

TAMPEREEN YLIOPISTO

Pitkäaikaistyöttömän ja vajaakuntoisen henkilön ammattillinen kasvu sosiaalisessa yrityksessä

Kasvatustieteiden tiedekunta
Ammattikasvatuksen tutkimus-
ja koulutuskeskus
Pro gradu –tutkielma
Marjut Tuppurainen
2006

TIIVISTELMÄ

Vuoden 2004 alussa tuli voimaan laki sosiaalisista yrityksistä. Lainsäädännön uskottiin tuovan työvoimahallinnolle uusia työllisyyspoliittisia työkaluja. Ensimmäisinä sosiaalisia yrityksiä ovat lähteneet perustamaan kolmannen sektorin toimijat, kun säätiöiden ja eri yhdistysten ylläpitämiä perinteisiä työllistäviä työkeskuksia on muutettu sosiaalisiksi yrityksiksi. Yrittäjiksi aikovien yksityisten henkilöiden ja jo toimivien yritysten mielenkiinto sosiaaliseen yrittämiseen on ollut laimeaa.

Tämä tutkimus tarkastelee yhtä sosiaalista yritystä fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä. Työssäni pyrin lisäksi arvioimaan, miten kyseisen sosiaalisen yrityksen työkuultuuri ja toimintatavat tukevat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja millaisia yksilöllisiä kehittymistavoitteita työntekijöillä ilmenee. Mielenkiinnon kohteena on erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten henkilöiden ammatillinen kehittyminen.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimukseni toteutin teemahaastattelemalla kymmentä työntekijää yhdessä sosiaalisessa yrityksessä elokuussa 2005. Haastatteluteemat nousevat niin sanotusta Hallin ammatillisen kasvun mallista. Ammatillista kasvua laukaisevista tekijöistä löytyy yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään.

Pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten henkilöiden työrooli ja ammatillinen kasvu kyseisessä sosiaalisessa yrityksessä on hyvin samansuuntainen. Haastattelujen perusteella voidaan tulkita, että yritys kannustaa työntekijöitään ammatilliseen koulutukseen. Työntekijöille on tarjottu mahdollisuutta osallistua muun muassa oppisopimuskoulutukseen. Koulutukseen lähteminen tuntuu kuitenkin useista työntekijöistä vastenmieliseltä, vaikka kaikilla vastaajilla oli melko myönteinen käsitys itsestä oppijana. Käytännön työssä he kertoivat oppivansa tehtävät nopeasti. Perinteiselle ”koulupenkille” lähteminen tuntui heistä kuitenkin vieraalta.

Omat vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuutensa haastateltavat näkivät melko vähäisiksi työpaikalla. Työ oli ennalta määrättyä, ja työnjohtajat jakoivat tehtävät. Yksittäinen työntekijä pystyi vaikuttamaan joissakin työtehtävissä työjärjestykseen ja työtahtiin. Haastateltavilla oli kuitenkin kokemus, että he tulevat kuulluksi.

Avainsanat: sosiaalinen yritys, pitkäaikaistyötön henkilö, vajaakuntoinen henkilö, ammatillinen kasvu.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 MAAPALLOISTUMINEN.....	8
2.1 Kilpailukyky.....	9
2.2 Yritysten sosiaalinen vastuu.....	10
3 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET.....	12
3.1 Ammatillisen uusiutumisen tarve.....	12
3.2 Organisaatioiden uudistumisen tarve.....	13
4 SOSIAALISEN YRITYKSEN MÄÄRITELMÄ.....	15
4.1 EMES-verkoston määritelmä.....	16
4.2 CEFEC:n määritelmä.....	17
4.3 Eurooppalainen lainsäädäntö.....	18
5 RAKENNETYÖTTÖMYYS.....	20
5.1 Vajaakuntainen työnhakija.....	21
5.2 Pitkäaikaistyötön.....	22
5.3 Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistäminen.....	23
5.3.1 Työpolitiikan lainsäädäntö.....	24
5.3.2 Sosiaalihuollon työllistämistehtävä.....	25
5.3.3 Kehitysvammaisten erityishuolto.....	25
5.3.4 Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta.....	26
5.3.5 Kuntouttava työtoiminta.....	27
5.3.6 Erityistyöllistämisyksiköiden määrä.....	27
5.3.7 Työpolitiikan strategia vuodelle 2010.....	28
6 LAKI SOSIAALISISTA YRITYKSISTÄ.....	30
6.1 Työllistämistuki.....	31
6.2 Yhdistelmätuki.....	31
6.3 Työministeriön yritysrekisteri.....	32
7 AMMATILLINEN KASVU.....	33
7.1 Kasvua laukaisevia tekijöitä.....	34
7.1.1 Organisaation luomat kasvutekijät.....	34

7.1.2 Työroolin kasvutekijät.....	35
7.1.3 Henkilökohtaiset kasvutekijät.....	36
7.1.4 Ammatillisen kasvun prosessi.....	37
7.2 Oppiminen, motivaatio ja voimaantuminen organisaatiossa.....	38
7.2.1 Organisaation oppiminen.....	38
7.2.2 Oppiva organisaatio.....	39
7.2.3 Motivaatio.....	41
7.2.4 Voimaantuminen.....	42
7.3 Motivaation yhteys voimaantumiseen ja oppimiseen.....	45
7.4 Tutkimustehtävä.....	47
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	48
8.1 Tutkimuksen kohdejoukon kuvailua.....	48
8.1.1 Warkop Oy:stä saunanovia maailmalle.....	49
8.1.2 Teollisuuden rakennemuutos Varkaudessa.....	50
8.2 Aineiston hankinta.....	50
8.3 Tutkimusmenetelmä.....	51
8.4 Haastatteluteemojen valinta.....	52
8.5 Aineiston käsittely.....	54
8.6 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	55
9 TULOKSET.....	57
9.1 Fyysinen ja sosiaalinen työympäristö.....	57
9.2 Työtehtävien hoitoon liittyvä toimintakulttuuri.....	59
9.3 Pitkäaikaistyöttömän henkilön työrooli.....	62
9.4. Vajaakuntoisen henkilön työrooli.....	64
9.5 Ammatillinen kasvu sosiaalisessa yrityksessä.....	68
9.5.1 Palaute on peili.....	71
9.5.2 Palkkiojärjestelmä – keppi vai porkkana?.....	76
9.5.3 Työn kannustearvo.....	78
9.6. Johtopäätöksiä.....	81
LÄHTEET:.....	83
LIITE.....	87

1 JOHDANTO

”Sivistyneen ihmiskunnan kohtalo riippuu enemmän moraalista kuin tuotteiden tuotantokyvystä.” Albert Einstein toteamus on hyvin ajankohtainen globaalien talouden pyönteissä. Jatkuvan kasvun tavoittelu mahdollisimman alhaisin tuotantokustannuksin ajaa yrityksiä siirtämään toimintojaan ulkomaille. Kiina ja Intia ovat yrityksille houkuttelevia tehtaiden sijoituspaikkoja perinteisten kotimaan paikkakuntien sijaan. Tämä niin sanottu Kiina-ilmiö on viimeisen parin vuoden aikana jättänyt monelle suomalaiselle paikkakunnalle tyhjiä tehdashalleja ja tuhansia työttömiä.

Työttömyys johtaa helposti syrjäytymiseen työmarkkinoilta, mikäli työttömyys muuttuu pitkäkestoiseksi. Lisäksi työttömyystilastoja synkistävät n. 40 000 vajaakuntoista henkilöä, joiden työmarkkina-asema kovan rahan taloudessa on heikko. Yritysten siirtyessä yhä enemmän maksimoimaan voittojaan alhaisten työvoimakustannusten maihin, kuntien sosiaalitoimi ja valtion työvoimahallinto jäävät paikkaamaan pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamaa ahdinkoa.

Vuoden 2004 alussa tuli voimaan laki sosiaalisista yrityksistä. Lainsäädännön uskottiin tuovan työvoimahallinnolle uusia työllisyyspoliittisia työkaluja. Lakia sosiaalisista yrityksistä hiottaessa ilmassa väreili jopa pieni toive siitä, että uusien työllistämismallien myötä myös pehmeät arvot, eettisyys ja yhteisöllinen vastuu, yritysmaailmassa lisääntyisivät. Lain oltua voimassa nyt vajaan pari vuotta, sosiaalisten yritysten työllistämistulokset ovat olleet melko laihoja. Ensimmäisinä sosiaalisia yrityksiä ovat lähteneet perustamaan kolmannen sektorin toimijat; säätiöiden ja eri yhdistysten ylläpitämiä perinteisiä työllistäviä työkeskuksia on muutettu sosiaalisiksi yrityksiksi. Yrittäjiksi aikovien yksityisten henkilöiden ja jo toimivien yritysten mielenkiinto sosiaaliseen yrittämiseen on ollut laimeaa.

Pro gradu –tutkimuksessani halusin tarkastella pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kasvua sosiaalisessa yrityksessä. Halusin selvittää, millainen sosiaalinen yritys on fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä. Erityisesti minua kiinnosti ihminen tilastojen takana. Millaisena ihmiset itse kokevat työpaikkansa ja oman roolinsa siellä? Onko heillä yksilöllisiä kasvutavoitteita? Teemahaastattelussa kymmenen sosiaalisen yrityksen työntekijää kertoi omia tuntojaan työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä.

Tutkimukseni teoriataustaa miettiessäni törmäsin useissa yhteyksissä globalisaatioon, josta on tullut talouden iskusana. Työelämän epävakaisuutta selitetään mielellään sillä, että perinteiset talousmallit ovat murtuneet maapalloistumisen yhteydessä. Kiinnostuin globalisaatio-ilmioistä ja halusin perehtyä aiheeseen. Taloustieteissä aiheesta onkin kirjoitettu viime vuosina mielenkiintoisia teoksia. Tämän työn toisessa luvussa tarkastelen globalisaatiokäsitettä eri määritelmien kautta. Globalisaatiosta puhuttaessa esiin nousee myös termi kilpailukyky, joka näyttää olevan talouselämän muotihokema ilman pohdintaa ja perusteluja. Talouden globalisaatiokehitys on herättänyt keskustelua yritysten sosiaalisesta vastuusta. Onko yritysten sosiaalinen vastuu vain yrityskuvan kiillottamista kuluttajiin päin vai voidaanko sillä lievittää globalisaation tuomaa epävakautta ihmisten arkielämässä? Toisessa luvussa otan esiin myös filosofisen näkökulman kilpailukykyyn: mikä on kohtuus kovan talouden maailmassa?

Kolmannessa luvussa tarkastelen työelämän muutoksia sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Yksilön kannalta avainasemassa on elinikäinen oppiminen sekä jatkuva omien tietojen ja taitojen päivittäminen. Organisaatioilta vaaditaan myös uusiutumista. Keskeisiä kilpailuvaltteja ovat osaaminen, oppiminen ja valmius nopeisiin muutoksiin.

Ammatillisen kasvun teoriaa käsittelemme luvussa neljä. Teoreettisena viitekehyksenä käytän niin sanottua Hallin ammatillisen kasvun mallia. Hall löytää urakehityksestä kaksi keskeistä teemaa. Ensimmäinen on ammatilliseen

kasvuun vaikuttavat tekijät. Toinen tekijä on itse prosessi, jonka avulla ammatillinen kasvu etenee.

Ammatillisen kasvuun vaikuttavat keskeisesti ns. kasvua laukaisevat tekijät. Hallin mielestä niitä voi löytää yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään. Oppiminen, motivaatio ja voimaantuminen liittyvät läheisesti ammatilliseen kasvuun. Näitä teemoja käsittelen neljännessä luvussa.

Sosiaalisen yrityksen määritelmä on viidennen luvun aiheena. Esittelen luvussa myös lyhyesti sosiaalisia yrityksiä koskevaa eurooppalaista lainsäädäntöä. Kuudennessa luvussa tarkastelen rakennetyöttömyyttä sekä vajaakuntoisen ja pitkäaikaistyöttömän henkilön määritelmää. Lisäksi kuudennen luvun aiheena on näiden erityisryhmien työllistämisen edistäminen. Seitsemännessä luvussa esittelen vuonna 2004 voimaan tullutta lainsäädäntöä, jolla virallistettiin sosiaalisten yritysten asema työllisyyspolitiikassa.

Kahdeksannesta luvusta eteenpäin selvitän laadullisen tutkimukseni kulkua. Laadullinen tutkimus keskittyy ihmiseen tiedon keruun välineenä. Laadullisessa tutkimuksessa suositaankin menetelmiä, jotka tuovat tutkittavien näkökulman esille. Tämän tutkimus tarkastelee yhtä sosiaalista yritystä fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä. Työssäni pyrin lisäksi arvioimaan, miten kyseisen sosiaalisen yrityksen työkuultuuri ja toimintatavat tukevat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja millaisia yksilöllisiä kehittymistavoitteita ilmenee.

2 MAAPALLOISTUMINEN

Maailmanlaajuisesti globalisaatio on melko uusi sana. Englannin- ja ranskankielisessä puheessa se esiintyi ensimmäisiä kertoja oletettavasti 1950 - 1960-luvuilla. Suomalaisten suuhun sana löysi tiensä kunnolla vasta 1990-luvun lopussa. Otavan uuden sivistyssanakirjan mukaan ”globalisaatio, globalisoituminen on yhtä kuin maapalloistuminen, maailmanlaajuiseksi tuleminen, koko maailmaan leviäminen.” WSOY:n Iso sivistyssanakirja määrittelee, että globalisaation on ”varsinkin taloudellisten, poliittisten ja ekologisten kysymysten (ongelmien) laajentumista globaaleiksi.” Vuoden 2003 eurobarometrissä globalisaatio on ”yleinen kaikkien talouksien avautuminen, joka johtaa todelliseen maailmanlaajuisen markkina-alueeseen.” (Aittokoski 2005, A 15; Lehtniemi 2005, A 15.)

Juho Saari (2004, 9) näkee globalisaation pikemminkin tavoitehakuksena globalisoitumisena, ”jossa erilaiset teknologiset innovaatiot, valtasuhteiden muutokset ja ideologiset tai teoreettiset ratkaisut suuntaavat institutionaalista muutosta hallinnan eri tasoilla.”

Helsingin Sanomat kysyi kesällä 2005 kymmeneltä eri alan suomalaiselta asiantuntijalta, miten he käsittävät sanan globalisaatio. Vastaajista suurin osa näki globalisaatiota kehityksenä, joka tapahtuu ennen kaikkea talouden tasolla. Globalisaatio mielletään usein luonnonvoimiin verrattavana ilmiönä, jota kukaan ei voi hallita. Toinen yleinen näkemys oli, että globalisaatio on markkinavoimien ohjaama ja osin myös niiden hallitsema kehityskulku. (Aittokoski 2005, A 15; Lehtniemi 2005, A 15.)

Yhdysvalloissa on havahduttu jo siihen, että globalisaatio koskettaa myös ns. valkokaulustyötäkin. Suunnittelu- ja insinööryötä on siirtymässä haalaritöiden perässä halvempiin maihin. Yhdysvalloissa on kysely, onko oman maan edun

mukaista, kun yhä korkeatasoisempaa tuotantoa siirretään Kiinaan ja Intiaan. (Raivio 2005, B 1.)

Yrityskonsultti Samuli Skurnik uskoo, että jokin oleellinen nykymenossa ei tunnut olevan kohdallaan. ”Ihmisten on vaikea ymmärtää irtisanomisia ja toimivien tehtaiden siirtoja ulkomaille”. Skurnikin väitöskirja, joka käsittelee suomalaisen talousmallin murrosta, tarkastettiin toukokuussa 2005 Helsingin kauppakorkeakoulussa. (Skurnik 2005, D 5.)

Skurnik toteaa, että aikaisemmin Suomi oli tyypillinen vahvoihin ja kehittyneisiin yhteistoimintarakenteisiin perustuva, monin kansallisin turvaverkoin ja sääntelyjärjestelmin tuettu koordinoitu markkinatalous. Tämän päivän Suomen talousmallissa on Skurnikin mielestä melkoinen määrä amerikkalaisen liberaalin markkinatalouden kilpailullisia piirteitä. Nämä piirteet ovat saaneet ihmiset hämmennyksiin. Ihmetystä lisää vielä se, että talousmallin vaihtuminen muutoksineen on tullut yllätyksenä jopa asiantuntijoille. Skurnik suostuu, ettei toteutunut muutos ole perustunut mihinkään kansalliseen strategiapohdintaan tai tietoiseen valmisteluun. (Skurnik 2005, D 5.)

2.1 Kilpailukyky

Helsingin Sanomissa yritettiin avata myös kilpailukyky-termiä tammikuussa 2005. Lehti kysyi kuudelta eri alan tutkijalta ja tohtorilta, mitä heidän mielestään kilpailukyky tarkoittaa. Artikkelissa todettiin, että kansainvälisestä kilpailukykyvyydestä on tullut Suomen poliittisen eliitin ja talouselämän muotihokema. Kilpailukykymantraa toistetaan ilman, että eriteltäisiin sen merkitystä ja seurauksia. ”Se vain on kansakunnan ykköstavoite ja toiminnan tarkoitus, joka pyhittää kaikki keinot”. Haastateltavat muistuttivat artikkelissa muun muassa siitä, että kilpailukyky kaivetaan esiin silloin, kun ihmisten odotetaan uhrautuvan ja heiltä vaaditaan alistumista. Haastateltavat kyselivät, onko kilpailukyky lisännyt ihmisten hyvää elämää ja onko se edes lisännyt työpaikkoja. Lisäksi ihmeteltiin sitä, että suomalainen yhteiskunta alistuu vapaaehtoisesti kilpailukykyvyyden terrorille

kyselemättä, ketä jatkuva kilpailukyvyyn lisääminen palvelee. (Karismo 2005, E1.)

Eero Ojanen (2004, 58) toteaa, että kilpailukykyhokemasta luopuminen olisi askel kohti kestävää ja menestyvää yhteiskuntaa. Hänen mielestään kilpailukykyä lisättäisiin parhaiten keskittymällä aivan muihin asioihin, esimerkiksi voisimme tavoitella mahdollisimman hyvää, reilua ja oikeudenmukaista yhteiskuntaa kaikille. Todellinen, kestävä kilpailukyky kumpuusi näistä tavoitteista.

Ojanen (2004, 24 – 25) muistuttaa, että kohtuus on yleisinhimillinen, kaikkeen ihmisen kulttuuriin liittyvä perusrakenne. Ojanen näkee, että kohtuus on ihmisyyttä itseään. Se on ihmisen paikka maailmassa. Ihmisellä täytyy välttämättä olla tämä perustava rakenne voidakseen olla maailmassa. Hän filosofoi, että maailma muodostaa kokonaisuuden juuri kohtuuden kautta ja ihmisen maailmassa kohtuus on sidoksissa kaikkeen. Hänen mielestään kohtuullisuus yhdistää myös arvot ja tosiasiat. Ihmisen kohtuus on inhimillisyyttä, ihmisiksi elämistä. Koko ihmisen kulttuurin idea kumpuaa tästä ajatuksesta. Tämä ihmisyyden tie on myös sivistyksen tie. (Ojanen 2004, 32 – 33 ja 46.) Hän muistuttaa, että meidän on autettava ja jaettava enemmän silloin, kun kilpailu on armostonta ja olot ovat kovat (Ojanen 2004, 41).

2.2 Yritysten sosiaalinen vastuu

Yritysten sosiaalisen vastuun korostaminen yleistyi 1990-luvulla Euroopassa samaan tahtiin globalisaatiokeskustelun kanssa. Euroopan unioni korosti yritysten sosiaalista vastuuta julkaisemalla vuonna 2001 aihetta käsittelevän niin sanotun vihreän kirjan. Unioni tuki lisäksi Yritysten sosiaalinen vastuu (Corporate Social Responsibility) –yhdistystä. (Saari 2004, 304.) Saari (2004, 304) uskoo, että CSR-yhdistyksen kautta syntyvät yhteiset eurooppalaiset pelisäännöt, jotka heijastuvat yritysten markkina-asemaan ja kilpailukykyyn.

Saari (2004, 302) pohtii, että ”yritysten sosiaalinen vastuu on alue, jossa valtioiden, yritysten, kuluttajien ja työntekijöiden edut leikkaavat. Yhtäältä kuluttajia edustavat kansalaisjärjestöt voivat asettaa tuotteille ja tuotantoketjuille eettisiä vaatimuksia, jotka koskevat esimerkiksi terveyttä, työolosuhteita tai ympäristökriteerejä.”

Tuomo Takala (2004, 212) kirjoittaa, että ”2000-luvun nouseva teema on yleinen tietoisuus vaatia yhä parempaa ja eettisesti kestävämpää yritystoimintaa.” Kansalaisten vaatimaa vastuullista käyttäytymistä yritysten on usein vaikea toteuttaa käytännössä tiukassa markkinatilanteessa. Takala (2004, 214) näkee, että meneillään on kaksisuuntainen liike. Ensinnäkin yrityksillä on halua integroitua entistä tiiviimmin yhteiskuntaan, mutta toisaalta globalisoitua markkinatalous ohjaa yrityksiä viemään toimintaansa paikkoihin, missä tuotantokustannukset ovat alhaiset. Markkinoiden kylmä realiteetti on, että pääomalla ei ole isänmaata. Yritysten sosiaalisen vastuun on katsottu tarkoittavan sitä, että yrityksen tulisi kantaa vastuuta ympäristöstään ja koko yhteiskunnasta. Tämän vaatimuksen esittäjinä nähdään organisaatioon liittyviä eri sidosryhmiä. Yritysten sosiaalisen vastuullisuuden tai sen puuttumisen katsotaan heijastuvan suoraan ihmisten elämänlaatuun. (Takala 2004, 214.)

Yritysten sosiaalinen vastuu voi olla yksi keino estettäessä globalisaation haitallisia vaikutuksia ihmisten arkielämään. Sosiaalinen vastuu ei kuitenkaan saa olla pelkkää yrityskuvan kiillottamista, vaan aitoa vastuunottoa. Tällaisten yritysten määrä ei ole kuitenkaan lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. (Takala 2004, 214 – 215.)

Saari (2004, 9) esittelee kirjassaan Globaali hallinta unkarilaissyntyinen taloushistorioitsija Karl Polanyin (1886 - 1964) kehittämän teorian yhteiskuntien muutoksen analysointiin 1800-luvulla ja maailmansotien välisenä aikana. Yhteiskuntien rakennemuutosta Polanyi kutsuu markkinoiden ”saatanalliseksi myllyksi”. Hänen mukaansa talouskasvu ja ihmisten hyvinvointi eivät kulje rinta rinnan. Markkinoiden tempo on hektinen verrattuna ihmisten ja yhteisöjen rytmiin. Nopealiikkeinen pääoma jättää yhteisöihin tyhjiä tehdashalleja ja yleistä turvattomuutta. Polanyin mukaan mikään yhteiskunnallinen kokonaisuus ei voi

kestää markkinoiden rajoittamatonta valtaa, siksi vastaliikkeen syntyminen markkinayhteiskunnassa ei ole ihme. Tämä vastaliike pyrkii turvaamaan yhteisöjen tavoitteita, jotta ne eivät murskaantuisi markkinoiden ”saatanallisessa myllyssä.” (Saari 2004 13 – 17.)

Amerikkalainen taloustutkija Shoshana Zuboff (2003, 11) toteaa, että ihmiset eivät halua enää taipua aataminaikaisiin liike-elämän sääntöihin. He eivät halua olla kaupankäynnin objekteja, joita kohdellaan nimettöminä pelinappuloina markkinoiden segmentoidussa riistopelissä. Sen sijaan ihmiset haluavat tehdä itse omat päätöksensä ja kontrolloida rahojaan. Ihmiset haluavat olla subjekteja uudessa kaupankäynnissä.

3 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET

Teknologian nopea kehittyminen, globalisaatio, tiedon räjähdysmäinen kasvu ja markkinatalouden ylivoima luovat hektisen ilmapiirin, joka vaikuttaa sekä yhteiskunta- että yksilötasolla. Kaikki on tänä päivänä epävarmaa ja muuttuvaa. Organisaatioiden on työntekijöineen yritettävä vastata tähän muutokseen.

3.1 Ammatillisen uusiutumisen tarve

Omavaraistalouden ja agraariyhteiskunnan aikana työllä on ollut välitön yhteys perheen ja suvun ”leivän leveyteen”. Työtä tehtiin itseä ja perhettä varten. Työn perustana oli maatalousyhteisön kotityö ja kotoinen valmistus. Teollinen vallankumous 1800-luvulla toi tehdastyön, jolloin työ laitostui ja siitä tuli keino hankkia elanto itselleen tekemällä työtä toiselle. Teollisuustyö vaati työn suunnittelun ja tekemisen erottamista toisistaan. Suorittavan työn työntekijät olivat pääsääntöisesti kouluttamattomia. Työn suunnittelu vaati puolestaan

koulutettua väkeä, joka pystyi hyödyntämään uutta insinööritietoa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 11 – 13.)

Nykyisessä informaatioyhteiskunnassa työ on jakautunut epätasaisesti; osa työntekijöistä näänny työtaakkansa alle, vastaavasti osa väestöstä uhkaa syrjäytyä, kun heille ei ole tarjolla työtä. Tämän päivän työelämä muuttuu yhä kiihtyvällä vauhdilla. Muutosvauhti luo työntekijöiltä ammattitaidon kehittämisvaateita sekä tekee ammatillisen uusiutumisen välttämättömäksi. Enää ei riitä, että työntekijä tekee koko työuransa työssä oppimisen kautta saadulla tieto-aidolla tai alle 20-vuotiaana hankitulla ammatillisella peruskoulutuksella. Työelämän muutosvauhtia kiihdyttää tiedon voimakas lisääntyminen ja nopea puoliintumisaika, globalisaatio ja sen tuoma maailmanlaajuinen kilpailu, teknologian kehitys ja uudet innovaatiot sekä taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset muutokset. (Järvinen et al. 2000, 7; Ruohotie 2000, 49.)

3.2 Organisaatioiden uudistumisen tarve

Urpo ja Anita Sarala (1996, 12) määrittelevät organisaation seuraavasti: ”Organisaatiolla tarkoitetaan ihmisten muodostamaa yhteisöä, joka on olemassa joltain tarkoitusta varten. Organisaatio pyrkii toteuttamaan tarkoitustaan jäsentämällä ja jakamalla työtä sekä hyödyntämällä käytettävissä olevia voimavaroja, kuten työvoimaa, pääomaa ja teknologiaa.”

Perinteiset rakenteet murtuvat ja uusia toimintatapoja on luotava tilalle. Työuralla menestyminen vaatii nykyisin yksilöltä aivan toisenlaista sitoutumista kuin muutama vuosikymmen sitten. Avainasemassa on elinikäinen oppiminen ja jatkuva omien tietojen ja taitojen päivittäminen. Organisaatioilta vaaditaan myös uusiutumista. Keskeisiä kilpailuvaltteja ovat osaaminen, oppiminen ja valmius nopeisiin muutoksiin. Eri johtamis- ja oppimisteoriat näkevät osaamisen ja oppimisen merkityksen organisaation menestykseen eri tavoin. Esimerkiksi organisaation kehittämisteorioissa osaaminen katsotaan välineeksi, jolla

saadaan aikaan muutoksia. Puolestaan strategisen johtamisen teorioissa osaaminen mielletään yhdeksi organisaation ydinalueen resurssiksi. Aikuiskasvatuksen teorit keskittyvät yksilön oppimisprosessin tarkasteluun. (Ruohotie 1998, 15.)

Saralat (1996, 27) muistuttavat, että organisaation kehittämistyötä ei tehdä idealistisista tai periaatteellisista syistä. Kehittämistoimien tavoitteena on pienentää kustannuksia sekä lisätä myyntiä ja voittoja. Kustannusten pienentämiseksi ei useinkaan keksitä muuta keinoa kuin työvoimakustannusten vähentäminen, joka käytännössä tarkoittaa työntekijöiden lomauttamista ja irtisanomista.

Pekka Ruohotie (1998, 16) toteaa, että 1990-luvun loppupuolella eurooppalaiset yritykset alkoivat korostaa koulutuksen roolia omaksumansa kilpailustrategian mukaisesti. Nähtiin, että organisaatioiden vastuulla on parantaa kilpailukykyä investoimalla inhimillisiin resursseihin ja pätevyyden kehittämiseen. Uudessa kilpailutilanteessa perinteiset yritykset menestystekijät, kuten laadukkaat tuotteet ja palvelut, voitettut markkinaosuudet ja terve talous, eivät enää yksin riitä. Menestyäkseen organisaation on keskityttävä osaamiseen ja kykyyn tuottaa laadukkaita tuotteita kannattavasti. Tähän päästäkseen organisaation tulee sitouttaa henkilöstönsä jatkuvaan oppimiseen. Organisaation johto ja esimiehet ovat tässä henkilöstön sitouttamisprosessissa avainasemassa. Heidän tulisi luoda edellytyksiä inhimillisten resurssien kehittymiselle, innovatiivisuudelle ja luovuudelle. (Ruohotie 1998, 16.)

Saralat (1996, 27) toteavat, että yritysten keskittyessä vain työvoimakustannusten pienentämiseen, niiltä jää huomaamatta muita tärkeitä kilpailukyvyyn ulottuvuuksia, joita ovat muun muassa luotettavat ja laadukkaat tuotteet ja palvelut, lyhyet toimitusajat, toiminnan joustavuus ja nopeus tuotekehittelyssä. Mikäli yritykset haluavat menestyä näillä talouden alueilla, niiden on huolehdittava siitä, että henkilöstö voi suunnitella työnsä tuotantoympäristön jatkuvien muutosten mukaisesti. Tämä edellyttää vastuun jakamista. Saralat (1996, 27 - 28) lainaavat Safizadchin kiteytystä työelämän uudeksi toimintamalliksi, johon sisältyvät joustava toiminta, avoimet

tuotantojärjestelmät, henkilöstön sitoutuminen, laadun korostaminen sekä henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen.

4 SOSIAALISEN YRITYKSEN MÄÄRITELMÄ

Sosiaalinen yritystoiminta on syntynyt 1970-luvun lopulla Euroopassa, kun muutamissa maissa perustettiin sosiaalisiksi luokiteltavia yrityksiä. Käsite sosiaalinen yritys tuli vasta laajemmin käyttöön 1990-luvulla. Suomeen käsite rantautui 1997 vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämiseen uusia työmenetelmiä etsineiden projektien myötä. (HE 132/2003, 6; Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 57.)

Euroopassa ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää sosiaaliselle yritykselle. Eri maissa sosiaalisen yrityksen käsitettä värittää kunkin maan oman historia ja lainsäädäntö. Kaikille sosiaalisten yritysten määritelmille on kuitenkin yhteistä, että puhutaan ainakin jossakin määrin yritysluonteisesta toiminnasta. Perustehtävänä on tuotteiden tai palvelujen tuottaminen taloudellisesti voitollisesti. Sosiaalisen aspektin toimintaan tuo muun muassa vajaakuntoisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäminen. (HE 132/2003, 4 – 6.)

Viime vuosina Euroopassa sosiaalisen yrityksen käsitettä määriteltäessä tarjolla on ollut kahden eri järjestön näkemys käsitteestä. CEFEC (Confederation of European social Firms, Employment initiatives and social Co-operatives) hyväksyi oman määritelmänsä järjestön yleiskokouksessa vuonna 1996 Itävallassa. CEFEC on eurooppalainen järjestö, johon kuuluu yrityksiä ja yhdistyksiä tavoitteenaan sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen. EMES (The Emergence of Social Enterprise in Europe) on neljäntoista Euroopan maan yliopistojen verkosto, joka on syntynyt 1990-luvulla toteutetun samannimisen

tutkimuksen myötä. (CEFES-www-sivustot; EMES-www-sivustot; HE 132/203, 4; Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 58.)

4.1 EMES-verkoston määritelmä

EMES määrittelee sosiaalisia yrityksiä kahdella ulottuvuudella: sosiaalisella ja taloudellisella. Sosiaaliselle yritykselle on EMES-määritelmän mukaan tyypillistä neljä eri talousulottuvuuden tunnusmerkkiä: jatkuva tavaroiden ja palvelujen tuotanto, merkittävä taloudellisen riskin olemassaolo, itsenäinen toiminta ja palkkatyön suuri osuus yrityksen toiminnassa. Sosiaalisesti ulottuvuudeksi määritelmässä nähdään se, että toiminta perustuu kansalaisaloitteeseen. Lisäksi yrityksessä päätöksentekovalta ei perustu omistukseen, vaan päätöksentekoprosessiin osallistuu laaja kohderyhmä. Sosiaalinen ulottuvuus toteutuu myös, mikäli yrityksessä on rajoitettu voitonjako ja yrityksellä on pyrkimys hyödyttää ympäröivää yhteisöä. (HE 132/2003, 4 – 5; Pättiniemi 2004, 24.)

Tutkimusjohtaja Pekka Pättiniemi (2004, 24) Kuopion yliopistosta näkee, että EMES-verkoston määritelmä on saavuttanut yleisen eurooppalaisen määritelmän aseman. Muun muassa Euroopan komission tutkimus- ja selvityshankkeissa käytetään EMES:n määritelmää.

Carlo Borzaga ja Jacques Defourny (2001, 350) toteavat, että käsite sosiaalinen yritys oli jo olemassa siinä vaiheessa, kun EMES-verkosta perustettiin. Käsitettä olivat käyttäneet jotkut kolmannen sektorin organisaatiot ja muutamat tutkijat. Kansallisissa lainsäädännöissä käytettiin adjektiivia sosiaalinen tai sanontaa ”sosiaalinen tavoite” yhdessä yritys-termin tai osuuskunta-muodon kanssa.

4.2 CEFEC:n määritelmä

Suomessa CEFEC:n määritelmällä on vankempi asema kuin EMES-verkoston määritelmällä. Suomessa lainsäädännön lähtökohdaksi on otettu CEFEC:n määritelmä. Kuitenkin maahamme on rakennettu omista lähtökohdistamme kumpuava lainsäädäntö, joka on saanut piirteitä muiden Euroopan maiden vastaavasta toiminnasta. (HE 132/2003, 4 – 5; Harjunen 2001, 116.)

CEFEC pyrkii edistämään vajaakuntoisten henkilöiden työllisyyttä, erityisesti järjestö panostaa mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen. CEFEC jakaa määritelmässään sosiaaliset yritykset kahteen luokkaan: työllistävät sosiaaliset yritykset (social firm) ja palveluja tuottavat sosiaaliset yritykset (social enterprise). (Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 58.)

Työllistävät sosiaaliset yritykset tuottavat tuotteita ja palveluja markkinaorientoituneesti pyrkien toteuttamaan samalla sosiaalisia tavoitteitaan. Yrityksen tavoitteena on työllistää vajaakuntoisia tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ja heitä on huomattava määrä yrityksen henkilöstöstä. Jokaiselle työntekijälle maksetaan alan normaali palkka, riippumatta siitä, mikä on hänen tuottavuutensa. Kaikilla työntekijöillä ovat samat oikeudet ja velvollisuudet työpaikalla. (CEFEC-www-sivustot; Harjunen 2001, 115 – 116.)

Palveluja tuottava sosiaalinen yritys harjoittaa liiketoimintaa, jonka tarkoituksena on edistää vajaakuntoisten henkilöiden taloudellista ja sosiaalista integraatiota. Toimintamuotoja voivat olla työhön valmennus, kuntoutus ja kaupallinen toiminta. CEFEC määrittelee myös osuuskunnan (co-operative), joka on jäsentensä demokraattisesti omistama ja johtama yhtiö. (CEFEC-www-sivustos.)

4.3 Eurooppalainen lainsäädäntö

Hallituksen esityksessä (132/2003, 6) todetaan, että vertailukelpoisia tietoja eurooppalaisten sosiaalisten yritysten määrästä ja niiden työllistävävydestä ei ole, koska yhtenäinen sosiaalisten yritysten määritelmä puuttuu. Euroopan unionin alueella arvioidaan olevan muutamia kymmeniä tuhansia työntekijöitä sosiaalisissa yrityksissä, mikäli arvio tehdään sosiaalisen yrityksen määritelmän yritysluonteisuutta korostaen. Sosiaalisten yritysten työllistämien henkilöiden määrä nousee Euroopassa 3,5 miljoonaan, jos arviossa painotetaan yrityksen sosiaalista ulottuvuutta ja julkisella tuella toimivat yhteisötalouksien hankkeet lasketaan mukaan.

Euroopan unionin alueella vain muutamissa maissa on lainsäädännöllisesti määritelty sosiaaliset yritykset, ja useimmiten kyseessä on laki sosiaalisista osuuskunnista. Näyttää siltä, että eurooppalaiset yritykset ovat omaksuneet yhteisöllisen yritysmuodon joko osuuskunnan tai yhdistyksen. Tämän lisäksi monessa maassa on vielä erilaisia sosiaalisiksi yrityksiksi luokiteltavia hankkeita. (HE 132/2003, 6; Pättiniemi 2004, 24.)

Italia on ollut yksi uranuurtajista lainsäädäntöä luotaessa; maassa hyväksyttiin jo vuonna 1991 laki sosiaalisista osuuskunnista. Heti lain hyväksynnän jälkeen sosiaalisia osuuskuntia perustettiin ripeästi eri puolille maata. Lain tullessa voimaan maassa arvioitiin olleen alle 2 000 sosiaalista osuuskuntaa. Vuoden 1997 lopussa sosiaalisia osuuskuntia oli jo 4 500. Kaikista osuuskunnista niiden osuus on 4 % ja niissä on työpaikkoja 10 % kaikista osuustoiminnallisista työpaikoista. (Borzaga & Santauri 2001, 172.)

Ranskassa, Espanjassa, Portugalissa ja Kreikassa on myös lainsäädäntö, joka säätelee sosiaalisten osuuskuntien toimintaa. Belgiassa sosiaalinen yritys on määritelty laissa vuonna 1996. Lain mukaan kaupallisia yrityksiä on voitu kutsua yrityksissä, joilla on sosiaalinen tarkoitus ("companies with a social purpose"). Käytännössä 82 % maan sosiaalisista yrityksistä oli osuuskuntia lain oltua voimassa jo muutaman vuoden. (Defourny & Nyssens 2001, 47; HE 132/2003, 6; Pättiniemi 2004, 24.)

Roger Spear (2001, 254) toteaa, että Iso-Britanniassa ei ole erityistä lainsäädäntöä sosiaalisille yrityksille. Perinteisesti osuuskunnat ja vapaaehtoisjärjestöt ovat huolehtineet sosiaalisiksi yritystoiminnaksi luokiteltavasta työstä. Nämä erityyppiset organisaatiot voidaan määrittää kuitenkin sosiaalisiksi yrityksiksi, vaikka niillä ei ole erityistä laillista asemaa. Maassa on toiminut vuodesta 1999 Social Firms UK –yhtiö, jonka tavoitteena on edistää sosiaalisten yritysten toimintaa. Iso-Britanniassa hallitus määritteli vuonna 2002 sosiaalisen yrityksen erityisessä sosiaalisten yritysten strategiassaan. (HE 132/2003, 7 - 8.)

Ruotsissa vajaakuntoisten työllistymistä on hoitanut maanlaajuinen Samhällsföretag-säätiö vuodesta 1980. Säätiön toiminta on kuitenkin tullut tiensä päähän 2000-luvun alussa; toimintaa ollaan lakkauttamassa ja siirtymässä yleiseen tukijärjestelmään. Säätiön lisäksi Ruotsissa toimii sosiaalisia osuuskuntia. Niitä on arviolta 90 ja ne työllistävät reilut tuhat henkilöä. (HE 132/2003, 8 - 9.)

Borzaga ja Defourny (2001, 368) uskovat, että Euroopan kansantaloudet tarvitsevat uusia organisaatiomuotoja; samanlaisia, joista kumpuaa kolmas sektori, mutta paljon yrittäjähenkisempiä. Sosiaaliset yritykset ovat esimerkkejä tällaisista muodoista. Vaikkakin edelleen ollaan kokeiluvaiheessa ja kaukana vakiintuneesta toiminnasta, sosiaalisten yritysten kehityssuunta on dynaamista ja innovatiivista Euroopan taloudellisella ja sosiaalisella areenalla (Borzaga & Defourny 2001, 366).

5 RAKENNETYÖTTÖMYYS

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan Suomessa vuoden 2004 alussa. Lain keskeisenä tavoitteena on tukea vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja vähentää samalla rakennetyöttömyyttä. Rakennetyöttömyyden on katsottu johtuvan siitä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat epätasapainossa monista eri tekijöistä johtuen. Rakennetyöttömyyttä ei esiintyisi, jos työvoiman liikkuvuuden rajoitteita olisi vähän ja palkat olivat täysin joustavia. Rakennetyöttömyyden keskeinen tunnusmerkki on pitkittyneen työttömyyden muuttuminen pysyväksi. Avoimille työmarkkinoille sijoittumista ei tapahdu edes työvoimapolitiittisten toimenpiteiden jälkeenkään, vaan pitkät ja toistuvat työttömyysjaksot seuraavat toisiaan. (Työhallinnon julkaisu 2003:321, 9.)

Työministeriössä on todettu, että työmarkkinoiden rakenneongelmien selvittämiseksi tulisi pohtia sitä, onko nykyinen työttömyys seurausta 1990-luvun alkupuolen lamasta vai työmarkkinoiden pysyvästä rakenneongelmasta. Työministeriön omat tilastot viittaavat siihen, että työmarkkinoilla on rakenteellisia ongelmia, eikä nykyinen työttömyysvyyhti ole enää pelkästään laman seurausta. Tästä antaa viitteitä muun muassa se, että vuonna 1998 maassamme elettiin jo voimakkaan talouskasvun aikaa, mutta samalla syntyi myös työttömyyttä. Talouden kasvu hidastui jälleen 2000-luvun alussa, ja työllistyminen vaikeutui edelleen. (Työhallinnon julkaisu 2003:321, 19.)

Työministeriössä (Pukkio 2005, 7) on arvioitu, että yleisen työttömyysongelman lisäksi on olemassa työttömien ryhmä, jolla on vaikeuksia työllistyä edes hyvän talouskasvun vuosina. Vuoden 2004 lopussa työministeriön tilastoista löytyi 174 000 näitä vaikeasti työllistettäviä henkilöitä. Luku on 1 400 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Työvoimahallinnon tilastoissa rakennetyöttömyyttä kuvataan juuri vaikeasti työllistettävien määrällä. Tähän lukuun tilastoidaan mm. pitkäaikaistyöttömät, toistuvasti työttömät, aktiivisilta toimenpiteiltä työttömiksi jäävät ja toistuvasti toimenpiteisiin osallistuvat

henkilöt. On laskettu, että 6,5 prosenttia työvoimasta kuuluisi tähän ryhmään. Lisäksi on arvioitu, että vajaakuntoisten, ikääntyneiden ja muiden vaikeasti työllistävien joukossa on 50 000 – 60 000 henkilöä, jotka eivät ole työmarkkinoiden käytössä. (Pukkio 2005, 7; Työhallinnon julkaisu 2003:334, 45.)

5.1 Vajaakuntoinen työnhakija

Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) määrittelee vajaakuntoisen työnhakijan henkilöksi, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

WHO:n määritelmä vuodelta 1980 toteaa, että vajaakuntoisuus on yksilön kyvyttömyyttä tai rajoituksia sellaisten tehtävien tai toimintojen suorittamisessa tai sellaisissa roolitehtävissä, joita yksilön sosiaalinen ympäristö hänelle asettaa (Ylipaavalniemi 2001, 27).

Hallituksen esityksessä (169/2001, 5) todetaan, että työvoimahallinnon tilastojen mukaan viisivuotiskaudella 1995 – 1999 vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on ollut jatkuvassa kasvussa. Vuonna 1995 vajaakuntoisia työnhakijoita oli noin 61 000 ja neljä vuotta myöhemmin heitä oli vielä 20 000 enemmän. Vajaakuntoisuuden syyksi on tilastoitu mielenterveysongelmat 24 prosentilla ja kehitysvamma 20 prosentilla vajaakuntoisista työntekijöistä. Tuki- ja liikuntaelinvamma on ollut seitsemällä prosentilla ja aistivamma kuudella prosentilla vajaakuntoisuuden syynä. Muun sairauden, esimerkiksi epilepsia, osuus on yhdeksän prosenttia. Vajaakuntoisista työntekijöistä 34 prosentilla on päihdeongelma sekä pitkäaikaistyöttömyys ja sosiaaliset seikat syynä vajaakuntoisuusdiagnoosiin. Vajaakuntoisten työntekijöiden ikäjakauma on ollut seuraava: alle 25-vuotiaita on viisi prosenttia, 25 – 45-vuotiaita 53 prosenttia ja yli 45-vuotiaita 42 prosenttia. (HE 169/2001, 7.)

Eri tilastoista ilmenee, että vajaakuntoisten henkilöiden työllisyys on heikentynyt koko ajan vuosituhaten vaihteen molemmin puolin. Vuonna 2001 kaikista työttömistä vajaakuntoisia oli 13 prosenttia. Kun vuodesta 1997 vuoteen 2001 mennessä koko maan työttömien määrä laski runsaan neljänneksen, vajaakuntoisten työttömien työnhakijoiden määrä lisääntyi 12 prosenttia. (HE 169/2001, 5 ; Työhallinnon julkaisu 2003:321, 25 - 26.)

Vajaakuntoisia henkilöitä arvioidaan olevan työttömänä noin 67 000. Keskimäärin vajaakuntoisia henkilöitä on arvioitu olevan työttömänä vajaat 40 000. Tilastoista ilmenee, että vuonna 1995 työttömiä vajaakuntoisia henkilöitä oli vajaat 33 000. Vuonna 2002 vajaakuntoisia henkilöitä oli työttömänä noin 39 000. Vajaakuntoisten työnhakijoiden työmarkkina-asemaa heikentää myös ammatillisen koulutuksen puute; vuonna 2002 heistä 53 prosentilla ei ollut ammatillista koulutusta. Lähes puolet vajaakuntoisista työttömistä työnhakijoista oli yli 50-vuotiaita vuoden 2002 tilaston mukaan. (HE 169/2001, 5; Työhallinnon julkaisu 2003:321, 25 - 26.; Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 62.)

Vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisongelmaan on arvioitu olevan kaksi erityistä syytä. Ensinnäkin monet työnantajat uskovat, että vajaakuntoisilla henkilöillä on suurempi todennäköisyys joutua työkyvyttömäksi. Työnantajalle työkyvyttömyysuhka on merkittävä taloudellinen riski. Toinen syy löytyy tuottavuudesta: vajaakuntoisten henkilöiden työn tuottavuus ei aina vastaa alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Työhallinnon julkaisu 2003:334, 55.)

5.2 Pitkäaikaistyötön

Hallituksen esityksessä (HE 132/2003, 9) laiksi sosiaalisista yrityksistä pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Pitkäaikaistyöttömäksi katsotaan myös henkilö, joka on ollut useamassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Hänet voidaan työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella rinnastaa yhtäjaksoisesti

työttömänä olleeseen työnhakijaan. Lisäksi pitkäaikaistyöttömyyden ehdot täyttyvät työttömillä työnhakijoilla, jolle työttömyysturvalain nojalla myönnetään yhdistelmätukea. Tällaisia työmarkkinatukeen oikeutettuja työttömiä työnhakijoita ovat henkilöt, joiden oikeus työttömyysrahaan on päätynyt etuuden enimmäisajan täytyttyä tai jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivää. Lain 11 §:ssä säädetään ns. siirtymäsäännöksistä, joiden turvin myös muut työllistetyt voidaan ottaa huomioon yhdistelmätukikokeilun kautta. Tällöin pitkäaikaistyöttömänä pidettäisiin myös työnhakijaa, joka välittömästi ennen työllistymistään yritykseen on ollut työllistymistään edistävässä työmarkkinatoimenpiteessä, kuten kuntoutuksessa tai koulutuksessa. (HE 132/2003, 18.)

Työministeriön rakennetyöttömyysraportin (2003:321, 15) mukaan vaikeasti työllistettäviä henkilöitä oli vuonna 2002 yhteensä noin 174 000. Pitkäaikaistyöttömiksi luvusta tilastointiin vajaan 78 000 henkilöä.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (Tilastokeskus 2005) mukaan syyskuussa 2005 koko maan työttömyysaste oli 7,1 % eli 184 000 työtöntä. Vuonna 2004 työttömiä oli 229 000 henkilöä työttömyysasteen ollessa 8,8 %. Pitkäaikaistyöttömiä, yli vuoden työttömänä olleita, vuonna 2004 oli 22,3 % kaikista työttömistä. (Tilastokeskus 2004)

5.3 Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistäminen

Pasi Ylipaavalniemi (2001, 13) toteaa, että vajaakuntoisten ja vammaisten työllistämiseen on panostettu voimakkaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Uusia toimintamalleja on kehitetty erilaisissa Euroopan Unionin rahoittamissa työllistämiprojekteissa. Näiden kehittämisprojektien tuloksena maahamme on vakiintunut tai vakiintumassa uusia toimintamalleja kuntouttavaan työllistämiseen. Tuetun työllistymisen mallia on kehitelty eri projekteissa 1990-luvun loppupuolelta lähtien. Nyt uusimpana toimintamuotona vakiinnutetaan sosiaalista yritystoimintaa.

Tuetun työn malli sisältää kolme peruselementtiä: työ normaalissa työpaikassa, tavallisena palkkatyönä ja työvalmentajan henkilökohtaisen tuen avulla (VATES-www-sivustot).

Perinteistä tuotannollista työllistämistoimintaa edustaa invalidihuoltolain mukaisissa työkeskuksissa järjestetty työ. Viime vuosina myös näiden työkeskusten toiminta on laajentunut ja monipuolistunut kohti resurssikeskusajattelua. (Ylipaavalniemi 2001, 13.)

5.3.1 Työpolitiikan lainsäädäntö

Vajaakuntoisten ja työttömien henkilöiden työllistämistä ja yhteiskuntaan sijoittumista on pyritty vuosien mittaan edistämään monin työ- ja sosiaalipolitiikan lainsäädännöllisin keinoin. Työvoimapalveluista annetussa laissa vajaakuntoisille ja työttömille henkilöille on tarjolla työnvälityspalvelut, ammatillisen kehittymisen palveluihin liittyvä työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus sekä tarvittavat tukipalvelut. Erityispalveluna vajaakuntoisille henkilöille on tarjolla ammatillista kuntoutusta, joka voidaan toteuttaa muun muassa työkokeiluna. (HE 132/2003, 9.)

Työllistämistukijärjestelmällä on pyritty erityisesti edistämään pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä. Parhaillaan työllistämistukijärjestelmää uudistetaan. Hallitusohjelman mukaisesti uudistuksella halutaan parantaa tukityöllistämisen laatua ja vaikuttavuutta yhdistämällä siihen työssäoppimista ja koulutusta. Yksityiselle sektorille työllistymistä edistetään aktivoimalla pieniä ja keskisuuria yrityksiä mukaan palkkatuettuun työllistämisyjärjestelmään. Erityisesti halutaan parantaa vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia sillä, että työnantajalle maksettava palkkatuki muutettaisiin hyvin pitkäkestoiseksi, jopa pysyväksi. Nykyisellään työnantajalle maksetaan palkkatukea vajaakuntoisen henkilön työllistämisestä enintään kahden vuoden ajan. Usein vajaakuntoisen henkilön työn tuottavuus jää pysyvästi keskimääräistä vähäisemmäksi juuri

vajaakuntoisuuden vuoksi, vaikka hänet on todettu muuten sopivaksi työhön lyhytkestoisen palkkatuetun työn aikana. Nykyinen kahden vuoden palkkatuki ei ole ollut riittävä kannustin työnantajille palkata vajaakuntoista henkilöä tukijaksoa pidemmäksi ajaksi. (Työministeriön muistio 13.10.2005, 1 – 5.)

5.3.2 Sosiaalihuollon työllistämistehtävä

Hallituksen esityksessä (132/2003, 11) todetaan, että uudella lainsäädännöllä sosiaalisista yrityksistä pyritään parantamaan vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisedellytyksiä ja nostamaan heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta. Uuden lain myötä sosiaalihuollon työllistämistehtäviä koskevat vanhentuneet säädökset uusittiin.

Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäminen ja heidän työllistymistään tukeva toiminta kuuluu edelleen kunnan tehtäviin. Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan sosiaalihuoltolain mukaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Nämä tukitoimet tulevat silloin kysymykseen, kun työvoimapalvelut tai työvoimapoliittiset toimenpiteet eivät ole riittäviä henkilön työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille. Sosiaalipalveluna järjestettävällä vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työehtosopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa toiminnan järjestäjään. Hänen toimeentulonsa perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. (HE 132/2003, 11.)

5.3.3 Kehitysvammaisten erityishuolto

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta vuodelta 1977 määrittelee työtoiminnan järjestämisen yhdeksi erityishuollon tehtäväksi. Lain mukaan erityishuoltoa

annetaan henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta on ns. huoltosuhteista ja työ tapahtuu pääosin työkeskuksissa. Työtoiminnassa mukana oleville henkilöille maksetaan työosuusrahaa korvauksena tehdystä työstä. Heidän toimeentulonsa muodostuu pääosin työkyvyttömyyseläkkeestä ja työosuusrahasta. Avotyötoiminnassa henkilö työskentelee työkeskuksen ulkopuolisessa työpaikassa joko julkisyhteisössä tai yksityisellä työnantajalla ilman työsuhdetta. (HE 132/2003, 11 – 12.)

5.3.4 Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta

Mielenterveyskuntoutujille järjestettävä työtoiminta on osa kunnallisia mielenterveyspalveluja. Vuonna 1990 voimaan tulleen mielenterveyslain mukaan kunnan velvollisuus on huolehtia alueellaan mielenterveyspalvelujen järjestämisestä. Työtoiminnassa on tavoitteena kehittää kuntoutujien vuorovaikutustaitoja ja vahvistaa sosiaalisia voimavaroja. Työtoiminnan järjestämismuoto on samanlainen kuin kehitysvammahuollon vastaava toiminta; kuntoutujat työskentelevät työkeskuksissa tai avotyössä tavallisilla työpaikoilla, he eivät ole työsuhteessa työnantajaan ja heidän toimeentulonsa muodostuu eläkkeestä ja muista sosiaalietuuksista sekä työosuusrahasta. (HE 132/2003, 12.)

Klubitalotoiminta mielenterveyskuntoutujille alkoi Suomessa vuonna 1995. Yksityiset järjestöt ja yhdistykset sekä muutamat kuntayhtymät vastaavat toiminnasta, jonka rahoituksesta suurin osa on julkista tukea. Raha-automaattiyhdistys on toiminnan päärahoittaja. Klubitalo on kuntoutujien ja henkilökunnan yhdessä muodostama kuntouttava yhteisö, jonka keskeisenä tavoitteena on jäsentensä yhteiskuntaan ja työelämään sijoittuminen mielenterveysongelmien jälkeen. Normaaliin työelämään siirrytään klubitaloissa niin sanottujen siirtymätyöpaikkojen kautta. Siirtymätyössä kuntoutuja on

normaalissa työsuhteessa ja hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (HE 132/2003, 12.)

5.3.5 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa vuodelta 2001 säädetään toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja elämänhallintaa. Lain avulla halutaan tiivistää viranomaisyhteistyötä, kun kuntien ja työvoimahallinnon viranomaiset on veloitettu yhdessä työttömän kanssa laatimaan niin sanottu aktivointisuunnitelma. Tähän suunnitelmaan voidaan sisällyttää työllistymistä edistäviä työvoimahallinnon toimenpiteitä sekä erilaisia sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja. Kuntouttava työtoiminta on aktivointisuunnitelmassa mukana erityisenä sosiaalipalvelun muotona, ja kunnan on otettava se käyttöön, mikäli työvoimahallinnolla ei ole tarjolla työllistämistä edistäviä toimenpiteitä. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttömänä olleille henkilöille, joiden mahdollisuudet työllistyä muiden toimenpiteiden avulla ovat vähäiset ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työmarkkinatukeen tai toimeentulotukeen. (HE 132/2003, 12 – 13.)

Lainsäädännöllä määriteltyjen toimintojen lisäksi valtakunnalliset vammaisjärjestöt järjestävät omalle asiakaskunnalleen muun muassa erilaisia projekteja, jotka edistävät työllistymistä. (HE 132/2003, 11.)

5.3.6 Erityistyöllistämisyksiköiden määrä

Edellä kerrotut sosiaali- ja terveydenhuollon alaisuudessa toteutettavat vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisyksiköt, kuten invalidihuoltolain mukaiset työkeskukset ja työllistävät sosiaaliset yritykset, kehitysvammaisten, mielenterveyskuntoutujien ja sosiaalihuollon työtoimintayksiköt, tuetun

työllistymisen hankkeet ja mielenterveyskuntoutujien klubitalot, nimetään yhdessä erityistyöllistämisen yksiköiksi. (Ylipaavalniemi 2001, 9.)

Ylipaavalniemi (2001, 16) on tehnyt sosiaali- ja terveysministeriölle vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoituksen. Selvityksen mukaan vuonna 1999 erityistyöllistämisyksiköitä oli 310. Niissä työskenteli yhteensä 11 000 vajaakuntoista henkilöä. Eniten oli kehitysvammaisten työtoimintayksiköitä (175), joissa oli 6 000 työntekijää. Invalidihuoltolain mukaisia työkeskuksia ja työllistäviä sosiaalisia yrityksiä oli yhteensä 70 ja niissä työskenteli 2 570 henkilöä. Tuetun työllistymisen yksiköitä ja projekteja oli 31 ja niiden kautta oli työllistetty 710 henkilöä. Yhdentoista mielenterveyskuntoutujien klubitalon toiminnassa oli mukana 850 jäsentä. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköissä, joita oli 22, työskenteli 380 henkilöä. Helsingin kaupungin sosiaalihuollon työtoimintayksikkö työllisti 530 henkilöä. (Ylipaavalniemi 2001, 16.)

5.3.7 Työpolitiikan strategia vuodelle 2010

Työministeriö (2003:334, 3) on linjannut työpolitiikan strategiaansa vuosille 2003, 2007 ja 2010. Työpolitiikan strategiassa visioidaan vuotta 2010 seuraavasti: ”Suomi on osaamiseen perustuva hyvinvointiyhteiskunta, jossa on työmahdollisuuksia kaikille.” Edelleen työministeriö visioi, että työvoimapalvelut ovat tuolloin uudistettu vastaamaan uuden työmarkkinatilanteen ja muuttuvan työelämän haasteita.

Yhtenä tulevaisuuden haasteina nähdään rakenteellisen työttömyyden purkaminen. Sitkeä, runsaan 170 000 henkilön rakennetyöttömyys vaivaa Suomea työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainon vuoksi. Strategian linjauksissa tavoitteena on, että rakennetyöttömyystilastosta saataisiin pois 100 000 henkilöä. Työmarkkinatilanne nähdään poikkeuksellisen haasteellisena, sillä työvoiman kysynnän ja tarjonnan välillä on niin sanottu osaamiskuilu. Pahimmillaan sen katsotaan johtavan siihen, että on pula

osaavasta työvoimasta, mutta samalla työttömyys pysyy edelleen korkeana. Työministeriön strategian mukaan rakennetyöttömyyden purku ja syrjäytymisen torjuminen halutaan toteuttaa yhteistyössä eri hallinnonalojen kanssa. Vaikeasti työllistettävien henkilöiden työhön sijoittumisen edellytyksiä parannetaan kaikille pitkäaikaistyöttömille laadittavalla yksilöllisellä aktivointiohjelmalla, joka on edellä kerrotun kuntouttavan työtoiminnan työmuotoja. Rakennetyöttömyyden purkutalkoisiin kuuluvat lisäksi pitkäaikaistyöttömien kuntoutus-, koulutus- ja työvalmennusmahdollisuudet. (Työhallinnon julkaisu 2003:334, 3 – 6.)

Työpolitiikan strategia 2003 -2007 -2010 –mietinnössä (2003:334, 6) todetaan, että vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä halutaan helpottaa poistamalla työnantajien omavastuu työkyvyttömyyseläkkeestä niiden työllistäessä vajaakuntoisia henkilöitä. Laki sosiaalisista yrityksistä on mietinnössä yksi keino edistää vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä. Sosiaalisten yritysten uskotaan synnyttävän tulevaisuudessa tuhansia työpaikkoja. (Työhallinnon julkaisu 2003:334, 6, 106.)

6 LAKI SOSIAALISISTA YRITYKSISTÄ

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan vuoden 2004 alussa. Sosiaaliset yritykset tarjoavat uudenlaisen mahdollisuuden työllistyä niille henkilöille, joiden työmarkkina-asema on heikko. Yritysten tavoitteena on tarjota pysyviä työpaikkoja vajaakuntoisille, vammaisille, pitkäaikaistyöttömille ja maahanmuuttajille. Sosiaaliset yritykset sijoittuvat suojatyökeskusten ja tavallisten yritysten välimaastoon.

Sosiaalinen yritys voi toimia erityisryhmille myös omana väylänä, joka johtaa kohti avoimia työmarkkinoita. Vaikeasti työllistyville henkilöille sosiaalinen yritys voi tarjota pysyviä työpaikkoja, jolloin työntekijän ei tarvitse kilpailla kovilla työmarkkinoilla.

Työministeri Tarja Filatov on todennut lain valmisteluvaiheessa vuonna 2003, että monissa kunnissa pohditaan sosiaalisen yritystoiminnan käynnistämistä, koska halutaan tuottaa täydentäviä palveluja ja samalla työllistää vaikeasti työllistettäviä ihmisiä. Ministeri Filatov muistutti myös, että sosiaalisesta statuksesta voi kehittyä yrityksille samanlainen markkinointiarvo kuin ympäristömerkistä. "Suomessa ihmiset tekevät yhä enemmän kuluttajavalintoja myös eettisin perustein." (Marttala 2003.)

Sosiaalinen yritys voi toimia millä tahansa tuotanto- tai palvelualalla. Yritys tulee merkitä kaupparekisteriin kuten muutkin hyödykkeitä tai palveluja tuottavat elinkeinonharjoittajat. Yritys tavoittelee voittoa, kuten muutkin yritykset. Laki sosiaalisista yrityksistä velvoittaa, että vähintään 30 % työntekijöistä tulee olla vajaakuntoisia tai yhteensä 30 % vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Yrityksen tulee maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille kyseisen työalan työehtosopimuksen mukaista palkkaa riippumatta työntekijän tuottavuudesta. Työministeriö pitää rekisteriä sosiaalisista yrityksistä. Ainoastaan sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitty yritys saa käyttää liiketoiminnassaan nimeä sosiaalinen yritys. (LSY 1351/2003.)

6.1 Työllistämistuki

Sosiaalisilla yrityksillä on henkilöstön alentuneen työkyvyn takia oikeus valtion subventioon palkkakustannuksissa eli yrityksille myönnetään työllistämistukea ja yhdistelmätukea väljemmin ehdoin ja pidemmäksi aikaa kuin muille yrityksille. Sosiaalisen yrityksen ei tarvitse tehdä toistaiseksi voimassaolevaa työsopimusta työllistettävän kanssa tukea saadakseen. Pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen työllistämistukea maksetaan kahden vuoden ajan (24 kk). Vajaakuntoisen työttömän työllistämisestä tukea maksetaan kolmen vuoden ajan (36 kk). Sosiaaliselle yritykselle maksettavan työllistämistuki palkkakustannuksiin vajaakuntoista ja pitkäaikaistyötöntä henkilöä kohti on 430 – 770 euroa kuukaudessa. Tämän jälkeen vajaakuntoisen henkilön on mahdollista saada vielä toinen kolmen vuoden työllistämistukijakso ilman yleisesti tukijaksojen väliin vaadittavaa työttömyysaikaa. (Ajankohtaistiedote 1/2005, 9; Työministeriön tiedote 2004, 3 – 4.)

6.2 Yhdistelmätuki

Työllistämistuesta ja työmarkkinatuesta koostuvaa yhdistelmätukea voidaan maksaa, jos työllistetty on työmarkkinatukeen oikeutettu ja hän on saanut työttömyysrahaa jo enimmäisajan tai hän on saanut työmarkkinatukea vähintään 500 päivää. Jos työllistettävä pitkäaikaistyötön täyttää yhdistelmätuen maksuehdot, sosiaaliselle yritykselle maksetaan ensimmäiseltä työllistämisvuodelta 930 euroa kuukaudessa ja toiselta vuodelta 500 euroa kuukaudessa. Jos kyseessä on vajaakuntoinen henkilö, voidaan myös toiselta vuodelta harkinnan mukaan maksaa 930 euroa kuukaudessa. Lisäksi yritysten on mahdollista saada työllisyyspoliittista projektirahoitusta, jonka turvin toiminta voidaan vakiinnuttaa. Tätä projektitukea voidaan maksaa enintään kolmen vuoden ajan. (Ajankohtaistiedote 1/2005, 9; Työministeriön tiedote 2004, 3 – 4.)

6.3 Työministeriön yritysrekisteri

Marraskuussa 2005 sosiaalisten yritysten rekisterissä oli yhteensä 27 yritystä eri puolilta Suomea. Vuonna 2004 rekisteriin ensimmäisenä hyväksytyt 11 yritystä työllistivät yhteensä 204 henkilöä, joista 61 oli vajaakuntoisia ja 31 pitkäaikaistyöttömiä. Työministeriön rekisterissä on eri toimialoilla toimivia yrityksiä, muun muassa sähkö- ja elektroniikkaromun kierrätykseen erikoistuneita yrityksiä, puu- ja metallialan yrityksiä, alihankintafirma laivateollisuudelle, sairaalatarvikkeita valmistava yritys, kuljetus-, kiinteistö- ja puhdistuspalveluja tuottavia yrityksiä sekä käsityöalan yritys. (Työministeriön www-sivustot.)

Sosiaalisia yrityksiä ovat ensimmäisinä olleet perustamassa kolmannen sektorin toimijat eli yhdistykset, säätiöt ja osuuskunnat. Marraskuussa 2004 sosiaalisten yritysten rekisterissä olleista 11 yrityksestä kaksi oli osuuskuntaa, yksi säätiö ja loput osakeyhtiöitä. Osakeyhtiöissä omistajia olivat usein yhdistys tai ryhmä yhdistyksiä, säätiö, kunta tai kuntainliitto. (Pättiniemi 2004, 26.)

Käsite kolmas sektori on tullut yhteiskunnalliseen keskusteluun 1990-luvulla mietittäessä ratkaisuja hyvinvoinnin ongelmiin. Termi on amerikkalainen ja monet yhdistykset ovat vierastaneet sitä. Suomalaiset tutkijat ovat suosineet muun muassa termejä kansalaisyhteiskunta, epävirallinen sektori, sosiaalitalous sekä välitaso. Kansainvälisessä tutkimuksessa puhutaan lisäksi mielellään vapaaehtois- ja ei-voittoatavoittelevasta sektorista. Yhdistysten, säätiöiden ja osuuskuntien ideologian perustana on usein hyväntekeväisyys, humanitäärinen apu, altruismi tai vastavuoroinen tuki. (Lehtonen 1996, 113; Nylund 2000, 155 - 158.)

7 AMMATILLINEN KASVU

Ammatillista kasvua voidaan luonnehtia yksilön kasvuprosessiksi, joka jatkuu läpi aikuiselämän. Kasvatustieteessä asian yhteydessä puhutaan myös elinikäisestä oppimisesta. Ammatillinen uusiutuminen voidaan käsittää toimenpiteiksi, jotka ylläpitävät ja lisäävät ammatillista pätevyyttä. Ammatillisen uusiutumisen keskeinen muuttuja yksilön kannalta on motivaatio. (Ruohotie 1995, 122.)

Ruohotie (1995, 122) esittelee Dubinin luoman ammatillisen uusiutumisen mallin, joka korostaa juuri yksilön motivaatiota. Dubinin mallissa ammatillista kehittymistä lisääviä tai rajoittavia tekijöitä työpaikalla ovat työn luonne ja miten työ on järjestetty, esimies-alaisuus, johtamistavat, työpaikan ihmissuhteet ja yhteisön ilmapiiri. Objektivisen todellisuuden sijaan tärkeää on, miten ihmiset itse havaitsevat ja kokevat ympäristönsä.

Ammatillista uusiutumista on selitetty myös odotusarvoteorian mukaisesti. Teoriassa välinearvoksi nimetään uskomukset uusiutumisen hyödyllisyydestä ja yllykearvoksi saavutettavat palkkiot. Näiden arvojen lisäksi uskomukset kehittämistoimen tehokkuudesta vaikuttavat siihen, miten innokkaasti kehittämishankkeisiin osallistutaan. (Ruohotie 1995, 123.)

Nykyaikaisen työelämän kannalta ihanteellinen työntekijä olisi juuri elinikäinen oppija, joka huolehtii tunnollisesti sekä itsensä että koko työyhteisön kehittämisestä. Karu käytännön totuus on kuitenkin se, että yksilön kasvuprosessi pysähtyy jossakin uran vaiheessa. Työstä tulee silloin rutiininomaista; työmotivaatio heikkenee ja työ kokonaisuutena menettää merkitystään. Tällöin voidaan puhua työntekijän urarutiinista, joka syntyy ammattirollin vakiintuessa. (Ruohotie 2000, 49 – 50.)

7.1 Kasvua laukaisevia tekijöitä

Ruohotie (2000, 50) esittelee Hallin ammatillisen kasvun mallin. Hall löytää urakehityksestä kaksi keskeistä teemaa. Ensimmäinen on ammatilliseen kasvuun vaikuttavat tekijät. Toinen tekijä on itse prosessi, jonka avulla ammatillinen kasvu etenee.

Ammatillisen kasvuun vaikuttavat keskeisesti ns. kasvua laukaisevat tekijät. Hallin mielestä niitä voi löytää yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään. (Ruohotie 2000, 50.)

7.1.1 Organisaation luomat kasvutekijät

Kansainvälistyminen, kova kilpailu markkina-asemasta ja teknologian huima kehitys asettavat muun muassa organisaatioille muutospainetta. Tämä kehitys heijastuu myös työntekijöiden asemaan. Esimerkiksi uuden teknologian kehittyminen voi hävittää tiettyjä ammatteja tai ainakin se vaatii työntekijän tietojen ja taitojen päivittämistä, jotta työ sujuisi uuden teknologian vaatimusten mukaisesti. Näin voi syntyä myös täysin uusia ammatteja vanhojen tilalle. Organisaatioiden rakenteiden muuttuminen ja kansainväliset omistussuhteet tuovat myös työntekijöille uusia haasteita; omaa osaamista tulee kehittää yhä nopeammin. Tänä päivänä parhaiten menestyvät organisaatiot, jotka ovat innovatiivisia. Uutta luovan asenteen esille kaivaminen edellyttää organisaatioilta paria asiaa. Niiden on haluttava hyödyntää henkilökunnan osaamista entistä monipuolisemmin ja paremmin. Lisäksi organisaatioiden tulisi rohkeasti käyttää mielikuvitusta kehittämisideoiden käytännön hyödyntämiseksi. (Ruohotie 2000, 50.)

Miten sitten organisaatiot vastaavat näihin kasvuvaatimuksiin? Miten yksittäinen työntekijä selviää tilanteessa omien kehittymistehtäviensä kanssa? Ruohotie

(2000, 50 – 51) ottaa esiin organisaation kasvuorientoituneen ilmapiirin. Hänen mielestään jatkuvan kasvun kannalta ratkaisevia tekijöitä ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat työstä ja työympäristöstä. Kasvua edistäviä tekijöitä ovat johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja työn aiheuttama stressi.

Ruohotie (2000, 52) luettelee, että johdon ja esimiesten tuki- ja kannustustehtävänä ovat osaamisresurssien kehittäminen ja palkitseminen, voimavarojen vapauttaminen (empowerment), ammatti-identiteetin kehittämisen tukeminen, vuorovaikutuksessa kehittyvän uran mahdollistaminen, osaamistavoitteiden asettaminen ja kehittämisen suunnittelu, osaamisen ja kehittämisen arviointi sekä työhön ja organisaatioon sitouttaminen.

Ryhmän toimintakyky kuvastaa ryhmän kehittymishalua, ryhmän jäsenten kykyä toimia ja oppia yhdessä, ryhmähenkeä sekä organisaation imagoa (Ruohotie 2000, 52).

Ruohotien (2000, 52) luettelossa työn kannustearvoa selittävät työssä oppimista edistävät haasteet ja työn kehittävät piirteet. Hän uskoo, että ammatillista kasvua edistävät myös vaikutusmahdollisuudet, vuorovaikutuksessa oppiminen ja työn arvostus.

Ammatillisen kasvun suureksi esteeksi voi muodostua työn aiheuttama stressi, joka tukahduttaa tehokkaasti kasvua ja kehitystä. Stressitekijöitä ovat työroolin selkiytymättömyys tai epämääräisyys, rooliristiriidat, työn aiheuttama psyykinen kuormitus ja muutosvaatimukset. (Ruohotie 2000, 52.)

7.1.2 Työroolin kasvutekijät

Tunnetusti rutiininomainen ja vähävirikkeinen työ passivoi tekijänsä. Lisäksi se tukahduttaa itsetunnon kannalta tärkeitä kasvutarpeita. Vastaavasti itsenäinen ja haasteellinen työ antaa pohjaa omalle ammatilliselle kasvulle.

Tutkimustulokset osoittavat, että työn kannustearvo ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät työntekijöiden kasvusuuntautuneisuutta. (Ruohotie 2000, 53.)

Kasvutarpeen voimaksi Ruohotie (2000, 53) määrittelee yksilön halun ottaa vastaan uusia haasteita, oppia uutta ja kehittää itseään omassa työssään ja ammatissaan. ”Työ itse voi tarjota mahdollisuuksia henkiseen kasvuun ja työn muotoilulla näitä mahdollisuuksia voidaan lisätä. Muutokset voivat liittyä työn sisältöön tai työn jäsentymiseen käsitteellisellä tasolla”.

Ruohotie (2000, 53) on havainnut, että työntekijöitä motivoi enemminkin kasvumahdollisuuksien lisääminen kuin työn kannustearvon absoluuttinen taso.

7.1.3 Henkilökohtaiset kasvutekijät

Organisaation kehittämisohjelmista ja koulutuksesta hyötyvät eniten ne työntekijät, joilla omat oppimaan oppimisen taidot ovat hyvät. Erilaisten oppimisstrategioiden hallinta ja soveltaminen sekä kyky käytännölliseen ajatteluun edistävät oppimaan oppimisen taitoja. Tällöin luova, kriittinen tai analyyttinen ajattelu ja looginen päättely nousevat pääosaan. Lisäksi tulisi hallita ajankäyttöä sekä taitaa oppimisympäristön ja omien voimavarojen hallintaa. Ongelmaratkaisutaidot sekä kyky soveltaa tietoa uusissa tilanteissa ovat oppimaan oppimisen perustaitoja. (Ruohotie 2000, 55.)

Oppimaan oppimiseen liittyy myös tärkeänä osana oppimisen motivaatio. Ruohotie (2000, 55) korostaa, että ”kasvumotivaatio, oppijan halu kehittää itseään ja kokeilla uutta, on yksi ammatillisen kasvun avainselittäjistä”. ”Oppijan itseluottamuksella ja tehokkuususkomuksilla sekä menestymisen odotuksilla on suuri vaikutus siihen, mihin oppija lopulta yltää” (Ruohotie 2000, 55).

Ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä ovat myös yksilön persoonallisuuden piirteet ja henkilökohtaiset elämänvaiheet. Elämänhallintaa ja työstressiä helpottavat tietyt persoonallisuuden piirteet. Tällaisia piirteitä on muun muassa

itsenäisyys, aloitteellisuus, joustavuus, epävarmuuden sietokyky, kestävyys urakehitysmotivaatio sekä perusorientaatio yhteisöön. (Ruohotie 2000, 54.)

Ammatilliseen kasvuun vaikuttavat myös yksilön eri elämänvaiheet, muun muassa ikä, terveys ja perhe. Muutokset näissä elämänvaihetekijöissä voivat laukaista halun tarkistaa omaa urakehitystä. (Ruohotie 2000, 54.)

Emootiot, tunteet ovat myös ratkaisevia tekijöitä ammatillisen kasvun prosessissa. Aikaisemmat kielteiset kokemukset itsestä oppijana voivat ehkäistä kasvusuuntautunutta orientaatiota. Vastaavasti voimakkaat tunteet voivat herättää taisteluhaluja, joka nostattaa itsetuntoa ja halua yrittää parhaansa. Tällaiset onnistumiset uralla vahvistavat työntekijän uskoa itseensä ja edistävät kehittymismotivaatiota. Korkea motivaatio, vahva itseluottamus ja kohtuullinen riskinotto kyky ovat tulevaisuudessa työntekijän avainkvalifikaatioita työelämässä. (Ruohotie 2000, 56.)

7.1.4 Ammatillisen kasvun prosessi

Ammatillisen kasvun prosessin ensimmäinen vaihe on eksploraatiovaihe. Tuolloin yksilö pohtii omia tavoitteitaan, arvojaan, taitojaan, harrastuksiaan ja ylipäättänsä itseään jonkin ammatillista kasvua laukaisevan tekijän revittyä auki urarutiinin. Eksploraatiovaiheessa työntekijä arvioi uudelleen nykyistä työtään tai ammattiaan sekä etsii uusia uravaihtoehtoja. ”Eksploraatiolla tarkoitetaan niitä aktiviteetteja, jotka tähtäävät minää ja ulkoista ympäristöä koskevan tiedon lisäämiseen ja joiden tarkoituksena on helpottaa urakehitystä”. (Ruohotie 2000, 57.)

Eksploraatiovaiheessa työntekijä voi kokeilla uusia aktiviteetteja. Tällainen kokeilu voi olla esimerkiksi jonkin itselle uuden alan kurssi avoimessa yliopistossa. Tunnustelevan kokeilun jälkeen yksilö tekee ratkaisun siitä, palaako hän takaisin entiseen työrooliin vai lähteekö uusille urille. Onnistuminen

uuden kokeilussa lisää itsetuntoa, ja johtaa aikaisemmin mainittuun myönteisen kokemuksen sykliin, joka edistää ammatillista kasvua. (Ruohotie 2000, 57.)

7.2 Oppiminen, motivaatio ja voimaantuminen organisaatiossa

7.2.1 Organisaation oppiminen

Ihmisten käyttäytyminen organisaatiossa johtaa oppimiseen. Organisaatio tarvitsee toimijoita sisälleen; pelkkä organisaatio ei tuota oppimista. Ruohotie (1995, 249) toteaa Argyrista lainaten, että organisaatiossa tapahtuu oppimista, kun ensiksi joku organisaation jäsenistä löytää uuden ongelman ja siihen keksitään ratkaisu ja viimein keksitty ratkaisu toteutetaan. Oppimiseen organisaatiossa tarvitaan nämä kolme ehtoa: ongelman löytäminen, ratkaisun keksiminen ja ratkaisun toteuttaminen. Oppimista on tapahtunut, kun ongelman ratkaisu toteutetaan käytännössä. (Ruohotie 1995, 248 – 249.)

Ruohotien (1995, 248) mukaan Argyris näkee organisaation oppimisessa kaksi perusmuotoa. Ensiksi oppimista tapahtuu, kun organisaatiossa ylletään asetettuihin tavoitteisiin. Toinen oppimisen perusmuoto toteutuu, kun organisaation tulos ei vastaa tavoitteita, ja tämä epäsuhta on havaittu, lisäksi on tehty korjaavat toimenpiteet tavoite-tulos–vastaavuuden saavuttamiseksi.

Organisaation oppiminen on mielletty yksi- ja kaksikehäiseksi Argyriksen teemojen mukaisesti. Yksikehäistä oppiminen on silloin, kun tarkoituksen ja tuotoksen välillä on tasapaino tai kun havaittu virhe korjataan vain toimintoja muuttamalla. Tällöin ei kyseenalaisteta tai muuteta organisaation arvoja. Kaksikehäisen oppimisen edellytyksenä on puolestaan arvojen ja vanhojen ajattelu- ja toimintamallien kriittinen tarkastelu, jonka jälkeen niitä kehitetään radikaalisti. Kaksikehäisessä oppimisessa lähtökohtana on organisaation tarkoituksen ja tuotoksen vastaamattomuuden korjaaminen. Oikaisuliikkeeseen

päästään tutkimalla ja muuttamalla toimintoja määrääviä tekijöitä, jonka jälkeen muutetaan varsinaista toimintaa. (Argyris 1992; Ruohotie 1998b, 37.)

Ruohotie (1998a, 10) muistuttaa, että vaikka organisaation oppiminen riippuu erityisesti yksilöiden kyvystä ja motivaatiosta oppia, ilmiötä ei tule tarkastella pelkästään yksilöllisenä prosessina. Oppimisessa ihmisten välisellä sosiaalisella vuorovaikutuksella on merkittävä rooli. Oppimistapahtumassa on otettava huomioon myös sosiaalinen yhteys, jossa oppiminen tapahtuu.

7.2.2 Oppiva organisaatio

Oppiva organisaatio –käsitettä on määritellyt laaja joukko tutkijoita eri puolella maailmaa 1980-luvulta lähtien. Oppiva organisaatio –käsitteen tai toimintamallin on synnyttänyt tuotantotavan muutos massatuotannosta siirryttäessä laajaan tuotevalikoimaan, tuotannon joustavuuteen ja hajautettuun tuotantojärjestelmään. Oppiva organisaation toimintamallin yhteydessä on puhuttu myös toisesta 1990-luvun iskusanasta laatujohtaminen. Oppiva organisaatio –käsitettä ei voi ohittaa ilman korostunutta oppimisnäkökulmaa, sillä organisaation tehokkuus ja henkilöstön oppiminen ovat tiukasti sidoksissa toisiinsa useimmissa käsitteen määrittelyissä. (Sarala & Sarala 1996, 51.)

Saralat (1996, 54) toteavat, että Jones ja Hendry ovat löytäneet oppivalle organisaatiolle kolme eri näkemystä. Ensimmäinen oppivan organisaation näkökulma korostaa madallettua hierarkiaa. Tämän nähdään johtavan yhteiseen näkemykseen toiminnan päämääristä ja laajaan henkilöstön kouluttamiseen. Toinen näkökulma sisältää myös ensimmäisen näkemyksen elementit, matalan henkilöstöhierarkian, yhteisen vision ja henkilöstön osallistumisen. Lisäksi siihen kuuluu avoimuus ja kriittinen itsearviointi. Toisen näkökulman mukaan oppiva organisaatio käsitetään melko laajasti. Siihen katsotaan kuuluvan jokaisen jäsenen omat työtaidot sekä tiedostetut ja tiedostamattomat toimintakäytännöt ja työrutiinit, jotka kuuluvat organisaation toimintatapoihin ja –kulttuuriin. Kolmas näkökulma sisältää kaikki ensimmäisen

ja toisen näkemyksen ulottuvuudet. Niiden lisäksi organisaation on keskityttävä ympäristön muutoksiin ja oman toiminnan reunaehtojen tutkimiseen. Tämän tutkimisen uskotaan johdattavan uusien, luovien menettely- ja toimintatapojen lähteille. (Sarala & Sarala 1996, 54.)

Ruohotie (1998b, 40) toteaa, että ”oppiva organisaatio on yhteisö, joka alinomaa muuttaa itseään ja tekee kaikkien jäsentensä oppimisen helpommaksi. Oppiva organisaatio voi syntyä vain koko organisaatiossa ilmenevän oppimisen tuloksena.” Oppivan organisaation toiminnan taustalta löytyvät selkeä päämäärä ja yhteiset arvot. Yksilöitä ja tiimejä kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja työsuorituksen parantamiseen. Tavoitteena on, että ihmiset oppivat oppimaan yhdessä. Oppivan organisaation tunnuspiirteiksi Ruohotie (1998b, 40 - 41) listaa nopeuden reagoida muutoksiin, toimimisen lähellä asiakasta, oppimisen muilta, oman toimintansa jatkuvan kyseenalaistamisen, virheiden sallimisen ja niistä oppimisen. Hän näkee myös matalan hierarkian oppivan organisaation yhdeksi tunnusmerkiksi.

Peter Sengen (1990, 5 – 11) ajattelussa oppivan organisaation tulee saavuttaa viisi ulottuvuutta. Hänen mielestään innovatiivisen oppivan organisaation valmiuksia ovat systeeminen ajattelu, persoonan hallinta, ajatusmallien avoimuus, yhteinen visio ja tiimioppiminen. Systeeminen ajattelu toteutuu, kun nähdään kokonaisuuksien ja asioiden väliset vuorovaikutussuhteet. Persoonan hallinnassa pyritään näkemään todellisuus entistä objektiivisemmin. Lisäksi halutaan selkeyttää ja syventää yksilön omaa henkilökohtaista näkemystä, kehittää kärsivällisyyttä ja suunnata energiaa. Ajatusmallien avoimuuteen voidaan päästä yhteisellä keskustelulla, jossa ihmiset tuovat esille omia perimmäisiä ajatuksiaan maailmankuvastaan ja toimintaansa vaikuttimista. Organisaatiolla tulee olla yhteiset tavoitteet ja päämäärät. Tämän yhteisen vision avulla organisaatio voi säilyä hengissä. Organisaation oppiminen lähtee yksilöstä, mutta tiimioppimisen avulla ryhmässä voidaan tehdä sellaisia oivalluksia, joita yksilöt eivät olisi keksineet yksin.

Ruohotie (1998b, 43) muistuttaa, että oppiva organisaatio on ihannemalli, jota kohden yhä useammat organisaatiot pyrkivät. ”Oppivassa organisaatiossa kokeillaan, osallistutaan, sitoudutaan toimintaan, ollaan luovia ja halukkaita uudistumaan ja hyväksymään erilaisuutta. Oppivalle organisaatiolle ominaisia piirteitä ovat myös itseohjautuvuus ja –kontrolli, tiedon kulku ja palaute, tiimityöskentely, keskustelukulttuuri, toisen kuunteleminen, vapaus, toisen auttaminen, reflektiivisyys ja kannustava ilmapiiri.” (Ruohotie 1998b, 43.)

7.2.3 Motivaatio

Motivaatiota on tutkimuskirjallisuudessa määritelty lukuisin eri tavoin. Tutkijapiireissä ei ole kuitenkaan pystytty hyväksymään yhteistä kokoavaa motivaatioteoriaa, joka yhdistäisi kaikki motivaatioprosessin osatekijät. Yhteistä useille motivaatio-määritelmille on se, että motivaation osatekijöiksi nähdään vireys ja suunta. Motivaatiota voidaankin kuvata tiettyyn tilanteeseen liittyvänä yksilön muuttavana henkisenä tilana, joka määrää millä vireydellä ja mihin suuntaan yksilö toimii. (Peltonen & Ruohotie 1992, 10; Ruohotie 1995, 18; Ruohotie 1998a, 37.)

Tutkijat puhuvat tilannemotivaatiosta ja yleismotivaatiosta. Motivaatio nähdään voimakkaasti tilannesidonnaiseksi. Sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet herättävät tilannemotivaatiossa joukon motiiveja ja edesauttavat tavoitteeseen suuntaavaa toimintaa. Yleismotivaatiossa korostuu motivaation keskeisten tekijöiden, vireyden ja suunnan, lisäksi käyttäytymisen pysyvyys. Tilannemotivaatiolla on voimakas riippuvuussuhde yleismotivaatioon. (Ruohotie 1998a, 41.)

Tutkijoilla on erilaisia käsityksiä siitä, miten palkkiot ja kannusteet virittävät yksilöitä pyrkimään asetettuihin tavoitteisiin. Tutkijat näkevät, että palkkiot vahvistavat toimintaa. Kannusteet puolestaan ennakoivat palkkioita ja virittävät toimintaa. Kannusteiden nähdään palkitsevan joko sisäisesti tai ulkoisesti. Tällöin puhutaan sisäisistä ja ulkoisista palkkioista. Koettu työn ilo on sisäistä palkkiota ja ponnistelu esimerkiksi hyvän arvosanan saamiseksi palkitsee

ulkoisesti. Sisäiset palkkiot on nähty olevan tehokkaampia kuin ulkoiset palkkiot, sillä ne ovat pitkäaikaisia ja niistä voi tulla pysyviä. Ulkoisia palkkioita tarvitaan useammin ja ne ovat kestoaltaan lyhytaikaisia. (Ruohotie 1998a, 37 - 39.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio erotellaan myös toisistaan erilaisten sisältöjensä takia, vaikka niitä ei pidetäkään täysin erillisinä. Nämä kaksi motivaatiolajia ilmenevät yhtäaikaisesti. Sisäinen motivaatio on yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin, jotka luetaan ylimmän asteen tarpeiden tyydytyksen kategoriaan. Sisäisessä motivaatiossa syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä. Ulkoinen motivaatio on voimakkaasti sidoksissa ympäristöön ja sen kautta tyydyttyvät turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeet, jotka mielletään alemman asteen tarpeiksi. (Ruohotie 1998a, 37 - 38.)

7.2.4 Voimaantuminen

Voimaantumisen käsite sai uutta palstatilaa 1990-luvulla kasvatustieteilijöiden tutkimuksissa. Käsite oli kasvattanut jo suosiotaan 1980-luvun puolivälissä ihmisten hyvinvointihankkeiden yhteydessä. Voimaantumisen käsite on suomennos englannin kielen sanasta empowerment. (Siitonen 1999, 84.) Juha Siitonen (1999, 83) on väitöskirjassaan pohtinut voimaantumisen käsitettä. Hän toteaa, ettei empowerment-käsitteellä ja sen johdannaisilla ole vielä vakiintuneita suomenkielisiä vastineita. Oman väitöstutkimuksensa yhteydessä hän tulkitsee sisäinen voimaantunne –käsitteen synonyymiksi englannin kielen sanalle empowerment. Lisäksi hän näkee, että suomenkielinen sana voimaantuminen kuvaa parhaiten empowerment-käsitteeseen sisältyvää ihmisestä itsestään lähtevää voimaantumisprosessia.

Siitonen (1999, 83) on kerännyt tutkimuskirjallisuudesta suomalaisten tutkijoiden käyttämiä empowerment-sanan suomennoksia. Tutkijat ovat puhuneet empowerment-käsitteen yhteydessä muun muassa valtautumisesta, valtauttamisesta, voimistumisesta, voimistamisesta ja vahvistamisesta. Ruohotie (1998a, 28) käyttää valtuuttaminen sanaa empowerment-käsitteen

yhteydessä miettiessään johtajan roolia tiedon luomisen edistämässä yrityksessä: ”Valtuuttaminen (empowerment) kuuluu tähän prosessiin hyvin oleellisena elementtinä. Se on vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, resurssien antamista ja luottamusta.” Itsensä kykeneväksi (empowered) tuntevasta ihmisestä Ruohotie (1998b, 78) kirjoittaa uudistava oppiminen –käsitteen yhteydessä. Tällöin ihminen on potentiaalinen muutoksen kokija ja toteuttaja; hän on emansipatorinen oppija. Lisäksi tutkija korostaa, että ”oppijan voimistaminen ja vahvistaminen, omien voimavarojen vapauttaminen (empowerment) on sekä uudistavan oppimisen tavoite ja edellytys.” Hänen mielestä verbi empower merkitsee vallan antamista ja kykeneväksi tekemistä. Käytössä on myös ilmaisu voimistunut oppija (empowered learner), joka kykenee vapaasti käymään kriittistä keskustelua ja osallistumaan sen tuloksena syntyvään toimintaan. (Ruohotie 1998b, 78.)

Jos empowerment-käsitteellä ei ole vakiintunutta suomenkielistä vastinetta, sillä ei ole maailmalla myöskään yhtenäistä määritelmää tai teoriaa. Siitonen (1999, 91) toteaa tutkittuaan alan kirjallisuutta, että voimaantumista käsittelevä keskustelu päättyy lopulta aina ajatukseen: ”Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään – voimaa ei voi antaa toiselle.” Väitöskirjassaan Siitonen (1999, 93) päätyi omaan voimaantumisen määritelmänsä, joka pohjautuu juuri kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen. Hänen määritelmänsä jakautuu kahteen osaan: voimaantumisen prosessiluonteeseen ja voimaantuneeseen ihmiseen. Koska voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, eikä toiselle voi antaa voimaa, ”se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen.” Voimaantumisen prosessiluonnetta kuvaa myös toimintaympäristön olosuhteet: koetaanko ilmapiiri turvalliseksi ja onko siellä valinnanvapautta. Nämä koetut olosuhteet ovat merkityksellisiä, näin ollen voimaantumista voi ilmetä jossakin ympäristössä todennäköisemmin kuin jossakin toisessa. Voimaantuneen ihmisen tunnistaa siitä, että hän on löytänyt omat voimavaransa. ”Hän on itse itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan hän on itse tullut voimaantuneeksi.” (Siitonen 1999, 93.)

Ruohotie (1998b, 78) muistuttaa, että empowerment-käsitteen toteutuminen vaatii vapautta ja tasa-arvoa. Lisäksi tarvitaan kykyä arvioida tosiasioita ja osallistua kriittiseen keskusteluun. Empowerment-käsite voidaan liittää myös yksilön valtaan ja hallinnan kokemuksiin muista. Valtaa voi olla myös vähemmän, jos empowerment-käsite tarkoittaa vallan ja kontrollin jakamista ja siirtämistä henkilöltä toiselle. Kummassakin tapauksessa empowerment voidaan määritellä ihmisten välisiin suhteisiin liittyvänä käsitteenä. Tällaisessa keskinäisessä ja merkityksellisessä vuorovaikutuksessa ihmisten itseymmärryksen katsotaan kehittyvän, lisäksi uskotaan, että heidän tarmokkuutensa lisääntyy ja tarkoituksellisuuden tunne kasvaa. (Ruohotie 2001, 4.)

Zimmerman uskoo, että prosessi on "empowering", jos se auttaa ihmisiä kehittämään taitojaan niin, että heistä tulee ongelmien ratkaisijoita ja päätösten tekijöitä (Fetterman 2001, 13). Siitonen (1999, 89) käännökseen mukaan Zimmerman haluaa erottaa voimaantumisen prosessit ja lopputuloksen, sillä hänen mielestään voimaantumisen prosessi liittyy siihen, miten ihmiset, organisaatiot ja yhteisöt voimaantuvat. Voimaantumisen lopputulos on taas ilmiselvästi seurausta voimaantumisen prosessista. (Siitonen 1999, 89.)

Voimaantumisen ilmiötä on tutkittu kasvatustieteessä erityisesti koulu yhteisöissä opettajien voimaantumisen prosessin kautta. Voimaantumisen yhteydessä on pohdittu myös johtajuutta. Pyrkiikö ja pystyykö johtaja voimaannuttamaan työyhteisönsä henkilöstön? Tutkijat ovat tulleet siihen tulokseen, että johtajan tulee ensiksi olla itse voimaantunut ennen kuin hän voi edistää alaistensa voimaantumisen prosessia. Jos johtaja on itse voimaantunut, hän ymmärtää, ettei toista voi voimaannuttaa. Johtajan tehtävä tässä prosessissa on yhteisön toimintatapojen ja -kulttuurin muokkaaminen sellaiseksi, että se auttaa yksilöitä itse löytämään omat voimavaransa. (Siitonen 1999, 94 – 96.)

Voimaantuminen on kiteytetty ajatukseen, että siinä on kyse työntekijöiden toiminnoista ja niille saadusta tuesta organisaatiolta. Voimaantumisen prosessista voidaan löytää neljä eri ulottuvuutta. Ensiksikin organisaatiolla tulee olla yhteinen visio, joka muodostuu tavoitteiden selkeydestä ja saavuttamisesta sekä

asiakassuuntuneisuudesta. Organisaation tavoitteet ovat silloin selkeät, kun työntekijä tiedostaa suoriutumiseen, yrityksen tavoitteisiin ja päämääriin liittyvät odotukset. Vastuuntunto ja sitoutuminen edistävät tavoitteiden saavuttamista. Työntekijöiden asiakassuuntuneisuutta kuvaa tietämys asiakkaiden odotuksista ja halusta täyttää nämä odotukset. (Ruohotie 2001, 5 -6.)

Voimaantumisen toinen ulottuvuus on vastuunottamista tukevat rakenteet ja hallinto. Vastuu päätöksistä koko organisaation tasolla, tiimien tehokkuus ja päätösvalta, riskien ottaminen ja virheiden sietokyky sekä edelleen keskittyminen asiakkaisiin ovat tämän ulottuvuuden keskeiset sisällöt. (Ruohotie 2001, 6.)

Tieto ja oppiminen ovat voimaantumisen kolmas ulottuvuus, joka muodostuu muutoksesta, taidoista ja ongelmanratkaisusta, luottamuksesta ja viestinnästä. Tällöin mietitään, rohkaiseeko organisaatio työntekijöitään etsimään työtä kehittävää uutta tietoa ja antaako se tilaa oppimiselle. Taidot ja ongelmanratkaisu paljastavat sen, nauttivatko työntekijät uusista haasteista, onko heillä työssä tarvittavia taitoja sekä tilaisuus oppia uutta. Luottamus syntyy siitä, kun työntekijät voivat olla eri mieltä asioista, eikä virheistä rangaista, vaan ne nähdään oppimistilanteina. Viestinnällä saadaan tietoa asiakkaiden odotuksista. (Ruohotie 2001, 6.)

Institutionaalinen tunnustuksen antaminen on neljäs voimaantumisen ulottuvuus. Työntekijöiden tulisi tuntea organisaation palkkiojärjestelmä: mistä palkitaan ja mistä kukin on vastuussa. Tunnustuksen antamiseen liittyy se, että organisaatio tunnustaa työntekijöiden saavutukset. Lisäksi työntekijöillä tulee olla tunne, että heitä kuunnellaan. (Ruohotie 2001, 6.)

7.3 Motivaation yhteys voimaantumiseen ja oppimiseen

Voimaantumista on selitetty sisäisen motivaation avulla. Tällöin esille nousevat kompetenssi, merkityksellisyys, itseohjautuvuus ja vaikutusvalta. Näitä sisäisen motivaation kognitiivisia rakenteita voidaan kuvata myös käsitteellä

psykologinen voimaantumisen ja ne määrittävät yksilön suuntautumista työrooliinsa. Työroolin asettamien vaatimusten ja yksilön uskomusten, arvojen ja toimintatapojen vastaavuudesta syntyy merkityksellisyys. Yksilön kyvystä ja taidosta suoriutua työtehtävistä muodostuu kompetenssi. Itseohjautuvuus toteutuu silloin, kun yksilö voi omilla valinnoillaan säädellä toimintaansa, hän voi itsenäisesti päättää muun muassa työmenetelmistä, työtahdistä sekä työn aloittamisesta ja jatkamisesta. (Ruohotie 2001, 5.)

Motivaation suhdetta oppimiseen voidaan selittää muun muassa motivaation integratiivisen mallin mukaan. Mallissa oppijan odotukset, uskomukset ja arvot ovat vaikuttavia tekijöitä motivaatioprosessissa. Itseluottamus sekä oppijan usko omaan kykyihin, menestys- ja itsesäätelymahdollisuuksiin ovat näitä erilaisia odotuksia. Oppimistehtävään liittyvät tunnepitoiset reaktiot vaikuttavat myös oppijan motivaatioon. Itsearvostus on tärkeä motivoiva elementti. Oppija pyrkii luomaan, säilyttämään ja vahvistamaan myönteistä minäkäsitystään. Arvo-ullottuvuutta edustaa tehtävän mielekkyys, josta voidaan erottaa kolme eri näkökulmaa: saavutus-, mielenkiinto- ja hyötyarvo. Se, miten vaativaksi oppija kokee tehtävän itselleen, kuvaa saavutusarvoa. Oppijan sisäisen kiinnostus tehtävää ja asiaa kohtaan kuvaa mielenkiintoarvoa. Päämäärään tai tehtävän välineelliseen hyötyyn pohjautuu hyötyarvo. (Ruohotie 1998a, 70 -71.)

Uteliaisuus, oppimisen ilo, opittavan kokeminen haasteelliseksi, asian hallitseminen tai itsearvostuksen lisääminen ovat asioita, jotka motivoivat oppijaa sisäisen tavoiteorientaation mukaan. Oppija on motivoitunut ulkoisen tavoiteorientaation mukaisesti, kun uuden oppimisen pontimena ovat palkkiot, hyvät arvosanat tai hyväksytyksi tuleminen. (Ruohotie 1998a, 71.)

7.4 Tutkimustehtävä

Tämä tutkimus tarkastelee yhtä sosiaalista yritystä fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä. Työssäni pyrin lisäksi arvioimaan, miten kyseisen sosiaalisen yrityksen työkuulttuuri ja toimintatavat tukevat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja millaisia yksilöllisiä kehittymistavoitteita ilmenee. Mielenkiinnon kohteena on erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten henkilöiden ammatillinen kehittyminen. Työni tutkimustehtävää kuvaavat seuraavat kysymykset:

I Millainen sosiaalinen yritys on työympäristönä?

1 Millainen sosiaalinen yritys on fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä?

II Millainen on sosiaalisen yrityksen työkuulttuuri?

2 Millaisia toimintamalleja liittyy työtehtävien hoitoon?

3 Millainen on pitkäaikaistyöttömän henkilön työrooli?

4 Millainen on vajaakuntoisen henkilön työrooli?

III Miten sosiaalinen yritys tukee pitkäaikaistyöttömän ja vajaakuntoisen henkilön ammatillista kasvua?

5 Miten sosiaalinen yritys tukee pitkäaikaistyöttömän henkilön ammatillista kasvua?

6 Miten sosiaalinen yritys tukee vajaakuntoisen henkilön ammatillista kasvua?

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen toteutin teemahaastattelemalla kymmentä työntekijää yhdessä sosiaalisessa yrityksessä elokuussa 2005. Kvalitatiivinen tutkimus määrittellään luonteeltaan kokonaisvaltaiseksi tiedon hankinnaksi, jolloin aineisto pyritään kokoamaan luonnollisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, jotka sallivat tutkittavien oman äänen esille pääsyn. Tällainen metodi on muun muassa teemahaastattelu. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 155.)

8.1 Tutkimuksen kohdejoukon kuvailua

Tutkimuksen kohdejoukoksi päätin valita viisi pitkäaikaistyötöntä ja viisi vajaakuntoista henkilöä. Tutustuin internetissä työministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin, johon on rekisteröity yrityksiä eri puolilta Suomea. Mielenkiintoni kohdistui Itä-Suomeen; olen itse syntynyt Etelä-Savosta ja halusin saada tutun alueen äänen kuuluviin ruuhka-Suomen sijaan. Valitsin rekisteristä varkautelaisen Warkop Oy. Yrityksen toimitusjohtaja suhtautui myönteisesti tutkimuspyyntöni. Yrityksestä valittiin minulle haastateltavaksi 10 henkilöä. Kriittisiä kysymyksiä varmaan herättää se, että yritys valitsi haastateltavat henkilöt. Tähän ratkaisuun päädyin, koska muuten haastateltavien saaminen olisi ollut hankalaa. Yrityksessä tiedettiin, ketkä mahdollisesti voisivat suostua haastateltaviksi. Mielestäni valinta oli onnistunut, sillä haastateltavat edustivat monipuolisesti yrityksen henkilöstöä. Mukana oli eri-ikäisiä työntekijöitä, yrityksessä pitkään työskennelleitä ja vasta-alkajia, myös kriittisiä ajatuksia esittäviä henkilöitä löytyi.

Haastateltujen työntekijöiden keski-ikä on 42 vuotta. Nuorin haastateltavista on 29-vuotias ja vanhin on 62 vuotta vanha. Haastateltavista kahdeksan on miestä

ja kaksi naista. Haastateltavat on nimetty H1 – H10. Ennen haastattelua en tiennyt, kuuluiko haastateltava pitkäaikaistyöttömien vai vajaakuntoisten henkilöiden ryhmään. Kaksipäiväisen haastattelurupeaman jälkeen sain yrityksen toimistovirkailijalta tiedon siitä, kumpaan kategoriaan kukin haastateltava kuului. Halusin tehdä tällaisen ratkaisun, jotta itselleni ei olisi muodostunut kovin vahvoja ennako-oletuksia haastateltavista. Tavoitteenani oli haastatella kyseisen yrityksen työntekijöitä tasa-arvoisesti. Aineiston analyysivaiheessa otin käyttöön tutkimukseni tavoitteeseen liittyvän ryhmäjaon.

8.1.1 Warkop Oy:stä saunanovia maailmalle

Pääasiassa ovia valmistava yritys on esimerkki kahden toimijan, yhdistyksen ja julkisyhteisön, yhteistyöstä, kun perinteinen työkeskus muutettiin sosiaalisesti yritykseksi. Yhtiön omistajia ovat Varkauden kaupunki ja Hengitysliitto Heli ry. Yhtiön pääomaksi merkittiin ja maksettiin yhteensä 1,5 milj. euroa. Yritys valmistaa puuovia saunoihin ja hirsitaloihin. Vuosittain valmistuu noin 30 000 ovea, ja markkina-alue on kotimaan lisäksi myös ulkomaat. Ovitehtaan lisäksi kierrätyskeskus työllistää yrityksen työntekijöitä. Kierrätyskeskus ottaa vastaan kierrätyskelpoista tavaraa kotitalouksilta ja yrityksiltä. Kierrätysmyymälä ja tavarantoimitus sijaitsevat kaupungilla. Teollisuusalueella ovat ovitehdas ja huonekalujen entisöintipiste. Kierrätystoiminnassa on työpaikkoja tekstiilien, huonekalujen ja kodinkoneiden puhdistuksessa ja kunnostuksessa sekä myymälässä ja kuljetuksessa. Kierrätysmyymälän yhteydessä toimii myös asiamiesposti.

Ovitehtaalla ja kierrätystoiminnassa on mukana noin 70 henkilöä. Työsuhteessa on 51 henkilöä ja työtoiminnassa 11 henkilöä. Työharjoittelussa on kymmenisen henkilöä. Työllistämisen lisäksi kouluttaminen oppisopimuksella on yrityksen yksi avaintehtävä. Ovituotannossa työ on sarjatyötä, jonka jokainen oppii nopeasti. Laadukkaaseen työnjälkeen on pyritty rationalisoimalla ja osittamalla työ pienryhmä- ja parityöskentelyyn. Teollisen tuotannon lisäksi yritykseen kuuluu myös työhönvalmennuskeskus, jossa yritys tuottaa kuntoutuspalveluja

Kansaneläkelaitokselle, työhallinnolle, vakuutusyhtiöille ja kunnille. Valmennuskeskuksen kuntoutuspalveluissa on noin 30 – 50 henkilöä. (Työministeriön tiedote 2004, 5.)

8.1.2 Teollisuuden rakennemuutos Varkaudessa

Varkaus on Itä-Suomen lääniin ja Pohjois-Savon maakuntaan kuuluva vajaan 23 000 asukkaan kaupunki, jonka työllisyystilanne on heikko. Vuonna 2004 noin 11 000 hengen työvoimasta oli työttömänä 1 500 henkilöä, joista 680 henkilöä oli työvoimanhallinnon yhdistelmätukikelpoisia. Viime vuosina Varkaus on joutunut kokemaan tyypillisen teollisuuden rakenteen muutoksen, jossa perinteisiä teollisuuden aloja ja ammatteja on hävinnyt ja jotakin uusia on tullut tilalle. Varkaudessa on muun muassa lopettanut toimintansa vaneritehdas ja meijeri. Vastaavasti työtä olisi tarjolla uudistuneessa teollisuudessa, joka tarvitsee elektroniikan taitajia. Pitkän työuran tehneitä hävinneiden alojen osaajia ei kukaan kaipaa muuttuneessa työmarkkinatilanteessa. (Työministeriön tiedote 2004, 6.)

8.2 Aineiston hankinta

Tein haastattelut yrityksen tiloissa elokuussa 2005 kahtena päivänä haastateltavien työaikana. Haastattelutilana oli valmennuskeskuksen rauhallinen ryhmätyötila, jonne haastateltavat tulivat yksi kerrallaan. Nauhoitin haastattelut, joiden kokonaisaika sanelukoneen muistikortilla oli vajaat viisi ja puoli tuntia. Haastattelut kestivät 43 minuutista 23 minuuttiin. Sanelukoneen muistikortilta haastattelut siirrettiin CD-levylle. Litteroin haastattelut CD-levyltä vuoden 2005 syys- ja lokakuun aikana, ja tekstisivuja kertyi 60.

8.3 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus keskittyy ihmiseen tiedon keruun välineenä. Laadullisessa tutkimuksessa suositaankin menetelmiä, jotka tuovat tutkittavien näkökulman esille. Yksi tällainen metodi on teemahaastattelu. Haastattelu perustuu aina kielelliseen vuorovaikutukseen. Kiteytys teemahaastattelusta tutkimusmenetelmänä voisi olla se, että tutkija valitsee sen, mistä puhutaan eli teemat ja haastateltava sen, mitä haluaa asiasta sanoa. Teemahaastattelulla tavoitellaan haastateltavien tietämystä ja ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelussa tutkija hahmottelee haastattelun teema-alueet, mutta kysymysten ei tarvitse olla tarkassa järjestyksessä ja muodossa. Näin haastateltavalle jää mahdollisuus kertoa omilla sanoillaan ja jäsennyksillään aiheesta. Haastatteluista tulee juuri teema-alueiden kautta sen verran keskenään samanlaisia, että aiheesta kertyy haluttua tietoa kokonaisuuteen. Parhaimmillaan tutkimushaastattelua voi verrata vastavuoroiseen keskusteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 11, 42, 47- 49; Hirsjärvi et al. 2000, 155, 195 -196.)

Mielestäni tutkimukseni aineiston hankintamenetelmäksi henkilökohtainen haastattelu soveltui hyvin. Perinteisen kyselylomakkeen täyttäminen olisi kohdejoukolleni ollut työlästä ja vastausprosentti olisi näin jäänyt alhaiseksi. Lisäksi luotettavan kyselylomakkeen laatiminen tutkittavasta ilmiöstä olisi ollut vaikeaa. Yksilöllisessä haastattelussa haastattelija voi aina täsmentää ja selventää kysymyksiä haastateltavalle. Vastavuoroinen keskustelunomaisuus tuo haastateltavan ääntä esille.

Itselleni jäi tuntu, että useimmat haastateltavista olivat mielissään siitä, että juuri heidät oli valittu haastatteluun. He saivat kertoa omasta työstään ammattiroolissa työllistämisen- ja kuntoutustoimenpiteiden kohteena olon sijaan. Paras palaute haastattelijalle oli koko olemuksen valaiseva hymy haastateltavan kasvoilla ja toteamus, että *"eihän tää ollu paha ollenkaan"* keskustelunauhoituksen päätyttyä, vaikka aluksi haastateltava oli hiukan varautunut. Ennen haastattelua kerroin jokaiselle nimitietoni, taustayhteisöni,

tutkimukseni tarkoituksen ja haastattelun luottamuksellisuuden. Samat asiat olin kirjoittanut myös paperille ja jokainen haastateltava sai halutessaan lukea paperin. Kaikki haastateltavat suhtautuivat nauhuriin luontevasti; se ei näyttänyt heitä vaivaavan.

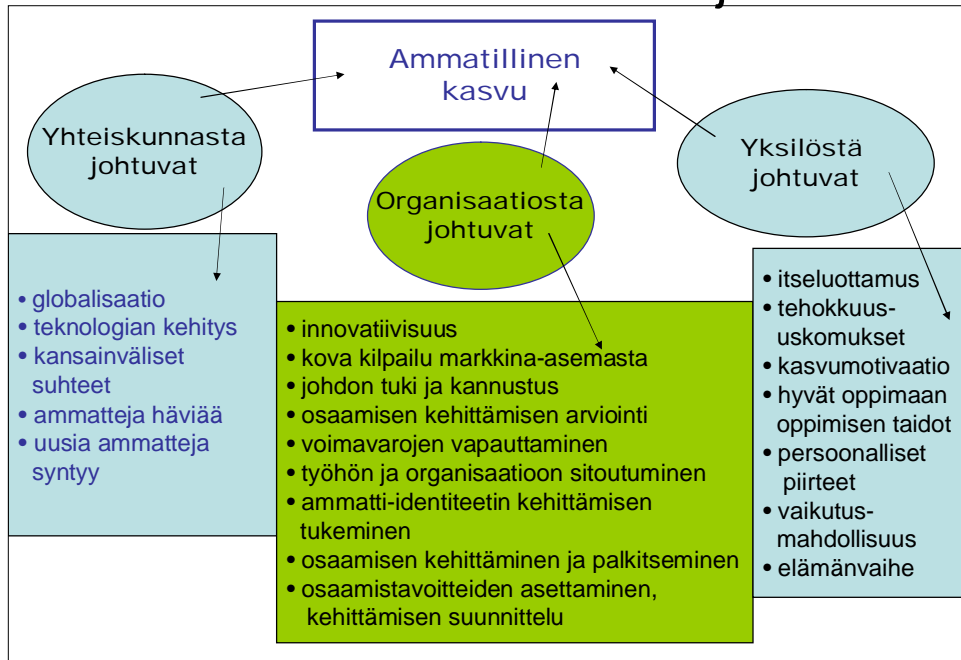
Koen, että pääosin haastattelut onnistuivat hyvin. Haastattelun tekeminen on minulle tuttua työtä, sillä olen työurani aikana toiminut seitsemän vuoden ajan toimittajana ja tehnyt lukuisia haastatteluja melkoisen ihmiskirjon parissa. Uskon ja ennen kaikkea toivon, että tutkimushaastatteluissa pystyin välttämään liiallisen akateemisuuden ja lähestymään haastateltavia hyvinkin arkipäiväisesti. Nykyisessä työssäni erityisopettajana kohtaan päivittäin erityistä tukea tarvitsevia nuoria ja aikuisia, joten olen tottunut viestimään selkeäkielisesti ja vastaanottajan kommunikaatiotason huomioiden. Omasta savon murteen taustastani oli myös hyötyä teemahaastatteluissa; minulla oli haastateltavien kanssa yhteisen kielikoodisto. Murteen taitaminen auttoi myös haastattelujen litteroinnissa.

Ennen haastatteluja sain tehdä tutustumiskierroksen yrityksen toimipisteissä: ovitehtaalla, kierrätyskeskuksessa sekä valmennuskeskuksessa. Näin minulle hahmottui jonkunlainen kokonaiskuva siitä, millaisessa toimintaympäristössä työntekijät työskentelevät.

8.4 Haastatteluteemojen valinta

Haastatteluteemat nousevat teoriaosuudessa esitellystä niin sanotusta Hallin ammatillisen kasvun mallista (ks. sivut 9 -10), jota Ruohotie käsittelee kirjoissaan. Haastattelun teema-aiheita miettiessäni laadin apukuvion ammatillista kasvua laukaisevista tekijöistä. Näitä tekijöitä löytyy yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään. Seuraavassa kuviossa (kuvio 1.) on eritelty yhteiskunnasta, organisaatiosta ja yksilöstä johtuvia kasvutekijöitä.

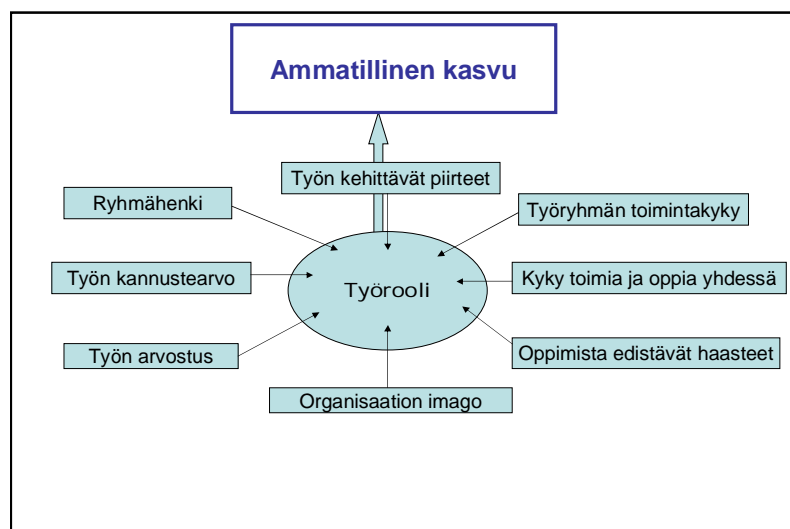
Kasvua laukaisevia tekijöitä



KUVIO 1. Ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä.

Työroolista nousevia ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä on koottu seuraavaan kuvioon:

Työroolin kasvutekijät



KUVIO 2. Työroolin kasvutekijät.

Pitkäaikaistyöttömät ja vajaakuntoiset henkilöt ovat harvoin päässeet tieteellisen tutkimuksen kohteeksi. Hakusanalla pitkäaikaistyötön ja vajaakuntoinen ei löytynyt yhtään tutkimusta Tampereen yliopiston tutkielmien tietokannasta. Jaakko Harkon (2004) Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitokselle tekemässä sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielmassa on tarkasteltu lakia sosiaalisista yrityksistä ja lain taloudellista kannattavuutta. Kuopion yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa hyväksyttiin tammikuussa 2006 valtiotieteen maisteri Pekka Pättiniemen sosiaalipolitiikan alaan kuuluva väitöskirja *Sosiaaliset yritykset työllisyyspolitiikan välineenä*.

Kasvatustieteessä on tehty paljon tutkimuksia ammatillisesta kasvusta kouluympäristössä ja hoitokulttuurissa. Muun muassa Arja Laakkonen (2004) on väitöskirjassaan tutkinut hoitohenkilöstön ammatillista kasvua. Laakkonen on käyttänyt tutkimuksessaan teemahaastattelua, jonka aiherunko perustuu Engeströmin ja Launiksen malleihin (Laakkonen 2004, 71).

Työni teemahaastattelun aihealueita miettiessäni käytin apuna edellä esiteltyjä kuvioita sekä Laakkosen käyttämää teemahaastattelurunkoa. Näistä synteessä muodostin yhdeksän teema-alueita, jotka ovat *oman työn kuvailu, työrooli, työnjako, työn muutokset, päätöksenteko omassa työssä, johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja yksilön kehittymistavoitteet*. Jokaista teema-alueita syvensin kysymyksillä, joita pohdimme yhdessä haastateltavien kanssa. Esimerkiksi *työn kannustearvo* teemaa täsmennetään kysymyksillä *onko työsi mielestäsi haasteellista, kehitytkö omasta mielestäsi työssäsi, arvostatko työtäsi, haluatko jatkaa nykyisessä työssäsi ja millaisena koet työpaikkasi/työnantajasi imagon?* Teemahaastattelun runko on liitteenä (Liite 1).

8.5 Aineiston käsittely

Haastatteluista kertyi 60 sivua litteroitua tekstiä. Luin tekstisivut useaan kertaan läpi lokakuun 2005 aikana. Edellisessä luvussa kerroin teemahaastattelurungon

rakentamisesta, jossa käytin apuna eri tutkimuksista koottuja teoreettisia näkökulmia sekä omaa pohdintaa. Seuloessani tekstiaineistoa teemahaastattelurungon avulla, sain esille tekstikohtia, joista jäsenyi aineistoa analyysia varten.

Haastattelurungon kysymyksistä laadin 24 koodisanaa, joilla etsin tekstimassasta kyseiseen aiheeseen liittyvää sisältöä. Koodisanan merkitsin litteroitujen haastattelujen paperiversioiden marginaaliin kyseisen tekstimassan viereen. Merkitsin korostuskynällä keskeiset ja analysoitavat kohdat tekstimassasta. Tämän jälkeen kokosin jokaisesta 24 koodisanasta muistivihkoon keskeiset sisällöt kunkin haastattelun osalta (H1 – H10). Näiden muistiinpanojen pohjalta tein tulkintoja peilaten tutkimuksen teoriapohjaan ja kirjoitin analyysin aineistosta.

8.6 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimusprosessin luotettavuus on laadullisen tutkimuksen keskeinen arviointiperuste. Näin ollen laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tutkijan rooli korostuu. Tieteen objektiivisuuden vaatimus muuttuu tällöin tutkijan subjektiivisuuden myöntämiseksi. Emme voi kieltää omaa historiaamme, sosiaalista ympäristöämme, kieltämme, uskonnollista tai poliittista näkemystämme. Kaikki ne heijastuvat voimakkaasti käsityksissämme ja ajatuksissamme. Tutkimusraportissa tutkijan tulisi tuoda koko prosessi näkyväksi lukijalle. Tutkijan on kerrottava tarkasti ja totuudenmukaisesti kaikkien tutkimusvaiheiden kulku. Tämä prosessin läpinäkyvyys lisää laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 2000, 210; Hirsjärvi et al. 2000, 213 - 214.)

Määrällisessä tutkimuksessa perinteisesti käytetty validiteetin ja reliabiliteetin määre eivät sovellu kovin hyvin laadullisen tutkimuksen luotettavuusperustaksi. Tutkimuksen reliaabelius on määritelty ainakin kolmella eri tavalla. Ensimmäisen määritelmän mukaan tutkimuksen reliaabelius toteutuu, jos

tutkittaessa samaa henkilöä, saadaan kahdella eri tutkimuskerralla sama tulos. Toinen määritelmä korostaa, että tutkimuksen tulos on reliabele, jos kaksi tutkijaa saa samanlaisen tuloksen. Mikäli kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saadaan sama tulos, täyttyy kolmas reliabeliusmääritelmä. Ensimmäisen määritelmän perustaa horjuttaa oletus, että ihmiselle on ominaista ajassa tapahtuva muutos. Toiselta määritelmältä pohjaa syö epätodennäköisyys, että kaksi tutkijaa tulkitseisi haastateltavan puheen täysin samalla tavalla. Kolmannen tavan toteutumista heikentää oletamus, että ihmisen käyttäytyminen vaihtelee ajan ja paikan mukaan, joten on epätodennäköistä, että kahdelle eri menetelmällä saataisiin sama tulos. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 186.)

Käsite validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Laadullisessa tutkimuksessa validius tarkoittaa sitä, että kuvaus ja siihen liittyvät selitykset ja tulkinnat sopivat yhteen. Henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset ovat keskeisiä seikkoja laadullisessa tutkimuksessa. (Hirsjärvi et al. 2000, 214.)

Hannu Uusitalo (1998, 25) muistuttaa, että ”tieteessä pyritään objektiiviseen totuuteen, joka on pätevä paitsi minulle myös muille”. Objektiivisuuden tavoitteeseen pyritään käyttämällä päteviä tutkimusmenetelmiä ja kertomalla, miten tutkimuksessa on menetelty (Uusitalo 1998, 25). Juha Varto (2000, 40) toteaa, että tiedemaailmassa on lähes taikauskoinen subjektiivisuuden pelko. ”Vaikka jokainen oivaltaa itse kokevansa, itsessä ja itsen kautta, meidät on saatu uskomaan, että on olemassa alkemia, joka muuttaa tämän itsen aikaansaannoksen ulkopuoliseksi muuksi”.

9 TULOKSET

9.1 Fyysinen ja sosiaalinen työympäristö

”Tämäkii on paljonkii parempi ku mikkää edellinen työpaikka, koska tässä on niin paljon ihmisiä ympärillä.”

Tutkimustehtäväni ensimmäinen kysymys pyrkii vastaamaan siihen, **millainen kyseinen sosiaalinen yritys on fyysisenä ja sosiaalisena työympäristönä**. Haastatteluissa pyysin haastateltavia kuvaamaan omaa työympäristöään. Puolet haastateltavista (n=10) mainitsivat pelkästään fyysiseen ympäristöön liittyviä seikkoja, kuten ”pölyinen”, ”törkyinen”, ”meluinen” ja ”sotkuinen”. Pitkäaikaistyöttömistä (n=5) kolme ja vajaakuntoisista henkilöistä (n=5) kaksi mainitsi kuvailuissaan vain fyysisestä ympäristöstä.

”Se on tota mulle aika sopiva, semmonen sopivan sotkunen ja torkynen, mutta kuitenkin sen verran järjestystä, että sieltä löytyy ne tärkeimmät, ja minä viihdyn ihan hyvin.”

Vaikka näissä kuvailuissa puhuttiin ympäristön epäjärjestyksestä, pääosin haastateltavat eivät kokeneet sitä häiritsevänä. Yksi haastateltava kertoi, että puupöly vaivaa joskus. Eräs haastateltava totesi, että ”kyllä oon viihtynyt”, vaikka jotkut vierailijat ja tuttavat työpisteessä käydessään ovat sanoneet omia arvioitaan. ”Niin joku on sanonut, että hui kauheeta kuinka likaista täällä on. Niin, että onhan se vähän sottusennäköinen, että vähän sottunen muihen paikkoihin verratuna.” Epäjärjestyksen hallintaa löytyi myös keino: siivoaminen. Näin ajoittaisesta ”hullunmyllystä” saadaan siisti ympäristö. Erään haastateltavan mielestä epäjärjestyksen syntymistä edesauttaa se, että ”pojat kun eivät aina malta siivota sitä kunnolla.”

Haastateltavat työskentelivät joko ovitehtaalla tai kierrätyskeskuksen huonekalujen entisöinnissä. Ovitehtaalla työpisteitä on höyläämössä,

liimaamossa, ovien kokoonpanossa, maalaamossa, pakkaamossa ja varastossa. Ovitehdas on tyypillinen rakennuspuuteollisuuden työpaikka, jossa on erilaisia puuntyöstökoneita ja –laitteita. Haastateltavien kuvaama työpaikan meluisuus syntyy näistä järeistä koneista. Pöly ja muu ”sotku” tulee puun työstämisestä. Maalaamossa ovia kitataan ja hiotaan välikäsittelyssä. Maalaus, lakkaus ja homesuojaus kuuluvat maalaamossa ovien pintakäsittelyyn. Kierrätyskeskuksen entisöintipisteessä huonekaluja kunnostetaan sekä ”lastulevyromuja hajotetaan”.

Kaksi pitkäaikaistyöttömistä ja kaksi vajaakuntoista henkilöä mainitsivat luonnehdinnoissaan sekä fyysisestä ympäristöstä että ihmisistä. Yksi pitkäaikaistyötön totesi, että *”ainakii meluinen ja pölynen. Ainakii, mitä tulee ensimmäisenä siitä mieleen. Porukka on minun mielestä ollut ihan mukavaa. Työkaverit, siinä ei oo mittään ollu.”* Yksi vajaakuntainen henkilö totesi, että yritys on *”huippumesta”* verrattuna hänen aikaisempiin työpaikkoihin, joissa hän oli tehnyt raskaita ulkotöitä alkeellisissa oloissa. Erityisesti hän iloitsi siitä, että nykyisessä työpaikassa on paljon ihmisiä ympärillä. Yksi vajaakuntainen henkilö ei maininnut fyysisestä ympäristöstä mitään; hänelle ihmiset tulivat ensimmäisenä mieleen. Hänen mielestään työtovereiden suhtautuminen vammaisuuteen on hyvä.

Kuvaillessaan työpaikkaansa työyhteisönä haastateltujen vastauksissa korostui työtovereiden merkitys ja ryhmähenki. Minulle välittyi kuva, että työpaikalla vallitsee myönteinen kaveria ei jätetä –henki. Protestanttinen työetiikka oli vahva, vaikka vajaakuntoisten henkilöiden kulloinenkin päivän työkunto toi työilmapiiriin epävakautta. Monet haastateltavat puhuivat siitä, miten oma ja toisten mieliala vaikuttaa työtehoon. Alentunutta työtehoa kuitenkin siedettiin hyvin ja yritettiin mennä yhdessä eteenpäin.

”Minusta tämä on ihan tavallinen ovitehas. Tiällä on ihan tavallisia ihmisiä töissä. Minusta on jopa mukavoo, että tiällä on eritasoisia ihmisiä, joilla on helevetisti vaikeuksia ja jotka eivät muualla varmaan pärjäis. Minusta se on semmonen rikkaus, kun tiällä on eritasoisia”.

Kaikki viisi vajaakuntoista henkilöä mainitsivat, että työilmapiiri on hyvä; mitään suurempia kahnauksia kenenkään kanssa ei ole ollut. Kaikki kertoivat hyvistä väleistään työtovereihin ja kaksi antoi kiitosta myös esimiehille ja talon johdolle. Yhden mielestä heillä on hyvä kaveriporukka, jonka kanssa välillä yksitoikkoiselta tuntuva työtä jaksaa tehdä hurtilla huumorilla. Tosin hän oli huomannut, että jotkut työntekijät haluavat eristäytyä yhteisöstä. Vastauksissa arvostettiin myös yhteistyömahdollisuutta ja korostettiin toisten auttamista. Yksi haastateltava totesi arkisesta yhteiselosta, että *"antaa heijän pittee särmänsä, siinä ne hioutuu, että siitä tulloo loppujen lopuks pyöree"*.

Viiden pitkäaikaistyöttömän vastauksissa työilmapiiriä luonnehdittiin myös hyväksi. Työpaikalla on *"ihan mukava olla"* ja *"kenenkään kanssa ei ole mitään hankaluuksia"*, vaikka *"työntekijöinä on melkolaisen sekalaista seurakuntaa"*. Yksi vastaaja otti esille työpaikan säännöt, joita hän piti tiukkoina, varsinkin tupakointisääntö tuotti hänelle harmia. Tupakointi on sallittu vain kahvi- ja ruokataukojen aikana ja tupakointipaikoilla. Kyseinen vastaaja antoi, myös kritiikkiä esimiesten toiminnasta; hän ei ollut saanut aina heiltä tarvitsemaansa tietoa, esimerkiksi työterveyspalveluiden käytöstä: *"ei kukaan oikeen tiijä mistään mitään, ohjataan jonkun toisen henkilön luokse..."*

9.2 Työtehtävien hoitoon liittyvä toimintakulttuuri

Organisaatio on ihmisyhteisö, jolla on tietty tarkoitus. Tähän tarkoitukseen pyritään jakamalla ja jäsentämällä työtä sekä hyödyntämällä olemassa olevia voimavaroja. (Sarala & Sarala 1996, 12.) Organisaatio-käsitettä on määritelty monin eri tavoin; jotkut määritelmät korostavat organisaatiota instituutiona ja joissakin määritelmissä painottuu organisaation toiminnallinen puoli (Peltonen & Ruohotie 1991, 132).

Organisaatio-käsitteen yhteydessä puhutaan myös organisaatiokulttuurista, joka on myös vaikeasti määriteltävä. Jokaisessa sosiaalisessa yksikössä kehittyy

omanlaisensa tapa toimia. Näin ollen kaikkia organisaatioita käsittävää yhtenäistä määritelmää on hankala luoda. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 55.)

Jorma ja Kristiina Heikkilä (2005, 56) kuvailevat organisaatiokulttuuria sosiaalisesti energiaksi, joka ohjaa ihmisiä näkymättömänä voimakenttänä. ”Se yhdistää organisaatiota, tarjoaa mahdollisuuksia tuottaa asioille yhteisiä merkityksiä ja irrottaa ihmisten yhteisvoimaa.” Organisaatiokulttuuri voidaan omaksua elämällä aktiivisesti yhteisön mukana. Ulkopuoliselle se jää helposti näkymättömäksi.

Organisaation perustehtävään kuuluu työn jäsentäminen ja jakaminen hyödyntämällä käytettävissä olevia voimavaroja. Onnistuneella työn jaolla ja työn muotoilulla voidaan lisätä työntekijöiden motivaatiota sekä saada heidän kyvyt ja taidot entistä parempaan käyttöön (Peltonen & Ruohotie 1991, 107).

”Se on aamulla siinä palaveri, siinähan tuo tietysti työnjohto nimee paikat, mihin kukin menee. Tietysti siinä kyllä itekkii vois, jos haluaa, niin vaihtoo tehtävää.”

Haastateltavat kertoivat, **miten työtehtävät jaetaan yrityksessä**. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että aamulla on yhteinen neuvonpito, jossa työnjohtajan /esimiehen kanssa yhdessä katsotaan päivän tehtävät. Useimmiten jatketaan edellispäivänä kesken jääneitä töitä tai *”määrätään jotain uusia tehtäviä.”* Nämä kaksi haastateltavaa mainitsivat myös, että työnjakotilaisuudessa voi itse myös vaikuttaa siihen, mitä tehtäviä tekee ja kenen työparina.

”Kyllä, jos aamulla oikeen paljon ketuttaa, että ei oikeesti huvittas. Tuon niin vois ainakin sanoa, että vaikka aihioitehtaalta, että minä haluaisin johonkiin muuhun... minä oon sanonut suoraan pomolle, että minulle toinen työpari.”

Kolme haastateltavaa mainitsi, että aamulla jatketaan entisiä tehtäviä tai työnjohtaja antaa uusia tehtäviä. Yksi heistä mainitsi, että hänellä on *”viikkolappu”*, josta näkee mitä viikon aikana pitäisi tehdä.

Neljä haastateltavaa kertoi yksiselitteisesti, että työnjohtaja / esimies antaa tehtävät. Kaksi heistä kertoi lisäksi, että he käyvät auttamassa työkavereita välillä, jos omat tehtävät ovat loppuneet, eikä uusia ole annettu.

"Niin minä menen omin nokkini ja jelleppoon sitä kaveria, että en minä jää paikalle seisomaan, että mitähän nyt."

Yksi työntekijä työskenteli toisen henkilön kanssa tiimissä ja tiimiläiset itse jakavat työt keskenään. Haastatellulla henkilöllä on puualankoulutus, joten hän tekee vaativampia tehtäviä. *"Minä oon ottanut tällaisen etuoikeuden, kun on alan koulutusta ja annan kaverin tehdä, just keskittyä romun laittoon."* Haastateltavan mielestä työnjako ja tiimissä työskentely *"toimii"*, eikä hän haluaisi muuttaa nykyistä käytäntöä: *"Meillä hyvin toimii tuo yhteistyö. Meillä on selkeä synergiaetu toisiimme nähden."*

Pääosin myös muut haastateltavat olivat tyytyväisiä nykyiseen työnjakokäytäntöön. Viisi haastateltavaa oli selkeästi sitä mieltä, että työnjohtajan / esimies antaa tehtävät ja työnjakojärjestelmää ei tarvitse muuttaa. Neljä haastateltavista piti myös nykyistä järjestelmää toimivana, mutta lisäksi he mainitsivat halun saada vaihtelua työtehtäviin.

"... siihen pitäis saada semmoista vaihtelua siihen työhön, että täällä on kuitenkin henkilöitä, jotka joutuu tekemään sitä yhtä ja samaa hommaa koko päivän tai jopa päivästä toiseen... niin se ruppee puulta maistumaan se työ."

Pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisen henkilöiden mielipiteissä työnjaosta ei ollut suuria eroja. Viidestä haastateltavasta, jotka yksiselitteisesti pitivät käytössä olevaa järjestelmää toimivana, kolme oli vajaakuntoista henkilö ja kaksi pitkäaikaistyötöntä. Neljä henkilöä, jotka toivoivat vaihtelua työtehtäviin, heistä kaksi oli vajaakuntoista ja kaksi pitkäaikaistyötöntä työntekijää. Työsuhteen lyhytkestoisuus vaikutti yhdellä pitkäaikaistyöttömällä siihen, että

vaikka hänellä selvästikin oli pitkän työuran tuomaa kokemusta, jonka turvin hän pystyi kriittisesti arvioimaan toimintatapoja, hän tietyllä tapaa oli luovuttanut:

”oikeestaan se on ihan sama, kun minä täällä oon ollu niin lyhyen aikoo. Niin, kun en oo vakituinen, niin kun että saan vuan tehtyä tuon.”

9.3 Pitkäaikaistyöttömän henkilön työrooli

Haastateltujen pitkäaikaistyöttömien henkilöiden koulutustausta vaihteli kansakoulusta ylioppilastutkintoon ja opintoihin ammattikorkeakoulussa. Kahdella henkilöllä oli toisen asteen ammatillinen koulutus, toisella heistä oli takanaan rakennuslinja ja toinen oli käynyt putkiasennuslinjan. Kahdella henkilöllä ei ollut ammatillista koulutusta. Nuorempi heistä oli peruskoulun käynyt ja vanhemmalla oli takanaan kansakoulu ja omien sanojensa mukaan *”elämän kiertokoulu”*. Yhden henkilön koulutustausta oli ylioppilas, yo-merkanti, toisen asteen ammatillinen koulutus sekä opintoja ammattikorkeakoulussa kansainvälisestä markkinoinnista.

Pisin yhtäjaksoinen työkokemus oli henkilöllä, joka oli työskennellyt reilut 24 vuotta koneenkäyttäjänä meijerissä. Hän putosi työvoimatoimiston pitkäaikaistyöttömien jonoon, kun meijeri lopetti toimintansa paikkakunnalla. Vaneritehtaan lopettaminen kosketti yhtä haastateltavaa. Hän oli tehnyt vuosia pätkätöitä tehtaalla; pisin työllisyysjakso oli kestänyt viisi vuotta. Yksi työntekijä oli ollut useita vuosia kiinteistöhuoltofirmassa huoltomiehenä. Kaupungin puupaja oli työllistänyt yhden henkilön vajaan vuoden verran. Yhdellä henkilöllä ei ollut peruskoulun jälkeistä ammattikoulutusta eikä myöskään työkokemusta. Työttömyysjaksot ovat olleet pitkiä, joten pitkäaikaistyöttömyyskategoria täyttyy jokaisen osalta.

Nykyisiä työtehtäviään ovitehtaalla haastateltavat luettelivat seuraavasti: lautojen syöttämistä höyläkoneeseen, ovien panelointia, ovien lasitusta,

listoittamista, pakkaamista ja tavarankuljetusta varastosta. Kierrätyskeskuksen entisöintipisteessä tehtäviä ovat huonekalujen entisöinnin ja *"romujen hajottamisen"* lisäksi *"tavaranhakukeikat"*. **Oman ammattitaitonsa** nykyisiin työtehtäviin haastateltavat arvioivat pääsääntöisesti riittäväksi. Yksi henkilö arvioi itsensä ylikoulutetuksi. Yksi haastateltu uskoi, ettei aikaisemmasta työkokemuksesta ole hyötyä nykyisessä työssä: *"ei oo oikeestaan, kun on ollut vähän erilaisissa hommissa, niin että vähän järeämpätä puuhommoo tein."*

Eräs työntekijä totesi, että työtä tekemällä oppii: *"siinä oppii. Jos jotain uutta tulloo, sitä oppii siinä samalla, tekemällä"*. Vuoden ajan yrityksessä työskennellyt henkilö uskoi, että työpaikassa pitäisi olla pidempää, että *"kohtuullisesti pystyy sanomaan siitä"*. Hän oli kuitenkin vakuuttunut, että hän tarvitsee lisätaitoja työtehtävien hoitoon. Erään haastateltavan mielestä oma ammattitaito on ihan hyvä, mutta aina parannettavaa olisi, varsinkin sellaisissa tehtävissä joita tekee harvemmin.

Kysymykseen, **millainen on onnistunut tai hyvä työsuoritus**, haastateltavat korostivat erilaisia asioita. Joillekin hyvä työsuoritus oli sitä, että sai toisilta työntekijöiltä kannustusta ja myönteistä palautetta: *"siinä tulloo hyvä olo itelle ja kaverille"*. Palautteen merkitys tuli ilmi myös yhden haastateltavan toteamuksessa: *"oon tyytyväinen, kun suan päivän loppuun, eikä tule moitteita"*. Kolmannen mielestä oma ammattitaito vaatii sen, ettei *"käsistä lähe mittään sutta"*. Haastateltavan mielestä työnjälki tulee olla hyvä, silloin voi itse olla tyytyväinen työhönsä ja saada mahdollisesti myönteistä palautetta myös asiakkailta. Kiireettömyydestä haaveili yksi haastateltava. Hän uskoi, että hyvä työsuoritus rakentuu siitä, jos *"sais rauhassa tehä"*. Eräs haastateltava ei omasta mielestään osannut tarkemmin kuvailla, millainen on hyvä työsuoritus. Hän totesi, että *"aina se menee suht' hyvin"*.

Haastateltavat miettivät myös sitä, **pääsevätkö he tavoitteisiin työssään ja mitkä seikat edistävät ja ehkäisevät tavoitteiden saavuttamista**. Kysyttäessä ei määritely tarkemmin, mitä tavoitteilla tarkoitetaan, haastateltavat mielsivät tavoitteet oman kontekstinsa kautta. Kaksi haastateltavaa saavutti omasta mielestään tavoitteensa. Toinen heistä uskoi,

että kiire ehkäisee tavoitteisiin pääsyä. Toinen puolestaan koki, että *"oman huono päivä"* syö työtulosta. Eräs työntekijä totesi, että *"ehkä pääsisin, jos se ajateltas urakkatyönä"*. Häntä harmitti, että tuntityötä tehdään urakkavauhdilla. Yhdellä haastateltavalla ei ollut mielikuvaa tavoitteisiin pääsystä. Hän toivoi saavansa välillä nykyistä vaativampaakin työtä. Yksi työntekijä totesi, että ei aina pääse tavoitteeseen ja se harmittaa. Hänen mielestään saisi olla enemmän aikaa hyvän materiaalin työstämiseen:

"suurin osa työstä on sitä romun kierrättämistä; laitetaan sitä äkkiä menemään ja hajotetaan. Pieni osa on sitä, missä tosiaan pääsee näyttämään kyntensä".

Mielikuva itsestä työntekijänä oli myönteinen kaikilla haastatelluilla. Vastauksista voi löytää sävyjä protestanttisesta työetiikasta. Työntekijät käyttivät ilmaisuja: *"aika tunnollinen"*, *"kiitettävän rajamailla"*, *"ihan hyvä ja reipas"*. Lisämäärittelyissä todetaan muun muassa, että *"ei laiskottele"*, *"tulee tunnollisesti töihin"*, *"eikä lähe poikkeen päivällä"* ja *"on tunnollinen"*. Eräs työntekijä määritteli itsensä *"taitelijatyypiksi"*, joka tarvitsee inspiraation, jotta jotakin syntyisi. Kun paneutumisen kohde on löytynyt, työnjälki on sen jälkeen hyvää. Tuloksena on *"vähän, mutta hyvää"*. Perinteisen työmiehen rooliin asetti yksi haastateltava itsensä: *"työmies kun työmies, joka yrittää tehdä homman niin hyvin kun pystyy"*.

9.4 Vajaakuntoisen henkilön työrooli

Yrityksessä vajaakuntoisen henkilön statuksella olevien koulutustausta oli melko hyvä, sillä neljällä heistä oli toisen asteen ammatillista koulutusta. Yhdellä heistä koulutus oli keskeytynyt ja kolmella oli ammatillinen peruskoulutus. Kansakoulu ja *"maailman kiertokoulu"* oli yhden iäkkään työntekijän koulutustausta.

Pisin työkokemus oli henkilöllä, joka oli tehnyt 36 vuotta leipomotyötä. Pitkäaikainen työsuhde oli päättynyt, kun leipomo lopetti toimintansa pari vuotta sitten. Yksi työntekijä oli toiminut aikaisemmin kaupungin puutarhatöissä. Yksi haastateltavista oli työskennellyt oman perheyrityksen töissä 15 vuotta. Yritystoiminnan lopettamisen jälkeen hän oli ollut useita vuosia sahalla töissä. Kaksi työntekijää oli työskennellyt nykyisessä työpaikassa pitkään, jo työkeskustoiminnan ajoista. Toisen työkokemus oli 20 vuotta ja toinen oli ollut kuusi vuotta nykyisessä työssään.

Ovitehtaalla työntekijät tekivät monipuolisesti prosessin tehtäviä: *"höyläystä", "höyläkoneella vastaanottamista", "olen tappikoneella", "laitan sarana- ja lukkopuolia", "koneella paneelin katkaisua", "ovien kasaamista", "siivousta", "liimausta", "maalausta", "pussittamista", "paketoimista", "kittausta", "hiomista", "lakkaamista" ja "puuntyöstökoneella työskentelyä".*

Arvioidessaan omaa ammattitaitoaan neljä haastateltavaa korosti sitä, että nykyisessä työpaikassa heille on opetettu tarvittavat työtehtävät, koska heillä ei ole alan aikaisempaa työkokemusta tai koulutusta. Yhdellä henkilöllä oli työtehtävissä vaadittava ammattikoulutus. Työssä tarvittavan yhden erikoistekniikan hän oli oppinut nykyisessä tehtävässään.

Yksi työntekijä koki oman ammattitaitonsa aluksi *"aika huonoksi, kun en ole ollut puuhommiin liittyvissä"*. Tehtävät ja puuntyöstäminen *"rupes kuitenkin kiinnostamaan"*. Myös toinen haastateltava, joka teki aikaisemmin hyvin erilaista työtä, koki käsillä tekemisen palkitsevaksi ja mielenkiintoiseksi. Eräs työntekijä koki oman ammattitaitonsa *"jotakuinkin hyväksi"*. Hän painotti, että työnjälki tulee olla hyvää, ettei *"se sitten heti tule takaisin"*. Työn vaativuudesta yksi työntekijä arvioi, että *"korkeetasosta ei tarvii olla, tässä ei hirveetä keskittymiskykyä tarvihe"*.

Onnistunutta työsuoritusta kuvattiin seuraavasti:

"...saa tehtävät tehtyä. Hyvä työpäivä on sellainen, ettei tapahdu mitään ikäviä asioita."

"...työ menee sujuvasti eteenpäin. Suht' rivakasti tehty työ ja hyvä jälki."

"...osat tullee paikoilleen, sillä lailla nätisti."

"... se minkä työnantaja hyväksyy ja hänen mielestään on hyvä, niin se on mieltä ylentävää, että se ei paina alaspäin, vaan se kohentaa."

"... ei hosu. On huolellinen, ei tuu virheitä."

Tavoitteisiin pääsyä arvioitiin myönteisesti. Kaksi työntekijää uskoi, että joskus tavoite jää saavuttamatta. Kolmas työntekijä totesi, että hän on ainakin yrittänyt päästä tavoitteisiin. Neljännen mielestä tavoitteet täyttyvät päivittäin. Viidennen haastateltavan vastauksessa korostui työn henkilökohtainen merkitys:

"Työnjohtaja antaa työt, minä tien ne hommat. Ja sit minä oon siitä ylpee, että minä en oo missään kortistossa... Minä suan tiältä palakan ja maksan omat vuokrat ja kaikki elämiset. Minä oon silleen ylpee siitä, että sillä lailla suan sen onnistumisen."

Oma tai työkavereiden *"fiilis"* vaikuttaa työpäivän onnistumiseen. Kaksi työntekijää mainitsi mielialan miettiessään työn onnistumista ehkäiseviä tekijöitä. Toinen heistä pohti asiaa seuraavasti:

"No se riippuu ihan päivästäkin tuota, päivistä minkälainen. Ei kaikilla oo hyvä päivä toisinaan ja se riippuu kavereista ja mille päälle sattuu. Niin sitten mennee se omakii panos, se lässähtää siihen ja tulee sitten eripuraa ja joutuu sitten vähän kirahtelemaan ja tuolleen."

Vastaavasti, hyvinä päivinä, työkaverit ja työympäristön ilmapiiri ruokki onnistumisen tunnetta näiden kahden vastaajan mielestä.

Puumateriaalin laatu vaikutti ratkaisevasti yhden työntekijän **työn onnistumiseen**. Jos huono puumateriaali aiheutti mieliharmia, hyvä materiaali herätti puolestaan onnistumisen kokemuksia: *"tavara on hyvää, tehtävä ei ole vastenmielinen. Huonosta puusta ei tule hyvää tekemälläkään, vaikka kuinka parsis moneen kertaan"*..

Yksi haastateltava pohti kiireen ja nopeatempoisuuden merkitystä työsuoritukseen. Toisaalta onnistunut työ etenee sujuvasti ja työn jälki pysyy hyvänä, mutta *"sitä sutta tulloo, jos kiireellä joutuu tekemään, että se on vähän kakspiippuinen juttu, kiireellä pitäs tehä, mutta sitten siinä se laatu saattaa kärsiä liiallisesta nopeudesta"*.

Yhtä työntekijää harmitti, *"jos koneet hajoaa ja jotkut osat eivät ruppee käymään toisiinsa."* Hänen mielestään onnistunut ja hyvä työpäivä on sellainen, että mitään harmittavaa ei tapahdu, ja päivää soljuu tutulla rutiinilla, kahvi- ja ruokatunteineen, eteenpäin.

Itseä työntekijänä arvioitaessa haastateltavat mainitsivat muun muassa nopeuden, ahkeruuden ja huolellisuuden. Kaikkien arviot itsestään työntekijänä olivat myönteisesti sävyttyneitä:

"... ahkera, nopea hyvinä päivinä, laiskanpuoleinen huonoina päivinä."

"... yritän tehdä huolella kaiken."

"... aika hyvä työntekijä. Olen saanut kehuja siivouksesta."

"... aika rivakasti olen tehnyt töitä."

"... kaikki ruumiillinen työ, mitä minä oon tehny, niin minä tykkeen semmosesta... minä oon aina töissä...minun ainuita vahvuuksia on, että minä kestän tuommosta ketutusta."

9.5 Ammatillinen kasvu sosiaalisessa yrityksessä

Yksilön kasvun kannalta ratkaisevia tekijöitä ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat työstä ja työympäristöstä. Kasvua edistäviä tekijöitä ovat muun muassa johdon tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky ja työn kannustearvo. Työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus ovat työn kannustearvoa selittäviä tekijöitä. Kannustearvoon liittyvät myös työn tuottamat onnistumisen ja edistymisen kokemukset, jotka ovat sisäistä palautetta. Kannustearvon lisäksi työntekijöiden työhalukkuutta määrittää myös työstä saatu palaute ja organisaation palkkiojärjestelmä. Palkkiojärjestelmän tehokkuus ja oikeudenmukaisuus ovat tällöin tarkastelun kohteena. Palaute ja palkkiojärjestelmä kuvaavat organisaation suoritusorientoitunutta ilmapiiriä. Ihmiskeskeinen ilmapiiri tulee esille siinä, miten organisaatiossa toimii ihmisten välinen yhteistyö ja sisäinen tiedotus. (Ruohotie 2000, 50; Ruohotie 1991, 92 - 93.)

Sosiaalinen yhteisö on tärkeä tekijä työhön motivoitumisessa. Ryhmähenki ja auttamishalukkuus luovat pohjan tulokselliselle toiminnalle, lisäksi tarvitaan myös yhteistä vastuuta ja halua saavuttaa tavoitteet. Työympäristö, joka tarjoaa mahdollisuuden työntekijöiden yhteistyöhön, sisältää enemmän kehitysvirikkeitä kuin yksin tehtävä työ. Ryhmässä toimiessa uusia ideoita kehitellään yhdessä ja hallittavien tehtävien valikoima laajenee. Joku aktiivinen oppija voi pian hallita useimmat työpaikkansa tehtävät. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 52; Ruohotie 1990, 100.)

Päätöksenteosta omassa työssään ovitehtaalla työskentelevillä **pitkäaikaistyöttömillä** oli melko yhtenäinen mielikuva. Kolme haastateltavaa totesi, että päätöksentekomahdollisuus omassa työssä on vähäinen, sillä työntekijät tekevät työnjohtajien antamia tehtäviä. Omia päätöksiä voi lähinnä tehdä työjärjestyksessä. Yksi näistä kolmesta oli sitä mieltä, että on *"parempi, että esimiehet tekköo nuo päätöspuolet"*. Yksi haastateltava ei osannut sanoa

tarkemmin omasta päätöksenteostaan. Hän kuitenkin totesi, että materiaalista voi tehdä päätöksiä, ettei käytä huonolaatuista puuta: *"kahtoo, että ne on suht' koht' hyviä"*. Yksi haastateltava pystyi omasta mielestään tekemään aika paljon päätöksiä. Hänen ratkaistavanaan oli se, mitkä huonekalut entisöidään ja mitkä hajotetaan.

Kolme viidestä **vajaakuntoisesta henkilöstä** oli myös sitä mieltä, ettei heillä ole työpäivän aikana kovin suuria **päätöksentekomahdollisuuksia**. Yksi heistä odotti, että *"esimiehet käskevät"*, mitä tehdään ja toisen mielestä *"ei sitä ite voi päättää, esimiehet ne päättää"*. Kaksi haastateltavaa löysi päätöksentekopaikkoja: ensimmäinen heistä koki, että hän voi vaikuttaa työtahtiinsa, muun onkin sitten ennalta sovittua, toisen mielestä hän voi itse määrätä työjärjestykseen ja *"haluaako pyytee pomoja järjestämään tavaran vai käykö ite hakemaan ja ehtimään"*. Jälkimmäinen vastaaja pystyi omasta mielestään vaikuttamaan myös siihen, että saa mieluisan työparin. *"Jos siitä ei tuu mittään, jos se on liian hijasta tai vöpelöö, niin sen kyllä pystyn päättämään, että se vaihtuu"*.

Kaksi **vajaakuntoista henkilöä**, jotka kokivat, ettei heillä ole päätöksentekomahdollisuuksia työpäivän aikana, tunsivat myös **omat vaikutusmahdollisuutensa** työpaikan asioihin vähäisiksi. Toinen heistä ei edes halunnut vaikuttaa asioihin. Toinen koki, ettei aina voinut vaikuttaa asioiden kulkuun. Mutta erityisesti hän iloitsi siitä, että hän on saanut vaikuttaa työympäristön viihtyvyyteen siivouksen avulla ja hankkimalla omatoimisesti tauluja pukuhuoneen seinille. Hän toivoi, että voisi *"enemmän vaikuttaa muussakin kuin siivoushommissa ja työympäristön järjestelyissä"*. Kaksi henkilöä uskoi, että he voivat puhua esimiehilleen, esimerkiksi jos he havaitsevat jonkin muutosta vaativan seikan. Lisäksi he korostivat, että esimiehet kuuntelevat heitä.

Omia vaikutusmahdollisuuksia pohtiessaan **pitkäaikaistyöttömät** haastateltavat päätyivät erilaisiin ratkaisuihin; vastauksissa ilmeni muun muassa uudistusehdotuksia, työkavereiden auttamista ja taloudelliseen

tulokseen vaikuttamista. Eräs haastateltava päätyi vaikutusmahdollisuuksiensa vähäisyyteen:

”Kai ne on aika pienet, ei siinä paljon vaikuttamista oo, tehhään melekkeen mitä muut käskee, niin mitä on ennalta miärätty, niin siinähän se on.”

Uudistusehdotuksia pohtinut haastateltava oli huomannut työssä epäkohtia, joiden korjaamiseksi hän oli tehnyt suusanallisia ehdotuksia työnjohdolle. Esimies oli todennut, että ehdotukset ovat asiallisia. Uudistuksia miettinyt haastateltava totesi:

”...tuon oman mielipitteen julki, että mitenkä minä tekisin, jos mulla olis valta. Niin minä uuvistaisin tuota hommoo paljon, että poistaisin ihan joitain epäkohtia ja satsaisin vähän rahaa niihin, ne ei maksaisi ne uuvistukset niin paljon, mitä minä oon kahtonu. Oon kiinnittänyt huomiota sellaisiin epäkohtiin, mitä vois vähän muuttaa.”

Kahdelle haastateltavalle vaikutusmahdollisuudet avautuivat työkavereiden kautta. Ensimmäiselle heistä oli tärkeää se, että hän voi omasta päätöksestään mennä auttamaan työtoveria. Toinen koki puolestaan voivansa vaikuttaa työyhteisöönsä neuvoessaan ja ”valistaessaan” uudempia työntekijöitä.

Eräs haastateltava koki vaikutusmahdollisuutensa aika suuriksi, vaikka päätettävät asiat ovat pieniä. Hän totesi itseironisesti, että päätöstensä kautta hän vaikuttaa hiukan siihen, miten paljon Ekotori tuottaa miinusta. Hän valitsee huonekalut, jotka menevät myyntiin.

Ammatillisen kasvun teorian mukaan työntekijän vaikutusmahdollisuudet omassa työssään edistävät ammatillista kasvua. Voimaantumisteorioissa uskotaan, että sisäistä sitoutumista työhön vahvistavat työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Henkilöstön tulisi olla mukana työtavoitteiden ja toimintatapojen määrittelyssä. Mikäli organisaation johto yksin määrittelee tavoitteet ja työolosuhteet, työntekijät sitoutuvat vain ulkoisesti työhönsä.

Ihmiset sitoutuvat omaehtoisesti sitä vähemmän, mitä vähemmän heillä on valtaa muokata elämäänsä. (Ruohotie 2001, 6.)

Työhön sitoutuminen ja sitä kautta muutoksen ja voimaantumisen mahdollisuus on työntekijöille kaksitahoinen asia. Toisaalta olisi hyvä saada lisää vaikutusmahdollisuuksia, mutta henkilökohtaisen vastuun ottaminen ei välttämättä houkuta. Tyydytään sitoutumaan työhön ulkoisesti: ”parempi, että johtajat päättävät”.

Voimaantumistutkijat korostavat, että työpaikoilla ulkoinen ja sisäinen sitoutuminen voivat elää yhteiseloä, sillä rutiinitehtävien tekemiseen riittää usein ulkoinen sitoutuminen. Väkisin tehty voimaantuminen synnyttää vain tehottomuutta ja pettymyksiä. (Ruohotie 2001, 8.)

Haastateltavista useimmat tyytyivät omien vaikutusmahdollisuuksiensa vähäisyyteen. Muutamilla työntekijöillä oli selvästi halukkuutta sitoutua työhön ja työyhteisöön. Työntekijöiden ottaminen mukaan entistä enemmän tavoitteiden ja toimintatapojen suunnitteluun voisi lisätä henkilöstön sitoutumista työhön. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen voisi aktivoita myös niitä työntekijöitä, jotka tyytyvät nykyisellään ylhäältä tuleviin ohjeisiin. Henkilöstöä aktivoiva toimintamalli voisi edistää myös työntekijöiden ammatilliseen kasvuun orientoitumista.

9.5.1 Palaute on peili

Palautteen antaminen on aina kaikille osapuolille voimakas ja tunteita herättävä kanssakäymistilanne. Palaute voi olla samanaikaisesti sekä kielellistä että ei-kielellistä. Parhaimmillaan palaute toimii kuten peili; kaikki osapuolet pääsevät miettimään omia käsityksiään toistensa avulla. Palautteen keskeinen tehtävä on siirtää katse tulevaisuuteen, jolloin tavoitellaan entistä parempaa ja tarkoituksenmukaista ratkaisua. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 103.)

Heikkilät (2005, 103) näkevät, että voimaantuvassa organisaatiossa ”palautteella tarkoitetaan avointa kohtaamistilannetta, jossa välitetään ja käsitellään informaatiota eri osapuolten käyttäytymisestä ja tekemisistä”. Palautteenannosta tehdyissä haastattelututkimuksissa on käynyt ilmi, että rakentava palaute on rohkaissut työntekijöitä ja vahvistanut heidän itsetuntoaan, vastaavasti kielteistä palautetta saaneiden mielikuvat ovat olleet päinvastaisia (Heikkilä & Heikkilä 2005, 104).

Kysymykseen, **arvioiko kukaan työtäsi**, haastateltavien oli melko työlästä vastata. Selvensin esimerkein heille arviointi-termiä ja sitä mitä työn arvioinnilla tässä tarkoitetaan. Arviointi ja arvostelu sekaantuivat helposti vastauksissa sekä pitkäaikaistyöttömillä että vajaakuntoisilla henkilöillä. **Pitkäaikaistyöttömistä** kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, etteivät he tiedä, arvioiko kukaan heidän työtään. Pienen pohdinnan jälkeen toinen heistä tuli siihen tulokseen, ettei arviointia oikeastaan tehdä. Toinen puolestaan päätyi ajatukseen, että yrityksen työtahti on tiukka hänen aikaisempiin työpaikkoihinsa verrattuna. Lisäksi työtahti suhteessa palkkaan eivät hänen mielestään kohtaa.

Yksi haastateltu näki, että viime kädessä asiakkaat arvioivat hänen työnsä. Lisäksi *”joitakin kehuja on ohimennen tullut tuosta esimiehiltäkin, aivan firman ylintä johtoa myöten”*.

Myös toinen haastateltava kertoi saavansa myönteistä palautetta asiakkailta. Asiakkaiden antaman kiitoksen lisäksi hänen mukaansa omaa hyvää mieltä kasvattaa työtovereilta saatu myönteinen arviointi tehdystä työstä. Esimiestensä arvioinnista haastateltava totesi, että *”kyllä ne tulee sanomaan, jos on huonosti männynnä, että pitäis paremmin suaha... aikaseks”*.

Viides haastateltava kertoi arvioinnista, että *”kyllä kai ne joskus käy kattomassa, että millaista jälkee tulee”*.

Kolme viidestä **vajaakuntoisesta henkilöstö** mainitsi myös sen, että työnjohtajat käyvät tarkastamassa työnjälkeä. Kaksi vastaaja mielsi **arviointikysymyksen** selvennyksistä huolimatta vahvasti arvostelukategoriaan.

He totesivat, etteivät he ole kuulleet keneltäkään työtoverilta kielteistä palautetta. Toinen heistä oli puolestaan saanut palautetta *”työnantajapuolelta”* ja toinen vastaavasti totesi, *”ettei sitä tuu”*. Kahdessa vajaakuntoisten henkilöiden vastauksessa mainittiin asiakkaat. Palaute tulee asiakkailta, jotka voivat jopa paikan päällä käydä katsomassa, *”kuinka homma käy”*.

Kolme **pitkäaikaistyötöntä haastateltavaa kertoi saaneensa esimiehiltään kannustusta työtehtävien hoitoon**. Kaksi haastateltavaa ei ollut mielestään havainnut, että esimiehet olisivat kannustaneet heitä. Kannustusta saaneet kokivat esimiesten sanallisen huomion hyvänä asiana. Yksi heistä kaipasi kannustusta vielä hiukan enemmän, lähinnä selkeänä työnjohtona. Hän uskoi, että se kannustaisi entistä tehokkaampaan työntekoon.

Kaikki **vajaakuntoiset henkilöt** kertoivat saaneensa esimiehiltään **kannustusta työtehtäviensä hoitoon**. Aina kannustus ei ole ollut sanallista, vaan työntekijät ovat aistineet positiivisen asenteen. *”Ei sitä oo tullut moitteitakaan. Kyllä sen aistii”*, kuten yksi vastaaja kiteytti. Toinen puolestaan totesi, että *”kyllä niistä näkköö, että ne ovat tyytyväisiä”*. Kannustusta kaivattiin lisää kahden haastateltavan vastauksissa. Toinen heistä pohti, että kannustus lisää energiaa, mutta jos *”sanoo pahasti, se tyrehtyy koko homma”*.

Kannustusta ammattitaitonsa kehittämiseen sanoi saaneensa yksi **pitkäaikaistyötön**. Hän olikin menossa viisi kuukautta kestäväälle kurssille. Hän odotti innolla kurssia, jonka aikana hän toivoi oppivansa uusia, monipuolisia tekniikoita. Tulossa oleva kurssi on hänen ensimmäisensä nykyisessä työpaikassa. Muut neljä haastateltavaa eivät ole olleet missään koulutuksessa nykyisen työnantajan palveluksessa ollessaan. Kolme heistä ei ollut havainnut myöskään kannustusta oman ammattitaidon kehittämiseen. Yksi haastateltava kertoi, että joskus aikaisemmin oli ollut puhetta konepuusepäksi kouluttautumisesta oppisopimuskoulutuksella. *”Ei se ollu minun haave, se oli täältä ehotettu”*, totesi haastateltava koulutuksen kariutumisesta.

Yhden pitkäaikaistyöttömän mielestä kannustuksen saaminen ammattitaidon kehittämiseksi vaatisi omaa aktiivisuutta: *”ainakin tuntus vähän silleen, että*

joutus ite puuttumaan ja sanos, että haluaisin semmosta ja tämmöstä". Tähtäimessä oleva "eläkeputki" vähensi erään haastateltavan kehittämis- ja kouluttautumisasiintoa. **Halusta osallistua koulutuksen** hänellä oli selkeä mielipide; ei enää koulutukseen tässä iässä. Myös kolme muuta haastateltavaa olivat sitä mieltä, että kouluttautuminen ei kiinnosta tällä hetkellä. " *Mieluummin sitä varmaan olis töissä, kun lähtis ennee tuonne kurssille*", kiteytti yksi vastaajista ajatuksensa. Hänellä oli todennäköisesti mielessä ennen nykyistä työsuhdetta käyty valmennuskurssi. Viiden kuukauden kurssille lähdössä oleva vastaaja oli miettinyt myös muuta koulutusta, lähinnä hänen ajatuksissaan oli suorittaa loppuun aikoinaan kesken jääneet opinnot.

Neljä viidestä **vajaakuntoisesta henkilöstä** oli sitä mieltä, ettei heitä ole **kannustettu oman ammattitaidon kehittämiseen**. He eivät olleet osallistuneet myöskään mihinkään koulutukseen työssäoloaikanaan. Osallistumishalukkuus tulevaisuudessa johonkin koulutukseen oli myös vähäistä. Mielenkiinnon laimeutta koulutukseen selitettiin muun muassa keskittymiskyvyn puutteella ja "luku- ja teorianomman tökkimisellä"

"Ei tiällä oikeestaan silleen kannusteta. Ei tiällä kysytä, mitä haluaa oppia, jos jottain pittää oppia, niin ne opettaa. Jottain muuta voijaan kannustaa kehittämäään ihteensä. Koska minä tiijän, että minä en tältä tasolta haluakkaan nousta tässä."

Yhdellä vajaakuntoisella henkilöllä oli myönteinen käsitys kannustamisesta, lisäksi hän oli ollut koulutuksessa ja haluaisi vielä jatkossakin osallistua koulutukseen: "Kyllä, kyllä. Ihan tämmösissä opiskeluasioissa on ollut puhetta ja osa on jo toteutunutkin. Ja kyllä oon ollu kurssilla ja muuta, että kyllä koen, että..."

Arviot itsestä oppijana olivat pääosin myönteisiä kaikilla vastaajilla molemmissa ryhmissä. Kolme pitkäaikaistyötöntä ja kaksi vajaakuntoista henkilöä arvioivat itsensä melko nopeaksi oppijaksi. Kaksi pitkäaikaistyötöntä uskoi, että he oppivat asioita pikkuhiljaa. Heistä ensimmäisen mielestä oma motivaatio on ratkaiseva:

”En ole kaikkein nopein oppija, mutta jos minä sitten johonkin tosissani paneudun, niin minä sen kyllä aika hyvin sisäistän. Mihin mielenkiinto riittää, niin minä opin sen ihan hyvin.”

Myös yksi vajaakuntoinen henkilö pohti oman motivaation merkitystä oppimisessa: *”kyllä se varmaankin se, että jos on motivaatiota ja haluaa oppia, niin kyllä sitten helpommin oppiikin”.*

Kaksi pitkäaikaistyötöntä ja kaksi vajaakuntoista henkilöä korostivat mallista oppimisen tärkeyttä. He oppivat asiat helposti, kun *”ensin joku näyttää”*, miten tehdään.

Yksi pitkäaikaistyötön oli pitkän työuransa aikana huomannut, että *”on kuin syntynyt tähän hommaan”*, niin helpolta uuden asian omaksuminen on joskus tuntunut. Yhden vajaakuntoisen henkilön oppimista edisti kiinnostus laitteiden ja koneiden toimintaan ja millaisia uusia menetelmiä niiden avulla voi saavuttaa.

Kuten ammatillisen kasvun teoriassa on todettu, oppijan itseluottamuksella ja tehokkuususkomuksilla on suuri vaikutus siihen, mihin oppija lopulta yltää. Aikaisemmat kielteiset kokemukset itsestä oppijana voivat ehkäistä kasvusuuntautuneisuutta.

Koulutukseen lähteminen tuntuu useista työntekijöistä vastenmieliseltä, vaikka kaikilla vastaajilla oli melko myönteinen käsitys itsestä oppijana. Käytännön työssä he kertoivat oppivansa tehtävät nopeasti. Perinteiselle ”koulupenkille” lähteminen tuntui heistä kuitenkin vieraalta. Taustalla voi olla esimerkiksi lukivaikeus, joka heikentää mielenkiintoa teoriaopiskeluun.

9.5.2 Palkkiojärjestelmä – keppi vai porkkana?

Ruohotie (1995, 256) on todennut, että työmotivaation yksi selittäjä on palkkiojärjestelmä tehokkuus. Työntekijät tekevät havaintoja siitä, miten oikeuden- ja johdonmukaisesti palkkiot suhteutetaan työsuoritukseen. Lukuisat johtamisteoriat päätyvät Ruohotien mielestä ajatukseen, että työsuorituksesta palkitseminen motivoi työntekoon enemmän kuin se, että palkkiot eivät liity suoritukseen. Vähiten työhön motivoituvat ne työntekijät, jotka jätetään vaille huomiota.

Yrityksen palkkiojärjestelmästä oli kaikilla kymmenellä haastatellulla hyvin erilainen näkemys. Viiden pitkäaikaistyöttömän henkilön mielikuvat yrityksen palkitsemistavoista ja –toiveista vaihtelivat. Kahden haastateltavan mielestä yritys ei palkitse mitenkään hyvästä työsuorituksesta. Ensimmäinen heistä uskoi, ettei palkitseminen olisi välttämättä hyvä asia sen mahdollisesti herättämän kateuden takia: *”toisia voisi kismittää, jos toisia palkittaisiin”*. Toinen heistä totesi, että muissa työpaikoissa on palkittu, mutta ei nykyisessä yrityksessä. Nämä molemmat työntekijät olivat olleet yrityksessä töissä vajaan vuoden, joten heillä ei ollut vielä kokemusta yrityksen vuodenkierrosta ja siihen liittyvästä kulttuurista.

Yksi pitkäaikaistyötön henkilö toivoi, että *”porkkanoita”* voisi olla enemmän. Hänelle yksi mielekäs palkitsemiskeino voisi olla ylimääräisen vapaan saaminen, kun tietty työurakka on tehty kunnialla loppuun. Sanallinen palautekin olisi hänen mielestään joskus kyllin riittävä työmotivaation kasvattajana.

Eräs pitkäaikaistyöttömien ryhmästä kertoi, että *”kyllä ne jottain sitten antavat tuolloin jouluntienoossa”*. Hänestä se oli riittävää palkitsemista. Eräs ryhmäläinen puolestaan totesi, että on *”kuullut villejä huhuja siitä, että antaa jopa palkallisen vapaapäivän”*. Itse hän ei ollut saanut tällaista palkkiota. Hän toivoi, että enemmän huomioitaisiin hyvää työsuoritusta: *”kyllä se sellaisen*

tuntuvan myönteisen palautteen saaminen pitää sitä motivaatiota yllä ihan selkeesti”.

Kolme **vajaakuntoista henkilöä** ei ollut havainnut, että työpaikalla palkittaisiin hyvästä työsuorituksesta. Kaksi heistä pohti, että hyvä palkitsemiskeino olisi koko tehtaan yhteinen toimintapäivä, jollaisia aikaisemmin heidän tietojensa mukaan on järjestetty:

”...että miksei ikinä ole tämmöstä liikuntapäivää tai jottain, mitä kuulemma ennen on tiällä ollu. Se olis ihan helppo mennä tuonne koskenpartaalle, vaikka järjestää pikku patikkaretki. Siellä paistoo makkaroo, juuva kahvia, puol päivee vaikka. Sehän ois semmosta palkitsemista. Ei tuo luulis puol päevee semmosta rokulia maltaita maksavan.”

Kaksi haastateltavaa vajaakuntoisten henkilöiden ryhmästä näki, että ylimääräinen vapaa-aika on palkitsemiskeino, esimerkiksi onnistuneen suururakan jälkeen. Toinen heistä vakuutti, että *”ihan normaali suullisesti sanottu kiitos lämmittää kaikista eniten, ku joku muu palkinto”.*

Yrityksen palkkiojärjestelmästä oli kaikilla vastaajilla hyvin erilaiset käsitykset. Vastauksista päätellen yrityksellä ei ole selkeää palkkiojärjestelmää tai mikäli palkkiojärjestelmä on olemassa, se ei ole työntekijöiden tiedossa. Työntekijöiden keskuudessa näyttää olevan ”villejä huhuja” joidenkin työntekijöiden saamista palkkioista. Haastateltavat itse eivät olleet saaneet palkkioita. Heistä monille olisi riittänyt pelkkä sanallinen palaute hyvin tehdystä työstä. Vapaa-ajan saaminen tiukan työuran jälkeen olisi monen mielestä ollut myös riittävä palkkio. Muutamat haastateltavat kaipasivat yhteisiä toiminnallisia päiviä makkaranpaistoinen palkkioksi ja kannustimeksi. Sanallista kannustusta työntekijät kertoivat saavansa jonkin verran. Kannustus ei aina välttämättä tule sanallisena, vaan työntekijät aistivat kannustavan ja myönteisen työilmapiirin, kuten yksi haastateltava puki ajatuksen sanoiksi: *”kyllä sen aistii, milloin ne (työnjohtajat) ovat tyytyväisiä”.*

Palkkiojärjestelmän selkiyttäminen sekä kannustukseen huomion kiittäminen voisivat lisätä sitoutumista työhön sekä työtyytyväisyyttä yrityksessä. Mikäli organisaatio tunnustaa työntekijöiden saavutukset, työntekijöillä on tunne, että heitä kuunnellaan. Palkkiojärjestelmän selkiyttämisen myötä työntekijät tietäisivät, mistä yritys palkitse.

9.5.3 Työn kannustearvo

Viidestä pitkäaikaistyöttömästä henkilöstä kaksi piti **omaa työtään haasteellisena** ja kolmen mielestä työ ei tarjoa kovin suuria haasteita. Yksi näistä kolmesta uskoi, että työn haasteellisuusastetta nosti se, jos työllä oli joku tietty aikataulu. Hän myös toivoi, että hänelle opetettaisiin laajemmin eri koneiden käyttöä. Näin omaan työhön saisi itsenäisyyttä ja vaihtuvuutta, kun voisi työskennellä omatoimisesti eri puuntyöstökoneilla. Kyseinen vastaaja oli ollut yrityksessä vain muutaman kuukauden.

Yksi pitkäaikaistyötön henkilö, jonka mielestä työ ei ole kovin haasteellista, näki, että hän voi omaa ammattitaitoaan käyttämällä nostaa työn haasteellisuutta: *"teen vähän parempia, mitä niistä pitäis tehdä"*.

Vajaakuntoiset henkilöt eivät pitäneet työtään kovin **haasteellisena** ja itselleen vaikeana. Neljä heistä arvioi, että heille on jo kehittynyt rutiininomainen ote työtehtäviin. Aluksi tehtävät tuntuivat haastavilta, mutta nykyisellään uusia haastavia tehtäviä tulee harvakseltaan.

Neljä viidestä haastateltavasta sekä pitkäaikaistyöttömien että vajaakuntoisten henkilöiden ryhmässä arvioi, että he **kehittyvät omassa työssään**. Yhden pitkäaikaistyöttömän henkilön mielestä hän ei kehity mihinkään nykyisessä tehtävässään. Myös yksi vajaakuntoinen henkilö uskoi, että hän ei oikein enää kehity: *"en edes muista, milloin olisin oppinut semmosta jottain, joka ois minua innostanu"*. Pitkäaikaistyöttömien ryhmässä kehittymistä kuvattiin muun muassa, että *"sitä tietää jo aika paljon monesta asiasta, ei tarvii kysellä"*.

Kehittyminen koettiin myös kasvavana rutiinina. Yksi haastateltava näki tulevaisuudessa kehitystehtäviä: *”vielä on uutta opittavaa”*. Vajaakuntoisten henkilöiden ryhmässä kaksi vastaajaa näki oman kehittymisensä siinä, että he ovat oppineet arvioimaan työstettävän puun laatua.

Omaa työtään arvosti kahdeksan vastaaja kymmenestä haastatellusta. Yhdelle pitkäaikaistyöttömälle se oli itsestään selvää: *”totta kai minä arvostan”*. Toinen pitkäaikaistyötön totesi, että hän itse arvostaa työtään, vaikka varmaan moni muu ei sitä arvosta. Yksi pitkäaikaistyötön vastasi oman työn arvostus - kysymykseen, että *”enpä niin hirveesti”*. Yksi vajaakuntoinen henkilö totesi välillä arvostavansa ja välillä ei.

Nykyisessä työssään haluaisi jatkaa yhdeksän kymmenestä haastatellusta. Yksi henkilö on sitä mieltä, että toisaalta haluaisi jatkaa nykyisessä työssään ja toisaalta ei haluaisi. Hän totesi, ettei ole vielä *”ihan sinut”* työn kanssa, koska puuverstastyö tuntui hänestä vieraalta aikaisempiin töihin verrattuna. Sitoutumista yritykseen kuvaa hyvin yhden haastateltavan vastaus: *”en minä välttämättä halua ennee mihinkään muualle, tuonne kaupungille, vaikka saisin valita. Minusta tiällä on mukavoo”*.

Kysymykseen, **miten kehittäisit omaa työtäsi**, kolme vastaajaa pitkäaikaistyöttömien ryhmässä löysi heti kehittämiskohteita. Yksi heistä halusi laajentaa omaa osaamistaan, jotta hän voisi monipuolisesti tehdä eri tehtäviä, toinen näki korjattavaa työmenetelmissä, kolmas halusi itselleen *”apupojan”*, *jolle voisi olla esimerkinä”*. Lisäksi hän mietti uusien työtekniikoiden oppimista. Aluksi kaksi haastateltavaa ei osannut sanoa, miten he kehittäisivät työtään. Pienen pohdinnan jälkeen he totesivat, että ainahan kehitettävää olisi. Ensimmäinen heistä uskoi, että joitakin parannuksia työmenetelmiin voisi kehitellä. Toisen mielestä hänen työpisteessään harvemmin tarvitaan mitään erikoistaitoja, joita puolestaan vaaditaan erikoisoviosastolla.

Vajaakuntoisten henkilöiden ryhmässä kaksi vastaajaa löysi kehittämistä omassa työssään. Ensimmäinen heistä haluaisi vaihtuvuutta työhönsä sekä työtä helpottavia apuvälineitä. Toinen heistä halusi muutosta työvälineiden ja

materiaalin sijoitteluun, *”ettei sitä turhaa juoksua tehhä”*. Muut eivät keksineet omasta mielestään hyviä kehittämiskohteita.

Koko työpaikkaa koskevia kehittämistoiveita haastateltavilla oli yleensä vähän. Vajaakuntoiset henkilöt ilmaisivat enemmän kehittämisajatuksiaan kuin pitkäaikaistyöttömät. Kolme haastateltavaa pitkäaikaistyöttömien ryhmästä ja yksi vajaakuntoisten henkilöiden ryhmästä ei keksinyt yhtään kehittämisideaa. *”Ei siinä oo oikeistaan mitään kehitettävää. Ihan hyvin ne tuntuu olevan”*, totesi yksi pitkäaikaistyötön heistä. Viidestä pitkäaikaistyöttömästä kaksi löysi kehittämishaasteita. Ensimmäinen heistä ideoi yritykseen entisöintipisteen. Toinen totesi, että hän olisi vienyt kehittämisideoita aktiivisemmin eteenpäin, jos työsuhde kestäisi pidempään kuin nykyisellään. Hän oli miettinyt joidenkin työmenetelmien uudistamista. Kaksi vajaakuntoista henkilöä oli miettinyt, että meidän mielestään joitakin töitä voisi tehdä toisella tapaa. Toinen heistä totesi, että *”monesti on tullut semmosia ajatuksia mieleen, että eikö tuotakii vois tehhä paremmin”*. Vaihtuvuutta ja töiden kiertoa toivoi yksi vajaakuntoisten henkilöiden ryhmästä. Yhteisiä retkiä toivoi järjestettävän yksi ryhmän haastatelluista.

Haastateltavien **mielikuva yrityksen imagosta** vaihteli. Vajaakuntoisten henkilöiden ryhmässä yrityksen imago sai positiivisempia arvioita. Molemmissa ryhmissä tuli esille se, että *”kaupungilla”* yrityksestä on vääränlainen kuva ja ihmisten negatiivisesti värittyneet mielikuvat ovat peräisin vuosien takaa työkeskusajoilta. Monet vastaajat puolustivat työpaikkansa mainetta vääriä mielikuvia vastaan. Kaksi vastaajaa pitkäaikaistyöttömien ryhmästä ei pystynyt erittelemään omaa mielipidettään yrityksen imagosta. Molemmat olivat olleet suhteellisen lyhyen aikaa yrityksen palveluksessa. Yksi haastateltava totesi, että kaupungilla kiertävistä *”jutuista osa on totta ja osa ei”*. Erään vastaajan mielestä työpaikka ei ole *”sen kummempi kuin muukaan paikka”*. Hän totesi lisäksi, että

”Ihan samanlaisia työntekijöitä ja kovia työntekijöitä tiällä on. Eihän siitä piäse mihinkään. Varmaan paljon kovemmalle joutuu ku muualla, että en väheksy niinkun yhtään.”

Yksi pitkäaikaistyötön pohti, että yritystä pidetään mallioppilaana sosiaalisten yritysten joukossa. Vastaja kertoi, että hänestäkin sosiaalisen yrityksen toimintamalli on *”oikein hyvä”*. Mutta hän kertoi, että työntekijöiden keskuudessa on myös toisenlaisia mielikuvia:

”...mutt sit toisaalta taas siinä on sellainen varjopuoli että sellaistaikin imagoo tai mielikuvaa yrityksellä vähän ollu, että se käyttää kaikki nuo mahdolliset tuet...”

Edelleen hän kertoi arvostavansa ovitehtaan tuotteita, joilla on hyvä maine jopa kansainvälisestikin. Yrityksen imagosta Varkaudessa hän totesi, että *”on vähän semmosena suojatyöpaikkana pietty tätä”*. Vastaja totesi, että hän ei Varkaudessa mielellään kerro, missä on töissä. *”Muualla pystyn kyllä hyvin kertomaan sen.”*

Yrityksen imago tuotti työntekijöille päänvaivaa. Omalla paikkakunnalla kaikki työntekijät eivät mielellään paljastaneet sitä, missä ovat töissä. Haastateltavien mielestä mielikuvaan yrityksestä vaikuttaa entinen työkeskusaika; ihmisille on jäänyt vääristynyt kuva työntekijöistä ja yrityksen toiminnasta. Työntekijät puolustivat vastauksissaan sitkeästi työpaikkaansa ja vakuuttivat se olevan tavallinen työpaikka, jossa on kovia työntekijöitä. Työntekijät olivat erityisen ylpeitä tehtaansa tuotteista: he tekivät laadukkaita tuotteita jopa kansainvälisille markkinoille. Uusimuotoisen yritystoiminnan myötä työpaikan imagorakentamiselle voisi olla oiva tilaisuus.

9.6. Johtopäätöksiä

Tämän tutkimuksen keskeisimpiä tutkimustuloksia on esitetty tutkimusongelmia käsittelevien lukujen yhteydessä. Kokoavina johtopäätöksinä voin todeta, että työntekijöiden yksilölliset kasvutarpeet vaihtelivat: sekä pitkäaikaistyöttömien että vajaakuntoisten henkilöiden joukossa oli työntekijöitä, jotka olivat selvemmin kasvuorientoituneita kuin toiset työntekijät. Monet työntekijät olivat

tyytyväisiä vallitseviin työolosuhteisiin: he eivät halunneet nykyistä enempää vastuuta oman työnsä kehittämisestä, eivätkä he ilmaisseet kovin paljon muutakaan kasvusuuntautuneisuutta.

Yrityksen palkkiojärjestelmä oli epäselvä ja se herätti epätietoisuutta työntekijöiden keskuudessa. Työilmapiiri koettiin pääosin osin kannustavaksi, vaikkakin kaivattiin lisää sanallista kannustusta ja palautetta työstä. Työntekijät arvostivat työtään ja halusivat jatkaa nykyisessä tehtävässään. Työtä ei pidetty enää kovin haastavana sen jälkeen, kun työtehtävät oli opittu.

Lähteet:

- Aittokoski, H. 2005. Globalisaation määrittely on taitolaji. Helsingin Sanomat. 22.6.2005. A 15.
- Ajankohtaistiedote 1/2005. Sosiaaliset yritykset. Helsinki: VATES-säätiö, 9.
- Argyris, C. 1992. On Organisational Learning. Cambridge, Mass.: Blackwell Publishers.
- Borzaga, C. & Defourny, J. 2001. Social enterprises In Europe: a diversity of initiatives and prospects. In: The Emergence of Social Enterprise. Ed. Borzaga, C. & Defourny, J. London: Routledge, 350 - 368.
- Borzaga, C. & Santuari, A. 2001. From traditional co-operatives to innovative social enterprises. In: The Emergence of Social Enterprise. Ed. Borzaga, C. & Defourny, J. London: Routledge, 166-181.
- Defourny, J. & Nyssens, M. 2001. Social enterprises in community services. In: The Emergence of Social Enterprise. Ed. Borzaga, C. & Defourny, J. London: Routledge, 47 - 64.
- CEFEC-www-sivustot. < <http://www.cefec.de/aims.htm>>. Luettu 27.10.2005.
- EMES-www-sivustot. < <http://www.emes.net/en/index.html>>. Luettu 27.10.2005.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Fetterman, D., M. 2001. Foundations of Empowerment Evaluation. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Harjunen, R. 2001. Sosiaalinen yritys – uusi mahdollisuus vajaakuntoisten työllistämiseen. Työpoliittinen aikakausikirja 3/2001. Helsinki: Työministeriö, 115 – 117.
- Harkko, J. 2004. Laki sosiaalisista yrityksistä. Tutkimus lain taloudellisesta kannustavuudesta. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma.
- HE 169/2001, Hallituksen esitys Eduskunnalle vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi.
- HE 132/2003, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaalisista yrityksistä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Heikkilä, J. & Heikkilä K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. WSOY.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6., uudistettu painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Karismo, A. 2005. Suomi täytyi kilpailukyvyn liirumlaarumista. Helsingin Sanomat. 2.1.2005. E 1.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Acta Universitatis Tamperensis 996. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen väitöskirja.
- Laki sosiaalisista yrityksistä LSY (1351/2003).
- Lehtonen, H. 1996. Sosiaalipolitiikka moraalitaloutena. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Lehtniemi, N. 2005. G-sana voi tarkoittaa runsaudensarvea tai kuristusotetta. Helsingin Sanomat. 22.6.2005. A 15.
- Marttala, J. 2003. Sosiaaliset yritykset aloittavat toimintansa ensi vuoden alussa. YritysSuomi. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö. <<http://www.yrityssuomi.fi/liston/portal/page.lsp?r=4175&l=fi>>. Luettu 11.11.2005.
- Nylund, M. 2000. Kolmannen sektorin tutkimus Pohjoismaissa – yhdistyksiä, osuuskuntia ja vapaaehtoistoimintaa. Teoksessa E. Nurminen (toim.), Sosiaalipolitiikan uudet avaukset. Helsinki: Yliopistopaino, 155 -162.
- Ojanen, E. 2004. Kohtuudesta ja kohtuuttomuudesta. Helsinki: Kirjapaja.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991. Ihmisten johtaminen. Keuruu: Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Keuruu: Otava.
- Pukkio, M. 2004. Missä mennään, mitä tavoitellaan. Seminaari sosiaalisista yrityksistä 8.12.2004. Seminaariraportti. Helsinki: Työministeriö, 7. <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/09_yrittajyyys/sosyritysseminaariraportti.pdf>. Luettu 9.11.2005.
- Pättiniemi, P. 2004. Suomen sosiaaliset yritykset eurooppalaisten kokemusten valossa. Seminaari sosiaalisista yrityksistä 8.12.2004. Seminaariraportti. Helsinki: Työministeriö, 24 - 26.

- <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/09_yrittajyyys/sosyritysseminaarraportti.pdf>. Luettu 10.11.2005.
- Raivio, J. 2004. Kiina-ilmiön leviäminen luoviin töihin uhkaa vapaakauppaa. Helsingin Sanomat. 11.12.2004, B1.
- Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Ammattikasvatussarja 8. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. 2. uudistettu painos. Hämeenlinna.
- Ruohotie, P. 1998a. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 1998b. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2001. Empowerment – muutoksen ja kasvun edellytys. Ammattikasvatuksen vuosikirja 1/2001, 4-9.
- Saari, J. 2004. Globaali hallinta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-paino.
- Senge, P. M. 1990. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Currency Doubleday.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Universitatis Ouluensis E 37.
- Skurnik, S. 2005. Talouden luova tuho raivotuttaa ihmisiä. Helsingin Sanomat. 15.5.2005 D 5.
- Spear, R. 2001. A wide range of social enterprises. In: The Emergence of Social Enterprise. Ed. Borzaga, C. & Defourny, J. London: Routledge, 254.
- Takala, T. 2004. Yritysten yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa Ilkka Kauppinen (toim.), Moraalitalous. Tampere: Vastapaino, 212 – 214.
- Tilastokeskus 2004. Työvoimatutkimus.
<http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyuelama.html>.
Luettu 1.11.2005.
- Tilastokeskus 2005, syyskuu. Työvoimatutkimus.
<http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2005/09/tyti_2005_09_2005-10-25_tie_001.html>. Luettu 1.11.2005.

- Työhallinnon julkaisu 2003:321. Rakennetyöttömyyden purkaminen. Projektin raportti. Helsinki: Työministeriö.
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj321.pdf>. Luettu 2.11.2005.
- Työhallinnon julkaisu 2003:334. Työpolitiikan strategia 2003 -2007 -2010. Helsinki: Työministeriö.
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj334.pdf>. Luettu 9.11.2005.
- Työministeriön tiedote 2004. Suomen ensimmäiset sosiaaliset yritykset. Helsinki: Työministeriö, 3-4.
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/09_yrittajyyys/sosyrytysesite04.pdf>. Luettu 11.11.2005
- Työministeriön muistio 13.10.2005. Työllistämistukijärjestelmä uudistuu. Helsinki: Työministeriö.
<http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/04_uutiset/tyomarkkinatuki_13102005/Tyomarkkinatuki uudistus.pdf>. Luettu 8.11.2005.
- Työministeriön www-sivut: Sosiaaliset yritykset -rekisteri.
<http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyovoimapalvelut/09_yrittajyyys/sosiaalinen_yritys/01_rekisterointi/yritykset/index.jsp>. Luettu 12.11.2005.
- Uusitalo, H. 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.
- Varto, J. 2000. Uutta tietoa. Värityökirja tieteen filosofiaan. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- VATES-www-sivustot. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö.
< <http://www.vates.fi/finse/1-20.htm>>.
Luettu 2.11.2005.
- Zuboff, S. 2003. The Support Economy. England: Clays Ltd, St Ives plc.
- Ylipaavalniemi, P. 2001. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ylipaavalniemi, P. & Varanka, M. 2002. Työllistävä sosiaalinen yritys. Osaratkaisu työllistymisen ongelmiin. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2002. Helsinki: Työministeriö, 57 -62.

Teemahaastattelun kysymykset

Nimi:

Ikä:

Koulutus:

Työkokemus:

Nykyinen työpaikka:

OMAN TYÖN KUVAILU

Kuvaile tyypillinen työpäiväsi.

Kuvaile itseäsi työntekijänä.

Kuvaile työympäristöäsi.

TYÖROOLI

Millaisena koet oman ammattitaitosi nykyisessä tehtävässäsi?

Kuvaile, millainen on mielestäsi hyvä/onnistunut työsuoritus työssäsi.

Mikä edistää onnistumista? Mikä ehkäisee onnistumista?

Pääsetkö tavoitteeseesi työssäsi?

TYÖNJAKO

Miten työtehtävät jaetaan työntekijöiden kesken?

Muuttaisitko työnjakoa? Miten?

TYÖN MUUTOKSET

Onko tapahtunut muutoksia aikaisempiin työtehtäviisi ja työpaikkoihisi verrattuna?

PÄÄTÖKSENTEKO OMASSA TYÖSSÄSI

Millaisista asioista sinä päätät työpäiväsi aikana?

Millaiseksi koet vaikutusmahdollisuutesi työpaikallasi?

JOHDON TUKI JA KANNUSTUS

Saatko esimieheltäsi kannustusta työtehtävien hoitoon?

Arvioiko kukaan työtäsi?

Kannustetaanko sinua kehittämään edelleen ammattitaitoasi?

Oletko ollut viime aikoina työhön liittyvässä koulutuksessa?

Palkitaanko työntekijöitä työpaikallasi hyvästä työtuloksesta? Miten?

RYHMÄN TOIMINTAKYKY

Kuvaile työpaikkaasi työyhteisönä.

(Vuorovaikutus, ryhmähenki, tiimityö)

TYÖN KANNUSTEARVO

Onko työsi mielestäsi haasteellista?

Kehitytkö omasta mielestäsi työssäsi?

Arvostatko työtäsi?

Haluatko jatkaa nykyisessä työssäsi?

Millaisena koet työpaikkasi/työnantajasi imagon?

YKSILÖN KEHITTÄMISTAVOITTEET

Miten kehittäisit omaa työtäsi?

Miten kehittäisit yleensä työpaikkasi toimintaa?

Millaisena koet itsesi oppijana?

Haluatko tulevaisuudessa osallistua johonkin koulutukseen?