



Mikä on PosiVire Oy:n entisten sisäisten asiakkaiden asema nykyisillä työmarkkinoilla?

Ahonen, Jenni
Rahikainen, Sonja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Mikä on PosiVire Oy:n entisten sisäisten asiakkaiden
asema nykyisillä työmarkkinoilla?

Ahonen Jenni
Rahikainen Sonja
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2013

Ahonen Jenni & Rahikainen Sonja

Mikä on PosiVire Oy:n entisten sisäisten asiakkaiden asema nykyisillä työmarkkinoilla?

Vuosi 2013 Sivumäärä 54

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten PosiVire Oy:n entiset sisäiset asiakkaat ovat työllistyneet. PosiVire Oy on sosiaalinen yritys, jonka omistaa Helsingin kaupunki, Kiinteistö Oy Kaapelitalo sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. PosiVire Oy:n tarkoituksena on työllistää heikossa työllistymisasemassa olevia henkilöitä, kuten maahanmuuttajia, vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä.

Tiedonkeruuvälineenä käytimme kyselylomaketta, jossa oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Testasimme lomakkeen viidellä ihmisellä PosiVire Oy:n toimistolla ja sen jälkeen toteutimme tutkimuksen puhelinhaastattelulla. Käytimme satunnaisotantaa pilotointivaiheessa. Soitimme läpi kaikki PosiVire Oy:n entiset sisäiset asiakkaat, joiden yhteystiedot olivat saatavilla. Syötimme tulokset SPSS-ohjelmaan ja analysoimme ne määrällisen tutkimuksen keinoin.

Tutkimuksestamme selvisi, että PosiVire Oy:n entisistä sisäisistä asiakkaista suurin osa oli joko työllistynyt tai päässyt opiskelemaan. Tutkimuksemme perusteella saimme viitteitä siitä, miksi toiset menestyvät PosiVire Oy:n tarjoaman työjakson jälkeen ja toiset eivät. Saamamme tulokset tulevat PosiVire Oy:n käyttöön.

Asiasanat: sosiaalinen yritys, pitkäaikaistyötön, maahanmuuttaja, vajaakuntoinen, työttömyys, sisäinen asiakas, määrällinen tutkimus

Ahonen Jenni & Rahikainen Sonja

What is the position of PosiVireOy's inner clients in today's labour market?

Year	2013	Pages	54
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to find out how PosiVireOy's previous inner clients were employed. PosiVireOy is a social enterprise owned by the City of Helsinki, the real estate company Kiinteistö Oy Kaapelitalo and the Hospital District of Helsinki and Uusimaa. The purpose of PosiVireOy is to employ people who are at a disadvantage in the labour market, such as immigrants, people with disabilities and the long-term unemployed.

The material was collected information by a questionnaire which consisted of open-ended and structured questions. We conducted our survey as a telephone interview and tested the questionnaire with five people in PosiVireOy's office. We used random sampling in our piloting phase. We called every former inner client whose contact numbers were available. The data was analyzed quantitatively with SPSS.

The results showed that the majority of the former inner clients of the firm were either employed or had begun their studies. On the basis of our research we now have a better understanding on why some succeed after PosiVireOy's placement period whereas the others do not succeed. The results will be used by PosiVire Oy.

Keywords: social enterprise, long-term unemployed, immigrant, people with disabilities, unemployment, inner client, quantitative research

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työn merkitys.....	6
3	Työttömyyden historia	10
4	Työttömyys.....	15
	4.1 Työttömyyden vaikutus hyvinvointiin.....	19
	4.2 Nuorten työttömyys.....	24
	4.3 Työttömyys Helsingissä.....	25
5	Sosiaalinen yritys.....	27
	5.1 PosiVire Oy	29
6	Tutkimuksen eteneminen.....	31
7	Toteutus	35
8	Tuloksia	37
9	Tulosten analysointi	42
10	Pohdinta	46
	Lähteet	48
	Liitteet.....	52

1 Johdanto

Suomi on työkeskeinen maa, sillä töissä ollaan suurin osan valveillaoloajasta. Työpaikka nähdään mahdollisuutena taloudellisesti turvattuun elämään. Työttömyys on aihe, joka on vuosi vuodelta perään ongelma, johon ei tunnu löytyvän ratkaisua. Työpaikka ei ole enää itsestäänselvyys, eikä samoissa työpaikoissa pysytä koko työikää. Suuret yritykset vievät työvoimaa ulkomaille, ja ulkomailta tuodaan halvempaa työvoimaa Suomeen. Näin ollen tutkimuksemme on erittäin ajankohtainen, sillä PosiVire Oy on sosiaalinen yritys, joka on ottanut tehtäväkseen vähentää työttömyyttä pääkaupunkiseudulla.

Aalto-yliopisto teki vuonna 2010 vaikuttavuustutkimuksen PosiVire Oy:stä. Tarkoituksena oli määrittää, miltä sisäisistä asiakkaista tuntui sillä hetkellä työskennellä PosiVirellä ja miten he kokivat elämänsä sillä hetkellä. Palaamme Aalto yliopiston tuloksiin PosiVire Oy:n esittelyssä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miltä sisäisten asiakkaitten työllistymistilanne näyttää PosiVire Oy:n työnjakson jälkeen, sillä tällaista tietoa ei ole aikaisemmin kerätty.

Tutkimuksemme antaa tietoa siitä, miten entiset sisäiset asiakkaat ovat kokeneet avun PosiVire Oy:n toiminnassa ja miten he ovat työllistyneet. On myös kiinnostavaa pohtia, miksi toiset ovat selviytyneet, ja toiset ovat jääneet samaan tilanteeseen kuin ennen asiakkuutta PosiVire Oy:ssä. Halusimme selvittää myös entisten sisäisten asiakkaiden mielipide siitä, mitä PosiVire Oy teki oikein tai olisi voinut tehdä eri tavalla heidän osaltaan.

Teoreettisessa tarkastelussa olemme käsitelleet työn merkitystä, työttömyyttä, työn menetystä sekä sosiaalisen yrityksen määritelmää. Tämän jälkeen käsittelemme tutkimussuunnitelmaa, sen toteuttamista ja tulosten analysointia.

2 Työn merkitys

Perustuslain toisessa luvussa, 18:sta momentissa (Oikeus työhön ja elinkeinovapaus) sanotaan:

”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.”

Yhteiskunnalla on velvollisuus turvata kansalaisen toimeentulo. Yhteiskunnan toimivuuden ja talouden kannalta olisi suotavaa, että yhteiskunta pystyisi tarjoamaan riittävästi työpaikkoja. Tällä hetkellä Suomen taloudellinen näkökulma ei ole hyvä, ja työttömien määrä tulee kasvamaan. Työttömien määrän kasvaessa tulisi valtion taata perustuslain mukainen toimeentulo. Valtio ei pysty aina takaamaan kaikille työpaikkaa, mutta Kansaneläkelaitos myöntää esimer-

kiksi toimeentulotukea työttömälle.

Työn merkitys on sidoksissa kulttuuriin. Suomessa kuten muissa länsimaissa ihmisen arvoa mitataan työn tekemisellä. (Poijula 2008, 15-16.) Ihminen on arvokas, kun hän tekee työtä ja maksaa valtiolle veroa. Työttömistä on omat stereotypiansa ja ajatellaan, että he elävät valtion tukien varassa.

Kuten tunnettua, Freudin mukaan mielenterveys on kykyä rakastaa ja tehdä työtä. Suomessa hyvinvointiin rinnastetaan myönteinen kokemus elämästä, johon oleellisena osana kuuluu työ. Taloudellinen turvallisuus ja työkykyisyys kuuluvat osana onnelliseen elämään. (Poijula 2008, 15-16.) Työ on osa ihmisen identiteettiä. Se tekee elämästä mielekkään ja antaa ihmiselle arvoa. Työ on erittäin tärkeä osa elämää, tehdäänhän sitä koko aikuisikä.

Marx taas on sitä mieltä, että työ on yhteiskunnallista toimintaa, ja että se on ihmisenä olemisen perustapa. Työn kautta ihminen luo itsensä ja uusintaa yhteiskuntaa. Marx näkee ihmisen sosiaalisena olentona, joka työn kautta pyrkii olemaan yhteydessä muihin. (Huttunen 2012a.) Max Weber ideoillaan monipuolisti ja täydensi Marxin näkemyksiä. Weberin näkemys oli, että yksilöä ohjasivat intentiot ja inhimillinen toiminta. (Huttunen 2012b.)

Toiset ovat aktiivisia ja tunnollisia työntekijöitä. He eivät malttaisi lähteä töistä kotiin, sillä heistä tuntuu, että koko elämä ja ihmissuhteet ovat töissä. Tällöin kotiin paluu on vain sisällyksetöntä uuden työpäivän odotusta. Tällaiset ihmiset eivät juuri arvosta viikonloppuja tai lomiamia. He rakastavat työtään ja se on ainoa merkityksellinen asia heidän elämässään. Onnistumisen tunteet lisäävät motivaatiota tehdä töitä, nostavat itsetuntoa ja antavat kokemuksen siitä, että olemassaololla on merkitystä. (Nevalainen 2007, 13.)

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu tarve kuulua ryhmään. Työpaikka tyydyttää tämän tarpeen, sillä työkaverit ovat osa työtä. Ihminen tarvitsee ihmisiä ympärilleen ja työssä ihminen saa olla lähellä muita ja olla heidän kanssaan sosiaalisessa kanssakäymisessä. Työpaikan menetyksen uhkaa näin ollen ryhmään kuulumisen perustarvetta (Poijula 2008, 16).

Vähätalo (1998, 49) puhuu palkkatyöhön liittyvistä arvoista. Jokaisella on omat arvonsa ja asiansa, joihin he kiinnittävät huomiota, mutta tässä on Jahodan (1982, 83) viisi päällimmäistä kohtaa palkkatyön arvoista, jotka Vähätalo nosti esille. Ensimmäisessä kohdassa puhutaan siitä, miten palkkatyö jäsentee ihmisen tuloja ja ajankäyttöä. Toinen tärkeä asia on se, että ihminen luo sosiaalisia kontakteja työpaikallaan ja niistä voi syntyä vapaa-ajankin kontakteja. Kolmantena hän puhuu siitä, kuinka palkkatyö luo tunteen siitä, että ihminen vaikuttaa jonkin kollektiiviseen kokonaisuuteen. Neljäntenä on työn vaikuttaminen. Se jäsentää ihmi-

sen sosiaalista identiteettiä ja asemaa. Viidentenä puhutaan siitä, kuinka palkkatyö mahdollistaa osallistumisen jatkuvaan toimintaan.

On hyvä, että on jokapäiväisiä rutiineja ja jotain konkreettista tekemistä, jotta mieli pysyisi tasapainossa. Muuten voisi helposti käydä niin, että ihminen menettää ajantajunsa, ja näin ollen elämä lähtee hakoteille. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi ollessaan lomalla vähän pidempään kuin yleensä, menettää helposti ajantajun ja miettii välillä, että oliko nyt maanantai vai perjantai, kun ei ollut mihinkään kiire eikä mitään konkreettista tekemistä. Tällöin ei tarvinnut huolehtia, oliko sellaisia tapahtumia, missä piti olla hyvissä ajoin paikalla. On myös totta ja hyvin suotuisaa, että ihminen saa töissään sosiaalisia kontakteja. On myös töitä, joita tehdään yksin, mutta yleensä sellaiset ihmiset, jotka eivät niin paljoa välitä sosiaalisesta kanssakäymisestä, valitsevat tällaisen alan. Ne ihmiset, jotka tarvitsevat ihmisiä ympärilleen, kuitenkin hyötyvät siitä töissä.

Kolmannessa kohdassa puhuttiin siitä, kuinka palkkatyö luo tunteen siitä, että ihminen vaikuttaa johonkin. On elintärkeää, että työ jota tekee, on yhteiskunnallisesti tai yhteisöllisesti jotenkin merkittävää. Kannetaan korsi kekoon tätä yhteiskuntaa varten. Neljännen kohdan ideana oli se, että palkkatyö vaikuttaa edellä mainitun seurauksena myös ihmisen sosiaalista asemaan ja identiteettiin. Työpaikka on statussymboli palkasta riippumatta. Suomalaiset ovat työorientoituneita. Kun tapaa uuden ihmisen, nimen jälkeen kysytään usein, mitä hän tekee työkseen. Viimeisessä kohdassa kirjoitettiin, kuinka palkkatyön mukana pääsee osallistumaan säännönmukaiseen toimintaan. Kuten jo ensimmäisessä kohdassa puhuttiin, on tärkeää, että ihmisellä on rutiineja. Rutiinit luovat turvallisuuden tunnetta, vaikka voi kuitenkin sattua ja tapahtua mitä vain. Ihminen ei pääse veltostumaan, vaan hänellä riittää puuhaa päivän aikana. Parhaimmassa tapauksessa työ on vaihtelevaa ja monipuolista, niin ettei siihen kamalan nopeasti pääse kyllästymään. Kaikki edellä mainituista kohdista ovat tärkeitä ihmisen työllistymisen kannalta, sillä ne luovat turvallisen ja vankan pohjan ihmisen yhdelle elämän osaluuelle. Työttömänä nämä kohdat vaikeutuvat tai pääsevät kokonaan unohtumaan, varsinkin sosiaaliset kontaktit saattavat jäädä taka-alalle, jos joutuu viettämään liikaa aikaa omissa oloissaan.

Työ tuo järjestynyttä rakennetta elämään, se on osa arkea (Poijula 2008, 16). Aamulla herätään töihin ja illalla tullaan kotiin. Näin rutiinit toistuvat päivästä toiseen ja vuodesta toiseen. Tämän takia on ensiarvoisen tärkeää, että työ jota tekee, on mielekästä. Työpaikka, ammatti ja palkka jäsentävät elämää. Ne ovat osa persoonaamme. Palkallinen työ määrittelee elämää monin tavoin. Se mahdollistaa asioita. Työttömyys nähdään merkittävänä yhteiskunnallisena ongelmana, mikä osaltaan kuvastaa työn tärkeyttä. (Blom, Kiljunen & Melin 2007, 8.)

Maatalousyhteiskunnassa työ ja vapaa-aika eivät olleet selkeästi erillään, vaan maata viljeltiin ja kotia hoidettiin yhtä aikaa. Vuodenajat ryhmittivät työntekoa, ja kesällä työpäivät olivat pitkiä ja talvella lyhyempiä ja rauhallisempia. Tänä päivänä ihmiset tekevät rajaavat jyrkästi-kin sen, mikä on työtä ja milloin vapaa-aika alkaa. (Blom ym. 2007, 10.)

Jos ihmiset voisivat hallita ajan käyttöönsä, tutkimusten mukaan he käyttäisivät vähemmän aikaa työhön ja enemmän aikaa harrastuksille, perheelle ja ystäville. Etenkin lasten vanhemmat tekisivät lyhyempiä työpäiviä. Sen sijaan opiskelijat, työttömät ja pientuloiset tekisivät enemmän ansiotyötä. Tutkimukset osoittavat, että kolmas osa ihmisistä on sitä mieltä, että työ on vain keino ansaita rahaa. Kolmannes vastaajista kertoo nauttivansa ansiotyöstä, vaikka siitä ei saisi rahaa. Välineellisesti työhön suhtautuvat työttömät, joista tutkimusten mukaan puolet on sitä mieltä, että työ on vain keino ansaita rahaa. (Blom ym. 2007, 10-11, 14.)

Ihminen ei välttämättä pysy samassa työpaikassa koko elämänsä, sillä työmarkkinat ovat muuttuneet. Niin työnantaja kuin työntekijä haluaa vaihtelua. Syitä voi hakea teknisistä ja organisatorisista muutoksista, globalisaatiosta ja palkansaajien omista valinnoista. (Blom ym. 2007, 17.) Vastavalmistuneet haluavat nähdä erilaisia työpaikkoja ennen kuin haluavat vakituksen työsuhteen.

Blom väittää, että Suomi on palkansaajayhteiskunta, jossa on liian vähän yrittäjiä. Suomalaiset ovat tottuneet jo maatalouden aikana turvaamaan oman toimeentulonsa työtä tekemällä. Edelleenkin ihmiset ovat mieluummin palkkatyössä kuin yrittäjiä. Tutkimuksista on käynyt ilmi, että kaikista mieluummin yrittäjäksi ruvetaan, kun taloudellinen tilanne on hyvä. Köyhemmät eivät halua yrittäjiksi. Tutkimusten perusteella näyttää siltä, että yrittäjyys nähdään liian turvattomana. Edes työttömät eivät pidä yrittäjyyttä hyvänä vaihtoehtona, sillä yrittäjän työpaikkaa ei nähdä pitkäaikaisena ja turvallisena. (Blom ym. 2007, 21.)

Suomalaisilla työn kielteisiä piirteitä on tutkimuksissa havaittu olevan työpaikan epävarmuus sekä epäarvostetut ja alipalkatut ammatit. Työltä toivotaan mielekkyyttä, itsenäisyyttä, turvallisuutta, parempia tuloja ja etenemismahdollisuuksia. (Blom ym. 2007, 38.) Koska ihminen viettää suurimman osan valveilla olostaan töissä, on tärkeää, että siellä viihdytään. Työttömyydessä on myös hyviä puolia, silloin ihmisellä on aikaa tehdä mitä hän haluaa. Hän voi alkaa tehdä vapaaehtoistyötä tai aloittaa uuden harrastuksen, johon hänellä ei aikaisemmin ole ollut aikaa työn takia. Ihminen saa olla itse itsensä herra ja suunnitella oman päivärytmensä mielensä mukaan, sillä hänen ei ole pakko herätä aikaisin töihin.

3 Työttömyyden historia

Työttömyys käsitteenä on suhteellisen uusi, sillä sitä ei ole aikaisemmin nähty ongelmana ja vasta myöhemmin se on nähty yhteiskunnallisiin rakenteisiin vaikuttavana tekijänä. Teollinen vallankumous 1870-luvulla vaikutti Suomen taloudelliseen kehitykseen. Palkkatyön yleistyessä alettiin puhua työttömyydestä. Maaseudulla tilanne oli toinen, joten työttömyys nähtiin vain kaupunkien ongelmana. 1800-luvun lopussa työttömät joutuivat turvautumaan köyhäinhuoltoon, koska muita tukia ei vielä tuohon aikaan ollut tarjolla. Helsingissä talvella 1885-1886 alkoi hätäaputyö. (Kalela 1989, 29, 31.)

Kaupunkien työnvälitystoimistoja perustettiin 1901-1903, mitä kautta pyrittiin torjumaan työttömyyttä. Nämä toimistot tarjosivat ensi alkuun hätäaputyötä. (Kalela 1989, 42.) Työvälistoimistot olivat yksityisiä yrittäjiä, jotka rahastivat palveluillaan. Maksuttomasta työnvälityksestä säädettiin lailla vuonna 1911. Myöhemmin työnvälitys siirtyi kunnille, ja 1950- ja 1960-lukujen taitteessa vastuu siirtyi valtion viranomaisille, josta saivat alkunsa valtion työvoimatoimistot. (Nenonen 2006, 164.)

Kesäisin maaseudulla riitti töitä. Talvella asiat olivat toisin, eikä pientilallisille, ruumiillisen työn ammattilaisille ja sekatyömiehille löytynyt töitä. Suomi oli tuohon aikaan maatalousvaltainen maa. Kesälläkin oli työttömyyttä, mutta tätä ei nähty ongelmana, vaan luontevana loppuajankana. Kunnissa työttömyyskortistot sulki ovensa kesän ajaksi. (Nenonen 2006, 11.) 1920-luvulla talvityöttömyys nähtiin elämään luonnollisena kuuluvana asiana. Kaupungit luopuivat tästä ajatuksesta 1930-luvulla pulavuosien vuoksi. Maaseudulla asenteen muutos tapahtui 1950- ja 1960-luvuilla, koska työttömyyttä ja joutenoloa talvisaikaan pidettiin luonnonkiertokulkuna. (Kalela 1989, 31.)

Euroopassa maailmansotien välinen aika oli hyvin hidasta taloudellisen kasvun aikaa. Eurooppa oli pysyvässä taloudellisessa kriisissä, jolloin työttömyys oli yleistä. Suomessa sen sijaan taloudellinen kasvu oli vuosina 1919-1928 ja 1933-1939 nopeaa ja yhtämittaista. 1920-luvun alun ja 1930-luvun lopun yleismaallisen laman olivat Suomessa lieviä taantumia. Työttömyys nousi ongelmaksi Suomessa vain vuosina 1929-1934. Suomi säästyi suurelta työttömyydeltä maatalouden ja puunjalostusteollisuuden kehityksen takia. Myös ulkomaankaupan edistyminen maailmansotien välisenä aikana oli hyväksi Suomelle. (Kalela 1989, 83.)

Sodan ajan naiset korvasivat rintamalla olleita miehiä työn teossa. Rintamalta pois päästyään palasivat miehet monesti entiseen työhönsä. Työvoiman niukkuus esti laajan naistyöttömyyden. Osa naisista tyytyi rooliinsa ja palasi kotiäideiksi. (Kalela 1989, 147.)

Systemaattisen tutkimuksen kohde työttömyydestä tuli 1930-luvulla suuren laman jälkeen.

Toisen maailmansodan jälkeen alkanut jälleenrakennus- ja nousukausi saivat työttömyysongelman painumaan taka-alalle Euroopassa. Kuitenkin 1970-luvulta lähtien työttömyys on jälleen vaivannut useampia teollisuusmaita, eikä siitä ole päästy eroon, vaikka erilaisia nousukausia on tullut. (Honkanen 2007, 22.)

Suomen elintaso nousi itsenäistymisen kymmenenä vuotena, mutta hyvinvointi oli alhainen. 1930-luvun lama koetteli kovimmin köyhiä. Pulavuodet heikensivät ennestään maalaisköyhälistön hyvinvointia ja ajoivat väestön lähelle nälkärajaa, sillä tuonti oli tyrehtynyt. Pula-aika pakotti elintarvikkeiden säännöstelyyn. (Kalela 1989, 83, 116.)

Työttömyyskortistoon ei huolitettu sellaisia henkilöitä, jotka olivat tunnetusti työntekoon haluttomia tai töitä karttavia eikä niitä joiden olisi pitänyt kuulua köyhäinhoidon piiriin. Rekisteröintiä ja varatöitä koskivat tietyt ehdot, joten on arvioitu, että vain noin 30-50 % kaikista työnhakijoista oli kortistossa. (Kalela 1989, 90-91.)

Ennen sotaa työttömille järjestettyä työtä kutsuttiin hätäaputyöksi, jotka sodan jälkeen olivat työttömyystöitä ja viisikymmentäluvulla työllisyystöitä. 1940-luvulla työmaat perustettiin sinne, missä työttömät olivat, kun taas 1950-luvulla syntyivät suuren siirtotyömaat, joissa työttömät siirrettiin sinne, missä työ on. Työttömät tekivät teitä ja rautateitä, rakensivat kerrostaloja ja sairaaloita, hoitivat metsää ja kunnostivat uitto- ja vesiväyliä sekä kotikuntansa puistoja ja pallokenttiä. (Nenonen 2006, 7, 13-14.)

Aikaisemmin ongelma oli ollut, ettei työvoimaa ollut tarpeeksi. Sodan jälkeen tilanne kuitenkin muuttui niin, että työttömyydestä tuli suurempi ongelma, kun työntekijöitä oli enemmän kuin työpaikkoja. Metsätyöt vähenivät puunjalostusteollisuuden viennin vähetessä. Myös maailmankaupassa suhdanteet olivat huonot. Joulukuussa 1949 oli lähes 60 000 ihmistä ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. (Nenonen 2006, 10.)

Työttömyyskorvauksista tuli pysyvä järjestelmä 1950- ja 1960-lukujen taitteessa. Oltiin sitä mieltä, ettei työttömiä voinut enää jättää köyhäinhoidon varaan. Lisäksi oli täysi mahdottomuus järjestää jokaiselle työttömälle työtä, joten avustus oli ainoa vaihtoehto. Heti alussa veloitettiin, että mikäli henkilö nostaa avustusta, on hänen suostuttava ottamaan hänelle osoitettu työ vastaan. (Kalela 1989, 130.)

1950-luvulla maatalous menetti asemansa pääelinkeinona ja se työllisti enää kolmanneksen ammatissa toimivasta väestöstä. Talous jatkoi kasvuaan ja elintaso parani, mikä näkyi etenkin heikommassa asemassa olleiden ryhmien elinolojen kohentumisena. Sotien ankeus oli jäänyt taakse ja köyhyys vähentynyt. (Kalela 1989, 160.)

Ennen 1960-lukua työnvälityksessä asioivat ne, joiden työsuhteet olivat lyhyitä, kuten metsätyöntekijät, rakennustyöläiset ja muusikot. Työnvälityksen maine oli huono ja leimaava. 1960-luvulla yhä useammat ammattiryhmät alkoivat asioida työnvälityksessä. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa, että rahallinen korvaus, josta vuosikymmenen alussa oli säädetty, edellytti ilmoittautumista työvoimatoimistoon. 1950-luvun jälkeen työttömyydestä tuli leimaavaa. Siihen saakka työttömyyttä oli pidetty osana köyhyyttä. (Nenonen 2006, 164-165.)

Väestö siirtyi maan eteläosaan töiden perässä. Siellä taloudellinen kasvu oli voimakkaampaa verrattuna Itä- ja Pohjois-Suomeen. 1950-luvulla työsiirtomaat oli perustettu torjumaan maaseudun työttömyyttä. 1960-luvun lopulla ne tukivat lähinnä Itä- ja Pohjois-Suomen huonoa työllisyystilannetta. (Kalela 1989, 190.)

Vuonna 1960 Suomen johto oli sitä mieltä, että työttömyystöistä oli päästävä eroon. Perimmäinen syy työttömyystöiden lopettamiseen oli, että keskeneräisiä teitä oli kertynyt tavaton määrä. Vuosien ajan oli vain aloitettu uusia työmaita, ja vuonna 1957 tilanne oli se, että keskeneräisiä teitä oli 3000 kilometriä. Tehty työ uhkasi tuhoutua, koska ojitukset jäivät kesken eikä teitä ollut päällystetty. Tehtiin päätös, jonka mukaan tiet oli saatava valmiiksi. Työt jatkuivat, mutta suurin muutos oli, että työntekijät eivät enää olleet varatyöntekijöitä vaan tietömiehiä. (Nenonen 2006, 190-191.)

Viimeisen lopun työsiirtolat kokivat, kun Maailmanpankki ryhtyi rahoittamaan Suomen tietöitä. Pankki antoi lainaa, jonka ehtona oli, että työ piti tehdä parhaalla mahdollisella tavalla, uusimpien vaatimusten mukaisesti ja tehokkaasti. Työn tekivät urakoitsijat, jotka valittiin kansainvälisen tarjouskilvan perusteella. (Nenonen 2006, 195, 198.)

Työsiirtoloiden loputtua valtio alkoi rakennuttaa sairaaloita, kouluja, terveyskeskuksia, uimahalleja ja kirjastoja sekä kunnan- ja kaupungintaloja. Hyvinvointipalvelut synnyttivät työpaikkoja enemmän naisille kuin miehille, mikä paransi yleistä työllisyystilannetta. (Nenonen 2006, 206.)

1960-luvun loppupuolella tuli laskukautta syvempi ja pitkäaikaisempi taantuma, joka vähensi työpaikkoja niin teollisuudessa kuin palvelualoilla. Työttömyydestä tuli koko yhteiskuntaa koskeva ongelma. Se ei koskenut enää vain sekatyöntekijöitä vaan myös korkeasti koulutettuja henkilöitä. Työttömyys koski kaikkia ammattiryhmiä, molempia sukupuolia ja se oli ympäri-vaotinen ilmiö. (Kalela 1989, 198.)

Teollisuuden kehittyessä ihmiset muuttivat kaupunkeihin. Teollisuus pystyi maksamaan parempia palkkoja, mikä paransi ihmisten elintasoja. Ihmiset muuttivat kaupunkeihin paremman ja pysyvemmän toimeentulon perässä. Samalla he joutuivat alttiiksi teollisuuden suhdanne-

vaihteluille eli työttömyydelle. (Hulkko & Tossavainen 2009, 183.)

1970-luvulle asti elinkeinorakenteen pääpaino oli vielä maa- ja metsätaloudessa. Tilat olivat pieniä perheviljelmiä ja karjanhoito oli pääelinkeino. Maa- ja metsätaloudessa toimi 1950-luvun alussa vielä puolet suomalaisista. Vuonna 1971 maa- ja metsätalous työllisti yhtä paljon ihmisiä kuin teollisuus ja rakentaminen. Sen sijaan vuonna 2006 maatalouselinkeino työllisti alle 5 prosenttia ihmisistä. (Keinänen 2009, 43.)

1970-luvun puoleen väliin tultaessa oli maa- ja metsätalouden työvoimaosuus laskenut puolella, kun taas vastaavanlainen kasvu tapahtui palvelujen osuudessa. Metsätalous alkoi koneellistua, ja työtä alkoivat tehdä ammattimetsurit. Nämä muutokset aiheuttivat muuttoliikkeen Itä- ja Pohjois-Suomesta maan eteläosiin ja Ruotsiin. Maaseutujen työttömyys ei silti kadonnut, mutta kasvukeskuksissa oli työvoimapulaa. (Kalela 1989, 175.)

Työttömyysaste oli alle kaksi prosenttia 1950-1960 -lukujen taitteessa, ja ihmisiä muutti enemmän kaupunkiin. Murroksen myötä työttömyys lähti 1960-luvun lopulla nousuun. (Hulkko & Tossavainen 2009, 186-187.) Elinkeinorakenteen muutos, hyvinvointiyhteiskunnan rakentaminen ja koulutusmahdollisuuksien huomattava parantuminen ovat vaikuttaneet siihen, että työvoima on siirtynyt Etelä-Suomeen sekä 1960- ja 1970-luvuilla Ruotsiin. (Myrskylä 2009, 85.)

Koulutusjärjestelmän muutokset tulivat näkyviin työmarkkinoille 1970-luvulla. Ihmiset alkoivat panostaa enemmän koulutukseen, ja eri korkeakoulujen oppilasmäärät kasvoivat sekä koulutuksen taso parani. (Kalela 1989, 187.) 1980-luku oli työllisyyden kasvun aikaa. Hyvinvointipalveluiden lisääntyessä naisten työllisyystilanne koheni. (Lehto 2009, 140.) Työhön osallistumiseen on eniten vaikuttanut koulutusmahdollisuuksien parantuminen ja koulutuksessa vietetyn ajan pidentyminen. Koulutusaste vaikuttaa työuran pituuteen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden naisten työllistymisaste on 20 prosenttia parempi kuin muilla naisilla. Korkeasti koulutetut naiset pysyvät töissä kaksi vuotta pidempään kuin vähemmän koulutetut. (Myrskylä 2009, 73, 76.)

Vielä 1970-1980-luvuilla koulutuksen saanut kansalainen on saanut lähes takuuvarmasti työpaikan, ja näin ollen työmarkkinoilla pysyminen ei ole ollut ongelma. Yhteiskunta ja yksilö pystyivät rauhasa keskittämään tarmonsaa ja rahansa erimittaisiin koulutuksiin. Kuitenkin tuonakin aikana vähemmän kouluja käyneet tai eivät ollenkaan ammattiopintoja suorittaneet saivat jonkun asteisia työpaikkoja. Näitä työpaikkoja kutsuttiin vaiheluontaisiksi työpaikoiksi ja niiden suorittamiseen ei tarvittu juurikaan ammattitaitoa, vaan heidät perehdytettiin nopeilla kursseilla tai työpaikalla työn ohella. Tämän sosiaalisen luokan työllisyys säilyi hyvin sen aikakauden Suomessa yleensä työvoimapolitiikan tuen ansiosta. (Vähätalo 1998, 47.)

1980-luvulla työpaikkoja oli enemmän kuin koskaan, silti niitä ei riittänyt kaikille, koska palkkatyötä tarvitsevien joukko oli vieläkin suurempi. Osittain tämä johtuu naisten lisääntyneestä työssäkäynnistä. Työttömyys oli edelleen luonteeltaan valikoivaa, sillä useimmin ilman työpaikkaa jäivät 15-24-vuotiaat ja 55-vuotta vanhemmat henkilöt. Työttömyyden todennäköisyys lisääntyi siirryttäessä maan eteläosista pohjoisosiin. (Kalela 1989, 199.)

1980-luvulle siirryttäessä valtaosa suomalaisista oli palkkatyössä. Työssä ei käyty pelkästään toimeentulon takia. Yksilö saattoi itse valita elämäntyylinsä. Silti sosiaalinen eriarvoisuus ei kadonnut. Yksi merkittävin tekijä, joka aiheutti eriarvoisuutta, oli ilman palkkatyötä jääminen. Työtön nähtiin epäonnistuneena yksilönä, joka elää yhteiskunnan kustannuksella. (Kalela 1989, 209.)

1990-luvun lama toi mukanaan suurtyöttömyyden. Vastauksia haettiin vapaaehtois- ja kansalaistyöstä. (Julkunen 2009, 32.) Kilpailu kiristyi, ja talous kansainvälistyi. Määräaikaiset työt yleistyivät, mikä lisäsi epävarmuutta. Työpaineet ja kiire yleistyivät. Julkisilla palveluilla oli resurssiongelmia. Eriyksen vaikea tilanne oli kuntasektorilla työskentelevillä, joiden työmäärät lisääntyivät, kun henkilöstöä vähennettiin ja pätkätyöt lisääntyivät. (Lehto 2009, 140-141.)

1990-luvun laman synkimpinä aikoina nuorten työttömyysaste oli 34 prosenttia, kun yleinen työttömyysaste oli puolet tästä. Nousu johtui siitä, että laskusuhdanteessa rekrytointien väheneminen kohdistuu nuoriin, joilla on vähemmän työkokemusta ja koulutusta. Nuoret siirtyvät joustavasti työmarkkinoille ja sieltä pois sen mukaan, miten työtä on tarjolla. Laskusuhdanteen aikana moni nuori lähtee opiskelemaan täyspäiväisesti. (Hulkko & Tossavainen 2009, 191.)

1990-luvun lamasta asti työmarkkinat ovat supistuneet. Työttömyys on edelleen suuri ongelma yhteiskunnassamme, ja 1990-luvun loppuun mennessä se oli noin nelinkertaistunut, ja pitkäaikaistyöttömyys ja syrjäytyneisyys olivat kymmenkertaistuneet (Vähätalo 1998, 44). Tätä ilmiötä on edelleen havaittavissa eikä se ole päättäjien lupauksista huolimatta poistumassa vielä lähiaikoina. Suomessa ja Ruotsissa on käytössä sellainen sosiaaliturvajärjestelmä, että ensisijaisella sektorilla työskentelevät turvataan työttömyyttä vastaan samankaltaisen tulotason takaava ansiosidonnainen ja toisella sektorilla työskentelevät saavat perusturvaa työttömyyttä tai sairautta vastaan. (Marklund & Svallfors 1987, 94.)

Vuonna 1988 tuli voimaan työllisyyslaki, jolla luvattiin järjestää työtä Suomen kansalaiselle. Työvoimaviraston tehtävä oli järjestää yhtäjaksoisesti tai kahden vuoden aikana 12 kuukautta työttömänä olleelle koulutusta tai työpaikka. 1990-luvun laman aikana pitkäaikaistyöttömien

määrä lisääntyi. Jo aiemmin oli ollut pitkäaikaistyöttömiä, esim. öljykriisiin aikaan 1970, mutta ne aiheuttivat vain hetkellistä työttömyyttä. Laman vuoksi pitkäaikaistyöttömien asema heikentyi huomattavasti. Mikäli ihmiset eivät työllistyneet, elivät he ansiosidonnaisella työttömyysturvalla. (Hiilamo 2010, 266-267.)

1990- luvun laman tarkastelu tulisi aloittaa jo 1980- luvulta asti, jolloin kriisi alkoi jo nosta päätään. Jo 1970- luvulla työttömyys nousi lähes huippuunsa, mutta 1980- luvulla työllisyysprosentti oli verrattain korkealla. Muissa maissa työllisyys oli enemmänkin vähentynyt, kun taas Suomessa työllisyys oli kasvussa. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa naiset olivat enemmän töissä verrattuna muihin OECD- maihin. Pohjoismaista Suomessa oli eniten naisia työelämässä ja kokopäivätyössä, kun taas muualla Pohjoismaissa naiset olivat suurimmaksi osaksi osa-aikaisissa töissä. Suomessa kotiäidit ovat hakeutuneet töihin, jotta voivat omalta osaltaan turvata perheen elintaso. Suomeen ei haluttu ottaa muiden maiden tavoin siirtotyövoimaa, vaan naiset tavallaan korvasivat sen työpanoksen kokopäivätyöllään. Suomi selviytyi öljykriisistä huolimatta kohtalaisen hyvin työllisyyden kannalta. Suomi jäi kuitenkin teknologiasta jälkeen, minkä vuoksi työmarkkinatkin hieman hiipuivat. 1990- luvulla tulevat teknologiajätit kuten Nokia ja Vaisala kirivät Suomen takaisin markkinoille, vaikkakin se loi suomalaisille liian optimistisen kuvan siitä, että paremmat ajat olisivat tulossa. Teknologia ei ollut syytä työpaikkojen vähenemiseen, vaan globalisoitumisen vuoksi yritykset joutuivat supistamaan työntekijöistään. Tosiasia oli, että kilpailukyky isojen kansainvälisten yritysten keskellä ei yksinkertaisesti enää ollut riittävä. (Vähätalo 1998, 25-30.) 2000-luvulla epävarmuus hellitti ennen uutta lamaa. Yksi syy lamasta selviytymiseen oli teknologiateollisuus. Siihen kannatti panostaa, sillä se lisäsi kilpailua. (Lehto 2009, 140-141.)

4 Työttömyys

Työttömyys on sitä, kun työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa toisiaan. Kysyntää on vähemmän kuin tarjontaa. Työvoimapulassa tilanne on päinvastainen, eli työvoiman kysyntä ylittää tarjonnan. Pitkäaikaistyöttömyys on määritelty aiemmin yli kahdeksan viikkoa tai yli puolivuotta kestäneeksi työttömyydeksi. Vuonna 1979 työvoimaministeri määritteli pitkäaikaistyöttömyyden rajaksi vuoden, mistä on sittemmin tullut yleinen määritelmä. (Honkanen 2007, 25, 34.)

Työttömän tulee ensi töikseen rekisteröityä työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Usein oletetaan, että työn menettäminen on tapahtunut vastentahtoisesti, ja että perimmäinen tavoite on työllistyä uudelleen, koska sillä on positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Näitä oletuksia on tehty kehityspsykologian perusteella, koska työelämään astuminen ja työllisyysaseman vakiintuminen ovat aikuisikäen liittyviä kehitystehtäviä. (Kokko 2005, 201.)

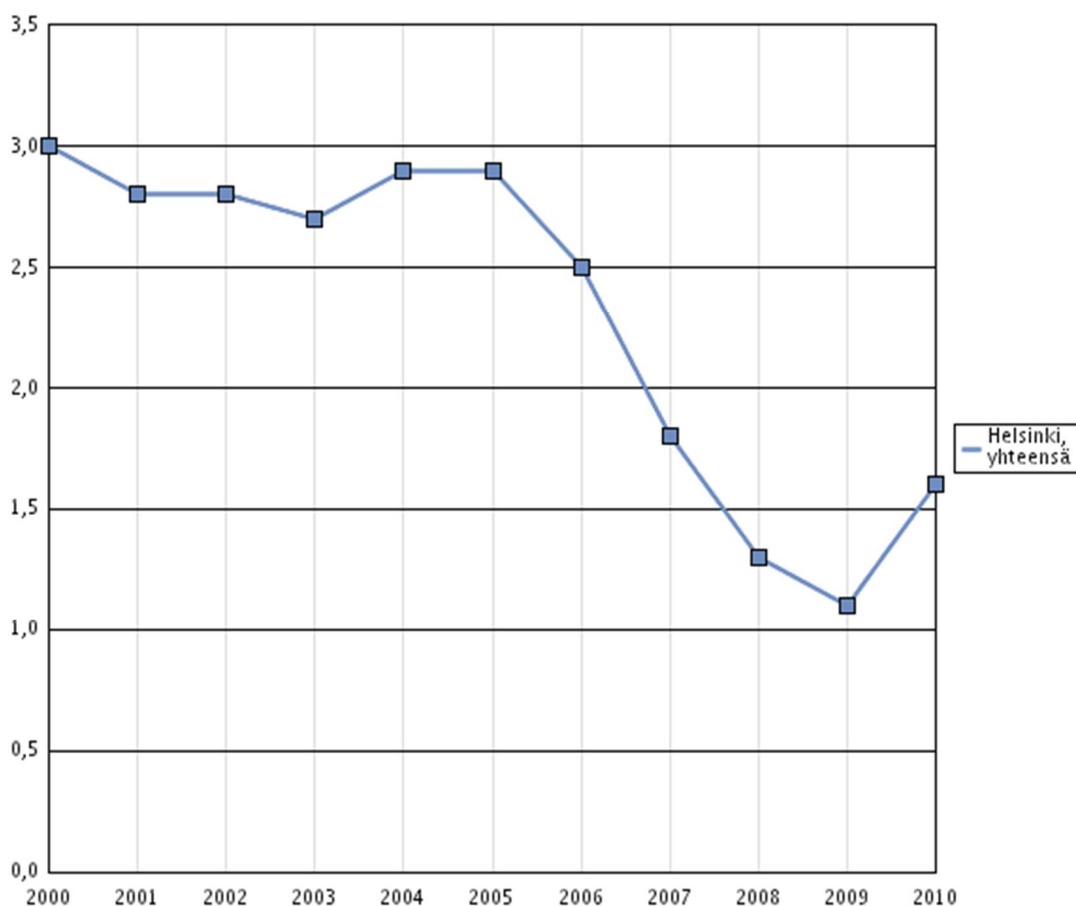
Työttömyys muuttuu viralliseksi ja henkilöllä on oikeus erilaisiin tukiin, kun hän on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. Työvoimatoimistossa laaditaan yhdessä työhakusuunnitelma. Työtön on oikeutettu työttömyysturvaan, johon kuuluu perusturva, ansiotasoon sidotut etuudet ja tarveharkintaiset etuudet. Yksilö on oikeutettu 500 päiväksi työttömyyspäivärahaan. Työttömyysturva koostuu työttömyyspäivärahasta, työmarkkinatuesta, muutosturvasta, työttömyyseläkkeestä, koulutustuesta ja palkkaturvasta. (Ihalainen & Kettunen 2006, 102, 104.)

Työttömyyspäivärahaan on oikeus 17-64-vuotiaalla työttömällä, joka on ilmoittautunut työvoimatoimistoon. Hän hakee kokoaikatyötä ja on työkykyinen. Työssäoloehdon tulee täyttyä, eli työtön on ollut palkkatyössä 43 viikkoa työttömyyttä edeltäneiden 28 kuukauden aikana. Lisäksi hänen työaikansa on ollut vähintään 18 tuntia viikossa, ja palkka on ollut työehtosopimuksen mukainen. (Ihalainen ym. 2006, 102.)

Työttömyyden pitkittyessä voidaan työtön ohjata sellaisten palveluiden piiriin, jotka edistävät hyvinvointia ja työllistymistä. Tällaisia palveluita tarjoaa työ- ja elinkeinotoimisto, ja niitä ovat muun muassa työhön valmennukset, ammatillisen kuntoutuksen palvelut, palkkatuettu työ, jolloin työnantaja saa avustusta palkanmaksuun työ- ja elinkeinotoimistolta, työharjoittelu sekä kuntouttava työtoiminta. Työ- ja elinkeinotoimisto takaa työttömälle työnhakijalle oikeuden työllistymissuunnitelmaan, joka tehdään työnhaun tueksi. Suunnitelma laaditaan työnhakijan tarpeita vastaavaksi, ja se päivitetään työnhakijan elämäntilanteiden mukaan, esimerkiksi työttömyyden pitkittyessä. Suunnitelma koostuu työnhakijan tilanteesta eli selviytyksestä siitä, millaista työtä tai koulutusmahdollisuutta työnhakija etsii ja millaista tukea työnhakija tarvitsee, jotta työllistyminen olisi mahdollista. Mikäli työnhakija ei noudata tehtyä kartoitusta eikä hae hänelle osoitettuja työpaikkoja tai koulutuksia, hän voi menettää etuutensa, jotka tässä tapauksessa ovat työmarkkinatuki tai työttömyyspäiväraha. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Vallitsevaan pitkäaikaistyöttömyyteen uskotaan vaikuttaneen myös pitkäaikaistyöttömien työllistämismahdolloista luopuminen vuosina 1992-1993. Huolimatta siitä, että pitkäaikaisyöttömiä ohjataan edelleen uudelleen koulutuksiin ja heitä tuetaan työllistymisessä, on ilmiö laajentunut. (Vähätalo 1998, 51.) Nykyään aseena ovat sekä nuorten että aikuisten työpajat, joissa voi saada uutta sisältöä ja potkua elämään, ja joiden avulla syrjäytymisvaarassa olevat voidaan saada pelastettua syrjäytymiseltä. Näin heidät voidaan myös kuntouttaa takaisin työelämään tai opiskeluun. On turhauttavaa, jos koulutuksesta ja kokemuksesta huolimatta ei syystä tai toisesta ole kelpo työmarkkinoille. Kilpailu työpaikoista on tänä päivänä niin kovaa, että omasta halutaan pitää kiinni kynsin ja hampain. Hieno koulutuksen tuoma titteli ei nykyisin takaa työpaikkaa, sillä esimerkiksi diplomi-insinöörejä valmistuu enemmän vuodessa kuin työpaikkoja vapautuu. Pitkän koulutuksen jälkeen monet haluavat luonnollisesti suuntautua omalle alalle.

Pitkäaikaistyöttömiä vuonna 2000 Helsingin koko työvoimasta on ollut 3 %. Vuonna 2006 luku oli laskenut 2,5 %:iin. Seuraavana vuonna pitkäaikaistyöttömien määrä väheni 1,8 %:iin ja jatkoi vähenemistä aina vuoteen 2009 asti, jolloin se oli enää 1,1 % työvoimasta. Vuonna 2010 Helsingissä työttömyys lähti jälleen kasvuun, jolloin pitkäaikaistyöttömiä 1,6 %. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.)



Kuva 1: Pitkäaikaistyöttömien määrä koko työvoimasta. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2012.)

Pitkäaikaistyöttömyys nähdään ennen kaikkea varttuneiden ja kouluttamattomien työntekijöiden ongelmana. Työttömän työnhakijan todennäköisyys työllistyä vähenee työttömyyden pitkittyessä. Pitkittyneeseen työttömyyteen vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaa säätelevät institutionaaliset järjestelmät kuten työttömyys- ja työsuhdanneruvajärjestelmät sekä aktiivinen työvoimapolitiikka. Se, miten työttömyys koetaan, voi vaikuttaa työttömyyden pitkittymiseen. Työtä on vaikea saada, jos ihminen ei ole enää motivoitunut työhakuun. Lisäksi työnantajat voivat syrjiä pitkäaikaistyöttömiä. (Pehkonen 1998, 222, 229, 241-242.)

Työttömyys aiheuttaa köyhyyttä. Arviolta 600 000 suomalaista on suhteellisen köyhiä eli kykenemättömiä saavuttamaan vähimmäiselintason tai ylipäättänsä säällisen elämän taloudellisten resurssien puutteen takia. Euroopassa yleisesti käytetään suhteellista köyhyysrajaa. Jopa puolet suomalaisista on köyhiä, yleensä nuorena opiskelijana, jolloin köyhyys kestää suhteellisen vähän aikaa. Suurimmat köyhyysriskit ovat yksinhuoltajilla, yksinasuvilla, nuorilla sekä suurilla lapsiperheillä. Niin sanottuja pitkäaikaisköyhiä ovat iäkkäät ja yksiasuvat. (Ahonen & Poijula 2007, 41.)

Nykyään työttömiä on jokaisessa ryhmässä. Enää ei voida sanoa, että korkea-arvoisemmat toimihenkilöt olisivat koskemattomia yhtiöissä. Hekin voivat nykypäivänä kokea irtisanomisen tuskan. Työttömyys on ikään kuin demokratisoitunut vuosien varrella, kukaan ei ole enää turvassa, jos saneerauksia aiotaan tehdä. Kuitenkin sosiaaliturva voi olla eriarvoinen ihmisten kesken. Toisten turvaverkko yhteisössä voi olla kattavampi kuin toisella ryhmällä. Ammattiyhdistykset turvaavat liittoon kuuluvia, naiset ja vanhukset ovat perustaneet järjestöjä, jotka toimivat tukiverkkoina. Lapsiperheet ja nuoret nauttivat julkista myötätuntoa. Nämä ovat koneistoja, jotka auttavat ihmisiä selviytymään pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamista kriiseistä. (Vähätalo 1998, 152, 154.)

Yksilön lisäksi työttömyys koskettaa yhteiskuntaa sekä lähiympäristöä, koska yhteiskunta maksaa työttömyyskorvauksia. Lisäksi työttömyys vaikuttaa perheeseen, koska rahaa ei tule enää entiseen tapaan. Tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilöön työttömyys vaikuttaa psyykkisen hyvinvoinnin heikkenemisenä, fyysisen terveyden ongelmina ja alkoholin liikkakäyttönä. (Kokko 2005, 200-201.) Kun on enemmän joutilasta aikaa, suomalainen tarttuu helposti viinapulloon, koska ajatellaan, että sieltä löytyisi vastauksia.

Naiset ja miehet kokevat työttömyyden eritavalla. Näin ollen heillä on myös erilaisia keinoja päästä tilanteen herraksi. Naiset käyttävät enemmän tunnesuuntautuneita selviytymiskeinoja, kun taas miehet käyttävät ongelman ratkaisemiseen suuntautuneita keinoja. (Kokko 2005, 209.)

Työttömät on kautta aikain jaoteltu kunniallisiin ja kunniaattomiin, eli niihin, jotka eivät kykene tekemään työtä ja niihin, jotka eivät työhön ryhdy, vaikka siihen kykenisivät. Perustulossa tarjotaan turvaa nimenomaan niille, jotka ovat työkyvyttömiä, sairaita tai eläkkeellä. Tällöin ei oteta huomioon niitä, jotka tekevät työtä, vaikka eivät saa siitä palkkaa kuten kotiäidit ja ne, jotka tekevät vapaaehtoistyötä. (Hiilamo 2010, 269.)

Ihminen käy töissä, koska se antaa taloudellista turvaa. Usein työttömät joutuvat pohtimaan tuleeko paremmin toimeen tuilla vai palkalla. Työ vie valveillaoloajasta, joten tulee myös pohtia onko palkka sen arvoinen, että voi vapaa-ajasta karsia. Ihmiset tekevät työtä osallistu-

akseen yhteiskuntaan, mutta ongelmaksi muodostuu monelle työpaikkojen saatavuus. (Hiilamo 2010, 271-272.)

4.1 Työttömyyden vaikutus hyvinvointiin

Työn tuomat edut, kuten toimeentulo, luovat hyvinvointia. (Hiilamo 2010, 283.) Ihminen saa kuulua ryhmään ja hänen hyvinvointinsa on turvatumpi. Palkalla hän turvaa asuntonsa ja ruokansa, elämisen yleensä. Myös valtio hyötyy, kun kansalainen tekee työtä, koska se kasvattaa verovarvoja. Työttömänä kun yksilö elää valtion tuilla, joista hän maksaa veroa.

Pitkittynyt työttömyys heikentää toimeentuloa, josta voi seurata lisääntyneitä psyykkisiä oireita kuten ahdistuneisuutta. Itsetunto ei muutu työttömyyden vuoksi, mutta sillä on vaikutuksia siihen, miten työttömyys koetaan. Ne, joilla on parempi itsetunto jo ennen työn menettämistä, selviävät paremmin työttömyydestä. Itsetunto vaikuttaa uuden työn etsintään ja sen löytämiseen, kun luotetaan itseensä ja omiin kykyihinsä. Tällöin ihminen esiintyy edukseen työhaastatteluissa. Työn saaminen kohottaa jälleen itsetuntoa. Sosiaalinen tuki suojaa työttömiä psyykkiseltä pahoinvoinnilta, ja sen on esitetty jopa vähentävän huolta toimeentulosta (Kokko 2005, 207-208). On ollut epäselvää, aiheuttaako työttömyys pahoinvointia vai altistavatko psyykkiset oireet tietyt ihmiset työttömyydelle (Kokko 2005, 200).

On erilaisia teorioita työttömyyden ja psyykkisen hyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Eisenbergin ja Lazarsfeldin vaiheteorian mukaan työn menettämisestä seuraa sokki, jonka jälkeen alkaa aktiivinen työn etsintä, jolloin ihminen on optimistinen, alistumaton ja luottavainen. Epäonnistuminen ja turhat ponnistelut johtavat siihen, että yksilö turhautuu, tulee pessimistiseksi ja ahdistuu. Kolmannessa vaiheessa työtön sopeutuu kohtaloonsa ja uuteen tilanteeseen, vaikka toimintamahdollisuudet ovat rajalliset. Teoria on saanut kritiikkiä siitä, että kaikki eivät käy vaiheita samalla lailla järjestyksessä läpi. (Kokko 2005, 201-202.)

Dollardin teorian mukaan ihminen turhautuu työttömyydestä ja työn etsimisestä, mikä johtaa aina aggressiivisuuteen. Eriksonin mukaan nuoruusiän kehitystehtäviin kuuluu ammatillisen identiteetin omaksuminen, joka hyvin herkästi vioittuu, jos joutuu kokemaan työttömyyttä. (Kokko 2005, 202-203.)

Johodan riistoteorian mukaan työ rytmittää päivänkulkua, mikä sitoo ihmiset nykyhetkeen. Työ tarjoaa perheen ulkopuolisia kontakteja, joiden kautta opitaan ymmärtämään muita ihmisiä. Työ määrittää yksilön identiteettiä ja tekee ihmisestä aktiivisen, sillä ihmisellä on tarve harjoittaa taitojaan ja osoittaa pätevyytensä. Tällöin työttömyys on psyykkisesti raskasta, koska se riistää aikaisemmin mainitut merkitykset ja sisällöt. (Kokko 2005, 203.)

Yksi merkittävimmistä työttömän hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on taloudellinen stressi: mitä enemmän sitä miettii ja kokee, sitä heikommaksi hyvinvointi muuttuu. Työ on kuitenkin välttämätöntä toimeentulon kannalta. Tutkimusten mukaan myös sosiaalinen aseman heikkeneminen työttömyyden myötä vaikuttaa hyvinvointiin. Mikä tahansa työ ei kuitenkaan kelpaa, sillä jos työ on epätyytyttävää, on se henkisesti yhtä raskasta kuin työttömänä olo. (Kokko 2005, 203-204.)

Ikä vaikuttaa työttömyyden kokemiseen. Keski-ikäisillä se aiheuttaa nuoria enemmän psyykkistä pahoinvointia. Erot johtuvat siitä, että työttömyys on laadullisesti erilaista, koska aikuiset ovat menettäneet työnsä, kun nuoret eivät ole opiskelujen jälkeen päässeet työmarkkinoille ollenkaan. Keski-ikäisillä on myös enemmän taloudellisia sitoumuksia, jotka luovat lisää paineita työttömyydelle. (Kokko 2005, 209.) Elämäntilanteella on siis suuri merkitys siihen, miten työttömyys koetaan. Esimerkiksi opiskelijoille ja kotiäideille on tyypillistä olla joitakin vuosi poissa työelämästä. Keski-ikäisillä on usein erilaisia lainoja, joiden takaisinmaksu vaarantuu tulojen ehtyessä.

Työn ollessa epävarmaa näkyvät vaikutukset heti terveydessä ja hyvinvoinnissa. Työn epävarmuus, uhka tai pelko työsuhteen päättymisestä heikentävät työntekijän psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Se lisää ahdistuneisuutta, syyllisyyttä ja masentuneisuutta, aiheuttaa keskittymisvaikeuksia, vihamielisyyttä ja unihäiriöitä sekä ruumiillista sairastelua. (Ahonen ym. 2007, 61.)

On tutkittu, että mitä pidempään ihminen on työtön, sitä enemmän hänellä on psykologisia oireita. Toisaalta on myös esitetty, että työttömyyteen sopeudutaan tietyn ajanjakson jälkeen. (Kokko 2005, 210.) Ihminen turtuu työnhakuun. Hän tottuu ylimääräiseen vapaa-aikaan. Työttömyyden kanssa opitaan elämään, ja yksilöstä riippuen ihminen alistuu kohtaloonsa tai löytää jotain mielekkäämpää tekemistä.

Fergusson on tehnyt tutkimuksen siitä, millaisia varhaisia riskitekijöitä työttömyyteen voi liittyä. Tällaisia ovat puutteet kognitiivisissa taidoissa ja käytösongelmat, heikko itseluottamus, psykiatriset häiriöt, toveripiirin epäsosiaalinen käyttäytyminen, perheen matala sosioekonominen asema, äidin kouluttamattomuus ja vanhempien keskinäiset riidat. Sellaisella nuorella, joka on kokenut edellä mainittuja asioita elämässään, on työttömäksi jäädessään suurentunut riski saada psykiatrisia oireita, kuten masennusta, ahdistus- ja käyttäytymishäiriöitä, sekä käyttää päihteitä väärin. Myös Caspi on todennut, että varhaiset sopeutumisvaikeudet ennakoivat työttömyyttä. Tällaisia ovat vaikea temperamentti ja muita heikommät kognitiiviset kyvyt sekä käyttäytymisongelmat. (Kokko 2005, 213-214.)

Tutkimusten mukaan taloudelliset vaikeudet aiheuttavat eniten mielenterveysongelmia. Etenkin lapsena koettu rahapula altistaa ongelmille. Rahaongelmia jossain elämänsä vaiheessa on joka kolmannella suomalaisella. (Ahonen ym. 2007, 42.)

Kokko on ollut mukana tekemässä Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimusta, jonka tarkoitus on ollut selvittää syitä työttömyyden takana. Tuloksista selviää, että pitkäaikaistyöttömät olivat enemmän masentuneita ja ahdistuneita kuin työssäkäyvät. Työttömyyden jatkuessa pitkiä aikoja työttömän itsetunto ja taloudellinen tilanne huononivat. Nämä tekijät olivat siten yhteydessä lisääntyneeseen psyykkiseen pahoinvointiin. Tutkimuksen tuloksista selviää, että pitkään työttömänä olleilla oli lapsuudessa ollut muita heikompi tunteiden hallinta, mikä ilmeni aggressiivisuutena, jolla taas oli suora yhteys pitkäaikaistyöttömyyteen. Tutkimuksen mukaan koulusopeutumattomuus johti usein ammatillisten vaihtoehtojen vähyyteen ja alkoholin liikakäyttöön, jotka olivat yhteydessä myös pitkäaikaistyöttömyyteen. Kaikki aggressiiviset lapset eivät kuitenkaan ajautuneet samaan tilanteeseen, koska heillä oli suojaavia tekijöitä, kuten vanhempien lapsilähtöinen kasvatustapa ja yksilön hyvät selviytymiskeinot itsessään. Matala koulutustaso ennakoii pitkäaikaistyöttömyyttä. Kun lapsi ei osaa koulussa hallita tunteitaan ja on sosiaalisesti passiivinen johtaa se heikkoon koulumenestykseen, joka puolestaan johtaa vähäiseen ammatilliseen koulutukseen varhaisaikuisuudessa. (Kokko 2005, 219,221-222, 223.)

Työoloissa on tapahtunut muutoksia positiiviseen suuntaan. Työssä on mahdollista kehittyä, työ on monipuolista ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet. Kielteisiä puolia ovat kiireen lisääntyminen, epävarmuuden kasvu, sosiaalisten suhteiden heikkeneminen, työpaikan ristiriidat ja avun saamisen vähentyminen, työpaikkakiusaaminen, ylityöt sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeutuminen. (Lehto 2009, 142.)

Työn vaatimukset ovat kasvaneet, mikä näkyy kiireenä sekä työn paineisuuden ja työuupumuksen lisääntymisenä. Lisäksi työ on epävarmempaa kuin aiemmin, kun työntekijät kokevat epävarmuutta työn pysyvyydestä. Vaikka työntekijä olisi miten pätevä ja ahkera, ei se takaa työpaikan säilymistä. (Pärnänen & Sutela 2009, 149.)

Työttömyys lisää henkistä kärsimystä ja elämänlaatu heikkenee. Työttömyyden, rikollisuuden, sairauden ja ennenaikaisen kuoleman välillä on epäilty vallitsevan positiivinen yhteys. Työttömyyteen liittyviä syy-yhteyksiä on vaikea todistaa, koska jokaisella on erilainen elämäntyyli ja henkilökohtaiset ominaisuudet. (Pohjola 1998, 4.)

Pitkittäistutkimus osoittaa, että joillekin henkilöille kasautuu vaikeuksia jo lapsuudessa ja nuoruudessa. Mikäli tällaiset ihmiset joutuvat työttömiksi, kapenevat heidän selviytymismahdollisuutensa entisestään. Tältä kehältä on kuitenkin mahdollista päästä pois. Uudelleen työl-

listyminen parantaa työttömän hyvinvointia. Tämän takia olisi erittäin tärkeää tukea työttömien mahdollisuuksia päästä takaisin työelämään uudelleen. (Kokko 2005, 224.)

Työvoimatoimistoissa ollaan ottamassa käyttöön riskiprofilointi, jonka avulla ennustetaan työnhakijoiden pitkäaikaistyöttömyyden riskejä. Irtisanominen on yksi riskitekijä ja toinen on ikä. Työntekijän ollessa ikääntynyt on riski työttömyyden pitkittymisestä suurempi. Pienempi todennäköisyys pitkäaikaistyöttömyyteen on niillä, joilla on vähän ja lyhyitä työttömyyden jaksoja ja korkea koulutustaso. (Ahonen ym. 2007, 48.)

Työn menetys on traumaattinen kokemus siinä, missä mikä tahansa menetys (Pojjula 2008, 11). Työttömyys vaikuttaa välittömästi ihmiseen arjen muuttuessa. Se tuntuu jokapäiväisessä elämässä ja vaikuttaa tulojen menetykseen, ajankäyttöön, elämän rytmittämiseen ja jopa sosiaalisiin suhteisiin. (Honkanen 2007, 23.) Ihminen on tottunut käymään töissä, tottunut siihen, että on tekemistä ja työttömäksi jääminen rikkoo tätä kaavaa. Ihminen pohtii, millä täyttää työn jättämän aukon päivässään.

Työttömyys jakaa ihmisen kahteen kastiin: niihin joilla on työtä ja niihin joilla ei ole. Tästä voi syntyä leimautuminen. (Honkanen 2007, 23.) Ihminen kokee itse tai muut kokevat hänen olevan alempiarvoinen, koska hänellä ei ole työtä. Työnhakija saattaa kohdata pettymyksiä, jotka lannistavat häntä. Tällöin omanarvontunne murenee ja riski vakavaan psyykkiseen sairastumiseen kasvaa. Työnhakija kokee olevansa mitätön ja huono. Myös itsemurhan riski kasvaa. (Nevalainen 2007, 15.) Työtön on suuressa vaarassa syrjäytyä juuri edellä mainituista syistä.

Taloudellisen ongelman lisäksi työttömyys on inhimillinen ongelma, joka aiheuttaa kärsimystä ja turhautumista. (Honkanen 2007, 23.) Perheeseen ei tule enää entiseen tapaan rahaa, ja on pakko opetella tulemaan toimeen vähemmällä. Tällöin työttömyys ei vaikuta vain yksilöön vaan koko perheeseen. Työtön on turhautunut siitä, että menetti työnsä ja turhautunut, että joutuu etsimään uutta. Samalla hän kärsii, koska ei pysty pitämään perheen elintasoa yllä.

Tänä päivänä työntekijän kohtaamat odotukset ovat korkealla. Tulee olla monipuolinen, muuntautumiskykyinen, avoin muutoksille, tulee olla riskinottokykyä ja entistä suurempaa riippumattomuutta virallisista säädöksistä sekä muodollisuuksista. Työpaikkailmoitusten perusteella yritykset etsivät työntekijää, jolla on paineensietokykyä, tuloshalukkuutta, vastuunottoa ja valmiutta muutoksiin. Kymmenen vuotta sitten tilanne oli hieman toinen, ja silloin työhakijoilta edellytettiin joustavuutta, yhteistyökykyä ja oma-aloitteisuutta. (Ahonen ym. 2007, 49.)

Työttömydessä voi olla vaarana sekä sosiaalisten että taloudellisten arvojen menetys. (Vähätalo 1998, 50.) Useimmat ahdistuvat jäätyään työttömäksi, sillä turvallinen elämä rutiineineen on poissa. Ei ole tietoa siitä, mitä huomien tuo tullessaan. Ehkä työttömäksi jääneet saattavat tuntea pientä häpeää siitä, että on menettänyt työpaikan ja sitä kautta tuottanut pettymyksiä ja stressiä läheisilleen. Vanhemmiten työnsaanti heikkenee, sillä yritykset tahtovat nykyään suosia sellaisia työntekijöitä, jotka eivät ole vielä lähellä eläkeikää. Uudelleen kouluttautuminenkin saattaa tuntua turhalta, sillä se ei nuorena.

On ihmisiä, jotka eivät halua töitä. He eivät yleensä myöskään stressaannu työttömyydestä. Työttömyydestä voi äkkiä tulla pysyvä tila. Toisaalta työnantaja karsastaa henkilöä, joka on ollut pitkään työttömänä, toisaalta työtön on tottunut täyttämään päivänsä muulla kuin työllä. (Nevalainen 2007, 15-16.) Mikäli on pitkään ollut työttömänä, muodostuu työhön paluusta suuri kynnyks. Pitäisi osata herätä aikaisin ja jaksaa olla töissä ja saada siellä jotain aikaiseksi.

Työttömäksi jääminen ja siitä mahdollisesti aiheutuva pitkäaikaistyöttömyys on syrjäytyneisyyteen johtava riski, jota tulisi välttää. Nykyään työttömyys ei ole ainoastaan pitkäaikaisyöttömien riesa. Myös vastavalmistuneet saattavat jäädä heti ilman töitä, ja se voi rasittaa henkisesti ihmistä, kun työtä ei löydy. 1990-luvun lama-ajan sanotaan nostaneen itsemurhaprosentit pilviin. Työn menetys voi olla suuri itsetunnon alentaja, ja siksi joillain on vaikeuksia palata normaaliin arkeen. Tositapahtumiin perustuvassa suomalaisessa tv-elokuvassa Kahdeksan surmanluotia kuivaillaan, millaista elämä on työttömänä ja syrjäytymisvaaran alla. Vaikkakin tapahtumat sijoittuvat 1970-luvulle ovat ongelmat ja niiden huonot ratkaisumenetelmät pysyneet melko samana. Tv-elokuvassa kuvataan, kuinka perheen isältä loppuvat työt, ja kuinka siitä huolimatta olisi perhe ruokittavana ja elätettävä. Rahallista tukea ei tunnu muualta tulevan ja syrjäytymis- ja masentuneisuusriski kasvaa. Mies alkoholisoituu ja siitä seuraa uusia ongelmia, kuten väkivaltaisuutta. Nämä teemat ovat yhä olemassa muistuttaen, kuinka paljon paha työttömyys voikaan tuoda tullessaan. (Niskanen 1972.)

Työtön saa tuloja tiettyyn rajaan asti. Tukien saaminen edellyttää viranomaisten vaatimusten noudattamista: Täytyy hakea aktiivisesti töitä, käydä kuukausittain tapaamisissa työvoimaneuvojalla päivittämässä työnhakusuunnitelmaa sekä hakea työvoimatoimiston osoittamiin työpaikkoihin. Passivoiko tämä järjestely ihmistä työnhauksessa niin kuin yleisesti käsitetään? Suomessakin on ehdotettu sitä, että työttömiä aktivoitaisiin heikentämälle heille kuuluvia tukia. Puhutaan niin sanotuista vapaaehtoistyöttömistä (Vähätalo 1998, 116-118). Ihmisiä pitäisi motivoida eri tavalla. Uhkailu ja kiristäminen ovat muissakin asiayhteyksissä laissa kielletty, eikä saman pitäisi päteä myös tässä tapauksessa. Työttömät, niin koulunsa juuri päättäneet kuin pitkäaikaistyöttömätkin, joutuvat kuitenkin alentamaan standardejaan työnhauksessa, mikäli korkealle tähtääminen ei ole tuottanut tulosta (Vähätalo 1998, 118). Siitä ehkä huomaa, kuka on motivoitunut työntekijä ja kuka ei. Toisille kelpaa huonompipalkkainenkin

työ, vaikka se ei vastaisi koulutusta. On kuitenkin ikävää, että ihminen on kuluttanut vuosia koulussa ja se ei autakaan saamaan omalta, kiinnostavalta alalta töitä.

Myös ihmisillä on omia piirteitä ja taustoja, joilla selviytyä työttömyyden tuomasta stressistä tai kriisistä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi sukupuoli, asuinalue, ikä, oma sosiaalinen aktiivisuus, sosiaaliryhmä tai yleensäkin ihmisen asema tai sen puute sosiaalisissa kanssakäymisissä ja suhteissa. Erilaisissa verkostoissa pysyminen ja suhteiden ylläpitäminen auttaa ihmistä selviytymään esimerkiksi työttömyyden aiheuttamasta paineesta. Nämä tekijät ovat myös avainasemassa, kun ihminen pyrkii takaisin työelämään. (Vähätalo 1998, 154.) Kunnat tuottavat työttömille erilaisia aktiviteetteja, joiden kautta voi luoda tällaista turvaverkkoa ja sosiaalista kanssakäymistä itselleen. Monissa kunnissa on esimerkiksi työpajoja, joissa voi tavata ihmisiä ja saa puuhastella erilaisten aktiviteettien parissa, tai voi yhdessä muiden kanssa tehdä jopa tutustumisretkiä erilaisiin kohteisiin. Tämä varmasti vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää syrjäytymisuhkaa huomattavasti. Joillekin tosin tällaiseen työpajaan meno saattaa tuntua isolta kynnykseltä, jos ei ole vielä osannut myöntää itselleen, että on työtön. He eivät välttämättä koe työpajan tarpeellisuutta, koska ajattelevat tulevansa toimeen ihan yhtä hyvin sosiaalisessa elämässään kuin aiemminkin.

4.2 Nuorten työttömyys

1990-luvulla Suomessa ja kuten monessa muussakin Euroopan maassa työttömyys kasvoi nuorten kohdalla rajusti. Tässä tapauksessa puhutaan alle 25-vuotiaista työkykyisistä. Vuonna 1994 saavutettiin huippu nuorten työttömyydessä sekä yleisessä työttömyydessä. 15-19-vuotiaiden työttömyysaste oli tuolloin 41,3% sekä 20-24-vuotiaiden 30,7%. Nämä luvut on siis työttömien osuus työvoimasta. Yleinen työttömyysaste koko väestöstä oli tuolloin 16,6%. Nuoret naiset tulivat toimeen työelämässä paremmin tuolloin, eli työllistyminen oli helpompaa kuin nuorten miesten keskuudessa. Tämä voi johtua siitä, että nuorten miesten osuus työvoimasta oli suurempi naisiin nähden. (Halonen ym. 2007, 9.)

Työttömyys oli itsestään jo iso asia nuorten elämässä 1990-luvulla, mutta tämän ohella kasvoi myös piilotyöttömyys. Piilotyöttömyys on sitä, että henkilö ei ole etsinyt töitä neljän viikon aikana, mutta on silti työmarkkinoiden ulottuvilla ja on halukas tekemään töitä. Tammi-maaliskuussa vuonna 1998 piilotyöttöminä oli nuorista ikäluokista 15-19-vuotiaita 24 800 ja puolestaan 20-24-vuotiaita 14 100. Tämä tarkoittaa sitä, että piilotyöttömiä alle 20-vuotiaita oli enemmän kuin itse työttömiksi luokiteltuja. Tästä voi päätellä, että nuoret eivät näe järkeä siinä, että he ilmoittavat itsensä työttömäksi työnhakijaksi, koska alle 25-vuotiaiden oikeutta työmarkkinatukeen on rajoitettu. Rajoitus koskee sitä, että jos ei ole ammatillista tutkintoa alle 25-vuotiaana tai nuori ei osallistu työhallinnon järjestämään toimenpiteeseen, ei ole oikeutta työmarkkinatukeen. Koska työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisella ei siis ole

taloudellista vaikutusta alle 25-vuotiaaseen, jää se siis herkästi tekemättä, mikä taas vaikuttaa työttömien ja piilotyöttömien laskentatapaan. (Halonen ym. 2007, 9-10.)

Nuoret irtisanoutuvat hieman aikuisia herkemmin. Tähän voi hakea syytä siitä, että nuori vielä etsii itselleen sopivaa alaa. Nuorille tarjotut työt ovat usein yksitoikkoisia, eikä niissä ole eteenmismahdollisuuksia. (Hämäläinen 1998, 191.)

Nykyään nuorten työttömyys on kuitenkin ollut vähenemässä. Tähän vaikuttaa määrä-, osa-aika- sekä tuetun työn mukaan laskeminen tilastoissa. Ammatillinen koulutus on myös lisääntynyt, ja se vaikuttaa työttömyystilanteen paranemiseen. Ammatillisen koulutuksen myötä työvoiman kysyntä on suuntautunut nuorten suosimiin aloihin, esimerkiksi tietotekniikkaan sekä palvelualoille. Opiskelijoiden suosima osa-aikatyö on nostattanut myös nuorten työllisyysastetta, sillä se on helppo tapa sovittaa opiskelut ja ansaitseminen yhteen. (Halonen ym. 2007, 9-10; Hämäläinen 1998, 190.)

Nuorten siirtyminen työmarkkinoille ja sieltä pois on joustavampaa kuin aikuisten, koska heidän on helpompi muuttaa käyttäytymistään olosuhteiden muuttuessa. Kun työvoiman kysyntä vähenee, nuoret hankkivat korvaavia toimintoja, jolloin nuorten työttömien määrä ei kasva samassa suhteessa kuin aikuisten. Jos nuoret joutuvat työttömiksi, syynä voi olla valmistuminen tai varusmiespalveluksen päättäminen. Nuorista riippumattomat syyt voivat olla irtisanomiset ja lomautukset. Ensimmäisen työpaikan löytäminen heti opiskelun jälkeen voi viedä aikaa. Koulunsa ja asevelvollisuutensa päättävillä on suurempi riski ajautua työttömäksi. (Hämäläinen 1998, 186, 190-191.)

Tällä hetkellä nuorten työllisyysaste on paremmassa kunnossa kuin 1990-luvulla. Esimerkiksi Helsingissä nuoret naiset ovat edelleen johdossa työllisyystilanteessa nuoriin miehiin verrattuna, sillä nuorten naisten työttömyysaste oli 4,3% kun taas miesten oli 8,5%. Helsingissä työttömiä alle 25-vuotiaita oli 2200 ja 25-29-vuotiaita 3200. (Helsingin Kaupunki 2012.)

4.3 Työttömyys Helsingissä

Työttömyys Helsingissä on erilaista kuin esimerkiksi Pohjois-Suomessa. Työttömyyden alueelliset erot ovat suhteellisen suuria, mikä johtuu siitä, että työpaikat keskittyvät kasvukeskuksiin. Lisäksi eri alueilla on erilaiset elinkeinorakenteet. Työttömyysaste vaihtelee alueilla, joissa työvoiman määrä on pienin, kuten Lapissa ja Ahvenanmaalla. (Hulkko & Tossavainen 2009, 194.)

Helsinkiin verrattuna, jossa työmahdollisuudet ovat yleensä suurempia, työttömyys kasaantui Pohjois-Suomessa sellaisille alueille, joissa oli yksipuolinen elinkeino, rahalliset ansiot olivat

pieniä ja toimeentulo niukkaa. Etenkin niillä alueilla, joilla oli kausielinkeinoja ja joissa metsätyöt eivät pystyneet pelastamaan toimeentuloa, oli hankalaa. (Kalela 1989, 169.)

Työttömyyden erilaisuuden piirteet korostuvat, kun muistetaan, että Helsingissä on enemmän työpaikkoja ja Pohjois-Suomessa työttömyyden ongelmiin kuului töiden puute. Sen takia syrjäseutujen työttömyyteen puututtiin teettämällä lisätöitä, kuten energiapuun hankinnan avustaminen, laatupuiden pystykarsinta, eläkeläisten asuntojen peruskorjaus ja kuntien teollisuushallien rakentamisen tukeminen. Reuna-alueiden työttömät eivät ole puutteellisesti koulutettuja. Suurin ongelma on, etteivät kysyntä ja tarjonta kohtaa. (Kalela 1989, 200.) Korean työttömyyden alueilla Lapissa, Kainuussa ja Pohjois-Karjalassa pitkäaikaistyöttömiä on vähemmän kuin matalan työttömyyden Uudellamaalla. (Pehkonen 1998, 224.)

Helsingissä asuvan luulisi voivan olla huoletti, sillä suuressa kaupungissa työpaikkoja, palveluita ja vapaa-ajanviettopaikkoja löytyy. Niin voisi ainakin luulla, mutta mennessämme kohti uutta taantumaa mikään ei ole varmaa. Sanomalehdissä on arvioitu, että esimerkiksi Kesko ja Fennia ovat yhteensä irtisanomassa satoja työntekijöitä ja työttömyysprosentti kasvaa varmasti niin Helsingissä kuin muuallakin maassa. (Helsingin Sanomat 2012.)

Monet muutkin isot konsernit ovat ilmoittaneet irtisanomisista ja täten monet taloudet joutuvat ahdinkoon, kun työpaikka menee alta eikä takuuta uuden löytymisestä koskaan ole. Tästä voimme vain ennustaa, että sosiaalimenot kasvavat ja verotulot vähenevät. Irtisanomiset tuntuvat myös valtion lompakossa, sillä valtion on taattava jokaiselle kansalaiselleen perustoimeentulo (Perustuslaki 2:18). Näkyykö tämä muissa budjettien tiukennuksissa, esimerkiksi peruskouluissa?

Viikkolehti Helsingin Uutiset kertoi, että irtisanomiset eivät vielä näy Helsingin kokonaistyöllisyystilanteessa. Elokuussa mitattu Helsingin työttömyysaste oli 8,1 % ja se oli heinäkuuhun verrattuna laskussa, mitä yleensä tapahtuu kausivaihtelun vuoksi. Edellä mainitussa artikkelissa TE-toimiston johtajan Rebecka Svedlinin mukaan työttömyys on lähdössä kohta nousuun, koska kaikki ennusmerkit viittaavat siihen. Myös työpaikkojen määrä on kutistumassa, sillä elokuussa TE-toimistossa avoimia työpaikkoja oli noin 7 870, ja edellisvuoteen verrattuna määrä on laskenut kymmenisen prosenttia. Viime vuonna avoimia työpaikkoja oli elokuussa 8 790. Kaiken kaikkiaan Helsingin työttömiä oli elokuussa 24 978. (Nikkilä 2012.)

Helsingin kaupungin tilastokeskuksen teettämä raportti kertoo, että vuoden 2012 ensimmäisen neljänneksen työllisyysaste on ollut 72,6 %. Raportissa kerrotaan myös, että työllisyysaste on pudonnut edellisvuodesta yhden prosenttiyksikön ja työllisten määrä taas 0,4 %. Työllisten määrä on kuitenkin kasvanut koko pääkaupunkiseudulla kahden prosenttiyksikön verran ja koko maassa nousua on kertynyt yksi prosentti. Nämä tiedot ovat ennakkotietoja ja ne ovat

peräisin otospohjaisesta työvoimatutkimuksesta, jonka on teettänyt Tilastokeskus. (Helsingin kaupunki/Tilastokeskus 2012.)

Määräaikaiset työsuhteet olivat Helsingissä lisääntyneet 3 %. Tähän on laskettu mukaan kaikki työsuhteet, ja uusien määräaikaisten työsuhteiden osuus oli tässä 18 %, kun taas osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista laski 3 % edellisvuodesta. Tutkimuksen mukaan otostutkimuksessa Helsingin työttömyysaste oli 6,9 % ensimmäisellä neljänneksellä, Helsingin seudun oli 6,1 % ja koko Suomen 8 %. Työpaikkojen määrä oli noussut 1 % Helsingissä, pääkaupunkiseudulla lähes 2 % ja koko maan tulos oli 1 %. Tutkimuksessa selviää, että työttömiä oli viime vuonna 0,4 % vähemmän kuin vuosi sitten ja helsinkiläisiä oli tämän vuoden maaliskuussa laskettu 23 028 olleen työttömänä, josta 800 henkilökohtaisesti lomautettuja. (Helsingin kaupunki/Tilastokeskus 2012.)

Tutkimuksessa selviää myös helsinkiläisten nuorten sekä maahanmuuttajien tilanne työmarkkinoilla. Nuorten tilanne heikkeni viimevuotisesta, sillä alle 25-vuotiaiden työttömien määrä nousi neljällä prosentilla, kun taas maksimissaan 50-vuotiaiden tilanne oli parempi, vaikka tämänkin ikäisten työttömyysaste nousi prosentin verran. Yhteensä kumminkin 25–49-vuotiaita oli työttöminä kaksi prosenttia vähemmän edellisvuodesta. Maahanmuuttajien työttömyys kasvoi yhdellä prosentilla ollen 2 % vähemmän kuin vuosi sitten. (Helsingin Kaupunki/Tilastokeskus 2012.)

Nikkilän (2012) artikkelin perusteella voidaan päätellä, että olemme menossa takaisin taantumaa kohti, ja että työpaikan saaminen ei ole taattu koulutustasosta riippumatta. Korkeasti koulutettujen on entistä hankalampaa työllistyä. Työllistyneisyys on notkahtanut alaspäin kaikilla aloilla, mutta akateemisesti koulutettujen työttömyys on kasvanut muita enemmän.

Myös vastavalmistuneet akateemisesti koulutetut ovat tiukassa tilanteessa, sillä heidän työttömyysprosenttinsa on noussut vuoden aikana 15 %. Tämä tieto on peräisin työmarkkinajärjestö Akavan julkaisemista tilastoista. Svedlin ottaa kantaa myös isojen yritysten irtisanomisiin. Hänen mukaansa korkeasti koulutettujen massairtisanomiset on uusi ilmiö. (Nikkilä 2012.)

Nikkilän artikkelin ja Helsingin kaupungin tilaaman tutkimuksen tulosten perusteella näyttäisi siltä, että on aivan sama, onko työnhakija koulutettu vai ei ja mikä koulutus hänellä on, niin taantumaa mentäessä työpaikka ei ole mikään itsestäänselvyys. Taloudellisen ahdingon takia ihmiset ovat epätoivoisia teoissaan, kun rahkeet eivät enää riitä selviytymiseen.

5 Sosiaalinen yritys

Sosiaalista yritystä on vaikeaa määritellä, sillä sosiaaliset yritykset ovat toiminnaltaan niin erilaisia. Näitä eroavaisuuksia on muun muassa kulttuurissa, lainsäädännössä sekä perinteis-

sä tavoissa tuottaa palveluita. Yleishyödyllisten sosiaalisten yritysten raja ei ole selkeä, mutta niitä pyritään luokitella rekisteröimällä ne sosiaalisiksi yrityksiksi ja monissa maissa sosiaaliset yritykset määritellään suoraan lainsäädännössä. (Hockerts 2006, 143.)

Sosiaalisissa yrityksissä taloudelliset tavoitteet eivät ole tärkein osa yritystä, vaan sosiaaliset tavoitteet on priorisoitu tärkeimmiksi asianhaaroiksi. Tämä on tärkein tekijä, joka erottaa sosiaalisen yrityksen tavallisesta. Kielessämme ja kulttuurissamme sanalla sosiaalinen tarkoitetaan järjestäytyntä yhteisöä, yhteiselämää tai yhteiskuntaa koskevaa ja sille ominaista tai siinä esiintyvää asiaa. Sosiaalisuudella voidaan tarkoittaa myös yhteiskunnan vähäosaisempien olojen kohentamista. (Nyman 2009, 8.)

Suomessa sosiaali- ja terveystaloudelliset palveluita voivat tuottaa niin julkinen sektori, kolmannen sektorin yleishyödylliset yritykset, muut palveluntuottajat kuin myös yksityiset osakeyhtiöt. Julkisen sektorin tavoitteena on pitää huoli siitä, että väestölle tarjotaan laadukkaita palveluita, edistetään heidän hyvinvointiaan yleisellä tasolla, pidetään yllä korkeaa työllisyysastetta ja käytetään resursseja tehokkaasti. Sosiaalisten yritysten sekä muiden yleishyödyllisten yritysten tavoitteet ovat hyvin lähellä näitä julkisen sektorin tavoitteita. Tavoitteina on muun muassa pyrkimys työllistää niitä työikäisiä, jotka eivät muussa tapauksessa löytäisi itsellensä töitä ja näin ollen heidänkin resurssinsa saataisiin hyödylliseen käyttöön. Myös heidän hyvinvointinsa olisi tapetilla ja lisäksi heidän perheidensä elintaso ja hyvinvointia pyrittäisiin turvaamaan ja ylläpitämään. (Nyman 2009, 7-8.)

Sosiaalinen yritys tarjoaa kaikille kuuluvia perusasioita, kuten työhönopastus, jäsenyys työyhteisössä, asema työntekijänä ja säännöllinen palkka. Sosiaaliset yritykset tarjoavat asiakkaille myös sellaisia palveluita, jotka eivät muuten heitä tavoittaisi korkean hinnan tai palvelujen puuttumisen takia. (Nyman 2009, 7.)

Suomessa sosiaalisten yritysten toimintaa säännellään lainsäädännöllä. Laki sosiaalisesta yrityksestä astui voimaan vuonna 2003, ja vuonna 2007 lakiin tehtiin pieniä muutoksia. Laissa on määritelty tarkasti, että sosiaalisen nimen käyttöoikeus on vain niillä yrityksillä, joiden työntekijöistä on vähintään kolmasosa osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä tai molempia. Tämä on ainutkertaista siksi, että tällaista määritelmää ei ole aiemmin terveydenhuollossa tai sosiaalihuollon piirissä esiintynyt, jos ei huomioida työhön kuntoutusta. (Nyman 2009, 7.)

Yleensä vanhusten-, vammaisten-, lastenhoidon- ja sairaiden palveluissa on aina tarvittu ja vaadittu alan ammatillista koulutusta ja tutkintoa. Tutkinnon ja koulutuksen puuttuminen on asia, joka heikentää palvelun laatua. Sosiaalisten yritysten määräämässä laissa ainoa perinteisistä yrityksistä erottava säännös on velvollisuus työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä. Näissä tapauksissa vaarana voi olla se, että koska tärkein tavoite on saada pitkäaikais-

työttömät ja osatyökykyiset takaisin vapaille työmarkkinoille ja työelämään, niin sosiaali- ja terveystuollon aloilla palvelun laatu voi kärsiä. Tulee kuitenkin muistaa, että sosiaaliset yritykset eivät niinkään ole viemässä työpaikkoja muilta, vaan ne täydentävät julkisen sektorin ja perinteisten yritysten palveluita eivätkä suinkaan korvaa niitä.

Tällä hetkellä sosiaalisten yritysten osuus työllistäjänä on kuitenkin vielä vähäinen. Suomessa on vasta noin 200 rekisteröityä sosiaalista yritystä. (Nyman 2009, 7.) Tämä on erittäin vähän verrattuna esimerkiksi Tilastokeskuksen vuonna 2011 tekemään raporttiin kaikista Suomen yrityksistä vuodelta 2010. Yrityksiä oli rekisteröity vuonna 2010 yhteensä 318 951, ja tämä kattaa kaikki toimialat, aloittaneet ja lopettaneet yritykset. (Tilastokeskus 2012.)

Sosiaalisia yrityksiä on pyritty määrittelemään sekä laajasti, että kapeasti (Perrini 2006, 9-10). Kapea määritelmä on tehty niin suppeaksi, että siinä sosiaalinen yritys määritellään vain yhden ominaisuuden perusteella, esimerkiksi sillä, että se työllistää pitkäaikaistyöttömiä. Laajassa määritelmässä sosiaalinen yritys on yritys, joka tuottaa uusia työpaikkoja esimerkiksi osatyökykyisille, ja joka toteuttaa liiketoimintaa, jossa ihmisten hyvinvoinnin lisääminen on pääosassa samalla tuottaen lisää verotuloja. Yrityksen tulee olla sellainen, joka ei kuitenkaan yritä maksimoida voittoja, vaan sen tärkeimpänä tehtävänä on sidosryhmien hyvinvoinnin edistäminen. (Nyman 2009, 9-10.)

Sosiaalisten yritysten tavoitteena tulisi olla työmarkkinoilta pois pudonneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien työttömien palkkaaminen ja mahdollisuuksien mukaan myös heidän uudelleen kouluttamisensa. Jotta oltaisiin tasavertaisia, eikä jaoteltaisi työpaikkoja "toisen luokan työpaikoiksi" tulisi työssä noudattaa alan työehtosopimuksia ja muutenkin työelämän pelisääntöjä. Työtehtävien tulisi olla mahdollisimman rikastuttava kokemus, ja työssä tulisi pystyä kehittämään itseään ja oppia jatkuvasti uutta, niin kuin "normaalissakin" työsuhteessa. Tärkeintä olisi huomioida työssä opittu taito ja osaaminen, eikä niinkään keskittyä oppilaitoksessa saatuun ja suoritettuun pätevyyyteen. (Nyman 2009, 12.)

5.1 PosiVire Oy

Posivire Oy on sosiaalinen yritys, jonka omistaa Helsingin kaupunki, Kiinteistö Oy Kaapelitalo (KOy Kaapelitalo) ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (HUS). Vuonna 2007 Helsingin kaupunginhallitus päätti yrityksen perustamisesta, ja vuonna 2008 PosiVire rekisteröitiin in-house yritykseksi, joka työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Osatyökykyisellä tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka ei esimerkiksi oman fyysisen tilan vuoksi kykene tekemään täyttä kahdeksan tunnin työpäivää vaan tekee osa-aikaisesti töitä, vähintään muutaman kerran viikossa. PosiVire Oy tukee omia sisäisiä asiakkaitaan myös pääsemään takaisin vapaille työmarkkinoille ja kannustaa heitä opiske-

lemaan siirtymisessä. PosiVire Oy:n sisäiset asiakkaat eroavat ulkoisista asiakkaista sillä tavalla, että PosiVire Oy palkkaa sisäisen asiakkaan tekemään ulkoisten asiakkaiden eli omistajien tilaamia työtehtäviä. Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistämisen lisäksi yritys tuottaa omistajilleen heidän tarpeisiinsa räätälöityjä palveluja. Nämä palvelut ovat tuki- ja avustavia palveluita, joiden tarkoituksena on parantaa koulutettujen työntekijöiden mahdollisuutta keskittyä koulutusta vaativiin työtehtäviin ja näin ollen kohottaa heidän työhyvinvointiaan ja palveluiden laatua. Tämän hetken asiakkuuksia ovat vanhustenpalvelut, päihdehuollon palvelut, vammaispalvelut ja tuetun työllistymisen palvelu. (Eklund 2010.)

Vuonna 2010 tehty ja 2011 julkaistu Aalto-yliopiston vaikuttavuustutkimus PosiVire Oy:sta osoittaa, kuinka tarpeellisia sosiaaliset yritykset, kuten PosiVire Oy, ovat Suomessa. Työttömyystilanne on edelleen suuri puheenaihe Suomessa. Jatkuvat suurten yhtiöiden henkilöstöirtisanomiset ovat tuoneet kunnat siihen tilanteeseen, että jotain olisi keksittävä, jotta pystyisimme pitämään ihmiset kiinni työelämässä ja ehkäisemään syrjäytymistä. Aalto-yliopisto pystyi tutkimuksellaan todentamaan ihmisten hyvinvoinnin kasvua silloin, kun he saivat työskennellä ja ansaita oman palkkansa, sekä sen kuinka Helsingin kaupunki pystyi kääntämään verovarojen kuluttajat verovarojen tuottajiksi. (Handelberg, Karjalainen, Karhu & Kiuru 2011, 9-10.)

Aalto-yliopisto laski, että 50 henkilön ollessa työttöminä heidän ylläpitokustannuksensa eli työmarkkinatukensa tai työttömyyskorvauksensa tulisivat maksamaan valtiolle n. 300 000 euroa vuodessa, ja tuistaan nämä työttömät maksaisivat veroa noin 20 000 euroa vuodessa. Jos nämä 50 työtöntä saataisiin takaisin avoimille työmarkkinoille ja työelämään, niin kuin PosiVire Oy:n toiminnan tarkoitus on, heidän veronsa valtiolle olisivat yhteensä noin 150 000 euroa vuodessa. (Handelberg ym. 2011, 9-10.)

Aalto-yliopisto sai haastattelussaan selville, että sisäiset asiakkaat kokivat hyvinvointinsa parantuneen PosiVire Oy:n työnjakson aikana. Vastauksissa ilmeni työn mukanaan tuoma rytmi ja säännöllisyys elämään. Yhdenvertaisuus muihin työntekijöihin nähden paransi hyvinvointia, ja rahatilanteen parantuminen nousi vastauksissa keskeiseksi puheenaiheeksi. Säännöllinen rytmi oli tuonut monelle myös terveydelle hyödyllisiä vaikutuksia sekä paremmaksi koettua elämänhallintaa. (Handelberg ym. 2011, 18.) On hyvä, että työttömille kehitellään erilaisia toiminta- ja valmennuspajoja, mutta ennen kaikkea pitkäaikaistyöttömät ja syrjäytymisvaarassa olevat tulisi saada PosiVire Oy:n kaltaiseen yritykseen mukaan, jotta työnteko olisi turvattua sekä tarpeen tullen myös ohjattua.

Tasa-arvoisuutta, yhteiskunnan integraatiota ja hyvinvointia edistämällä PosiVire Oy kantaa yhteiskuntavastuuta. PosiVire Oy:n toiminnalla on ollut myös taloudellisia vaikutuksia, muun muassa verotulojen lisääntyminen ja yhteiskunnan sosiaalimenojen vähentyminen. PosiVire

Oy:n työllistäessä sisäisiä asiakkaita verovarujen kuluttajista luodaan verovarujen tuottajia. Yritys on hyvin monikulttuurinen, sillä PosiVire Oy:n sisäisissä asiakkaissa on runsain määrin myös maahanmuuttajia. PosiVire Oy on sosiaalisten yritysten edelläkävijä ja saavuttanut ensimmäisenä sosiaalisena yrityksenä Euroopassa ISO:n (the International Organization for Standardization) myöntämän sertifikaatin toukokuussa 2010. PosiVire Oy jatkaakin alituisesti sosiaalisen yrityksen toimintamallin kehittämistä. Posivire Oy:n eettisinä toimintaperiaatteina voidaan mainita, että jokaisen ihmisen ainutkertaista ja ehdotonta ihmisarvoa tulee vaalia. (Eklund 2010.)

PosiVire Oy on selkeästi toiminnallaan edistänyt sisäisten asiakkaidensa hyvinvointia ja terveyttä. Sisäisten asiakkaiden terveystarkastuksissa on tullut ilmi, miten tärkeäksi he kokevat sen, että heidän terveydestään ja myös elämästään ollaan kiinnostuneita. Tarkastuksissa on tullut myös ilmi, miten tärkeäksi ihmiset kokevat, että heillä on työpaikka ja yhteisö, johon kuuluu. Normaalin päivärytmin saaminen on edistänyt myös huomattavasti hyvinvointia elämän säännöllistyessä. (Eklund 2010.)

PosiVire Oy pitää huolta sisäisistä asiakkaistaan myös palvelupäälliköiden avulla. Palvelupäälliköt pitävät huolta omista tiimeistään esimerkiksi kuukausittaisilla ohjauskäynneillä ja kehityskeskusteluilla. He myös perehdyttävät sisäisen asiakkaansa päivittäisiin työtehtäviin ja tekevät tarvittaessa töitä "rinta-rinnan" sisäisen asiakkaan kanssa. Palvelupäälliköt laativat yhdessä sisäisen asiakkaan kanssa kehityssuunnitelman, jota seurataan aktiivisesti. Kehityssuunnitelman laatimisen ja ohjauskäyntien tarkoituksena on sisäisen asiakkaan hallittu lähteminen PosiVire Oy:ltä, tapahtui lähtö avoimille työmarkkinoille tai takaisin koulun penkille. (Eklund 2010.)

6 Tutkimuksen eteneminen

Tavoitteenamme oli tehdä tutkimus PosiVire Oy:lle siitä, miten heidän sisäiset asiakkaansa ovat työllistyneet tai päässeet eteenpäin elämässään. Halusimme ennen kaikkea tutkia entisten sisäisten asiakkaiden asemaa työmarkkinoilla ja selvittää opiskelupaikan saaneet. Tutkimuksen aihe on erittäin ajankohtainen, koska työttömien määrä on jatkuvasti nousussa monista syistä.

Päädyimme yhteistyöhön PosiVire Oy:n kanssa tehtyämme sinne tutustumiskäynnin marraskuussa 2010. PosiVire Oy tekee yhteistyötä muun muassa Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa. Toinen meistä sai keväksi 2011 sieltä harjoittelupaikan, jonka aikana tuli puhetta opinäytetyöstä, ja ideoita alettiin enemmänkin haudutella. PosiVire Oy:n ja omistajien (Helsingin kaupunki, HUS ja Kiinteistö Oy Kaapelitalo) toiveet tutkimusta kohtaan on saada tulokset entisten sisäisten asiakkaiden elämäntilanteesta, koska se antaa samalla tietoa siitä, miten Po-

siVire Oy on tavoitteissaan onnistunut ja miten se voi jatkossa kehittää toimintaansa. PosiVire Oy:tä kiinnostaa eritoten kysymys siitä, miksi toiset ovat lähteneet eteenpäin ja toiset pysyneet paikallaan, ja millaisia yhtäläisyyksiä taustalta löytyy näiden kahden ryhmän väliltä. Lisäksi he haluavat tietää, miten sisäiset asiakkaat itse arvioivat tuetun työn merkityksen työllistymisen kannalta.

Kuten edellä todettiin, teki Aalto-yliopisto vaikuttavuustutkimuksen PosiVire Oy:lle vuonna 2010, tutkien sen hetkisten sisäisten asiakkaiden työtyytyväisyyttä. Tulokset julkaistiin keväällä 2011. Niistä kävi ilmi, että sen hetkiset työntekijät suhtautuivat positiivisesti työjaksoonsa PosiVire Oy:lla. Tutkimuksemme on jatkoa Aalto Yliopiston tutkimukselle keskittyen siihen, miten entiset sisäiset asiakkaat kokivat työskentelynsä PosiVire Oy:llä.

Tutkimuskysymykset

- Mikä asema entisillä sisäisillä asiakkailta on nykyisillä työmarkkinoilla?
- Mitä merkityksiä tai tulkintoja entiset sisäiset asiakkaat antavat PosiVire Oy:n tarjoamalle työkokemukselle?
- Minkälaisia alaryhmiä entisistä sisäisistä asiakkaista voidaan tunnistaa työllistymisketjunsä perusteella?

Tutkimus oli pääsääntöisesti kvantitatiivinen, vaikka käytämme myös kvalitatiivisia ratkaisuja. Lomake (ks. Liite1.) oli osa määrällistä ja haastattelu laadullista menetelmää. Keräsimme tietoa haastattelemalla entisiä sisäisiä asiakkaita niin puhelimitse kuin kasvotusten. Valitsimme tämän metodin, sillä se on mielestämme helpoin tapa saada yhteys entisiin sisäisiin asiakkaisiin ja vastausprosentti on todennäköisesti suurempi kuin esimerkiksi postituskyselyllä. Valitsimme menetelmäksi haastattelun, sillä osa entisistä sisäisistä asiakkaista ei kykene kirjoittamaan tai lukemaan. Mielestämme oli tärkeä tavoittaa myös tämä kohderyhmä. Haastattelemalla vältämme mahdolliset väärinkäsitykset. Tällä menetelmällä saimme vastaukset viipymättä, mikä helpottaa tutkimusprosessin etenemistä.

Teimme lomakkeen, jota käytämme haastattelun runkona. Vastaukset syötämme SPSS-ohjelmaan. Valitsimme kyseisen ohjelman, koska olemme opetelleet sen käyttöä opintojen aikana, ja se on mielestämme helppokäyttöinen ja sen avulla saamme purettua tulokset yksinkertaisesti.

Kvantitatiivisen tutkimuksen eli määrällisen tutkimuksen määritelmän mukaan näiden menetelmien avulla voidaan selvittää prosentteihin ja lukumääriin sidoksissa olevia kysymyksiä. Jotta kvantitatiivinen tutkimus voisi onnistua, pitää siinä olla tarpeeksi suuri otanta ja otannan tulee olla edustava, jotta saadaan luotettavia tuloksia. Aineiston keruun periaatteenamme oli valmiiksi laadittu lomake, jossa on valmiit kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Tulosten

analysoinnissa voidaan käyttää apuna kuvioita ja taulukoita, jotka myös auttavat havainnollistamaan tuloksia. Muita kvantitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa eri asioiden välisten riippuvuuksien tutkiminen, ja tutkittavassa asiassa tapahtuneiden muutosten tutkiminen. Tarkoituksena olisi luoda tutkittavasta ilmiöstä pätevä tilasto ja tarkastella tutkimuksen olemassa olevaa tilaa, ei niinkään tilan syitä. (Heikkilä 2010, 16.)

Merkittävimmät erot	kvantitatiivinen tutkimus	kvalitatiivinen tutkimus
Vastaa kysymyksiin	mikä, missä, paljonko, kuinka usein?	miksi, miten, millainen?
Numeerisesti	suuri, edustava otos	suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte
Ilmiö	ilmiön kuvaus numeerisen tiedon pohjalta	ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta

Taulukko 1: Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot (Heikkilä 2010, 17.)

Määrällisen tutkimuksen aineisto voidaan kerätä esimerkiksi keräämällä tieto itse tai hyödyntää muiden tekemiä rekistereitä, tietokantoja tai tilastoja. Tilastokeskusta voi hyödyntää hyvin, sillä se on Suomen tärkein ja suurin tilastojen tuottaja, ja luotettava sillä Suomen valtio ylläpitää sitä. Tilastot ovat nähtävissä joko elektronisessa muodossa tai perinteisenä painotuotteena. Tilastokeskuksen lisäksi kannattaa perehtyä materiaaleihin eri kuntien, yritysten sekä laitosten tekemien tilastojen kautta. On muistettava, että näitä materiaaleja pystyy harvoin käyttämään sellaisenaan, vaan niitä tulee muokata, tarkastella kriittisesti ja tarkistaa tietojen pätevyys, ennen kuin niitä voidaan käyttää. Muutenkin valmiiden tutkimusten tuloksia voidaan yleensä käyttää vain oman tutkimuksen vertailukohteena. Siksi onkin tavallista, että määrällisessä tutkimuksessa kerätään aineisto itse. (Heikkilä 2010, 18-19.)

Kun tutkimusongelma on päätetty, on päätettävä myös kohderyhmä ja se, mikä tiedonkeruumenetelmä tutkimuksen parhaimman tuloksen saamiseksi olisi. Näitä menetelmiä ovat muun muassa postikysely, käynti- tai puhelinhaastattelua. Informoitu kysely on kahden menetelmän yhdistelmä. Siinä käytetään postikyselyä sekä henkilökohtaista haastattelua. Informoitu kysely rakentuu siitä, että haastattelija itse toimittaa kyselykaavakkeen ja tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä ja tekee lisäkysymyksiä. Myös internetissä tehtävät kyselyt ovat yleistyneet. Hankalutena on se, että se rajaa kohderyhmän määrän siihen, joilla on pääsy internetiin vaivattomasti. Lisäksi kyselylomake vaatii teknistä osaamista ja asiantuntemusta. Ilman näitä tutkimuksen toteutus on hankalaa. Kuten jokaisessa asiassa, myös jokaisella tiedonkeruumenetelmällä on sekä hyvät että huonot puolensa. Tiedonkeruumenetelmän valintaan vaikuttavia

asioita ovat muun muassa tutkimuksen tavoite, budjetti, aikataulu ja tutkittavan asian luonne. (Heikkilä 2010, 18-19.)

Tutkimusprosessi on kokonaisuus, jossa tutkimuksen osat ja eri vaiheet muodostavat yhdessä koko tutkimuksen. Jos on mukana suuressa tutkimuksessa, on yleensä vain pieni osa hoidettavanaan. On kuitenkin muistettava, että tutkimusprosessi on kokonaisuus ja sen elementit ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa. Jotta tutkimus etenee varmasti johdonmukaisesti, on vastuussa olevan projektinvetäjän pidettävä ohjaket hallussaan. (Heikkilä 2010, 22.)

Ensimmäiseksi tutkimuksessa määritellään tutkimusongelma. Siinä voidaan tarkastella aikaisempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja niiden tuloksia sekä perehdytään olemassa olevaan teoriamateriaaliin. Kun tämä vaihe on ohi, edetään tutkimussuunnitelmaan. Tutkimussuunnitelmassa on olennaista muistaa yksityiskohtaiset tiedot, jotka vaikuttavat toteutukseen. Suunnitelma on tärkeä, koska siinä otetaan huomioon kaikki tutkimukseen liittyvät keskeiset vaiheet. Keskeisimmät aiheet tutkimussuunnitelmassa ovat mitä tutkitaan ja miksi. Aineiston käyttö ja tietojen hankintametodit sekä tietojen käsittely ja tulosten julkaisu ovat myös tärkeitä tekijöitä tutkimussuunnitelmassa. Aikataulu ja budjetti tulevat suunnitelmaan mukaan. (Heikkilä 2010, 22.)

Ei ole harvinaista, että ennen oikeaa tutkimusta pilotoidaan kyselykaavake. Se tehdään, jotta voidaan tarkentaa tutkimusongelmaa ja rajata turhat asiat tutkimuksesta ulos. Kaavakkeen muokkaaminen ja rajaaminen paremmaksi on osa pilottitutkimuksen agenda. Empiirisessä tutkimuksessa (kokemusperäinen, havainnoiva) keskitytään kolmeen elementtiin, jotka ovat tutkimusongelma, menetelmä ja aineisto. Tutkimusongelmaa pidetään hyvin keskeisenä osana tutkimusta. (Heikkilä 2010, 22-23.) Kun kyselylomake oli valmis, testasimme sitä viidellä PosiVire Oy:n sisäisellä asiakkaalla ennen varsinaisten puhelinhaastattelujen alkua. Näin saimme tärkeää tietoa siitä, miten lomake toimii käytännössä.

Jotta tutkimus olisi mahdollisimman onnistunut, tulee ongelma määritellä onnistuneesti. Kun tutkija tietää, mihin kysymykseen hän tutkimuksellaan hakee vastausta, selkeytyy myös empiirisen osan suunnittelu. Tutkimusongelman tulee olla pääasiana tutkimuksessa, koska se auttaa kokoamaan tarvittavan aineiston, auttaa sen käsittelyssä ja lopulta analysoinnissa. Jos tekee tutkimusta ulkopuolisille, mielessä on jonkinlainen budjetti, ja tulee ottaa huomioon esimerkiksi yrityksen mielipide tutkimusongelmaa miettiessä. Näin kohtaavat tutkijan ja tutkimuksen tilaajan intressit. (Heikkilä 2010, 22-23.)

Avointen kysymysten käsittelyssä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2011, 109). Ensin purimme haastattelut litteroimalla. Luimme haastattelut ja perehdyimme sisältöön. Alleviivasimme tärkeimpiä kohtia ja listasimme ne. Lainasimme hyviä ja

tärkeitä huomioita haastatteluista raportissamme saadaksemme siitä elävämmän. Käytimme survey-tutkimusta, jossa keräsimme standardoidussa muodossa eli lomakkein ihmisiltä tietoa siitä, miten he ovat kokeneet PosiVire Oy:lla viettämänsä ajan. Käytimme sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusta yhdessä. Haastattelut olivat kvalitatiivista ja lomake enemmän kvantitatiivista. Tosin lomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joita täytyi tulkita kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin.

Pyrimme tutkimuksessamme selittämään montako PosiVire Oy:n sisäistä asiakasta on työllistynyt. Vain pintaraapaisuna pyrimme ymmärtämään, miksi näin on. Emme kuitenkaan saa täysin kattavaa kuvaa tässä tutkimuksessa siitä, miksi toiset ihmiset työllistyvät tai lähtevät opiskelemaan ja toiset eivät. Pää tarkoituksemme olikin juuri selvittää, missä entiset sisäiset asiakkaat ovat nyt. Sen lisäksi keräsimme tietoa siitä, miten he kokivat PosiVire Oy:lla vietetyn ajan ja olisiko heille jotain parannusehdotuksia toimintaan.

7 Toteutus

Kuten edellä kerroimme, testasimme haastattelulomakkeen viidellä entisellä sisäisellä asiakkaalla kutsumalla heidät PosiVire Oy:n toimistolle haastatteluun. Testasimme lomaketta siksi, jotta saisimme tietoomme mahdolliset puutteet ja parannusehdotukset. Halusimme myös varmistaa, että haastattelurunko on selkeä, jotta kaikki haastateltavat ymmärtäisivät kysymykset ongelmitta.

Lähetimme postitse etukäteen tietoa tutkimuksestamme ja kerroimme näin ihmisille tulevasta haastattelusta. Mielestämme oli tärkeää esittäytyä ja tehdä aikeemme selväksi. Toivomme, että tiedottamisen ansiosta saimme parannettua vastausprosenttia.

Ohjaajanamme toimii Laureasta Timo Kumpulainen ja PosiVire Oy:n puolelta toimitusjohtaja Sirpa Eklund, joka tarjosi meille haastattelutilat ja tarvittavat välineet. Tavoitteenamme oli kevään 2012 aikana esitellä aiheemme tutkimusseminaarissa ja sen jälkeen toteuttaa haastattelut. Aiemmin kerätty teoriatieto tukee työtämme eteenpäin. Kesän 2012 aikana purimme haastattelun tulokset ja syksyllä 2012 jatkoimme työmme valmiiksi julkaisua varten.

Käytimme puhelinhaastattelussa kyselylomaketta. Tarkoitus oli, että puhelu on lyhyt ja ytimekäs, jotta ihmisillä ei menisi liian kauan aikaa vastaamiseen ja näin ollen mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Teimme strukturoidun haastattelun, jossa kysymykset esitettiin tietysti järjestyksessä. Tämän lisäksi haastattelimme viittä ihmistä lomakkeen pohjalta. Valitsimme nämä viisi ihmistä, koska ajattelimme, että heille olisi eniten hyötyä haastattelusta. He kuuluivat PosiVire Oy:llä työskennellessään ryhmiin vajaakuntoiset ja maahanmuuttajat. Näin

he tulivat parhaiten ymmärretyksi, ja haastattelija pystyi selittämään, mitä kysymyksellään tarkoitti.

Kyselylomakkeen tuli olla lyhyt ja ytimekäs, jotta mahdollisimman moni haluaisi vastata siihen. Lomake sisälsi avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä asteikkokysymyksiä. Etenkin lomakkeen loppupuolella oli kysymyksiä siitä, miten paljon hyötyä PosiVire Oy:sta heille oli. Vaihtoehdot olivat hyvin paljon, jonkin verran, hyvin vähän ja ei ollenkaan. Samantyyllisiä kysymyksiä oli muitakin. Koimme, että lomakkeesta tuli tarpeeksi monipuolinen, kun mukana oli erilaisia kysymystyyppejä, ja uskoimme näin saavamme parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Testasimme lomaketta haastatteluissa. Niissä kävi ilmi, että lomakkeessa oli jonkin verran toistoa. Lomaketta olisi voinut testata vieläkin suuremmalla joukolla ja tehdä vielä sen jälkeen muutoksia. Nyt muutoksia ei tehty, mutta mitä enemmän puhelinhaastatteluja teki, sitä helpommin haastattelun aikana hyppi sellaisten kohtien ohi, joissa oli toistoa. Lisäksi olisimme näin jälkikäteen ajateltuna voineet korvata sanan vajaakuntoinen, koska sillä on huono kaiku, ja ihmiset eivät ehkä halua myöntävänsä olevansa vajaakuntoisia.

Haastattelut ovat joustavia. Tarvittaessa voidaan tarkentaa kysymyksiä, palata edelliseen kysymykseen ja selvittää epäselvyyksiä. Haastattelija voi esittää kysymykset haluamassaan järjestyksessä, jos johonkin kysymykseen on jo saatu vastaus, ei sitä tarvitse kysyä uudestaan. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73.)

Haastattelu etu on se, että siinä kohtaa ihmisen. Jos hänelle jää jotain epäselväksi, hän kysyy. Haastattelija voi myös tarkentaa joitakin kohtia, jotta hän saisi tarpeeksi kattavan kuvan vastaajan mielipiteistä. Vastaja on subjekti, jolle annetaan mahdollisuus kertoa, miltä hänestä tuntuu ja miten hän on asian kokenut. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.)

Haastattelussa on myös huonoja puolia, jos haastateltava haluaa mielistellä eikä näin ollen vastaa täysin rehellisesti. Voi olla, että haastateltava ei halua kertoa elämästään avoimesti eikä hän halua tuoda esiin sairauksia tai vajaavaisuuksia. Haastateltava voi helposti ottaa jonkinlaisen roolin. Nämä seikat tulee ottaa huomioon kun analysoi tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 206-207.)

Aineiston koko ei ole tärkein, vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85). Lähetimme esittelykirjeen 63 henkilölle, joista onnistuimme saamaan puhelimitse kiinni 26 ihmistä. Osa sanoi suoraan, ettei halua vastata kyselyyn, osalla oli numero vaihtunut, joten emme saaneet heitä kiinni ja osa ei useista yrityksistä huolimatta vastannut puhelimeen.

PosiVire Oy pystyy hyödyntämään saamiamme tuloksia oman toimintansa parantamiseksi. Saamaamme tietoa voidaan soveltaa PosiViren Oy:n nykyisille ja tuleville sisäisille asiakkaille. PosiVire Oy:n omistajat hyötyvät keräämästämme aineistosta näkemällä, miten PosiVire Oy on onnistunut työssään ja onko toiminta edelleen kannattavaa. Parhaimmassa tapauksessa tulosten myötä PosiVire Oy pääsisi laajentumaan ja loisi uusia työpaikkoja niin sisäisille asiakkaille kuin yritykselle itselleen.

8 Tuloksia

Maalis-huhtikuussa 2012 laadimme ja lähetimme tutkimusta koskevan esittelykirjeen PosiVire Oy:n entisille sisäisille asiakkaille. Näin halusimme varmistaa, että tavoittaisimme mahdollisimman monen haastattelun merkeissä, kun asiamme oli ennestään tuttu. Vuosien 2008-2012 kansioista saimme yhteensä 63 kirjettä lähetettyä. Ongelmana tässä oli se, että vanhoissa työsopimuksissa ei ollut ollenkaan puhelinnumero-osioita, ja koska teimme haastattelumme puhelimen välityksellä, olisi numero ollut välttämätön työkalu. Osan numerottomista henkilöistä saimme kuitenkin Eniron kautta tietoomme, sillä tarkastimme sitä kautta, että muut yhteystiedot täsmäivät.

Toukokuussa 2012 aloitimme haastattelut. Neljä haastatteluista litteroitiin, sillä yksi ei halunnut haastatteluaan nauhoitettavan. Puhelinhaastatteluja saimme 26. Yhdeksän ei halunnut vastata kyselyyn ollenkaan, yksi lähestyi sähköpostitse ja kertoi kieltäytymisen perustelunsa siinä. Kolme lupasi haastattelun, mutta lukuisista yrityksistä huolimatta emme saaneet heihin enää yhteyttä, vaikka kellonajat oli sovittu erikseen. 19 jäi tavoittamatta, sillä numerot olivat vaihtuneet, eivät olleet enää käytössä tai useista soitoista huolimatta puheluihin ei vastattu.

Vastaajista nuorin oli 22-vuotias ja vanhin 61-vuotias. Keskimääräinen vastaajien ikä oli 47 vuotta. Vastanneista 20-30-vuotiaita oli 11, 30-40-vuotiaita ei ollut vastanneista yhtään, 40-50-vuotiaita kuusi, 50-60-vuotiaita 11 sekä yli 60-vuotiaita kolme. Vastaajista 22 oli naisia ja 9 miehiä.

opiskelee	osa-aikatöissä	töissä	työttömät
4	1	12	14

Taulukko 2: Työmarkkina-asema.

Taulukko 2 havainnollistaa, että suurimpana ryhmänä ovat töissä käyvät ja työttömät. Työttömien ryhmään kuului yksi kotiäiti, kaksi kuntoutuksessa olevaa ja yksi työkyvyttömyyseläkkeellä oleva.

Työkokemuksesta PosiVire Oy:n jälkeen kertoi saaneensa vastaajista 14. Neljä kertoi lähteneensä PosiVire Oy:ltä suoraan opiskelemaan. 12 kertoi, ettei ole saanut työkokemusta PosiVire Oy:n jälkeen. Lisäksi yksi kertoi olevansa osa-aikaeläkkeellä, joten emme laskeneet sitä mihinkään ryhmään.

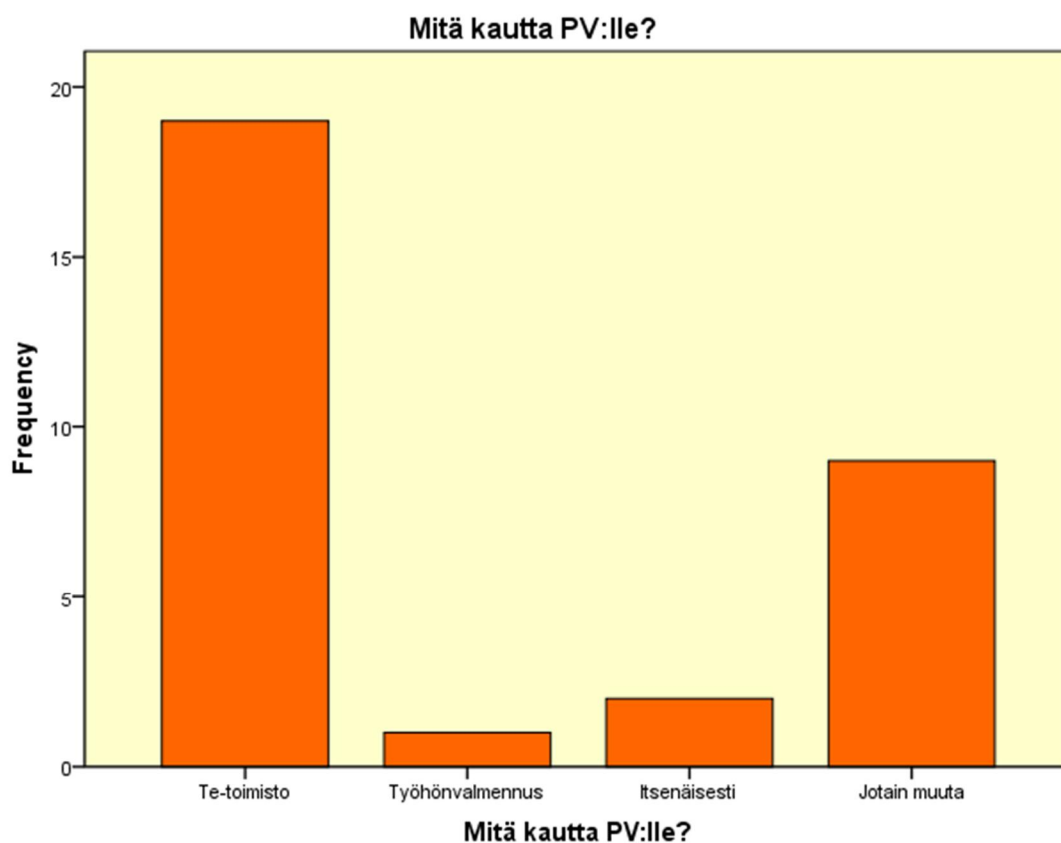
Työttömien motivoituneisuus työnhakuun tai opiskeluun vaihteli. Hyvin paljon motivoituneita oli viisi, jonkin verran motivoituneita myös viisi, hyvin vähän motivoituneita kaksi ja ei ollenkaan motivoituneita kaksi. Vastaajat nimesivät seuraavia syitä motivaation puutteeseen: PosiVire Oy ei onnistunut nostamaan yksilön motivoituneisuutta työelämään ja sairaudet estävät työnteon. Ne vastaajista, jotka olivat töissä, olivat myös tyytyväisiä työpaikkaansa, minkä takia he eivät olleet motivoituneita työnhakuun tai opiskeluun. Vain yksi vastasi, ettei ole motivoitunut työntekoon sairastumisien takia.

18 vastaajista kertoi PosiVire Oy:llä ollessaan kuuluneensa ryhmään pitkäaikastyötön, kymmenen oli vajaakuntoisia ja kaksi maahanmuuttajia. Yhtä vastaajaa emme laskeneet kuuluvaksi mihinkään näistä ryhmistä, sillä hän toimi PosiVire Oy:llä lähihoitajasijaisena. Tuloksia voi vääristää, että sanat vajaakuntainen ja maahanmuuttaja voivat kuulostaa negatiiviselta ja leimaavalta.

Seitsemän pitkäaikaistyöttöntä on saanut työpaikan, joista naisia oli neljä ja miehiä kolme. Heistä oli kaksi alle 30-vuotiaita, kaksi yli 40-vuotiaita ja kolme yli 50-vuotiaita. He olivat olleet PosiVire Oy:n sisäisenä asiakkaana; yksi oli ollut alle puoli vuotta, viisi oli ollut alle vuoden ja yksi oli ollut yli vuoden. Pitkäaikaistyöttömistä takaisin työelämään päässeet olivat vastauksissaan yltyöpositiivisia, he kehuivat PosiVire Oy:n työpanosta ja olivat kaikin puolin tyytyväisiä elämäänsä. Seuraava on suora lainaus eräältä työelämään takaisin päässeeltä 53-vuotiaalta naiselta: "En voi kuin kiitokset lähettää. Olen kiitollinen ja onnellinen, ratkaiseva askel elämäntilanteessani".

Kaiken kaikkiaan pitkäaikaistyöttömiä oli 18, joista kahdeksan vastaajista oli edelleen työttömänä. Ikäjakaumaltaan heistä oli kolme alle 30-vuotiaita, kaksi yli 40-vuotiasta, kaksi yli 50-vuotiasta ja yksi yli 60-vuotiasta. Heistä neljä oli ollut PosiVire Oy:lla alle puoli vuotta ja neljä alle vuoden.

Kysymykseen mitä kautta hakeutuivat PosiVire Oy:lle, 19 vastaajista sanoi työvoimatoimiston kautta, 1 vastasi työhönvalmennus, 2 itsenäisesti ja 9 jotain muuta kautta. Näitä jotain muuta kautta he vastasivat ystävän kautta, kotisairaanhoidon kautta, poliklinikan kautta, tuetun työn kautta, internetin kautta ja kuntouttavan työtoiminnan kautta. (ks. Kuvio 2.)



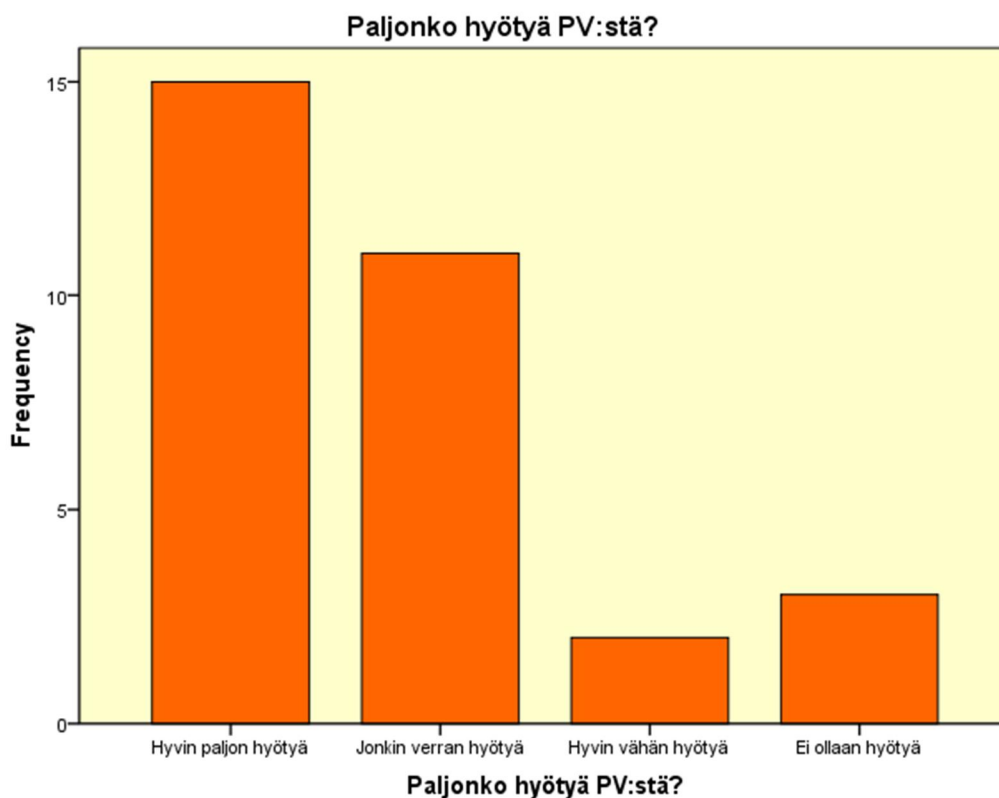
Kuva 2: Mitä kautta vastaajat hakeutuivat töihin PosiVire Oy:lle?

Kysymykseen mitä kautta vastaajat saivat tietoa PosiVire Oy:stä, 18 vastasi työvoimatoimisto, yksi vastasi työhönvalmennus, kaksi vastasi itsenäisesti ja kymmenen vastasi jotain muuta kautta. Näihin jotain muuta asioita olivat ystävän kautta, internetistä, sosiaalitoimiston luennoilta, poliklinikalla, kotihoidontukiryhmästä, tuetusta työstä ja kuntouttavasta työtoiminnasta.

Kysymykseen millaista PosiVire Oy:llä oli työskennellä 21 vastasi kokeneensa sen olleen positiivinen kokemus. Erityisesti palvelupäälliköitä keuhuttiin. Kahdeksan vastaajista antoi negatiivista palautetta, joista nousi esiin työn rankkuus, huono palkka ja heikko yhteydenpito esimiesten ja sisäisten asiakkaiden välillä. Kaksi vastaajista ei antanut positiivista eikä negatiivista palautetta.

Kysymykseen, mikä oli positiivisin kokemus PosiVire Oy:llä, vastaukset jaoin teemoihin. Yhdeksän jätti vastaamatta ja useat vastasivat enemmän kuin yhden teeman. Yhdeksän vastaajista oli sitä mieltä, että asiakkaat olivat positiivisin kokemus, kahdeksan vastasi työyhteisön olevan positiivisinta, kymmenen oli sitä mieltä, että työ ja sen mielekkyys oli paras kokemus ja yksi vastasi koulutus. Kysymykseen, miten paljon hyötyä PosiVire Oy:stä oli, 15 vas-

tasi hyvin paljon, 11 vastasi jonkin verran, kaksi vastasi hyvin vähän ja kolme vastasi ei ollenkaan. (ks. Kuvio 3.)



Kuva 3: Miten paljon hyötyä PosiVire Oy:stä oli?

Kysymykseen mikä oli hyödyllisintä, mitä he PosiVire Oy:lla oppivat, vastaukset liittyivät pitkälti elämänhallinnallisiin asioihin. Vastaajat kertoivat itsetunnon kasvamisesta, elämän lisääntyneestä säännöllisyydestä ja rohkaistumisesta hakeutumaan takaisin työmarkkinoille.

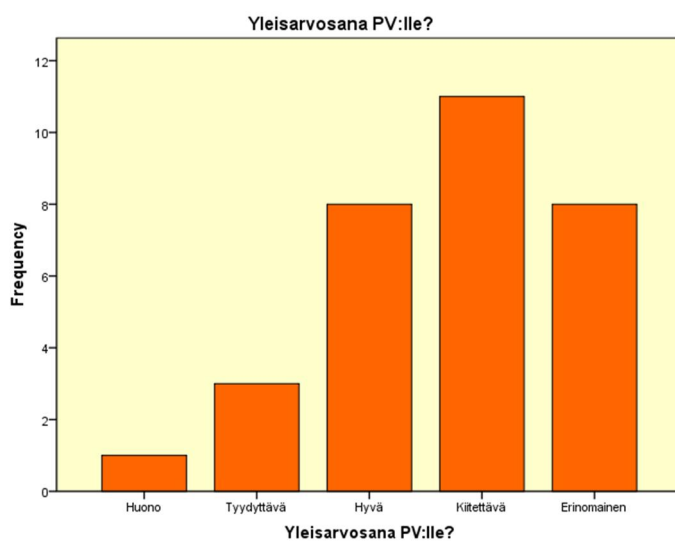
Mitä PosiVire Oy voisi tehdä toisin kysymyksen vastaukset jaoimme kategorioihin: mainonta, yhteydenpito, tarjonta, palkkaus ja ei huonoa sanottavaa. Kymmenen jätti kysymyksen tyhjäksi ja muutama vastasi useita vaihtoehtoja. Seitsemän vastaajista kertoi kaiken menneen hyvin heidän kohdallaan PosiVire Oy:lla ollessaan, eli heillä ei ollut parannusehdotuksia. Neljä vastasi mainonta, eli PosiVire Oy olisi voinut mainostaa enemmän erilaisista kursseista sekä koulutuksista, ja että PosiVire Oy olisi voinut tiedottaa enemmän työyhteisössä mikä PosiVire Oy on, kun välillä se jäi sisäisten asiakkaiden tehtäväksi. Seitsemän vastasi yhteydenpito, joka tarkoittaa, että palvelupäälliköt olisivat voineet olla enemmän yhteydessä sisäiseen asiakkaaseen työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Neljä vastasi palkkaus, eli he kokivat saaneensa riittämätöntä palkkaa. Kaksi vastasi tarjonta, eli PosiVire Oy olisi voinut tarjota enemmän erilaisia työtehtäviä. Lisäksi mainittiin, että olisi pitänyt huomioida jokaisen yksilöllinen tarve paremmin, kuten erilaiset sairaudet.



Kuva 4: Miten paljon uutta työkokemus PosiVire Oy:llä antoi?

Kuviosta 4 voi nähdä, että uutta työkokemusta PosiVire Oy antoi 13:sta henkilölle hyvin paljon, yhdeksälle vastaajista jonkin verran, neljälle hyvin vähän ja viidelle ei ollenkaan.

Kysymykseen mitä uutta PosiVire Oy antoi, 14 vastasi yleisesti työkokemuksen ja alan olleen uutta. Viisi vastasi alan olleen ennestään tuttu eikä mitään uutta koettu saaneen. Neljä ei kommentoinut kohtaa ollenkaan. Kahdeksan vastasi muuta ja vastauksissa oli mainittu mm. pitkäjänteisyys, työn realistisuus ja hyödyllisyys. Nainen 44 vastasi: "Opin tuntemaan itseni paremmin. Mä osaan, mä uskon itseeni. Pääsin irti ujoudesta".



Kuva 5: Minkä yleisarvosanan vastaajat antoivat PosiVire Oy:lle?

Kuviosta 5 näkee mitä PosiVire Oy sai yleisarvosanaksi. Yksi vastasi huono, kolme vastasi tyydyttävä, kahdeksan vastasi hyvä, 11 vastasi kiitettävä ja kahdeksan vastasi erinomainen. Perusteluja näille oli, että kaikkia kohdeltiin samanarvoisina, oli sitten terve tai vajaakuntoinen, ja että PosiVire Oy:lla vallitsee positiivinen ilmapiiri. Negatiivisia perusteluja olivat kiire, liian kova tahti ja vähäinen koulutus työtehtäviin.

Muuta kommentoitavaa kohdassa muutama tiedusteli töitä PosiVire Oy:lta. Muita kommentteja tuli laidasta laitaan. Paljon oli jo edellä mainittuja parannusehdotuksia.

”Toivon, että tällainen firma kuin PosiVire jatkaisi toimintaa. Monelle tie töihin ja/tai opiskeluun. Henkilökunta mahtavaa. Terveisiä kaikille. Hyvää jatkoa.” -Nainen, 50.

9 Tulosten analysointi

Edellä mainituista syistä johtuen otos oli jossain määrin valikoitunut. Lisäksi aineistosta puuttuvat kokonaan 30-39-vuotiaat, vaikka heitäkin on toiminut PosiVire Oy:n entisinä sisäisinä asiakkaina. Heitä ei vain jostain syystä osunut meidän otantaamme. Otoksessa oli myös suhteellisen vähän vajaakuntoisia, vaikka PosiVire Oy työllistää heitä enemmän kuin pitkäaikais-työttömiä. Toinen meistä on työskennellyt PosiVire Oy:lla ja näin ollen tietää, että osa puhelinhaastatteluun vastanneista on toiminut PosiVire Oy:lla vajaakuntoisen nimikkeellä, vaikka vastasi toisin. Voi siis pohtia, onko sana vajaakuntoinen leimaava, jolloin he mieluummin kivat kuuluvansa ryhmään pitkäaikaistyötön.

Maahanmuuttajia oli vaikea tavoittaa, koska heidän osoitteensa oli usein poste restante ja heidän puhelinnumeronsa vaihtuvat useasti. Teimme puhelinhaastattelun prepaid-liittymästä, jolloin puhelinnumero oli kyllä näkyvässä. Voi kuitenkin olla, että osa ei vastannut puhelimeen, koska ei tunnistanut numeroa tai luuli soittajaa lehtimyyjäksi. Näin ollen emme siis tavoittaneet kaikkia, mutta emme myöskään valikoineet ryhmää, vaan haastattelimme puhelimitse ne, jotka tavoitimme.

Sen jälkeen, kun olimme lähettäneet kirjeet entisille sisäisille asiakkaille, yksi henkilö otti sähköpostitse yhteyttä ja kertoi, ettei halua osallistua puhelinhaastatteluun. Hänellä oli ollut huonoja kokemuksia työskentelystä PosiVire Oy:llä, eikä siksi kokenut tarpeelliseksi vastata kyselyyn, vaikka kerroimme, että myös negatiiviset palautteet huomioidaan ja käsitellään osana tutkimusta. Oli myös muita, jotka soitettaessa vastasivat, etteivät halua osallistua, ja muutama puolestaan ilmaisi kiinnostuksensa, mutta ajankohta oli huono. Kun soitimme uudelleen, ei heitä useista yrityksistä huolimatta tavoitettu. Joistain numeroista ei vastattu lukuisista soittoyryksistä huolimatta ollenkaan.

		tiivistetty ikäjakauma		Total
		22-40v	41-61v	
Mitä teet nykyisin?	Opiskelen	2	2	4
	Osa-aikatyö	0	1	1
	Töissä	3	9	12
	Jotain muuta	6	8	14
Total		11	20	31

Taulukko 3: Iän vaikutus työmarkkina-asemaan.

Taulukosta 3 voi päätellä, että PosiVire Oy on parempi keski-ikäisille. Vanhemmasta päästä on menestytty paremmin. Toisaalta vanhempaa ikäpolvea oli enemmän kuin nuorempia, mutta nuoremmista kuusi on työttömänä kun vanhemmista heitä on kahdeksan.

Nuoret olivat motivoituneimpia työnhakuun ja opiskeluun. Toisaalta vanhemmista oli useampi töissä ja he ovat tyytyväisempiä työpaikkaansa, joten tarvetta uuden työn hakemiseen ei ole. Nuorista kuusi on työttömänä, heistä viisi on motivoituneita opiskeluun ja työnhakuun. 41-61-vuotiaista työttömistä motivoituneita työnhakuun hyvin paljon oli kaksi henkilöä, kolme oli jonkin verran motivoituneita työnhakuun, yksi oli hyvin vähän ja kaksi ei ollenkaan motivoituneita työnhakuun. Molemmat perustelivat, että eivät pysty tekemään työtä. Näyttää siltä, että nuorten on helpompaa kouluttautua uudestaan, kun taas vanhempi sukupolvi näkee opiskelun suurempana kynnyksenä.

		Mitä teet nykyisin?				Total
		Opiskelen	Osa-aikatyö	Töissä	Jotain muuta	
Ajanjakson arvo	0-5kk	1	0	3	6	10
	6-12kk	0	0	6	6	12
	1-2v	1	1	3	1	6
	yli 2v	2	0	0	1	3
Total		4	1	12	14	31

Taulukko 4: PosiVire Oy:lla vietetyn ajan merkitys työmarkkina-asemaan.

Taulukosta 4 näkee, että eniten työelämään mukaan päässeet PosiVire Oy:n tarjoaman työkoemuksen jälkeen ovat ne, jotka ovat olleet puolesta vuodesta vuoteen työsuhteessa PosiVire Oy:llä. Työttömiä on eniten niissä ryhmissä, jotka ovat olleet alle vuoden PosiVire Oy:llä sisäisenä asiakkaana. Opiskelemaan ovat enimmäkseen päätyneet ne, jotka ovat olleet yli kaksi

vuotta sisäisenä asiakkaana. Voimme päätellä, että mitä nuorempi ja kauemmin PosiVire Oy:llä töissä sitä uskaliaammin lähtee takaisin koulun penkille. Yli kaksi vuotta PosiVire Oy:llä sisäisenä asiakkaana toimineet, jotka lähtivät opiskelemaan, olivat nuoria. Yli 60-vuotias uudelleen kouluttautumaan lähtenyt kertoi kokevansa koulukäynnin siinä iässä raskaaksi.

	Yleisarvosana PV:lle?					Total	
	Huono	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä	Erinomainen		
Mitä teet nykyisin?	Opiskelen	0	0	0	3	1	4
	Osa-aikatyö	0	0	0	0	1	1
	Töissä	0	0	3	5	4	12
	Jotain muuta	1	3	5	3	2	14
Total		1	3	8	11	8	31

Taulukko 5: Työmarkkina-aseman vaikutus annettuun arvosanaan.

Tuloksista on nähtävissä, että ne, jotka ovat menneet eteenpäin PosiVire Oy:n työjakson jälkeen eli ovat opiskelemissa tai työllistyneet, ovat myös keskimääräisesti positiivisempia, kuin ei-menestyjät. Heillä ei ole negatiivisia kokemuksia PosiVire Oy:stä ja yleisesti ottaen heidän itsetuntonsa on kasvanut työskennellessään PosiVire Oy:ssä. Tämä käy ilmi haastattelumme avoimien kysymysten vastauksista. Kuten taulukosta voi tulkita, ovat työllistyneet tai opiskelemaan päässeet antaneet paremman yleisarvion PosiVire Oy:n toiminnasta, kuin ne, jotka junaavat edelleen paikoillaan syystä tai toisesta.

	Yleisarvosana PV:lle?					Total	
	Huono	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä	Erinomainen		
Ajanjakson arvo	0-5kk	1	2	2	3	2	10
	6-12kk	0	0	4	5	3	12
	1-2v	0	1	2	1	2	6
	yli 2v	0	0	0	2	1	3
Total		1	3	8	11	8	31

Taulukko 6: PosiVire Oy:lla vietetyn ajan vaikutus PosiVire Oy:lle annettuun arvosanaan.

Taulukosta 6 käy ilmi, että mitä pidempään PosiVire Oy:llä oli sisäisenä asiakkaana, sitä positiivisempi kokemus työjaksolta välittyi. Tästä voi tulkita, että alle puoli vuotta olleet "kyydis-

tä pudonneet” ovat edelleen työttöminä ja antaneet PosiVire Oy:lle heikoimmat arvosanat tutkimustulosten mukaan. Heitä ei ole siis PosiVire Oy:n toiminta ole tyydyttänyt. Toisaalta he ovat olleet niin vähän aikaa PosiVire Oy:llä, että he eivät ole saaneet siitä kattavaa kuvaa tai ovat todenneet jo alkutaipaleella, että ovat hakeutuneet väärään paikkaan. Tutkimustuloksista käy myös ilmi, että osa heikomman arvosanan antaneista ovat lähteneet työtehtävistään negatiivisessa ilmapiirissä.

Neljä alle puolivuotisista työsuhteista on saanut opiskelupaikan tai työpaikan ja he ovat antaneet vain positiivista palautetta. Kyselylomakkeista käy ilmi, että ne entiset sisäiset asiakkaat, jotka ovat päässeet eteenpäin elämässään, ajattelivat muita positiivisemmin sekä osallistuivat itse omaan elämäänsä koskeviin päätöksiin, eivätkä sysänneet vastuuta oman elämän hallinnasta pelkästään palvelupäälliköiden harteille. Avoimista kysymyksistä käy ilmi, että heidän itsetuntonsa kasvoi, ja halu päästä takaisin työmarkkinoille tai opiskelemaan oli suuri.

Ne, jotka eivät olleet päässeet elämässään eteenpäin, eli ovat edelleen työttömiä tai ovat muuten jymähtäneet paikalleen esim. sairauden takia, olivat tutkimuksen tuloksien mukaan tulkittavissa sellaisiksi henkilöiksi, jotka ovat mieltäneet vajaakuntoisuuden osaksi identiteettiään eivätkä osaa katsoa kokonaiskuvaa. Tämä käy ilmi siitä, että osa verhoutui fyysisen tai psyykkisen sairautensa taakse. Tuloksien mukaan he olivat myös henkilöitä, jotka olisivat kaihanneet enemmän tukea asiakkuutensa aikana. Se meistä, joka oli PosiVire Oy:llä työsuhteessa tietää myös ohjaajana osan haastatelluista asiakkaista ja on nähnyt, kun jostain henkilön rajoitteesta kehkeytyy ylitsepääsemätön este. On tapauksia, joissa sisäinen asiakas luo itselensä esteen omasta elämänhallinnastaan palvelupäällikön kannustuksesta huolimatta. Ovatko nämä henkilöt tottuneet siihen, että elämässä menee aina huonosti, eivätkä kestä menestystä?

Tutkimuskysymystemme osalta voimme todeta, että PosiVire Oy:n entisistä sisäisistä asiakkaista 45% on työttömänä, 42% työllistynyt ja 13% opiskelee. Toisille kokemus PosiVire Oy:llä oli ainutkertainen siinä suhteen, että he pääsivät jatkamaan elämäänsä eteenpäin joko työllistyneenä tai opiskeluiden parissa. PosiVire Oy auttoi osaa löytämään oman alansa työskentelyn kautta. Toiset kokivat, että olisivat tarvinneet enemmän apua ja tukea työskentelyssään ja poislähdönkin jälkeen. Muutama koki olleensa täysin väärä ihminen PosiVire Oy:lle. Tutkimuksen tuloksissa oli kaksi ääripäätä. Ne, jotka olivat päässeet elämässään eteenpäin, antoivat positiivista palautetta ja ne, jotka olivat jääneet samaan työmarkkina-asemaan kuin ennen PosiVire Oy:tä antoivat herkemmin negatiivista palautetta.

10 Pohdinta

PosiVire Oy:n yhteiskunnallinen tavoite on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kuten pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia. Tutkimuksemme perusteella PosiVire Oy on onnistunut tehtävässään, koska 55 % vastanneista on PosiVire Oy:n jälkeen joko työllistynyt tai lähtenyt opiskelemaan. Näin ollen PosiVire Oy on tehnyt verovarojen kuluttajista verovarojen tuottajia ja omalla toiminnallaan vähentänyt työttömyyttä, joten PosiVire Oy:n yhteiskunnallinen merkitys on huomattava.

PosiVire Oy:lle tulee ihmisiä eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista. Onnistumiseen ajava tekijä on, että taustalla pitää olla tietynlainen identiteetti, jota voidaan vahvistaa PosiVire Oy:lla. Yksilöllä tulee olla halua, tahtoa ja motivaatiota päästä elämässä eteenpäin. Näin saadaan parhaita tuloksia siihen, että ihmisten itsetunto ja elämänhallinta kasvaa. Monissa vastauksissa keuhuttiin esimiestyöskentelyä. Olisi hyvä, jos palvelupäälliköitä saataisiin enemmän organisaation kasvaessa, jotta pystyttäisiin takaamaan tulevaisuudessakin sisäisten asiakkaiden riittävä ohjaus ja informointi.

Mielestämme puhelinhaastattelu oli tähän tutkimukseen paras tiedonkeruumenetelmä, koska se oli nopea ja helppo tapa tavoittaa ihmisiä. Sähköinen kysely ei olisi toiminut, koska PosiVire Oy:lla on myös ikääntyneempää asiakaskuntaa, eikä voida olettaa kaikilla olevan mahdollisuus tai vastata sellaiseen kyselyyn. Postikysely olisi vaatinut enemmän aikaa ja siinä oli suurempi todennäköisyys jättää vastaamatta. Maahanmuuttajataustaisten olisi ollut vaikea kirjoittaa vastauksia itsenäisesti mahdollisen kielimuurin takia.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokemuksena hyvin opettavainen. Olemme työskennelleet työelämälähtöisesti. On ollut antoisaa tehdä työtä, jolla on todellinen tarve ja josta on hyötyä. Työtä on riittänyt teorian kirjoittamisessa, haastattelulomakkeen suunnittelussa ja puhelinhaastattelujen toteuttamisessa. Tulosten analysointi on ollut mielenkiintoista, koska tuloksista on löytynyt yhtäläisyyksiä Aalto Yliopiston tekemän tutkimuksen kanssa, joka on kannustanut jatkamaan ja antanut varmuutta siitä, että olemme oikeilla jäljillä.

Olemme opinnäytetyössä oppineet toteuttamaan tutkimuksen, syöttämään tulokset SPSS-ohjelmaan sekä oppineet tulkitsemaan tuloksia. On ollut mielekästä löytää muuttujien välisiä yhteyksiä ja pohtia tarkemmin, mistä jokin ilmiö johtuu. Olemme ylpeitä tekemästämme työstä, joita useat organisaatiot odottavat, joilla on aito työelämän kehittämistarve.

Parityöskentely on toiminut, koska tehtävän jaot ovat olleet selkeät. Olemme pitäneet kiinni sovituista aikatauluista ja tehtävistä. Olemme myös käyttäneet hyväksi toistemme erityis-

osaamista, joka on tuonut uusia näkökulmia opinnäytetyöhön. Toinen meistä on työskennellyt PosiVire Oy:lla, joka on antanut hyvän pohjan tämän opinnäytetyön tekemiselle.

Aineistomme luotettavuus kärsi siinä suhteessa, että emme saaneet kaikki ryhmiä pitkäaikais-työtön, vajaakuntoinen ja maahanmuuttajia saman verran edustettuna. Tästä syystä aineistomme oli jossain määrin valikoitunut. Teimme kuitenkin parhaamme yrittäessämme tavoittaa mahdollisimman monia entisiä sisäisiä asiakkaita. Olisimme voineet jatkaa ihmisten taivoittelua pidempään. Toisaalta tulos olisi voinut olla sama, sillä jos ihminen ei halua vastata hänelle tuntemattomaan numeroon, ei hän tule siihen vastaamaan, vaikka miten monta kertaa yrittäisimme. Olisimme toki voineet lähettää niille ihmisille, joiden numeroa ei työsopimuksessa ollut, kirjallisena kyselyn ja toivoa, että vastausprosentti olisi ollut suurempi.

Tulosten luotettavuutta pohdittaessa, nousee ajatus siitä, miten totuudenmukaisia vastaukset olivat. Koska tavoitimme niin monta ensimmäistä sisäistä asiakasta, voi pohtia kultaako aika muistot. Aikaa oli kulunut neljä vuotta ja silloin elämässä on ehtinyt tapahtua vaikka mitä ja PosiVire Oy:n merkitys voi olla suurempi kuin niillä entisillä sisäisillä asiakkailla, jotka vasta lopettavat työsuhdettaan PosiVire Oy:lla.

Huomioimme eettisyyden tutkimuksessamme numeroimalla kyselylomakkeet, jotta vastaajat pysyvät täysin anonyymeinä. Jokaisen haastattelun alussa kerroimme haastateltavalle keitä olemme ja painotimme, että vastaukset käsitellään nimettöminä, joten ketään ei voi vastauksen perusteella tunnistaa. Lähettämässämme saatekirjeessä kerroimme jo edellä mainittuja asioita.

Jatkotutkimusideoita on, että toistetaan tämä tutkimus säännöllisin väliajoin ja katsotaan, kultaako aika todella muistot. Samalla tutkimuksesta näkisi, miten PosiVire Oy:n toiminta kehittyy ja miten paljon se työllistää. Toinen idea on, että muutamissa vastauksissa nousi tarve, että olisi ollut hyvä, jos ohjaaja olisi pitänyt yhteyttä vielä työsuhteen jälkeenkkin. Joku työntekijä, joka saattaisi entisen sisäisen asiakkaan takaisin työmarkkinoille ja olisi tukena alkutaipaleen ajan. Tämä edesauttaisi hallittua lähtöä PosiVire Oy:lta.

Tulostemme mukaan PosiVire Oy tekee merkityksellistä työtä ja toiminnallaan pyrkii parantamaan sisäisten asiakkaidensa elämän laatua. PosiVire Oy on pystynyt laajentamaan toimintaansa Helsingin ulkopuolelle, joten tulevaisuuden näkymät ihmisten työllistämässä ovat positiiviset. Samanlaisia sosiaalisia yrityksiä kuin PosiVire Oy kaivattaisiin Suomeen enemmän, jotta pystyisimme taistelemaan kovemmin työttömyyttä vastaan.

Lähteet

- Ahonen, R. & Poijula, S. 2007. *Irtisanotut - menetys, muutos ja selviytyminen*. Helsinki: Kirjapaja.
- Blom, R., Kiljunen, P. & Melin, H. 2007. *Suomalaiset ja työ: raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto.
- Eklund, S. 2010. *PosiVire Oy:n Toimintakertomus 2010*.
- Halonen, J., Aaltonen, T., Hämäläinen, A., Karppi, S., Kaukinen, J., Kervilä, A., Lehtinen, M., Pere, E., Puukka, P., Siitonen, V., Silvennoinen, S. & Talo, S. 2007. *Syrjäytymisvaarassa olevien vajaakuntoisten nuorten kuntoutustarpeen arviointi*. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Handberg, J., Karjalainen, J., Karhu, U. & Kiuru, P. 2011. *PosiVire Oy:n vaikuttavuusselvitys*. Helsinki: Aalto Yliopisto.
- Heikkilä, T. 2010. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Hiilamo, H. 2010. *Pitkäaikaistyöttömän sosiaaliset mahdollisuudet*. Teoksessa Hiilamo, H. & Saari, J. (toim.) *Hyvinvoinnin uusi politiikka - johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 265-286.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hockerts, K. 2006. *Social Entrepreneurship*. New York: Palgrave MacMillan.
- Honkanen, P. 2007. *Työttömyys ja arvoteoria*. Tutkielma työttömyydestä, talusteoriasta ja sosiaalipolitiikasta. Turku: Turun yliopisto.
- Hulkko, L. & Tossavainen, P. 2009. *Työttömyys ennen ja nyt*. Teoksessa *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 182-199.
- Hämäläinen, U. 1998. *Nuorisotyöttömyys*. Teoksessa *Suomalainen työttömyys*. Toim. Pohjola, M. 1998. Helsinki: Taloustieto. 179-218.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. *Turvaverkko vai trampoliini - sosiaaliturvan mahdollisuudet*. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, R. 2009. *Suomalainen palkkatyön yhteiskunta*. Teoksessa *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 17-40.
- Kalela, J. 1989. *Työttömyys - 1900-luvun suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa*. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Keinänen, P. 2009. *Elinkeinorakenteen muutos - maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan*. Teoksessa *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 42-59.
- Kokko, K. 2005. *Työttömyys ja psyykinen pahoinvointi*. Teoksesta *Työ leipälajina - työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Toim. Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2005. Jyväskylä: PS-kustannus. 200-227.
- Lehto, A. 2009. *Työelämän laadun kolme vuosikymmentä*. Teoksessa *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 122-145.

Marklund, & Svallfors, S. 1987. Dual welfare. Research reports from the department of sociology. Uumaja: University of Umeå.

Myrskylä, P. 2009. Suomalaisten työhön osallistuminen. Teoksessa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 62-82.

Myrskylä, P. 2009. Työvoiman alueellinen liikkuvuus. Teoksessa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 84-96.

Nenonen, M. 2006. Lapiolinjalla - työttömät pakkotoissa 1948-1971. Jyväskylä: Atena.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ - työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita.

Nikkilä, A. 2012. Akateeminen Helsingin Uutiset viikonvaihe 29.-30.9.2012. No: 73. Itäinen painos.

Niskanen, M. 1972. Kahdeksan surmanluotia - elokuva.

Nyman, J. 2009. Sosiaalinen yritys hoiva-alalla. Helsingin Kaupungin tietokeskus.

Pehkonen, J. 1998. Pitkäaikaistyöttömyys. Teoksessa Suomalainen työttömyys. Toim. Pohjola, M. 1998. Helsinki: Taloustieto. 221-244.

Perrini, F. 2006. Social Entrepreneurship domain: setting boundaries. Perrini, F. The New Social Entrepreneurship. Cheltenham. Edward Elgar.

Pohjola, M. 1998. Työttömyys suomalaisen yhteiskunnan ongelmana: johdanto ja kirjan tiivistelmä. Teoksessa Suomalainen työttömyys. Toim. Pohjola, M. 1998. Helsinki: Taloustieto. 1-19.

Pojjula, S. 2008. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Jyväskylä: Gummerus.

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Toim. Okkonen, K. & Pärnänen, A. 2009. Helsinki: Tilastokeskus. 148-169.

Suomen perustuslaki, luku 12:18.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Tampere: Gaudeamus.

Sähköiset lähteet

Helsingin kaupunki. 2012. Viitattu 30.10.2012

<http://www.hel.fi/hki/Helsinki/fi/uutiset/tyottomien+maara+laski+hieman+viime+vuonna>

Helsingin kaupunki/Tilastokeskus. 2012. Viitattu 24.9.2012.

[Http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=OCCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hel2.fi%2Ftietokeskus%2Fjulkaisut%2Fpdf%2F12_05_02_Tilastoja_15_Salorinne.pdf&ei=spVgUL2uCPLU4QSUM4GQCQ&usg=AFQjCNG1F27tj8II0hygxJPYtU7mjig&sig2=zT3Csp3nf2EKwJgNmXzItQ](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=OCCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hel2.fi%2Ftietokeskus%2Fjulkaisut%2Fpdf%2F12_05_02_Tilastoja_15_Salorinne.pdf&ei=spVgUL2uCPLU4QSUM4GQCQ&usg=AFQjCNG1F27tj8II0hygxJPYtU7mjig&sig2=zT3Csp3nf2EKwJgNmXzItQ)

Helsingin Sanomat. 2012. Viitattu 24.9.2012

<http://www.hs.fi/talous/Vakuutusyhti%C3%B6+Fennia+suunnittelee+enint%C3%A4%C3%A4n+50+ty%C3%B6ntekij%C3%A4n+v%C3%A4hent%C3%A4mist%C3%A4/a1305601208702+ja>

<http://www.hs.fi/talous/Kesko+aikoo+v%C3%A4hent%C3%A4%C3%A4+enint%C3%A4%C3%A4n+370/a1305601194207>

Huttunen, R. 2012. Karl Marx. Viitattu 1.11.2012. a
<http://joyx.joensuu.fi/~rhuttun/jkl/marx.html>

Huttunen, R. 2012. Max Weber. Viitattu 1.11.2012. b
<http://joyx.joensuu.fi/~rhuttun/jkl/weber.html>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. A. 2012 Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet. Viitattu 2.3.2012.
<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=1¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d8e4b72e574ce94376bca1f44242cf4adc&indCount=1&yearCount=11>

Tilastokeskus 2011. Viitattu 29.02.2012 http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html

Työ ja- elinkeinoministeriö.2012. Viitattu 6.11.2012.
https://www.mol.fi/mol/fi/00_työnhakijat/07_tyottomuus/04_jos_tyottomuus_pitkittyy/index.jsp

Taulukko 1: Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot (Heikkilä 2010, 17.)	33
Taulukko 2: Työmarkkina-asema.....	37
Taulukko 3: Iän vaikutus työmarkkina-asemaan.....	43
Taulukko 4: PosiVire Oy:lla vietetyn ajan merkitys työmarkkina-asemaan.....	43
Taulukko 5: Työmarkkina-aseman vaikutus annettuun arvosanaan.....	44
Taulukko 6: PosiVire Oy:lla vietetyn ajan vaikutus annettuun arvosanaan.....	44
Kuva 1: Pitkäaikaistyöttömien määrä koko työvoimasta. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2012.)	17
Kuva 2: Mitä kautta vastaajat hakeutuivat töihin PosiVire Oy:lle?.....	39
Kuva 3: Miten paljon hyötyä PosiVire Oy:stä oli?.....	40
Kuva 4: Miten paljon uutta työkokemus PosiVire Oy:llä antoi?	41
Kuva 5: Minkä yleisarvosanan vastaajat antoivat PosiVire Oy:lle?	41

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake.....	53
---------------------------	----

Liite 1. Kyselylomake

Kyselylomake

Ympyröi sinulle sopivin vaihtoehto

Ikä ____

Sukupuoli nainen
 mies

Mitä sinulle kuuluu?

Mikä teet nykyisin? 1 opiskelen
 2 osa-aikatyössä
 3 töissä
 4 jotain muuta, mitä?

Millaista työkokemusta olet saanut PosiVire Oy:n jälkeen?

Miten motivoitunut olet tällä hetkellä työn hakuun/opiskeluun?

- 1 Hyvin paljon
 - 2 Jonkin verran
 - 3 Hyvin vähän
 - 4 En ollenkaan
- Miksi?

Kauanko olit PosiVire Oy:lla töissä?

Ollessasi PosiVire Oy:lla töissä, mihin ryhmään kuuluit?

- 1 pitkäaikaistyötön
- 2 vajaakuntoinen
- 3 maahanmuuttaja

Mitä kautta hakeuduit PosiVire Oy:lle töihin?

- 1 Te-toimisto
- 2 Työhönvalmennus
- 3 Itsenäisesti
- 4 Jotain muuta kautta

Mitä?

Mitä kautta sait tietoa PosiVire Oy:sta?

- 1 Te-toimisto
- 2 Työhönvalmennus
- 4 Itsenäisesti
- 5 Jotain muuta kautta, mitä?

Millaista oli olla PosiVirellä töissä?

Mikä oli positiivisin kokemus PosiVire Oy:sta?

Paljonko hyötyä PosiVire Oy:sta oli sinulle?

- 1 Hyvin paljon hyötyä
- 2 Jonkin verran hyötyä
- 3 Hyvin vähän hyötyä
- 4 Ei ollenkaan hyötyä

Mikä oli hyödyllisintä, mitä opit PosiVire Oy:lla?

Mitä PosiVire Oy olisi voinut tehdä toisin sinun tapauksessasi?

Miten paljon uutta työkokemus antoi sinulle?

- 1 Hyvin paljon
- 2 Jonkin verran
- 3 Hyvin vähän
- 4 Ei ollenkaan

Mitä uutta?

Mikä oli tärkeintä?

Minkä yleisarvosanan asteikolla 1-5 antaisit PosiVire Oy:lle? _____

(1 huono, 2 tyydyttävä, 3 hyvä, 4 kiitettävä ja 5 erinomainen)

Miksi?

Mitä haluaisit vielä lisätä/Muita kommentteja