinteisesti tilastollisen tutkimuksen menetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74). Voidaankin sanoa, että menetelmän perusteella tutkimukseni on kvantitatiivinen eli tilastollinen tutkimus, mutta siinä on useiden avointen kysymysten myötä myös laadullisen tutkimuksen piirteitä.

Suunnitelmallinen kyselytutkimus eli survey-tutkimus on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoja suurelta kohderyhmältä (Heikkilä 2008, 14–15). Lisäksi lomakekyselyssä vastaaja pystyy valitsemaan itselleen sopivimman vastaamisajankohdan, jolloin hän pystyy rauhassa pohtimaan vastauksia ja tarkistamaan ajatuksiaan (Aaltola & Valli 2001, 101). Lomakkeella tehtävä tutkimus mahdollisti ongelmitta kaikkien työyhteisöjen osallistumisen tutkimukseen. Kyselylomakkeen laatiminen mahdollisimman hyvin tutkimuskysymykset huomioivaksi oli kuitenkin haastavaa.

Lomakekysymykset perustuvat olettamukseen, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset ja niiden merkitykset samalla tavalla, joten haasteena on varmistaa, että vastaajat ymmärtävät asian oikein ja tarkoituksenmukaisella tavalla (Järvinen & Järvinen 2004, 147–148). Monimuotoisuuden käsitteet ovat osittain vaikeasti määriteltävissä ja voivat etenkin ulkopuolisen silmin vaikuttaa sekavilta. Käsitteiden viidakossa lomake muuttuu nopeasti vaikeasti lähestyttäväksi, mikä voi vähentää vastausten määrää. Ratkaisuni oli liittää lomakkeen loppuun olennaisten käsitteiden lyhyet määritelmät, joiden tarkoituksena oli tarvittaessa selventää mitä käsitteillä tarkoitetaan näiden kysymysten/väittämien yhteydessä.

Lomaketutkimuksella hankittu tieto voidaan Selkälän (2008) mukaan jakaa kahteen tiedon osa-alueeseen kysymysten muotoilun perusteella. Nämä ovat selkeästi todennettavissa olevat faktakysymykset ja mielipidekysymykset, jotka mittaavat vastaajan suhtautumisen voimakkuutta kysymyksen aihealueesta. (Selkälä 2008, 220.) Tutkimuslomakkeeni koostui faktoihin perustuvista taustatietokysymyksistä, kahdesta mielipiteitä mittaavasta monivalintakysymysosiosta ja joukosta avoimia kysymyksiä.

Tutkimuslomakkeen avoimet kysymykset mahdollistavat yksilöllisten näkemysten esille tuonnin, ja ne voivat tuottaa sellaista tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa joka voisi jäädä monivalintakysymyksillä kokonaan havaitsematta (Vehkalahti 2008, 25). Avoimissa kysymyksissä jokaiselle kysymykselle pitää olla perustelu, joka on lähtöisin tutkimuskysymyksistä ja tutkimuksen viitekehyksestä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Tutkimuskysymysten takia avoimet kysymykset muodostivat suuren osan kyselylomakkeen sisällöstä. Tämän takia sisällytin myös monivalintaosioihin mahdollisuuden täydentää aihealueen vastauksia vapaamuotoisesti.

Vallin (2001) mukaan avoimiin kysymysten ongelmana on, että niihin jätetään usein vastaamatta tai vastaukset ovat vaikeasti analysoitavissa. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla on myös valinnanvapaus kiertää kysymys ja vastata enemmän tai vähemmän asian vierestä, joten vastausten hyödyntäminen voi olla vaikeaa. (Valli 2001, 45-46.)
Lopulliseen kyselylomakkeeseen päätyi melko paljon avoimia kysymyksiä ja lomakkeesta tuli melko työläs vastattava. Yritin kuitenkin laatia lomakkeen niin, että kysymyksiin vastaaminen olisi selkeää ja kysymykset olisivat helposti lähestyttävissä. Tavoitteena oli että vastaajan olisi ”helpompaa” vastata kysymykseen kuin vastata jotain muuta asian vierestä.

Käytin tutkimuslomakkeen suunnittelun perustana TyöMMe-hankkeen aikana tehtyjä lomakekyselyjä, koska pidin hyödyllisenä, että vastauksia voitaisiin tarvittaessa verrata hankkeen aikaisiin vastauksiin. Kyselylomakkeen valmistuttua tein valmiista tutkimuslomakkeesta (liite 1) myös Webropol-version sähköisiä vastauksia ja aineiston analysointia varten. Valmis kyselylomake koostui taustatiedoista, kahdesta monivalintaosuudesta ,joihin molempiin oli mahdollisuus kirjoittaa avoimesti lisätietoja, sekä avoimista kysymyksistä. Lomakkeen monivalintaosuudet oli jaoteltu teeman perusteella kahteen osaan; ensimmäisen osan väittämät käsittelivät vastaajan henkilökohtaisia arvo-

ja, asenteita ja mielipiteitä työyhteisöjen monimuotoisuutta kohtaan. Lomakkeen toinen monivalintaosio käsitteli vastaajan näkemyksiä oman työyhteisön suhtautumisesta monimuotoisuuteen.

5.5 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksen tulokset kerättiin paperilomakekyselyn ja Webropol-kyselyn yhdistelmällä. Lähtökohtana oli että Webropol-kyselyä käytettäisiin mahdollisimman paljon, mutta käytännössä sen hyödyntäminen jäi vastaajien osalta vähäiseksi. Tutkimuslomake tai Webropol-vastausmahdollisuus toimitettiin kaiken kaikkiaan noin 190 vastaajalle. Taulukossa 1 on kuvattu toimitetut lomakkeet työyhteisökohtaisesti.

Työyhteisö	**Toimitetut lomakkeet**
Ekin Muovi	n. 40
Koivulan palvelukoti	13
Kuntoutuskeskus Herttua	n. 45
Osuuskauppa Suur-Savo	n. 70
Palvelukoti Kontiola	11
Puistola	13
Sairasosasto	11

Taulukko 1. Toimitetut lomakkeet työyhteisöittäin.

Tutkimuksen toteutusvaiheen aloitus venyi melko pitkälle syksyyn, joten aikataulu oli melko kiireellinen. Vastausaikaa kyselyyn oli noin kaksi viikkoa. Valitettavasti aikataulun puitteissa ei ollut mahdollista tehdä ”muistutuskyselyä” lisävastausten saamiseksi.
Valmiin aineiston analysoinnin tein Webropol-ohjelmalla. Vastauksista suurin osa oli paperilomakevastauksia, joten aluksi syötin kaikki vastaukset Webropol-kyselyyn. Aineiston analysoinnissa käytin Webropolin erilaisia raportointimahdollisuuksia. Lisäksi ristiintaulukoinnin avulla analysoin taustatietojen suhdetta monivalintavastauksiin. Ristiintaulukointi on selkeä, tehokas ja suositeltava analyysimenetelmä, jossa muuttujien suhteiden kuvaaminen helppoa (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 123).

Vallin (2007) mukaan myös avoimet kysymykset voidaan syöttää numeeriseen muotoon, jolloin niiden analysointi onnistuu vastaavasti kuin strukturoidun aineiston. Tällöin samantyyliset vastaukset tulisi luokitella numeroin numeerista analysointia varten (Valli 2007, 185.) Tarkoituksena oli analysoida myös avoimet kysymykset numeerisin menetelmin. Vastaukset saatuani koin kuitenkin numeerisen analyysin tarpeettomaksi, koska vastaukset olivat kaikin puolin hyvin vaihtelevia. Numeerisen analyysin sijaan pyrin löytämään avoimien kysymysten vastauksista yhteisiä teemoja, vertailemaan teemojen yleisyyttä ja nostamaan raportointiin esille oleellisimpia vastauksia esimerkeiksi.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Taustatietoja vastauksista

Olen jaotellut tutkimustulokset kyselylomakkeen mukaisesti kolmeen osaan. Ensimmäisenä osuutena käsittelen vastaukset monimuotoisuuden herättämistä henkilökohtaisista ajatuksista ja tunteista. Toisena osuutena käyn läpi vastaajien näkemyksiä oman työyhteisön suhtautumisesta monimuotoisuuteen ja viimeisenä käyn läpi avoimien kysymysten vastauksista esille nousseita asioita.

Kokonaisuutena kyselyyn vastasi 47 työntekijää 11 eri työyhteisöstä. Täysin tarkkaa vastausprosenttia on vaikea laskea, koska osissa työyhteisöjä kysely jaettiin esimiehen kautta Webropol-versiona työntekijöille. Työyhteisöjen työntekijämäärän perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että vastausmahdollisuuden sai joko paperi tai Webropol-versiona yhteensä noin 190 työntekijää. Tämä tekee kyselyn vastausprosentiksi noin 25 %. Vastausprosentti vaihteli hyvin paljon työyhteisöjen välillä. Kontiolan palvelukoti ja Sale Virtasalmi olivat ainoat työyhteisöt, joista ei tullut yhtään vastausta tutkimukseen. Taulukossa 2 on kuvattu vastausten lukumäärät työyhteisöittäin.

Työyhteisö	**Vastausten määrä**
ABC Pieksämäki	2
Ekin Muovi	11
Kuntoutuskeskus Herttua	3
Puistola	8
S-Market Naarajärvi	1
S-Market PMK	9
Sairasosasto	2
Sale Jäppilä	1
Sale Kontiopuisto	1

Taulukko 2. Vastausten lukumäärä työyhteisöittäin.

Lomakkeen taustatietoina kysyttiin vastaajan työyhteisöä, sukupuolta, ikää, koulutustasoa, työssäoloaikaa nykyisessä työyhteisössä sekä vastaajan asemaa työyhteisössä. Työ-

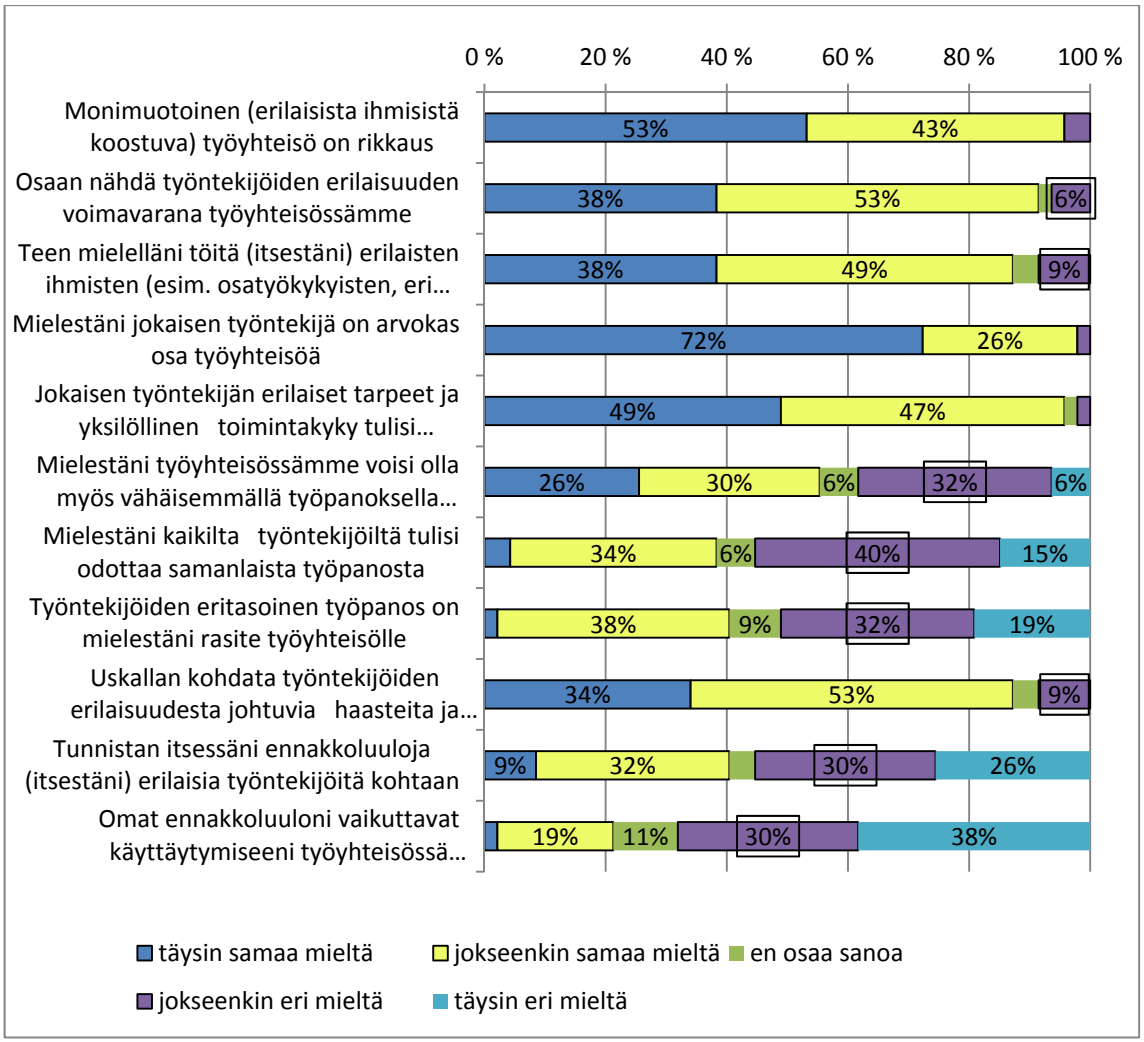
yhteisö kysyttiin avoimena kysymyksenä, mutta muihin taustatietokysymyksiin oli valmiit vaihtoehdot.

Vastaajista (n=46) 28% oli miehiä ja 72 % naisia. Vastaajan ikää kysyttiin lomakkeessa monivalintakysymyksellä. Vastaajista (n=47) 6 % oli 15–24-vuotiaita, 32 % 25–44-vuotiaita, 34 % 45–54-vuotiaita ja 28 % yli 54-vuotiaita. Perusasteen koulutustason vastaajia (n=47) oli 17 %. Keskiasteen koulutus oli vastaajien yleisin (43%) koulutustaso. Opistoasteen koulutuksen suorittaneita oli 30 % vastaajista ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneita 11 %.

Työssäoloaika nykyisessä työyhteisössä oli merkittävä taustatieto, jonka avulla selvisi työyhteisössä vietetyn ajan lisäksi, kuinka moni vastaajista oli ollut nykyisessä työyhteisössä TyöMMe-hankkeen aikana. Suurimmalla osalla vastanneista (n=47) oli pitkäaikaisempaa kokemusta työyhteisöstä. Vain kaksi vastaajaa oli työskennellyt alle vuoden nykyisessä työyhteisössä, ja viisi vastaajaa 1–2 vuotta. 23 % vastaajista oli ollut nykyisessä työyhteisössä 2–4 vuotta. 62 % eli selvästi suurin osa vastanneista oli työskennellyt yli viisi vuotta nykyisessä työyhteisössä. Taustatietovastauksista selviää, että ainakin 85 % vastanneista on ollut nykyisessä työyhteisössä jo TyöMMe-hankkeen ajankohtana. Viimeisenä taustatietona lomakkeessa kysyttiin työntekijän asemaa työyhteisössä. 85 % oli työntekijän roolissa ja 15 % toimi esimiehenä.

6.2 Henkilökohtaiset arvot, asenteet ja mielipiteet monimuotoisuudesta

Tutkimuslomakkeen ensimmäinen osa keskittyi vastaajan yksilölliseen näkemyksiin monimuotoisuudesta. Osio sisälsi 11 monivalintaväittämää, jonka lisäksi lomakkeessa oli mahdollisuus täydentää lisätietoja aiheesta avoimella vastauksella. Monivalintakysymyksiin oli vastattu kaikissa lomakkeissa. Kuviossa 1 on kuvattu monivalintaväittämien vastaukset.



Kuvio 1. Vastaajien henkilökohtaiset arvot asenteet ja mielipiteet työyhteisöjen monimuotoisuutta kohtaan.

Kuvion 1 perusteella nähdään, että lähes kaikki vastaajat näkivät monimuotoisen työyhteisön ja työntekijöiden erilaisuuden positiivisena asiana. Myös jokaisen työntekijän yksilöllisyyden arvostamista ja huomiointia pidettiin tärkeänä. Sen sijaan työntekijöiden eritasoiseen työpanokseen liittyvät kysymykset jakoivat selkeästi mielipiteitä. Myös ennakkoluuloihin liittyvät kysymykset tuottivat erilaisia vastauksia. Suurin osa vastanneista ei kuitenkaan nähnyt, että omat ennakkoluulot vaikuttaisivat käyttäytymiseen työyhteisössä.

Kyselylomakkeen ensimmäisen osiota koskevaan lisätietokohtaan tuli huomattavasti vähemmän vastauksia. Kaikkiaan kahdeksan vastaajaa oli täydentänyt näkemyksiään aihealueen monivalintavastauksista. Täydennyksistä nousi selkeäksi teemaksi työntekijöiden eri tasoinen työpanos ja sen vaikutukset työyhteisöön. Monimuotoisuuteen suh-

tauduttiin positiivisesti ja työkavereiden erilaisuus hyväksyttiin, mutta tärkeimpänä työyhteisöissä pidettiin työtehtävien hoitumista.

> ”Silloin kuin vajaatyökykyisen panos on huomioitu työntekijämitoituksessa hommat sujuu, mutta jos ko. Henkilö tekee kokotyökykyisen paikkaa ilman kompensointia tulee ongelmia toisten liiallisen kuormituksen vuoksi.”

> ”Työtehtävät ja työntekijät täytyy yhdessä määritellä ettei jokaisella ole eri käsitys tehtävien laadusta ja määrästä. Siis yksilökohtaista ”räätälöintiä”. ”

> ”Jos erilaisuus ei ole laiskuutta niin työkaveriksi passaa tulla kuka vain ja mistä vain. Tekemättömyys ja töistä luistaminen ei auta työyhteisöä kuin negatiiviseen suuntaan.”

> ”Kaikkien kanssa pystyn työskentelemään hoitoapulaisesta sairaanhoitajaan, kunhan työt hoituu.”

> ”Jos henkilökuntaa on riittävästi ei ”erilainen” työntekijä rasita työyhteisöä. Yleensä tarvitaan ”tekevää” työpanosta.”

> ”Samaa työtä tekevien ”ei työrajoitteisten työpanos pitäisi olla sama.”

Työnantajan näkökulmasta lisätiedoissa huomioitiin että monimuotoisuus ei saisi vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn.

> ”Monimuotoisuus pitää olla ”molemmin puolista”. Jos työpanokset ovat eritasoisia, palkkauskin on oltava eritasoista. Työnantajalle monimuotoisuus ei saa aiheuttaa lisäkustannuksia ts. yrityksen kilpailukyvyn alenemista.”

Ristiintaulukoinnin perusteella nähdään onko vastauksissa havaittavissa eroavaisuuksia taustatietojen perusteella. Henkilökohtaisia arvoja, asenteita ja mielipiteitä koskevissa väittämissä eroavaisuudet olivat kuitenkin pieniä. Joitakin huomioita voidaan kuitenkin tehdä, vaikka suurin osa vastauksista oli taustatiedoista riippumatta samankaltaisia.

Naiset näkivät monimuotoisen työyhteisön positiivisena voimakkaammin kuin miehet: 64 % naisista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Monimuotoinen työyhteisö on rikkaus”-väittämän kanssa, kun miehillä vastaava luku oli 34 %.

Miehet olivat enemmän eri mieltä kuin naiset väittämän ”teen mielelläni töitä erilaisten ihmisten kanssa” suhteen. Kokonaisuutena monimuotoisuuteen suhtautuminen oli sekä miehillä että naisilla suurimmaksi osaksi positiivista. Myös muiden väittämien vastaukset seurasivat varsin tasaisesti taulukon 1 jakautumaa molemmilla sukupuolilla.

Koulutuksen perusteella merkittävimmät huomiot kohdistuvat kahteen ensimmäiseen väittämään, joihin korkeatason koulutuksen suorittaneet suhtautuivat kaikkein voimakkaimmin positiivisesti. Kaikki koulutusryhmät suhtautuivat kuitenkin monimuotoisuuteen positiivisesti ja lähes kaikki olivat kahden ensimmäisen väittämän kanssa täysin tai lähes samaa mieltä.

Iän perusteella vastauksia tarkasteltaessa voidaan sanoa, että iäkkäämmät tekevät hiukan mieluummin töitä itsestään erilaisten ihmisten kanssa. Toisaalta iäkkäimmät vastaajat olivat voimakkaimmin eri mieltä väittämän ”mielestäni kaikilta tulisi odottaa samanlaista työpanosta” kanssa.

Työyhteisön uudemmat työntekijät olivat enemmän sitä mieltä että kaikilta tulisi odottaa samanlaista työpanosta. Hiukan vastaavanlainen eroavaisuus löytyi seuraavasta väittämästä ”Mielestäni työntekijöiden eritasoinen työpanos on rasite työyhteisölle”. Yli 5 – vuotta työssä olleista 62 % oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä, kun muilla ryhmillä prosentit olivat huomattavasti pienempiä. Lisäksi uudemmat työntekijät kokivat ennakkoluulojensa vaikuttavan vähemmän käyttäytymiseensä työyhteisössä.

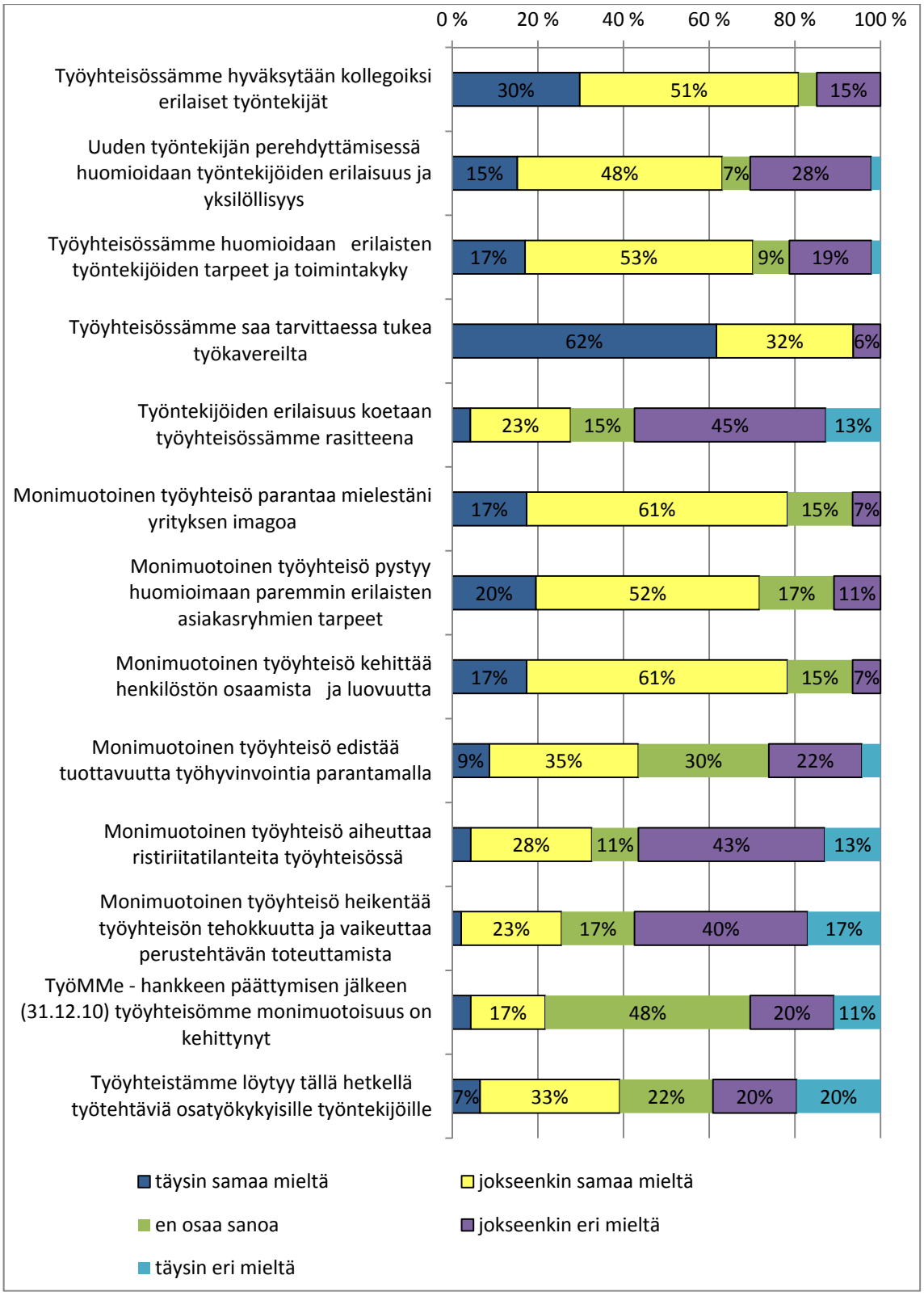
Viimeisen taustatiedon perusteella voidaan vertailla esimiesten ja työntekijöiden vastauksia. Vertailussa huomio kiinnittyy väittämiin, jotka koskevat työntekijöiden eritasoista työpanosta työyhteisössä. Esimiehet odottivat kaikilta työntekijöiltä samanlaista työpanosta enemmän kuin työntekijät. Myös seuraavassa väittämässä ”työntekijöiden eritasoinen työpanos on mielestäni rasite työyhteisölle” eroavaisuus on samankaltainen. Esimiehet kokivat eritasoisen työpanoksen useammin rasitteeksi kuin työntekijät.

7.3 Työyhteisön ilmapiiri ja suhtautuminen monimuotoisuuteen

Kyselylomakkeen toisessa osiossa selvitettiin vastaajien näkemyksiä työyhteisön monimuotoisuustilanteesta ja moninaisuusosaamisesta. Työyhteisöön keskittyvä osio oli laadittu edellisen osion tapaan monivalintaväittämistä, joiden jälkeen oli mahdollisuus täydentää aihealueen vastauksia avoimeen osioon.

Kokonaisuutena vastausten hajonta oli huomattavasti suurempaa kuin lomakkeen edellisessä osiossa. Kuviosta 2:sta nähdään, että lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän työyhteisössä hyväksytään kollegoiksi erilaiset työntekijät. Sen sijaan erilaisuuden huomiointi perehdytyksessä jakoi enemmän mielipiteitä. 28 % vastanneista oli jokseenkin eri mieltä väittämän ”Uuden työntekijän perehdytyksessä huomioidaan työntekijöiden erilaisuus ja yksilöllisyys” kanssa. Suurin osa vastanneista oli kuitenkin jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Suurin osa oli myös sitä mieltä, että työyhteisössä huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja tarvittaessa työyhteisössä saa tukea työkavereilta.

Työntekijöiden erilaisuuden ja monimuotoisuuden aiheuttavat negatiiviset tuntemukset jakoivat vastaajien mielipiteitä. Vaikka yli puolet vastaajista ei kokenut työntekijöiden erilaisuuden ainakaan erityisemmin rasittavan työyhteisöä, 27 % vastaajista oli väittämän ”työntekijöiden erilaisuus koetaan työyhteisössämme rasitteena” kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Myös vastaukset väittämiin ”monimuotoinen työyhteisö aiheuttaa ristiriitatilanteita työyhteisössä” ja ”monimuotoinen työyhteisö heikentää työyhteisön tehokkuutta ja vaikeuttaa perustehtävän toteuttamista” jakaantuivat saman kaltaisesti. Kokonaisuutena enemmistä vastaajista piti kuitenkin työyhteisönsä suhtautumista monimuotoisuuteen positiivisena.



Kuvio 2. Työyhteisön ilmapiiri ja suhtautuminen monimuotoisuuteen.

Osion viimeiset kaksi väittämää keskittyivät suoraan TyöMMe-hankkeen vaikutuksiin ja osatyökykyisen työntekijän työllistymismahdollisuuksiin työyhteisössä tällä hetkellä. Väittämässä ”TyöMMe-hankkeen päättymisen jälkeen työyhteisömme monimuotoisuus on kehittynyt” eniten vastauksia sai vastaus ”en osaa sanoa”. Väittämässä täytyy huomioida, että osa vastaajista (noin 15 %) ei ollut nykyisessä työyhteisössä TyöMMe-hankkeen aikana. 31 % vastanneista oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä ja 21 % jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Osatyökykyisen työtehtävien suhteen vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken. 40 % oli kuitenkin jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työyhteisöstämme löytyy tällä hetkellä työtehtäviä osatyökykyiselle työntekijälle” kanssa.

Kuten edellisessä osiossa, myös työyhteisöä koskevassa osiossa lisätietoihin tuli huomattavasti vähemmän vastauksia. Kuitenkin yhdeksän vastaajaa oli täydentänyt lisätietoja aihealueesta. Lisätiedoista ei ollut löydettävissä yhtä selkeästi esiin nousevaa teemaa kuin edellisestä osiosta, vaan vastaukset erosivat toisistaan enemmän. Vastaajilta löytyi kuitenkin joitakin yhteisiä näkemyksiä työyhteisöjen tilanteista monimuotoisuuden suhteen.

Osa vastauksista nosti esiin ongelmia työyhteisön suhtautumisessa uuteen ihmiseen ja uuden työntekijän perehdyttämisessä.

> ”Kun työntekijöistä on vajausta, odotetaan jokaiselta työssäolijalta yli 100 % panosta. Tällöin helposti perehdytys ja sisäänajo jäävät puutteellisiksi.”

> ”Uusi ihminen koetaan aina uhkana. Eniten pelätään uuden työntekijän tekemättömyyttä eli sitä, kuinka paljon vanhojen työntekijöiden niskaan kaatuu perusasiat.”

> ”Perehdyttäminen on täysin tuntematon käsite työpaikassamme.”

Osassa vastauksista käsiteltiin työntekijöiden erilaisuutta ja työrajoituksia sekä työyhteisön suhtautumista niihin. Myös työnohjauksen hyödyllisyys nostettiin esiin.

> ”Työntekijöiden fyysisiin rajoituksiin suhtaudutaan ymmärtäväisesti.”

> ”Osalla henkilökuntaa työrajoitteita, esim. Yötyö.”

> ”Työilmapiiri hyvä -> työnohjaus auttanut moneen ongelmaan.”

> ”Ilmapiiri jokseenkin hyvä, mutta erilaisuuden hyväksymisessä parantamisen varaa.”

Yhdessä vastauksessa huomioitiin myös asiakkaan näkemys monimuotoisuudesta ja sen vaikutukset työyhteisön ja yrityksen toimintaan.

> ”Asiakkaan asenteista riippuu parantaako monimuotoinen työyhteisö yrityksen imagoa. Jos asiakas asennoituu esim. Venäläisiin vihamielisesti, ei paraskaan venäläinen työntekijä täytä em. Asiakkaan odotuksia. ”Minua ei ryssät palvele.” Myötämielinen asiakas olisi ylen tyytyväinen.”

Tutkimuksen kannalta arvokasta lisätietoa tarjosivat muutamat vastaukset, jotka käsittelivät TyöMMe – hankkeen vaikutuksia työyhteisön monimuotoisuuden tilaan tällä hetkellä ja osatyökykyisen tai vajaakuntoisen henkilön työskentelyyn työyhteisössä.

> ”TyöMMe – hankkeen koulutuksen jälkeen puhuttu paljon erilaisuudesta esim. Kulttuuri, uskonto.”

> ”Ulkomaalaisia ei ole ollut työyhteisössä ollenkaan. Siitä ei ole kokemusta työyhteisössä.”

> ”Uskon ettei työryhmämme vastustaisi vajaatyökykyisen työhöntuloa kun hänelle etsittäisiin sopiva tehtävä ja henkilö sitä hoitamaan. Tällaisten tehtävien kartoitusta ei ole missään vaiheessa todella tehty. TyöMMe - projektin aikana asiaa ideoitiin vain kuvitelmatasolla. Aikaa/tekijää/tarvetta todelliselle kartoitukselle ei ole ollut.”

Työyhteisöjen osalta ristiintaulukointi paljasti niin ikään, että eroavaisuudet vastauksissa taustatietojen perusteella ovat vähäisiä. Myös tässä osiossa prosentuaaliset eroavaisuudet olivat pieniä ja myös keskiarvot olivat eroavaisuus tapauksissakin lähellä toisiaan.

Sukupuolen perusteella tarkasteltaessa ei ole havaittavissa selkeitä eroavaisuuksia. Naiset löysivät työyhteisöstään miehiä enemmän työtehtäviä osatyökykyisille työntekijöille. Miehet olivat enemmän samaa mieltä väittämän ”monimuotoinen työyhteisö heikentää työyhteisön tehokkuutta ja vaikeuttaa perustehtävän toteuttamista”. Lisäksi naiset

kokivat miehiä enemmän, että heidän työyhteisössään huomioidaan erilaisten työntekijöiden tarpeet ja toimintakyky ja että työyhteisössä saa tarvittaessa tukea työkavereilta.

Iän perusteella vastauksissa ei ollut mainittavia eroavaisuuksia. Koulutustason perusteella korkeammin koulutetut kokivat saavansa työyhteisöltä tarvittaessa enemmän tukea työkavereilta kuin alemman koulutustason vastaajat. Työyhteisön uudemmat jäsenet kokivat vanhempia enemmän että työyhteisössä hyväksytään työyhteisön jäseniksi erilaiset työntekijät. Uudet työntekijät kokivat myös vanhempia vähemmän erilaisuuden rasitteena.

Työntekijät olivat esimiehiä useammin eri mieltä väittämien ”Uuden työntekijän perehdyttämisessä huomioidaan työntekijöiden erilaisuus ja yksilöllisyys” ja ”Työyhteisössämme saa tarvittaessa tukea työkavereilta” kanssa. Esimiehet kokivat useammin, että työntekijöiden erilaisuus koetaan työyhteisössä rasitteena. Esimiehet löysivät myös vähemmän töitä työyhteisöstä osatyökykyisille työntekijöille.

7.4 Näkemyksiä monimuotoisuudesta ja sen edistämisestä työyhteisöissä

Tutkimuslomakkeen viimeinen osio koostui seitsemästä avoimesta kysymyksestä, joiden tarkoituksena oli saada tutkimuskysymysten kannalta olennaista lisätietoa työyhteisöjen jäseniltä. Avointen kysymysten vastausmäärä jäi huomattavasti pienemmäksi kuin monivalintakysymyksissä, mutta jokaiseen kysymykseen tuli kuitenkin yli 20 vastausta. Vastaukset olivat kuitenkin hyvin erilaisia ja luvussa 6 käsitellyt potentiaaliset avointen kysymysten ongelmat tulivat tutuiksi aineistoa analysoidessa. Kysymysten sisältämiä käsitteitä oli määritelty lomakkeen viimeisellä sivulla.

Ensimmäinen lomakkeen avoin kysymys oli **”Millaisia ajatuksia käsite ”monimuotoinen työyhteisö”** sinussa herättää? Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 28, jotka olivat hyvin erilaisia toisistaan. Tosin kysymyksen asettelu itsessään jo suorastaan ”kerjää” monenlaisia vastauksia. Vastaukset voidaan jaotella tiettyihin teemoihin, mutta ongelmaksi muodostuu, että teemat eivät niinkään eroa toisistaan kysymyksen vastauksen sisällön perusteella, vaan enemmän siinä, mihin kysymykseen vastaaja on itse asiassa vastannut. Ajatuksena kysymyksessä oli syventää vastaajan yksilöllisiä näkemyksiä

monimuotoisesta työyhteisöstä, ja hänen suhtautumista ja mielipidettä aiheesta. Suurimmassa osassa vastauksia vastaaja oli kirjoittanut niitä asioita, jotka tulevat ensimmäisenä mieleen käsitteestä ”monimuotoinen työyhteisö”. Vaihtoehtoisesti vastaajat olivat myös kirjoittanut mitä käsite ”monimuotoinen työyhteisö” vastaajan mielestään tarkoittaa. Osasta vastauksia voidaan kuitenkin löytää muutamia erilaisia teemoja.

Useassa vastauksessa pohdittiin monimuotoisuuden vaikutuksia työyhteisöön, eli miten monimuotoisuus voi parantaa työyhteisöä tai vastaavasti mitä haasteita monimuotoisuus luo työyhteisölle.

> ”Asioihin tulee avarakatseisempi näkemys, ennakkoluulot vähenee.”
>
> ”Erilaisia toimintatapoja ja näkemyksiä tulee työyhteisöön.”
>
> ”Eri ammattiryhmillä eri näkökulmia -> monipuolistaa näkökulmaa. Eri ikäiset tuovat myös oman näkökulmansa : kokemus ja uusi näkökulma, joka ei rutinoitunut yms.”
>
> ”Lähinnä hieman negatiivinen. Samanhenkisyys ja –oloisuus rentouttaa työyhteisöä. Riippuu paljon millaisesta monimuotoisuudesta on kyse.”

Toinen useammassa vastauksessa ilmennyt teema oli monimuotoisuus yhteiskunnallisesti ajateltuna.

> ”Oikea monimuotoinen työyhteisö vaatii myös yhteiskunnan panostuksia. Se lisää vääjäämättä kustannuksia ja heikentää yrityksen kilpailukykyä tuottavuuden kärsiessä. Kaikki ei pysty samaan työtehoon.”
>
> ”Ei ehkä ihan oikea tavoite sosiaali- ja terveysalalle. Suomessa on perushoito ja perusasiat ylipäätään katsottuna aina paremmin kuin muilla. Persoona itse voi olla antoisa työyhteisölle.”
>
> ”Vajaakuntoisten työllistyminen on kaikille rikkaus.”

Kolmantena teemana vastuksista erottui vastaajien pohdinta omista valmiuksista työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä.

> ”Omat asenteet, pystynkö hyväksymään monimuotoisuuden ja erilaisuuden?”

> ”Työyhteisö, jossa on ”erilaisia” ihmisiä työntekijöinä on haastava ja vaatii paljon sopeutumista. Itselläni on paljon ennakkoluuloja!”

Kolmen edellä mainitun teeman lisäksi vastauksissa käsiteltiin asiakkaiden suhtautumista monimuotoiseen työyhteisöön sekä toimivan monimuotoisen työyhteisön piirteitä. Kokonaisuutena vastauksista nousi esiin melko tasapuolisesti positiivisia ja negatiivisia ajatuksia monimuotoisuuden käsitteestä.

Tutkimuslomakkeen toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvailemaan oman **työyhteisön suhtautumista erilaisiin työntekijöihin**. Vastauksia kysymykseen tuli 28 kappaletta. Osassa vastauksista suhtautumista oli kuvattu vain yhdellä tai kahdella adjektiivilla, mutta muutamissa vastauksissa työyhteisön suhtautumista oli avattu laajemmin.

Vastaukset olivat selkeästi jaettavissa kolmeen vaihtoehtoon: 15 vastauksessa työyhteisön suhtautumista kuvattiin jollakin tavalla positiiviseksi. Kahdeksan vastaajaa kuvaili suhtautumisen olevan vaihtelevaa, ja viisi vastaajaa kuvasi suhtautumista negatiiviseen sävyyn.

> ”Erilaisia työntekijöitä ei juuri ole, joten vaikea sanoa, mutta mielestäni työyhteisössämme hyväksytään ja ymmärretään jokaisen ihmisen erilaisuus ja erityispiirteet ja otetaan ne työssä huomioon mahdollisuuksien mukaan.”
>
> ”Helpointa on toki kaikkien hyväksyä sellainen työntekijä, joka noudattaa talon tapoja ja pystyy keskimääräiseen työpanokseen ja muutoinkin istuu tiettyyn normiarvomaailmaan. Kriittiseksi suhtautuminen muuttuu ainakin osalla työntekijöitä kun joku poikkeaa tästä.”
>
> ”On aika ”nihkeää”, välillä suvaitsematontakin. Jotenkin ihmisten oletetaan olevan tietyn tyylisiä. Erilaisuutta ei hirveästi suvaita.”

Yleisimpänä vastauksena kysymykseen oli lyhyt vastaus, jossa kuvattiin työyhteisön suhtautumista erilaisiin työntekijöihin ”hyväksi”, ”avoimeksi” tai muuten positiiviseksi.

Seuraavana kysymyksenä lomakkeessa kysyttiin ”**Miten työntekijöiden monimuotoisuus voitaisiin paremmin ottaa huomioon työyhteisössänne?**” Vastauksia kysymykseen tuli 22 kappaletta. Vastauksissa korostettiin yleisimpinä kehityskeinoina perehdyttämisen ja avoimen keskustelun merkitystä. Jokaisen työntekijän oma vastuu työyhtei-

sön ilmapiirin luomisesta, erilaisten toimintatapojen hyväksymisen merkitys sekä yksilöllisten erityistaitojen hyödyntämisen mahdollisuus nostettiin esiin.

> ”Jokaisen pitäisi miettiä omalta kohdaltaan suvaitsevaisuuteen liittyviä asioita. Myös joustavuutta työntekoon eikä toimittaisi ”niin kuin meillä on aina tehty”, vaan hyödynnettäisiin kaikkien erityistaidot ja tiedot.”

Johtoportaan ja esimiesten vastuuta ja merkitystä korostettiin kahdessa vastauksessa. Toisessa kyseisistä vastauksista pohdittiin myös mahdollisuuksia osatyökykyisen tai vajaakuntoisen työllistämiseen.

> ”Esimiestyö on tärkeässä roolissa. Monimuotoisuus pitää näkyä esim. yrityksen arvoissa, jotka juurrutetaan myös henkilöstöön.”

> ”Kartoittamalla mahdolliset tehtävät ja sitten etsiä niihin henkilöt, jotka perehdytetään kunnolla. Työnantajalta halua panostaa siihen myös taloudellisesti ja nähdä sen vaikutus työn laatuun.”

Myös monimuotoisuuden haasteet tiedostettiin ja useammassa vastauksessa ei osattu määritellä selkeitä keinoja monimuotoisuuden parempaan huomiointiin.

> ”En osaa sanoa. Kauniita sanoja voi sanoa, mutta käytäntö on jotain ihan muuta. Osa – aikatyöstä on jotain kokemusta -> voi aiheuttaa ristiriitatilanteitakin.”

Lomakkeen seuraavana avoimena kysymyksenä kartoitettiin **millaisia työtehtäviä tutkimuksen kohderyhmän työyhteisöistä löytyy osatyökykyisille työntekijöille.** 26 vastaajaa vastasi kysymykseen. Työyhteisöjen erilaisuus ja eritasoinen kokemus monimuotoisuudesta näkyi kysymyksen vastauksissa. Joissakin vastauksissa käsite ”osatyökykyinen” yhdistettiin esimerkiksi kehitysvammaiseen työllistettyyn henkilöön ja joissakin taas kokoaikaisesti työssä olevaan henkilöön, jolla on jonkinlainen työrajoite. Suurimmassa osassa vastauksia esiin nousivat siivoukseen, tiskaukseen ja pyykkihuoltoon liittyvät työtehtävät. Hoiva-alan työyhteisöissä myös asukkaiden ulkoiluttaminen tai erilaiset virkistystoimet asukkaille tulivat esille. Suurimmassa osassa vastauksista löydettiin yhteisöstä jonkinlaisia avustavia työtehtäviä, joihin osatyökykyinen tai vajaakuntoinen työntekijä voitaisiin työllistää. Viisi vastaajaa oli sitä mieltä, ettei osatyökykyiselle työntekijälle sopivia työtehtäviä löydy ollenkaan.

Seuraavaksi tutkimuksen vastaajia pyydettiin pohtimaan monimuotoisuutta ja työelämää laajemmassa mittakaavassa. Viides avoin kysymys oli ”**Miten työelämää voitaisiin mielestäsi kehittää joustavammaksi, ja siten paremmin ihmisten erilaiset elämäntilanteet sekä yksilöllisen työkyvyn huomioivaksi?** Kysymykseen vastasi 24 työyhteisöjen jäsentä.

Selvästi yleisin vastaus liittyi työaikajärjestelyihin. Vastauksissa ehdotettiin mahdollisuutta tehdä lyhyempää kokonaistyöaikaa (esimerkiksi 6 tunnin työpäiviä), liukuvaa työaikaa sekä mahdollisuutta useampiin peräkkäisiin vapaapäiviin. Työyhteisön sisäisen avoimuuden, keskustelun ja erilaisten työtapojen hyväksynnän merkitystä korostettiin useassa vastauksessa.

> ”Säännölliset kokoontumiset vaikka kahvitunnilla, joissa sovittaisiin yhdessä asioista ja keskusteltaisiin avoimesti jos on mieltä painavia asioita. Työnohjausta?”
>
> ”Hyväksyä erilaiset työtavat – kaikkien ei tarvitsisi tehdä juuri samalla tavalla kunhan työ tulee tehdyksi.”

Vajaakuntoisen työntekijän työllistämismahdollisuuksien parantamista pohdittiin kahdessa vastauksessa.

> ” Nykyistä paremmilla yhteiskunnan tukitoimilla työnantajille, jotka palkkaavat töihin esim. osatyökykyisiä. Siihen liittyvä byrokratia mahdollisimman vähäiseksi. ”Kynnys matalammaksi!”
>
> ”Lisää työvoimaa työpaikkoihin, että on aikaa olla vajaakuntoisten kanssa ja ohjata.”

Seuraavana lomakkeessa kysyttiin vastaajilta ”**Jos oma työkykysi heikkenisi joko väliaikaisesti tai pysyvästi, miten toivoisit esimiehen ja muun työyhteisön huomioivan sen?**” Tutkimukseen vastanneista 27 vastasi kysymykseen. Suurimmassa osassa vastauksia korostettiin avoimen keskustelun merkitystä ja mahdollisuutta työaika tai työtehtävien uudelleen järjestelemiseen. Työyhteisön positiivisen suhtautumisen merkitys tiedostettiin myös useassa vastauksessa. Lisäksi työnantajalta toivottiin tukea kuntoutukseen.

> ”Työvuorotoiveet tulisi ottaa huomioon akuutin vaiheen yli. Jos sairausloma olisi pitkä niin toivoisin työhön paluun olevan varsin kivuton.”

> ”Voisiko tehdä toisenlaisia vuoroja esim. yövuoroja tai vuoroja mitkä olisi kevyempiä ja parempia tehdä vajaakuntoisena, kuntoutusta.”

> ”Ei erityiskohtelua, mutta apua ja tukea tarvittaessa sekä positiivista asennetta.”

Joistakin vastauksista tuli ilmi, että työyhteisöissä on jo huomioitu joitakin työntekijän työkykyyn liittyviä asioita.

> ”Nyt huomioidaan jo yötyörajoitus. Kevyempiä töitä ja lyhyempi työaika. Tarvittaessa osaston siirto kevyempään.”

> ”Esimies ja työyhteisö on huomioinut kohdallani, kun työkykyni on heikentynyt hieman, työtehtävieni uudelleenjärjestelyn niin, että pystyn käymään edelleen töissä samassa työpaikassa.”

Yhdessä vastauksessa huomioitiin työkyvyn alentumisen mahdollinen vaikutus omaan työtehoon ja työtehokkuuden heikkenemisen mahdolliset seuraukset.

> ”Asian katsominen tilanteen mukaan. Jos työkyky heikkenisi niin paljon, etten olisi tarpeeksi tehokas, en voisi olettaa työsuhteen jatkuvan”.

Tutkimuslomakkeen viimeinen kysymys oli suunnattu työntekijöille jotka ovat olleet nykyisessä työyhteisössä jo TyöMMe – hankkeen aikana. Kysymyksessä kysyttiin ”**Millä tavalla työyhteisönne monimuotoisuus on kehittynyt TyöMMe – hankkeen päättymisen jälkeen?”** Kysymykseen vastasi 20 työyhteisöjen jäsentä. Suurimmaksi osaksi vastauksissa oli arvioitu kehitystä lyhyesti positiiviseen, neutraaliin tai negatiiviseen sävyyn.

> ”Asiasta puhuttu paljon ja ehkäpä jokainen on mielessään ajatellut asiaa.”

> ”Ehkä on muuttanut ihmisten mielipiteitä. Hyväksyntä lisääntynyt.”

> ”Vähentynyt henkilömäärä mut yleisesti ei kehitystä ole havaittavissa.”

> ”Ei oikein millään tavalla. Asioista on puhuttu, mutta taisi unohtua hankkeen loputtua.”

> ”Koulutuksemme (TyöMMe –hankkeen koulutus) sisältö ei ollut puhtaasti monimuotoisuuteen liittyvää, vaan työyhteisön yleiseen kehittämiseen liittyvää. Niitä asioita on jossain määrin viety eteenpäin ja on edelleenkin tietyssä vaiheessa.”

Yhden työyhteisön (Palvelukoti Kontiola) vastauksissa oli kuvattu tarkemmin konkreettista kehitystä.

> ”Meillä on ollut ja on töissä kehitysvammaisia työntekijöitä. Jos työkyky on heikentynyt esimies ja työyhteisö on suostunut järjestelemään työtehtävät uudelleen.”

> ”Meillä on paljon työyhteisössä monimuotoisuutta – ehkä asenteet ovat muuttuneet positiivisemmaksi.”

Kokonaisuutena vastausten positiiviset ja negatiiviset arviot työyhteisön monimuotoisuuden kehittymisestä TyöMMe-hankkeen jälkeen menivät aika lailla tasan. Yhdeksän vastauksen voidaan arvioida kertovan että työyhteisön monimuotoisuus on kehittynyt hankkeen jälkeen. Kahdeksassa vastauksessa sen sijaan kerrotaan, että kehitystä ei ole tapahtunut. Kolmessa vastauksessa monimuotoisuuden kehittymisestä puhuttiin neutraaliin sävyyn.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena oli tutkia kyselylomaketutkimuksella TyöMMe-hankkeessa mukana olleiden työyhteisön tilannetta monimuotoisuuden suhteen. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat ”Millaisia oletettuja pitkäaikaisvaikutuksia TyöMMe –hankkeella on ollut hankkeessa mukana olleissa työyhteisöissä?” ja ”Millaiseksi työntekijät kokevat moninaisuusosaamisen työyhteisössään tällä hetkellä?”

Tutkimustulosten perusteella TyöMMe-hankkeen pitkäaikaisvaikutuksia työyhteisöissä on vaikea arvioida. Jo tutkimusprosessin alkuvaiheessa, kun otin yhteyttä työyhteisöihin, kävi selväksi, että työyhteisöt olivat hyvin eri tilanteissa TyöMMe-hanketta muistellessa. Joissakin työyhteisöissä henkilökunnan vaihtuvuus oli ollut hyvinkin suurta hankkeen ajoista, mikä vaikutti varmasti osaltaan tutkimuksen vastausmäärään. Oli selkeästi havaittavissa, että niissä työyhteisöissä missä vaihtuvuus oli ollut suurta, vastaukset jäivät vähäisiksi. Nyt 85 % vastanneista oli ollut TyöMMe-hankkeen aikaan työyhteisössä, joten suurimmalle osalle vastaajista hanke oli ainakin jossain määrin tuttu. Olisi ollut mielenkiintoista saada enemmän vastauksia uudemmilta työntekijöiltä ja selvittää heidän näkemyksiään ja samalla TyöMMe-hankkeesta saadun tiedon välittymisestä uudemmille työntekijöille.

Lomakkeen kysymyksissä, joissa kysyttiin suoraan TyöMMe-hankkeen vaikutuksista, vastaukset jakaantuivat melko lailla tasan positiivisten ja negatiivisten vastausten välillä. Eli osa vastaajista koki TyöMMe-hankkeen edistäneen työyhteisön monimuotoisuutta ja osa taas koki, että hankkeen jälkeen asiat ovat enemmän tai vähemmän unohtuneet, tai eivät ole ainakaan edenneet käytännön toimiksi. Tämä korostaa vaikutusten mittaamisen haasteellisuutta. Vastaukset perustuvat hyvin suurelta osin yksilöllisiin kokemuksiin ja yksilön suhtautumiseen sekä hänen omaan pohdintaansa aiheesta. Kaikille näkyväksi monimuotoisuuden kehittyminen tulee vasta käytännön toimilla, jotka olivat työyhteisöissä edenneet kokonaisuutena varsin vähän.

Positiivisiakin esimerkkejä käytännön toimista löytyi. Palvelukoti Kontiolan vastaajista useampi koki työyhteisönsä monimuotoiseksi ja heillä on ollut työllistettynä esimerkiksi kehitysvammaisia ihmisiä. Tosin tutkimuksessa ei ilmennyt, onko käytäntö tullut Kon-

tiolaan TyöMMe-hankkeen myötä vai onko käytäntö ollut jo ennen hanketta osa yrityksen arkea.

Työyhteisöjen moninaisuusosaamisen suhteen tutkimuksen tulokset ovat melko positiivisia. Suurin osa vastanneista näkee monimuotoisuuden rikkaudeksi ja positiiviseksi asiaksi sekä korostaa työyhteisön jäsenten yksilöllisen huomioinnin merkitystä. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että halukkuutta monimuotoisuuden ja moninaisuusosaamisen kehittämiselle löytyy työyhteisöistä. Ongelmaksi muodostuu resurssit ja monimuotoisuuden suhde työn suorittamiseen. Tutkimuksesta nousi selvästi esille, että työyhteisöissä pidetään erittäin tärkeänä oman osuuden hoitamista työmäärästä ja toisten tekemättömien töiden paikkaamiseen suhtauduttiin negatiivisesti. Myös resurssit ovat rajalliset, joten jokaisen työpanos olisi tarpeellinen. Osatyökykyisen tai vajaakuntoisen työntekijän tulisi siis olla niin sanotusti ”ylimääräinen” työntekijä, jonka ohjaukseen tarvittava työ ei saisi sinänsä olla pois normaalista työstä.

Luvussa 3 käsiteltyihin Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään sekä Kukkosen tutkimuksiin verrattuna tulokset olivat samankaltaisia, ja erityisesti monimuotoisen työntekijöiden työllistämisen ongelmiksi koettiin samoja asioita. Resurssien puute, työtehtävien hoitaminen ja työmäärän epätasainen jakaantuminen työyhteisössä tulivat esille kaikissa tutkimuksissa. Karhun (2007) mukaan tukea tarvitsevien työllistämisellä on positiivisia vaikutuksia ympäröivälle yhteiskunnalle ja julkiseen talouteen. Vaikutusten hyötyä voi tosin olla vaikea mitata rahallisesti. Jos rahallisia vaikutuksia on, ne menevät suurelta osin kunta- ja valtiotalouden hyödyksi verotuloina (Karhu 2007, 9-10). Tutkimuksista tuli ilmi työllistämisen ongelmallisuus yrityksen näkökulmasta. Vajaakuntoinen työntekijä ”työllistää” usein työyhteisöä ja työntekijän ohjaus vaatii ylimääräisiä resursseja.

Erilaisten tukitoimien avulla työllistettyjen työntekijöiden suhteen opinnäytetyötutkimuksen työyhteisöt ovat selkeästi erilaisissa tilanteissa. Tutkimuksen perusteella suurin osa vastaajista koki, että työyhteisöstä löytyisi avustavia työtehtäviä vajaakuntoiselle työntekijälle. Palvelukoti Kontiola on selkeästi hyvä esimerkki työyhteisöstä, jossa eri tavoin vajaakuntoiset tai osatyökykyiset harjoittelijat ovat tulleet osaksi työyhteisöä. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että kaikissa työyhteisöissä ei ole kartoitettu mahdollisuuksia tällaiseen toimintaan eikä pohdittu työyhteisön mahdollisuuksia ohjata tukea tarvitsevaa työntekijää oman työn ohella.

Moninaisuusosaamisen osalta kaikki edellytykset kehittymiselle ovat kuitenkin olemassa tutkimuksen työyhteisöissä. Yhdessäkään vastauksessa ei suhtauduta työyhteisöjen monimuotoisuuteen negatiivisesti. Kaikki vastaajat eivät olleet työyhteisöjen ilmapiiriin täysin tyytyväisiä, mutta vastauksista voidaan tulkita, että halukkuutta työyhteisön ilmapiirin ja sitä kautta myös monimuotoisuuden kehittämiselle löytyy. Monimuotoistumisprosessiin saattamiseksi osaksi käytäntöä tarvittaisiin resursseja. Monimuotoistuminen ei myöskään saisi lisätä työntekijöiden työmäärää tai jakaannuttaa työtaakkaa epätasaisesti työntekijöiden kesken.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen teossa pyritään välttämään aineistosta saatua virheellistä tietoa, mutta siitä huolimatta tutkimuksissa luotettavuus ja pätevyys voivat vaihdella. Tutkimuksen perustuessa yksilöiltä saatuihin vastauksiin, on mahdollisuus virheelliseen tietoon aina olemassa. Tutkimusta tehdessä pyritäänkin arvioimaan tulosten luotettavuutta. Luotettavuutta arvioidessa tulee kiinnittää huomioita tutkimuksen reliaabeliuteen ja validiuteen. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä mitä on ollut tarkoitus tutkia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Tutkimuksen raportissa luotettavuutta ja todettujen virhelähteiden mahdollisia vaikutuksia tutkimustuloksiin tulee pohtia avoimesti (Heikkilä 2008, 179). Käytännössä virheellistä aineistoa voidaan pyrkiä minimoimaan laatimalla kyselykaavake mahdollisimman selkeästi ja niin, että kaavake tarjoaa kokonaisuutena kattavan vastauksen tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa tekijän on koko prosessin ajan pohdittava ratkaisujaan ja otettava kantaa analyysin kattavuuteen ja tehtävän työn luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 2003, 208).

Tutkimusprosessin aikana tehdyt ratkaisut perustuivat suurimmaksi osaksi siihen, mikä oli käytännön toteutuksen kannalta paras toimintatapa. En siis kyennyt pohtimaan tutkimusprosessin aikana tekemiäni ratkaisuja luotettavuuden näkökulmasta, vaan ratkaisut tukivat useimmiten ainoastaan työn valmistumista.

Tutkimuksen perusteella sain kuitenkin mielestäni varsin hyvän käsityksen työyhteisöjen moninaisuusosaamisesta sekä työyhteisöjen kehityshaasteista monimuotoistumisen suhteen. Uskon myös, että tutkimus antaisi hyvin samankaltaiset vastaukset jos se tehtäisiin uudelleen. Jos kuitenkin pohditaan toista tutkimuskysymystäni eli TyöMMe-hankkeen oletettuja pitkäaikaisvaikutuksia, niin vastaukset jäivät melko vähäisiksi ja hyvin tulkinnanvaraisiksi. Tutkimusmenetelmän avulla ei siis ainakaan tässä tutkimuksessa saatu selkeitä vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen. Toisaalta pitkäaikaisvaikutusten mittaaminen on haastavaa, enkä tiedä olisiko toisenlaisella menetelmällä saatu parempia tuloksia.

9 POHDINTA

TyöMMe-hankkeen työyhteisöt muodostivat monimuotoisen ja haasteellisen kohteen tutkimusprosessille. Hankkeen päättymisestä on kohta jo kaksi vuotta, ja jo tutkimusprosessin alkuvaiheessa tuli selväksi, että kaksi vuotta on työelämässä pitkä aika. Markkinoidessani tutkimusta työyhteisöille selvisi, että joidenkin työyhteisöjen henkilöstö oli vaihtunut melko paljon hankkeen ajoista. Huomasin myös, että hankkeen teemat olivat työyhteisöissä hyvin vaihtelevasti työntekijöiden muistissa. Lähtökohdat tutkimukselle olivat siis erilaiset työyhteisöjen välillä, mikä loi omat haasteensa tutkimukselle.

Työyhteisöjen erilaisuus näkyi myös tutkimuksen vastauksissa, mikä osittain nosti esiin heikkouksia kyselylomakkeesta. Tutkimustulosten analysoinnin perusteella on helppoa olla jälkiviisas ja keksiä lukuisia ajatuksia siitä, miten monen asian olisi voinut hoitaa paremmin. Lomaketutkimus on myös kertaluontoisuudessaan armoton. Vastaaja käyttää aiheeseen valitsemansa määrän aikaa ja täyttää lomakkeen ainoastaan kerran. Samaan aikaan tutkija voi vaan toivoa, että laaditut kysymykset ovat edes jollain tavalla mielekkäitä, ja että vastauksista saa koottua edes jotain käyttökelpoista materiaalia.

Käsittelin raportin luvussa 5 joitakin kyselylomakkeen sudenkuoppia, mutta vastausten perusteella huomasin tehneeni lukuisia virheitä lomakkeen kanssa. Lomakkeeseen päätyi useita kysymyksiä, jotka olin omassa ajatusmaailmassa ajatellut tietyllä tavalla. Vastausten perusteella huomasin, että kysymyksenhän voi täysin perustellusti ymmärtää toisin. Lomakkeen testaus ennen tutkimusta olisi voinut auttaa tähän ongelmaan, mutta jouduin suorittamaan tutkimuksen sen verran kiireisellä aikataululla, ettei testaukseen ollut mahdollisuutta. Tutkimustuloksiin muutamalla epäselvällä kysymyksellä ei todennäköisesti ollut suurempaa vaikutusta, mutta lomaketutkimuksen ongelmat tulivat jokatapauksessa selkeästi esille.

Vastauksia kyselyyn tuli kaikkiaan 47 kappaletta, mikä on kohtuullisen hyvä lukumäärä. Kysely lähetettiin noin 190 työntekijälle, eli hieman alle 25 % vastasi kyselyyn. Tutkimuskysymyksiin sopivan kyselylomakkeen laatiminen voi olla haastavaa ja herääkin kysymys, olisinko saanut enemmän vastauksia jos lomakkeessa olisi ollut vähemmän työläitä avoimia kysymyksiä? Toisaalta olisiko vähemmillä avoimilla kysymyksillä saa-

tu samantasoinen aineisto kasaan? Kyselylomakkeen laatiminen onkin oma taiteenlajinsa, jossa on taiteiltava jossain mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin vastaavan ja mahdollisimman paljon vastauksia keräävän lomakkeen välimaastossa. Kokonaisuutena tutkimusprosessin myötä sain käytännössä tutustua tutkimuksen tekemisen haasteisiin ja samalla sain syventyä projekti- ja hanketoimintaan uudesta näkökulmasta. Prosessista tuli siis arvokasta oppia työelämää varten; raskaskin työ on todennäköisesti helpompaa kuin tutkijan arki.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää, Kristiina 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: työministeriö.

Alasuutari, Pertti 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Eitakari, Liisa (toim.) 2010. Monimuotoistuva työelämä – Työyhteisöjen monimuotoistumisprosessi TyöMMe – hankkeen kokemusten perusteella. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Ekholm, Elina 2009. Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora.

Ekin muovi & RTS Lapit OY 2012. Ekin muovi. Viitattu 27.10.2012 http://www.ekinmuovi.fi/ekinmu/ekinmuovi.htm

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Ferrell, O.C.; Fraedrcih, John & Ferrell, Linda 2000. Business Ethics. Ethical Decision Making and Cases. Boston: Houlton Miffllin Company.

Filatov, Tarja 2006. Monikulttuurisuus työyhteisössä. Julkaisu työnantajille. MoniQ hanke. ESR ja työministeriö.

Gould, Raija; Nyman, Heidi & Takala, Mervi 2003. Osittain työkyvytön vai osittain työkykyinen? Tutkimus osatyökyvyttömyyseläkeläisten työssäolosta. Viitattu 21.11.2012 http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/osittain_tyokyvyton_vai_osittain_tyokykyinen_tutkimus_osatyokyvyttomyyselakelaisten_tyossaolosta_7.pdf

Hanikka, Kirsi; Korpela, Päivi; Mähönen, Arto & Nyman, Christer 2007. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta: kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä – projekti. Viitattu 20.11.2012 http://www.sosiaalinenyritys.fi/service.cntum?serviceType=document&documentName=118222/Julkiset+hankinnat+07.pdf

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holopainen, Martti & Pulkkinen Pekka 2002. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Ilmarinen, Juhani; Gould, Raija; Järvikoski; Aila & Järvisalo; Jorma. Työkyvyn moninaisuus. Julkaisussa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen. Työkyvyn ulottuvuudet - Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 17-34.

Järvinen, Pertti & Järvinen Annikki 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Karhu, Kari 2007. Erityistyöllistämisen julkistaloudellinen kannattavuus. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä – projektin julkaisuja.Viitattu 20.11.2012 http://www.sosiaalinenyritys.fi/service.cntum?serviceType=document&documentName=118222/Ketsyn+Karhun+julkaisu+kansineen.pdf

Kukkonen, Tuula 2003. Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Yhteiskuntapolitiikan raportteja n:o 9. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Kukkonen Tuula 2009. Vastuun uusjako – vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Martikainen, Tuomas & Moisio, Elina 2007. Monimuotoisuuden haaste suomalaiselle työelämälle. Työelämän tutkimus 1/2007, 52-56.

Mäkinen, Hannu 2000. Työelämä jatkuvassa muutoksessa. Teoksessa Marketta Peltonen & Hannu Puupponen (Toim.). Erilaisuus työelämän voimavarana: Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 41-56.

Paanetoja, Jaana 2012. Työneuvoston päätoiminen sihteeri, OTL, Varatuomari. Espoo. Työehtosopimusmääräykset osatyökykyisen työssä - luento Vates – päivillä 25.4.2012. Viitattu 27.10.12. Saatavissa www.vates.fi, Vates – päivät koulutusmateriaali.

Pieksämäen kaupunki 2011. Meidän Pieksämäki, yritykset P-Q. Viitattu 27.10.2012 http://www.pieksamaki.fi/meidanpmk/palvelukeskus-kotipesae/343-palvelukeskus-kotipesa

Rotinen, Riitta Liisa 2008a. Matkalla monimuotoisuuteen – Monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen pilottityöyhteisöissä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Rotinen, Riitta Liisa 2008b. Monimuotoisen työvoiman työllistäminen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Rotinen, Riitta Liisa 2010. Työyhteisöjen moninaisuusosaaminen, s. 11-21. Teoksessa Eitakari, Liisa (toim.) 2010. Monimuotoistuva työelämä – Työyhteisöjen monimuotois-tumisprosessi TyöMMe – hankkeen kokemusten perusteella. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Selkälä Arto 2009. Tutkijan valintojen seurauksia lomaketutkimuksessa. Teoksessa Kirsti Lempiäinen, Olli Löytty & Merja Kinnunen (toim.) Tutkijan kirja. Tampere: Vastapaino, 211-218.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Työ-ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2011. Viitattu 27.10.2012 http://www.tem.fi/index.phtml?100721_o=6&C=100721&s=4169&xmid=4663

Tähtinen, Juhani; Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 20. Turku: Painosalama Oy.

Vaalijalan kuntayhtymä 2011a. Jäsenkunnat. Viitattu 27.10.2012 http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=155&menupath=150,155#155

Vaalijalan kuntayhtymä 2011b. Vaikeavammaisten hoito. Viitattu 27.10.2012 http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=132

Vaalijalan kuntayhtymä 2011c. Koivulan palvelukoti. Viitattu 27.10.2012 http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=95

Valli Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, Raine 2007. Mitä numero kertovat? Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 184-197.

VATES-säätiö 2007. VATES-säätiön tavoitteet vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen kehittämiseksi. Viitattu 22.11.2012 http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=serviceDocumentSection&documentId=17214&forceDownload=true

VATES-säätiö i.a. VATES-historia. Viitattu 21.11.2012 http://www.vates.fi/Historia.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi

Visti, Annaliisa & Härkönen Leena-Kaisa 2005. Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Tykesin julkaisusarja Raportteja 42, 2005. Helsinki: Tykes.

LIITE 1

Työyhteisöjen monimuotoisuuden kehittyminen ja edistyminen TyöMMe-hankkeen jälkeen

Työyhteisön jäsenten haastattelulomake

Työyhteisö: _____

Vastaajan taustatiedot:

Sukupuoli:	Mies	____
	Nainen	____
Ikä:	15 - 24 - vuotias	____
	25 - 44 - vuotias	____
	45 - 54 - vuotias	____
	yli 54 - vuotias	____
Koulutustaso:	Perusasteen koulutus	____
	Keskiasteen koulutus (ammatillinen koulutus/ lukiokoulutus)	____
	Keskiasteen jälkeinen koulutus, joka ei ole korkea-asteen koulutus (opistoaste)	____
	Korkea-asteen koulutus	____
Työssäoloaika nykyisessä työyhteisössä:	Alle vuosi	____
	1 - 2 - vuotta	____
	2 - 4 - vuotta	____
	yli 5 vuotta	____
Työntekijän asema työyhteisössä:	Työntekijä	____
	Esimies	____
	Yrittäjä	____

Vastaa seuraaviin väittämiin ympyröimällä mielestäsi sopivin vaihtoehto. Väittämien jälkeen voit täydentää lisätietoja aihealueen vastauksiin. Lomakkeen viimeisellä sivulla on määritelty väittämissä ja kysymyksissä käytettyjä keskeisiä käsitteitä.

Asteikko 1 - 5:
1 = täysin samaa mieltä
2 = jokseenkin samaa mieltä
3 = jokseenkin eri mieltä
4 = täysin eri mieltä
5 = eos (en osaa sanoa)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Henkilökohtaiset arvot, asenteet ja mielipiteet työyhteisöjen monimuotoisuutta kohtaan					
1. Monimuotoinen (erilaisista ihmisistä koostuva) työyhteisö on rikkaus.	1	2	3	4	eos
2. Osaan nähdä työntekijöiden erilaisuuden voimavarana työyhteisössämme.	1	2	3	4	eos
3. Teen mielelläni töitä (itsestäni) erilaisten ihmisten (esim. osatyökykyisten, eri-ikäisten, maahanmuuttajien) kanssa.	1	2	3	4	eos
4. Mielestäni jokainen työntekijä on arvokas osa työyhteisöä.	1	2	3	4	eos
5. Jokaisen työntekijän erilaiset tarpeet ja yksilöllinen toimintakyky tulisi huomioida työyhteisössä ja työtehtävissä.	1	2	3	4	eos
6. Mielestäni työyhteisössämme voisi olla myös vähäisemmällä työpanoksella työhön osallistuva työntekijä.	1	2	3	4	eos
7. Mielestäni kaikilta työntekijöiltä tulisi odottaa samantasoista työpanosta.	1	2	3	4	eos
8. Mielestäni työntekijöiden eritasoinen työpanos on rasite työyhteisölle.	1	2	3	4	eos
9. Uskallan kohdata työntekijöiden erilaisuudesta johtuvia haasteita ja ristiriitatilanteita.	1	2	3	4	eos
10. Tunnistan itsessäni ennakkoluuloja (itsestäni) erilaisia työntekijöitä kohtaan.	1	2	3	4	eos
11. Omat ennakkoluuloni vaikuttavat käyttäytymiseeni työyhteisössä (itsestäni) erilaisten ihmisten seurassa.	1	2	3	4	eos

Lisätietoja omista arvoista, asenteista ja mielipiteistä koskien työyhteisöjen monimuotoisuutta:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Työyhteisön ilmapiiri ja suhtautuminen monimuotoisuuteen					
12. Työyhteisössämme hyväksytään kollegoiksi erilaiset työntekijät.	1	2	3	4	eos
13. Uuden työntekijän perehdyttämisessä huomioidaan työntekijöiden erilaisuus ja yksilöllisyys.	1	2	3	4	eos
14. Työyhteisössämme huomioidaan erilaisten työntekijöiden tarpeet ja toimintakyky.	1	2	3	4	eos
15. Työyhteisössämme saa tarvittaessa tukea työkavereilta.	1	2	3	4	eos
16. Työntekijöiden erilaisuus koetaan työyhteisössämme rasitteena.	1	2	3	4	eos
17. **Monimuotoinen työyhteisö:**					
a) parantaa mielestäni yrityksen imagoa	1	2	3	4	eos
b) pystyy huomioimaan paremmin erilaisten asiakasryhmien tarpeet	1	2	3	4	eos
c) kehittää henkilöstön osaamista ja luovuutta	1	2	3	4	eos
d) edistää tuottavuutta työhyvinvointia parantamalla	1	2	3	4	eos
e) aiheuttaa ristiriitatilanteita työyhteisössä	1	2	3	4	eos
f) heikentää työyhteisön tehokkuutta ja vaikeuttaa perustehtävän toteuttamista	1	2	3	4	eos
18. TyöMMe - hankkeen päättymisen jälkeen (31.12.10) työyhteisömme monimuotoisuus on kehittynyt.	1	2	3	4	eos
19. Työyhteistämme löytyy tällä hetkellä työtehtäviä osatyökykyisille työntekijöille.	1	2	3	4	eos

Lisätietoja työyhteisöni ilmapiiristä ja suhtautumisesta monimuotoisuuteen:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

1. Millaisia ajatuksia käsite "monimuotoinen työyhteisö" sinussa herättää?

2. Kuvaile työyhteisönne suhtautumista erilaisiin työntekijöihin?

3. Miten työntekijöiden monimuotoisuus voitaisiin paremmin ottaa huomioon työyhteisössänne?

4. Millaisia työtehtäviä työyhteisöstänne löytyy osatyökykyisille työtekijöille?

5. Miten työelämää voitaisiin mielestäsi kehittää joustavammaksi, ja siten paremmin ihmisten erilaiset elämän tilanteet sekä yksilöllisen työkyvyn huomioivaksi?

6. Jos oma työkykysi heikkenisi joko väliaikaisesti tai pysyvästi, miten toivoisit esimiehen ja muun työyhteisön huomioivan sen?

Kysymys TyöMMe-hankkeen aikana työyhteisössä olleille:

7. Millä tavoin työyhteisönne monimuotoisuus on kehittynyt TyöMMe-hankkeen päättymisen (31.12.2010) jälkeen?

TUTKIMUSLOMAKKEEN KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Työntekijöiden monimuotoisuus työyhteisössä:

Työntekijöiden monimuotoisuudella tarkoitetaan sitä, että työyhteisön jäseninä on monenlaisia ihmisiä. Monimuotoisessa työyhteisössä voi olla eri-ikäisiä, eri sukupuolta, kansallisuutta, etnistä alkuperää tai seksuaalista suuntautumista edustavia työyhteisön jäseniä. Monimuotoisuus voi ilmetä työyhteisöissä myös erilaisina uskontoina, vakaumuksina, mielipiteinä, tai tarpeina järjestää työolosuhteet uudelleen esimerkiksi työntekijän sairauden tai vamman takia. Kokonaisuutena monimuotoisuuden tai moninaisuuden työyhteisössä voidaan sanoa olevan kaikkea sitä erilaisuutta ja samanlaisuutta, jota työyhteisössä on.

Erilainen työntekijä:

Tässä tutkimuksessa erilainen työntekijä on subjektiivinen käsite, jonka määritelmä vaihtelee yksilöstä ja työyhteisöstä riippuen. Määritelmässä korostuu yksilön henkilökohtainen näkemys siitä, millainen työntekijä on ”erilainen minuun verrattuna” sekä työyhteisön näkökulmasta tavanomaisesta poikkeava.

Osatyökykyinen työntekijä:

Käsite osatyökykyinen määrittelee henkilön työkykyä ja on aina suhteessa työn vaativuuteen. Osatyökykyisen henkilön yksilölliset ominaisuudet eivät ole tasoissa työn vaativuuden kanssa, ja näin ollen hänen työkykynsä (kyseisessä työssä) on puutteellinen. Osatyökykyisyyden taustalla oleva syy voi vaihdella.