Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä

Marianna Laakso

Rasittava vai rikastava työpaikka?

Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin julkaisuja

Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä

Taitto: Heikki Manninen

Kannet: Markku Böök

ISBN 978-952-99258-9-6

Savion Kirjapaino 2007

Marianna Laakso

Rasittava vai rikastava työpaikka?

Normaalikuntoisten työntekijöiden asema, työtyytyväisyys ja suhtautuminen tukityöllistettyihin työntekijöihin suomalaisissa sosiaalisissa yrityksissä

Sisällys

ESIPUHE 5
TIIVISTELMÄ 8
TAUSTAA 10
AINEISTO JA MENETELMÄT 12
Tutkimuskohteesta 12
Aineiston kuvailu 12
Tutkittavat tekijät 14
MERKITTÄVIÄ TUTKIMUSTEEMOJA 18
Palkkaus ja palkitseminen 18
Henkilösuhteet 23
Yrityksen tavoitteet 24
SUHTAUTUMINEN TUKITYÖLLISTETTYIHIN 27
Tukityöllistetyn persoonallisuus tärkeämpi kuin suhteellinen vajaakuntoisuus tai vajaakuntoisuus sinänsä 27
Tieto tukityöllistettyjen työtoverien taustasta helpottaa yhteistyöt 29
KESKEISIÄ TULOKSIA 33
Asema ongelmallinen lähinnä palkkauksen suhteen 33
Työtyytyväisyydessä useita kehittämistarpeita 34
Tukityöllistettyihin suhtautumisella yhteys heidän omaan persoonaansa 36
LÄHTEET 38
LIITTEET 39

Esipuhe

Yrityksen hakeutuminen sosiaaliseksi yritykseksi kertoo siitä, että yrityksen johto kykenee tunnistamaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työvoimaresurssin ja sen yritykselle tarjoamat mahdollisuudet. Kuitenkin sosiaalisen yrityksen muun henkilökunnan väärät asenteet ja epäluulot saattavat monin eri tavoin vaikeuttaa organisaation toimintaa.

Kaikissa yrityksissä työskentelee ammattitaidoltaan ja työkyvyltään varsin erilaisia ihmisiä. Sosiaalisissa yrityksissä on tukityöllistettyinä pitkäaikaistyöttömiä, vammaisia, eri tavoin osatyökykyisiä tai näihin joihinkin tai kaikkiin mainittuihin ryhmiin kuuluvia ihmisiä. Muut yrityksen henkilöstöön kuuluvat ihmiset ovat työssä ilman työvoimapoliittisin perustein myönnettäviä tukia ja avustuksia.

Tuetusti työllistettyjä työntekijöitä ei mitenkään voi yksioikoisesti pitää yritykselle vähemmän tuottavana henkilöstöresurssina. Sekä tukityöllistettyjen että yhtä lailla sosiaalisen yrityksen muiden työntekijöiden työkykyisyys ja tuottavuus vaihtelevat täysin yksilökohtaisesti. Juuri siksi perusteettomat epäluulot ja väärät asenteet ovat valitettavia.

Jotta sosiaalisten yritysten menestysedellytyksiä ja sitä kautta uusien työpaikkojen syntymisen edellytyksiä voitaisiin parantaa, on tärkeää saada tietoa sosiaalisten yritysten palveluksessa olevien muiden kuin tukityöllistettyjen työtekijöiden kokemuksista, ajatuksista ja asenteista.

Näitä asioita on pro gradu-työs-

sään tutkinut *Marianna Laakso* Turun kauppakorkeakoulusta.

Opinnäytetyönsä pohjalta Laakso on laatinut käytännönläheisen teoksen tarjoamaan tietoa tueksi ja tietolähteeksi sosiaalisten yritysten henkilöstöjohtamisen kehittämiseen. Tutkimukselle on tarjonnut puitteet "Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä" -projektissa Turun Seudun Työttömät TST ry:n johtama osaprojekti, jonka tuotoksena tutkimus on tehty.

Tutkimustyö tuo esille monia myönteisiä asioita, jotka edesauttavat työssä viihtymistä ja hyvän työyhteisön rakentumista sosiaalisissa yrityksissä. On positiivista, että työyhteisöissä on varsin monia hyviä kokemuksia tukityöllistetyistä työntekijöistä ja myönteisiä asenteita heitä kohtaan. Toisaalta tutkimustyö tuo kaunistelematta esille asioita, jotka saattavat aiheuttaa ongelmia tukityöllistettyjen ja sosiaalisen yrityksen muiden työntekijöiden välisessä yhteistyössä.

Tutkimuksessa on hyvin konkreettisesti kerrottu tutkimuksen kohderyhmässä vallitsevista ja työyhteisöissä useinkin havaittavista ja jopa varsin erikoisista asenteista ja ajattelutavoista.

Laakson tutkimustyö tuo sosiaalisen yritystoiminnan kehittäjien, perustajien ja johtajien käytettäväksi paljon monin tavoin hyödyllistä tietoa. Käytännön kehittämis- ja johtamistyössä juuri heikkouksien ja ongelmien tunnistaminen ja niiden taustojen tunteminen luovat perustaa toimivien ratkaisujen löytämiselle ja sitä kautta yrityksen tulevan menestyksen perustan rakentamiselle. Menestyksen edellytykset ovat parhaat silloin, kun positiivisia asioita vahvistetaan, ja negatiiviset asiat tunnistetaan ja niihin puututaan asianmukaisella tavalla.

Tätä kautta sosiaalisista yrityksistä voi parhaimmillaan kehittyä henkilöstöjohtamisen käytäntöjen edelläkävijöitä ja erinomaisesti menestyviä organisaatioita, jotka menestymisensä myötä kasvavat ja tarjoavat lisää uusia työpaikkoja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville ihmisille.

Yrityksen henkilöstöjohtaminen on laaja ja moniulotteinen tutki-

musalue. On toivottavaa, että tulevaisuudessa siihen tullaan useissa eri tutkimuksissa paneutumaan siten, että myös sosiaalisten yritysten henkilöstön johtamisen erityiskysymyksiä tuodaan eri tavoin ja uusista näkökulmista esille. On myös toivottavaa, että sosiaalisissa yrityksissä osataan hyödyntää kaikkea liiketalouden tutkimuksen tuottamaa tietoa ja lisäksi ollaan aktiivisia itse kartuttamaan tietämystä sosiaalisen yrityksen menestykseen eri tavoin vaikuttavista tekijöistä.

Henkilöstöjohtamisen asiantuntijoilta voisi tulevaisuudessa odottaa myös käsitteistöjen kehittämistä siten, että työkyvyltään eriasteisesti ja eri tavoin rajoittuneista ihmisistä käytettävät termit olisivat perinteisesti käytettyjä ilmaisuja vähemmän luokittelevia. Tällaisella kehityssuunnalla voisi toteutuessaan olla positiivinen vaikutus ihmisten tasa-arvoistumiseen työmarkkinoilla.

Laakson tutkimustyön tulokset luovat perustaa aikaisempaa paremmalle sosiaalisen yritystoiminnan menestysedellytysten tuntemiselle. Samalla on myös tuotu esille aiheita täydentävälle tutkimukselle ja tiedonlevittämisen kautta tapahtuvalle työelämän asenteisiin vaikuttamiselle.

Kari Karhu
VATES-säätiö

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa on kartoitettu normaalikuntoisten työntekijöiden asemaa, työtyytyväisyyttä sekä suhtautumista tukityöllistettyjä työntekijöitä kohtaan suomalaisissa sosiaalisissa yrityksissä. Kyselytutkimus tehtiin kaikkiin rekisteröityihin sosiaalisiin yrityksiin alkuvuonna 2006, ja vastaus saatiin 96 normaalikuntoiselta työntekijältä.

Normaalikuntoisten asema on ongelmallinen erityisesti palkkauksen ja palkitsemisen suhteen. Asemaa ei koeta kovin turvattomaksi, eikä alentuneen työkyvyn paikkaaminen vaikuta olevan suuri ongelma. Normaalikuntoiset eivät koe vaikutusmahdollisuuksiaan erityisen hyviksi, mutta niitä ei tulosten perusteella toisaalta erityisen paljon kaivatakaan.

Tukityöllistettyjen täysi palkka sai normaalikuntoisilta hyvin kielteisen vastaanoton. Näyttää siltä, että sosiaaliset yritykset eivät toistaiseksi pysty tarjoamaan riittävästi kannustimia pitkiin työsuhteisiin. Sitoutuneella normaalikuntoisella henkilöstöllä olisi kuitenkin suuri merkitys sosiaalisen yrityksen toiminnan jatkuvuudelle sekä tukityöllistämisen onnistumiselle.

Sosiaalisissa yrityksissä on tällä hetkellä varsin iäkästä työvoimaa, joten sitouttamisen merkitys kasvaa lähivuosina. Vaikka nuorimmat vastaajat eivät ole kovin lojaaleja työnantajalleen, heidän asenteensa tukityöllistettyihin ovat vanhempia vastaajia suopeampia. Työnjohdon on syytä ottaa huomioon henkilösuhteiden ja palkkausasenteiden suuri merkitys normaalikuntoisten työtyytyväisyyteen – tämä näkökohta saattaa saada liian

vähän huomiota, sillä esimiesasemassa olevien vastaajien mielestä nämä kaksi työtyytyväisyyden osa-aluetta eivät ole erityisen merkityksellisiä omalle hyvinvoinnille. Näin ei suinkaan kuitenkaan ole suorittavaa työtä tukityöllistettyjen kanssa tekevien normaalikuntoisten mielestä.

Hyvien henkilösuhteiden, työpaikan mukavan työskentely-ilmapiirin ja avoimuuden selvää yhteyttä työtyytyväisyyteen ei voida pitää yllättävänä tuloksena, sillä vastaavia tuloksia on saatu lukuisista työtyytyväisyystutkimuksista. Mielenkiintoista on se, miten merkittävä yhteys henkilösuhteilla ja avoimella tiedolla tukityöllistettyjen taustasta on suhtautumiseen tukityöllistettyihin. Tukityöllistetyn oma suhtautuminen ja persoonallisuus näyttävät olevan merkittävin normaalikuntoisten asennoitumiseen vaikuttava tekijä. Normaalikuntoisten asenteilla ja tukityöllistämisen onnistumisella on havaittu olevan yhteys. Sosiaalisten yritysten voi siis olla hyödyllistä panostaa työilmapiiriin, avoimuuteen ja eri kuntoisuusryhmiin kuuluvien työntekijöiden yhteenäisyyteen muistakin kuin viihtyvyyssyistä.

Sosiaalinen vastuu ja sosiaaliset tavoitteet näyttävät olevan tärkeä osa onnistunutta sosiaalista yritystoimintaa, joskaan ne yksinään eivät riitä takaamaan menestystä. Yrityksen sosiaalisilla tavoitteilla on positiivinen yhteys normaalikuntoisten tyytyväisyyteen ja asenteisiin tukityöllistettyjä kohtaan. “Ihmistä varten” -näkökulma vaikuttaa olevan sosiaalisten yritysten menestymisen kannalta tärkeä elementti. Mitä enemmän normaalikuntoiset tietävät sosiaalisesta yrittämisestä ja tukityöllistettyjen taustasta ja työrajoitteista, sitä vähemmän heitä hämmentää työskennellä sosiaalisessa yrityksessä. Tietoa ei näytä olevan toistaiseksi tarpeeksi.

Noin puolen sosiaalisten yritysten henkilöstöstä voidaan arvioida voivan hyvin työssään. Erityisen akuutisti työolojen parannusta - varsinkin esimiehen tukea ja lisää henkilökuntaa - kaipaavat psyykkisesti vajaakuntoisten ja moniongelmaisten kanssa työskentelevät normaalikuntoiset.

Taustaa

Tuettua työllistymistä edistäviä sosiaalisia yrityksiä on perustettu Euroopassa ja Yhdysvalloissa 1970-luvulta lähtien. Niiden yhtenä perustavoitteena on työllistää syrjäytymisvaarassa olevia, ja niiden henkilöstöstä merkittävä osa (yleensä vähintään 30 %) on tukityöllistettyjä.

Sosiaalisiksi yrityksiksi luokiteltavia yrityksiä alettiin perustaa Suomessa 1990-luvulla. Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan vuoden 2004 alussa. Nykyään sosiaalisen yrityksen nimeä saavat liiketoiminnassaan käyttää vain sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset.

Sosiaalisia yrityksiä rekisteröitiin vuoden 2004 aikana vain 11, mikä oli selvästi odotettua vähemmän. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama EQUAL-projekti "Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä – Sustainable Employment in Social Firms" (lyhennetään Ketsy) on pyrkinyt parantamaan työelämästä syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden työllistymistä luomalla työpaikkoja sosiaalisiin yrityksiin sekä tutkimalla sosiaalisten yritysten ongelmakohtia. Hankkeen hallinnoijana on ollut VATES-säätiö ja valvovana viranomaisena sosiaali- ja terveysministeriö.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan normaalikuntoista eli muuta kuin tukityöllistettyä henkilöstöä kyselytutkimuksen avulla.

Tutkimuksen kolme keskeistä tutkimusongelmaa ovat normaalikuntoisten työntekijöiden asema sosiaalisissa yrityksissä, heidän työtyytyväisyytensä sekä suhtautumisensa tukityöllistet-

tyihin työntekijöihin.

Normaalikuntoisten tyytyväisyyden tutkimista voidaan perustella esimerkiksi seuraavilla kolmella näkökulmalla:

1) Normaalikuntoiset ovat sosiaalisten yritysten avainhenkilöstöä, toiminnan ylläpitäjiä (Paajanen 2002).

Avaintyöntekijät ovat niitä ammattitaitoisia työntekijöitä, joiden avulla yritys selviää joka tilanteessa toimitussitoumuksistaan. Vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä rekrytoitaessa yrityksen on varauduttava keskimääräistä suurempiin sairauspoissaoloihin ja työjoustoihin. Normaalikuntoisen henkilöstön on pystyttävä tarvittaessa kompensoimaan tällaisia työajan ja -panosten vaihteluita.

2) Normaalikuntoisten pitkäaikainen työskentely vajaakuntoisten kanssa parantaa suhtautumista vajaakuntoisia kohtaan (Tice 1994). Ticen tutkimuksen mukaan mitä pidempään normaalikuntoiset työskentelevät vajaakuntoisten kanssa, sitä parempina he pitävät näiden työpanosta ja oppimiskykyä ja sitä enemmän he ovat halukkaita työskentelemään vajaakuntoisten kanssa. Työnantajien tulisi siis panostaa pitkien työsuhteiden tavoitteluun.

3) Normaalikuntoisten työtoverien rooli on merkittävä tukityöllistymisen onnistumisessa (Rahunen – Kukkonen 1990; 73 - 75, 84 - 85).

Työyhteisön vajaakuntoisiin kohdistuvaan asennoitumiseen vaikuttavat erityisesti vajaakuntoisen työntekijän työssä suoriutuminen, vajaakuntoisuus sinänsä, tieto ja avoimuus työyhteisössä sekä vajaakuntoisen työntekijän oma suhtautumistapa ja persoonallisuus.

Seuraavissa luvuissa käydään läpi tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset, aineisto ja tulokset.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuskohteesta

Tutkimuksen tekohetkellä sosiaalisten yritysten rekisterissä oli 34 taustoiltaan, toimialoiltaan, tavoitteiltaan ja kooltaan toisistaan poikkeavaa yritystä. Suurin osa yrityksistä oli pieniä, muutaman hengen yrityksiä, mutta rekisterissä oli myös muutama noin sadan työntekijän yritys.

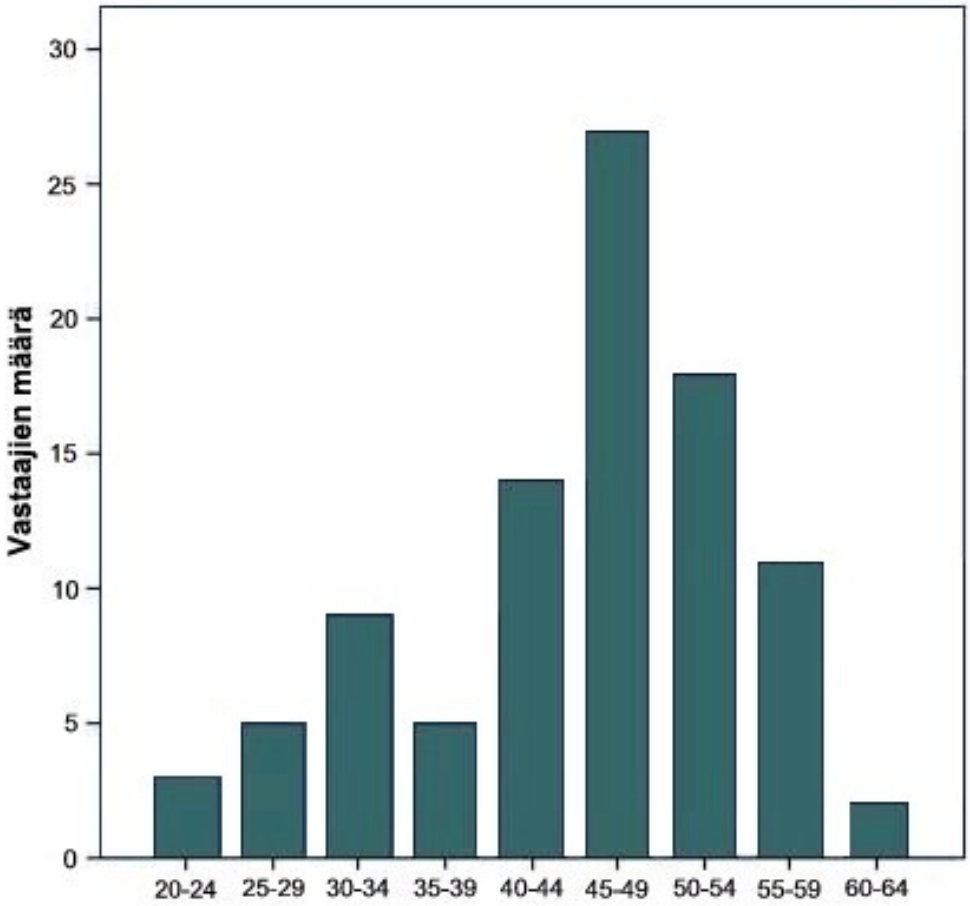
Osa yrityksistä oli perustettu sosiaalisiksi yrityksiksi, mutta suurin osa oli vanhoja, jo pitkään toiminnassa olleita työyksikköjä, jotka oli lain voimaantulon jälkeen rekisteröity sosiaalisiksi yrityksiksi. Tukityöllistettyjen osuudet yrityksissä vaihtelivat lain vaatimasta ala-rajasta (30 %) sataan prosenttiin.

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena kaikkiin rekisteriin merkittyihin sosiaalisiin yrityksiin. Muutamassa yrityksessä ei ollut lainkaan normaalikuntoisia työntekijöitä, ja yksi yritys kieltäytyi osallistumasta tutkimukseen. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä tutkija haastatteli kahta sosiaalisen yrityksen johtohenkilöä testatakseen lomakkeeseen valittuja teemoja.

Kyselyyn vastasi 96 normaalikuntoista työntekijää 18 yrityksestä. Kyselyn vastausprosentiksi arvioitiin noin 65 %.

Aineiston kuvailu

Kyselyn 96 vastaajasta 41 oli naisia ja 54 miehiä (yksi jätti vastaamatta). Vastaajat olivat keskimäärin melko pitkään työelämässä olleita. Vastaajien ikäkeskiarvo oli 45 ja mediaani 47



Kuvio 1. ***Vastaajien ikäjakauma.***

vuotta. Vain neljännes vastaajista oli alle 40-vuotiaita.

Vastaajajoukko ei ole erityisen korkeasti koulutettua - korkeakoulututkinto oli vain seitsemällä vastaajalla. Yleisin koulutustausta vastaajilla oli ammatillinen peruskoulutus (40 %). Muilla oli joko peruskoulu-, lukio- tai opistotausta. Selkeällä enemmistöllä (80) oli vakituinen työsopimus.

Kyselyyn vastanneista lähes puolella (44) oli työssään esimiesvastuuta. Esimiesvastuu jakautui sukupuolten välillä epä-

tasaisesti - vain reilulla 30 %:lla naisista oli työssään esimiesvastuuta, kun taas miehistä esimiesvastuuta oli lähes 60 %:lla. Esimiesvastuu jakautui epätasaisesti myös eri ikäluokissa. Mediaani-iän (47) ylittävistä vastaajista esimiestehtäviä oli 66 %:lla, kun taas alle 47-vuotiailla esimiesvastuuta oli vain joka neljännellä. Reilu neljännes vastaajista oli ollut työttömänä viimeisen viiden vuoden aikana. Tasan puolet vastaajista työskenteli pitkäaikaistyöttömien kanssa. Hienoinen enemmistö (52 %) työskenteli fyysisesti vajaakuntoisten kanssa.

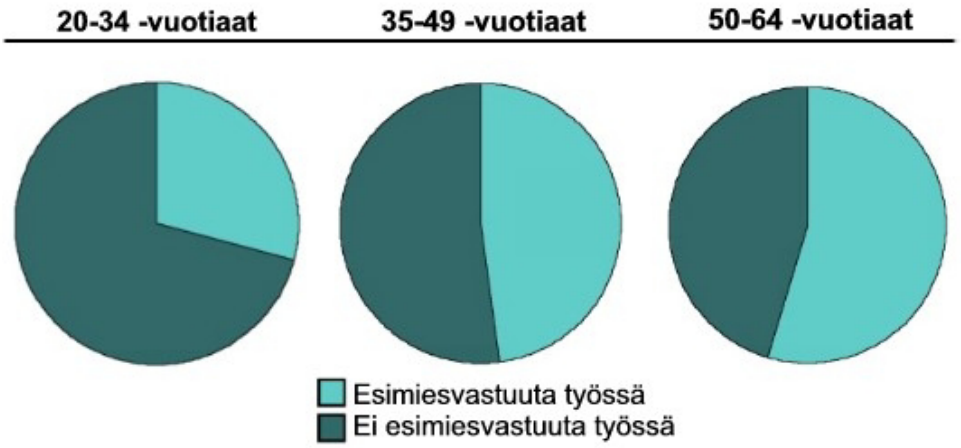
Psyykkisesti vajaakuntoisten kanssa työskenteli hieman yli joka viides, ja suurin piirtein yhtä moni työskenteli moniongelmaiseksi luokiteltavien tukityöllistettyjen kanssa.

Tutkittavat tekijät

Tutkimuksen päätutkimuskysymykset olivat seuraavat:

Millaiseksi sosiaalisten yritysten normaalikuntoinen henkilöstö kokee oman asemansa?

Millainen on normaalikuntoisten työntekijöiden työtyytyväisyys ja mitkä seikat vaikuttavat heidän työtyytyväisyyteensä?



Kuvio 2. ***Vastaajien esimiesvastuu eri ikäluokissa.***

Miten normaalikuntoiset suhtautuvat tukityöllistettyihin ja mitkä seikat vaikuttavat heidän suhtautumiseensa?

Taulukossa 1. on esitetty tutkimuksen teemat aihepiireittäin.

Asemaan, työtyytyväisyyteen ja suhtautumiseen liitettyjä tutkimuskysymyksiä voidaan tarkentaa seuraavasti:

- *työsuhteen jatkuvuus:*

Irtisanomistilanteessa normaalikuntoisen asema saattaa olla tukityöllistettyä turvattomampi, mikäli yritys työllistää tuen avulla vain juuri ja juuri yli 30 % alarajan ja se haluaa pysyä sosiaalisten yritysten rekisterissä.

Miten kiintiöiden aiheuttama vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien erityisasema vaikuttaa normaalikuntoisten asemaan ja hyvinvointiin? Kokevatko he epävarmuutta työsuhteen jatkuvuudesta?

- *alentuneen työkyvyn paikkaaminen:*

Taulukko 1**. Tutkimuksen teemat.**

Asema	**Työtyytyväisyys**	**Suhtautuminen**
· työsuhteen jatkuvuus · alentuneen työkyvyn paikkaaminen · palkkaus ja palkitseminen · vaikutusmahdollisuudet	· palkkaus ja palkitseminen · sitoutuminen organisaatioon · työn psyykkiset vaatimukset · henkilösuhteet · esimiestyö · vaikutusmahdollisuudet · sosiaalinen vastuu · tavoitteet · alentuneen työkyvyn paikkaaminen · tieto ja avoimuus	· tukityöllistettyjen suhteellinen vajaakuntoisuus · vajaakuntoisuus tai pitkäaikaistyöttömyys sinänsä · tieto ja avoimuus · tukityöllistetyn oma suhtautuminen ja persoonallisuus

Tukityöllistettyjen työkyky saattaa olla alentunut varsinkin työsuhteen alussa. Kompensoidaanko vajaakuntoisten alentunutta työkykyä normaalikuntoisten työpanoksella?

Kokevatko normaalikuntoiset työnsä liian kuormittavaksi?

- palkkaus ja palkitseminen:

Tukityöllistämiseen kuuluu täyden työehtosopimuksen mukaisen palkan maksaminen tukityöllistetyn työkyvystä riippumatta.

Miten normaalikuntoiset suhtautuvat palkkauskäytäntöihin? Miten tyytyväisiä he ovat palkkaansa?

- vaikutusmahdollisuudet:

Onnistuuko osallistamisen ja valtaistamisen periaate (EQUAL-yhteisöaloite 2000 - 2006) tutkittavissa sosiaalisissa yrityksissä?

Miten hyvät vaikutusmahdollisuudet normaalikuntoisilla työntekijöillä on?

- sitoutuminen organisaatioon:

Pitkät työsuhteet näyttävät hyödyttävän sosiaalisia yrityksiä. Miten sitoutuneita normaalikuntoiset ovat työnantajaansa?

- työn psyykkiset vaatimukset:

Tuntuuko työ henkisesti raskaalta? Onko työasioita vaikea saada pois mielestä vapaa-ajalla?

- henkilösuhteet:

Millaisia työyhteisöjä sosiaalisissa yrityksissä on? Millainen vaikutus työyhteisöllä on työtyytyväisyyteen? Mikä merkitys henkilösuhteilla on sosiaalisissa yrityksissä?

- esimiestyö:

Miten tyytyväisiä normaalikuntoiset ovat esimiestyöhön? Mikä merkitys esimiestyöllä on sosiaalisissa yrityksissä?

Tuntuuko työ henkisesti raskaalta? Onko työasioita vaikea saada pois mielestä vapaa-ajalla?

- sosiaalinen vastuu ja tavoitteet:

Millä tavoin normaalikuntoiset kokevat työpaikkansa sosiaalisen vastuun? Onko sosiaalinen vastuu tärkeää normaalikuntoisille työntekijöille?

- tieto ja avoimuus:

Mikä merkitys tiedolla on normaalikuntoisten työntekijöiden kokemuksille ja suhtautumiselle työntekoon sosiaalisessa yrityksessä? Miten hyvin he ovat perillä sosiaalisesta yritystoiminnasta, työpaikan tukityöllistetyistä, tukityöllistettyjen rajoitteista ja vajaakuntoisuuden ja/tai pitkäaikaistyöttömyyden taustoista? Mikä merkitys avoimella tiedolla on suhtautumiseen tukityöllistettyihin?

- tukityöllistettyjen suhteellinen vajaakuntoisuus:

Missä määrin tukityöllistettyjen vajaakuntoisuus suhteessa työtehtäväänsä vaikuttaa suhtautumiseen heitä kohtaan?

- vajaakuntoisuus tai pitkäaikaistyöttömyys sinänsä:

Missä määrin tukityöllistettyjen

sairaus, haitta tai vamma sinänsä vaikuttaa suhtautumiseen heitä kohtaan?

- tukityöllistetyn oma suhtautuminen ja persoonallisuus:

Mikä merkitys tukityöllistettyyn suhtautumiseen on tukityöllistetyn omalla asennoitumisella ja persoonallisuudella?

Kyselylomakkeilla kerätty aineisto koodattiin SPSS-ohjelmaan. Aineiston havaintoja ristiintaulukoitiin ja niille tehtiin korrelaatio-, faktori- ja ryhmittelyanalyysejä. Ristiintaulukointiriippuvuuksia ja korrelaatioita pidettiin merkitsevinä enintään 5 % erehtymisriskillä. Faktori- ja ryhmittelyanalyyseistä ei saatu tutkimuksen kannalta merkittäviä tuloksia.

Merkittäviä tutkimusteemoja

Palkkaus ja palkitseminen

Palkkaus on työtyytyväisyystutkimuksissa osa-alue, josta saadaan yleensä negatiivisimmat vastaukset. Palkkaan ollaan harvemmin täysin tyytyväisiä, ainakaan kun sitä suoraan kysytään. Tässäkin tutkimuksessa palkka ja palkitseminen koettiin riittämättömiksi.

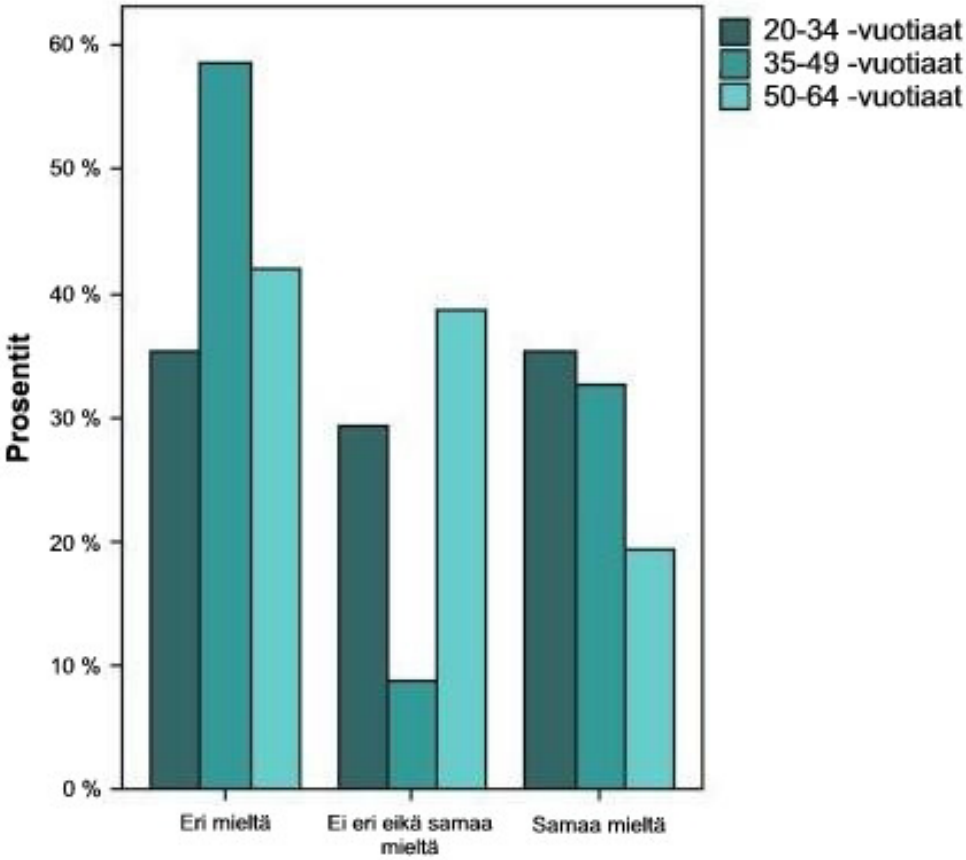
Noin 60 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän saamansa palkka ei vastaa omaa työpanosta ja puolet vastaajista ei pitänyt palkkaansa motivoivana.

Keskimmäinen ikä-luokka, 35 - 49-vuotiaat, suhtautui kaikkein kielteisimmin palkan motivoivaan vaikutukseen. Toisaalta 50 - 64-vuotiaista vain viidesosa – huomattavasti pienempi osuus kuin nuoremmissa ikäluokissa – arvioi palkkansa motivoivan heitä työssään.

Väittämään “minua palkitaan hyvistä työsuorituksista myös ei-rahallisin keinoin” myönteisesti vastasi vain 17 % vastaajista. Eri mieltä oli lähes 70 % vastaajista. Nuorimmat vastaajat kokivat tulevansa palkituiksi ei-rahallisesti huomattavasti vanhempia vastaajia paremmin.

Lähes 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että työnsä hyvin tehneitä ei palkita työpaikalla. Naisista peräti 88 % oli tätä mieltä. Kukaan naisista ei vastannut väitteeseen myönteisesti. Miehistä kolmasosa oli tyytyväisiä työnteosta palkitsemiseen ja hieman yli puolet vastasi kielteisesti.

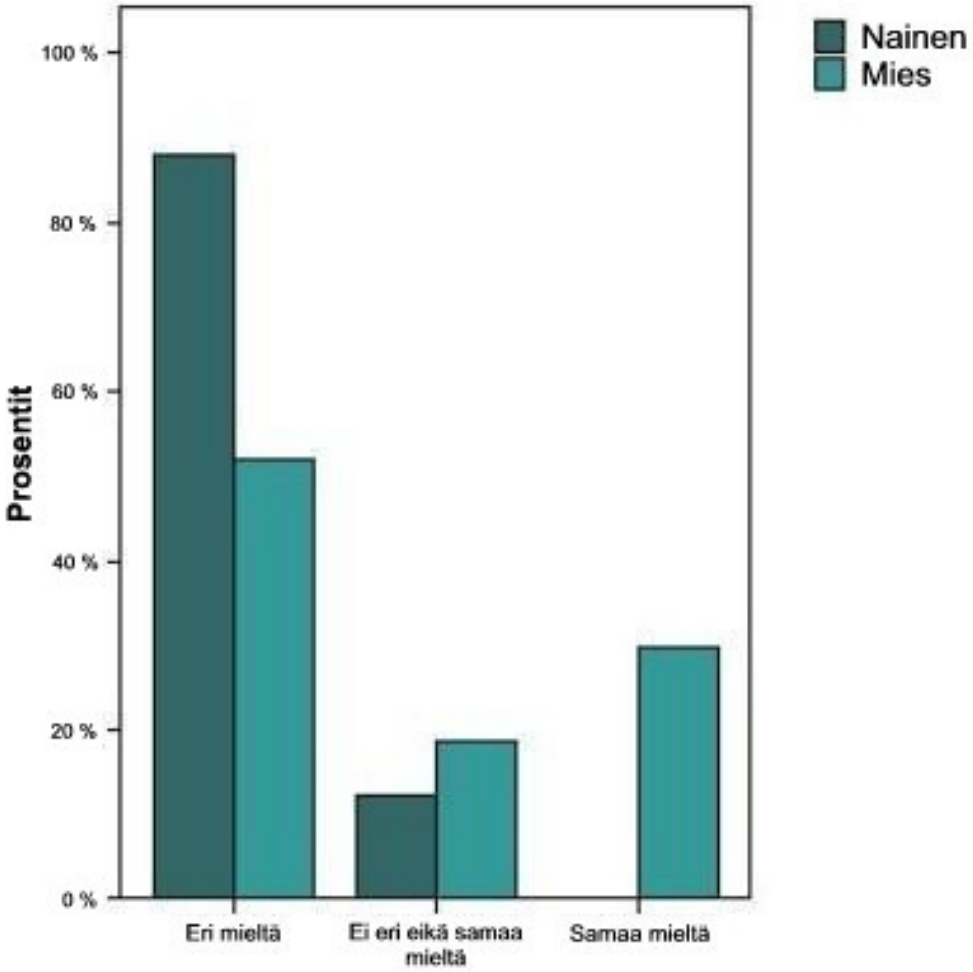
Ero oli melko suuri myös esimiestehtävissä olevien ja muiden työntekijöiden välillä. Esimiehistä neljäsosa vastasi väit-



Kuvio 3. ***Vastaukset väittämään "palkkani motivoi minua työnteossa" ikäluokittain (p-arvo 0,024).***

tämään myönteisesti, kun taas ainoastaan joka kymmenes muu työntekijä oli samaa mieltä. Esimiehistäkin yli puolet oli tosin sitä mieltä, että työnsä hyvin tehneitä ei palkita työpaikalla. Vastaava lukema muilta työntekijöiltä oli yli 80 %. Tukityöllistämisen kantava ajatus on, että tuella työllistetylle tarjotaan mahdollisuus täyteen yhteiskunnan jäsenyyteen.

Tämä edellyttää normaalin työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamista, vaikka tukityöllistetyn työkyky olisi keskimääräistä normaalitasoa alempi.



Kuvio 4. ***Vastaukset väittämään "työpaikallani palkitaan työnsä hyvin tehneitä" sukupuolen suhteen (p-arvo 0,000).***

Lähes 60 % tutkimukseen osallistuneista normaalikuntoisista piti tukityöllistettyjen täyttä palkkaa epäoikeudenmukaisena. Tukityöllistettyjen työehtosopimuksen mukaista palkkausta kannatti vain 13 % vastaajista.

Esimiehet suhtautuivat täyteen palkkaan vieläkin kielteisemmin kuin muut vastaajat. Työttömänä viime vuosina olleet suhtautuivat tukityöllistettyjen täyteen palkkaukseen muita positiivisemmin: heistä kolmasosa hy-

väksyy täyden palkan, kun taas muista työntekijöistä samoin ajattelee alle 8 %. Nuorimpaan ikäluokkaan (20—34-vuotiaat) kuuluvat soisivat tukityöllistetyille täyden palkan vanhempia työtovereitaan suopeammin. Eniten tukityöllistettyjen täyttä palkkaa vastaan olivat 35 - 49-vuotiaat.

Palkkaus on selvästi merkittävä työtyytyväisyyden osa-alue, erityisesti miehillä. Työyhteisöönsä tyytyväiset arvioivat myös palkkansa ja palkitsemisensa hyväksi. Hyvä palkka korreloi positiivisesti hyvien vaikutusmahdollisuuksien kanssa.

Ulkoisella arvostuksella näyttää lisäksi olevan erittäin suuri vaikutus oman työkyvyn kokemiseen: palkkaansa ja vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytyväiset pitivät omaa työkykyään huomattavasti muita parempana. He eivät myöskään pidä lähtöä työpaikastaan todennäköisenä.

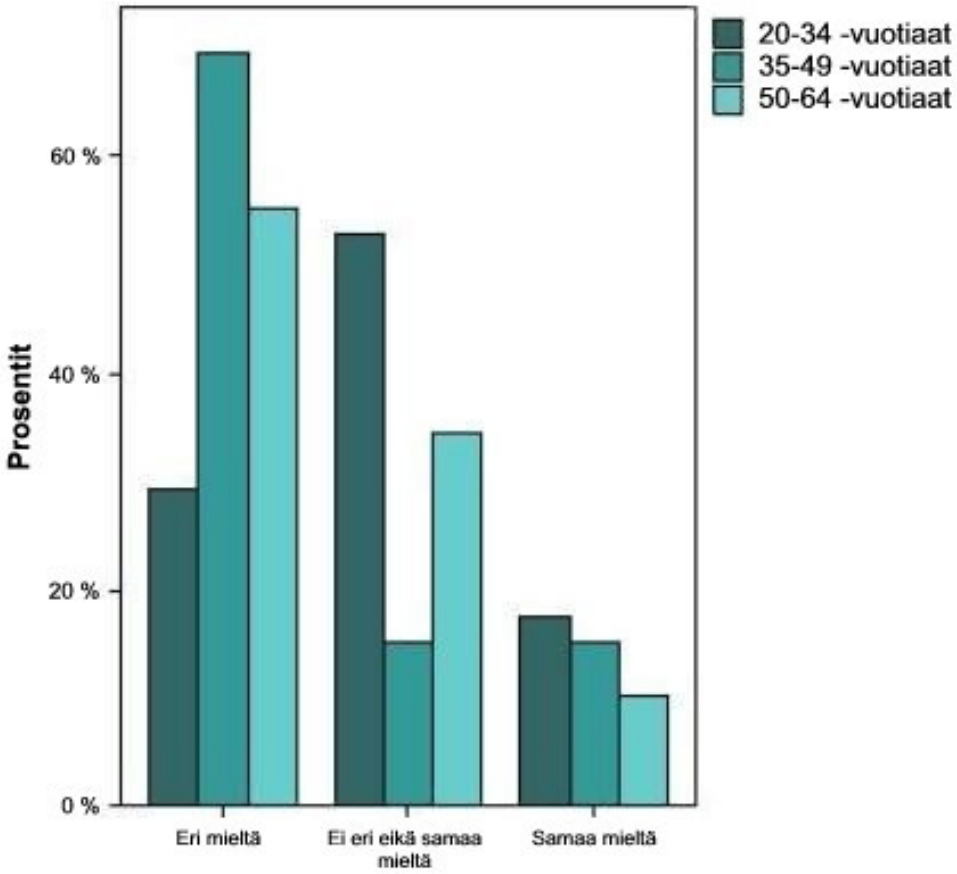
Tukityöllistettyjen täyden palkkauksen oikeudenmukaisuus ei näytä olevan sosiaalisissa yrityksissä työskenteleville normaalikuntoisille periaatepäätös, vaan se perustuu kokemukseen tukityöllistettyjen työkyvystä ja -motivaatiosta sekä oman työn raskaudesta, omasta palkasta ja henkilösuhteista.

Esimiesten kielteinen suhtautuminen tukityöllistettyjen täyteen palkkaan voi puolestaan johtua ennemmin yrityksen taloudellisista rajoitteista kuin vertailusta omaan palkkaukseen.

Palkkaus on sosiaalisissa yrityksissä selvästi ongelmallinen seikka, sillä vain hyvin harva vastaaja oli tyytyväinen palkkansa ja työpanoksensa suhteeseen. Tämä puolestaan kiristää ymmärrettävästi suhtautumista vajaakuntoisten täyteen palkkaan ja voi vaikuttaa merkittävästi myös suhtautumiseen itse tukityöllistettyihin.

Tyytymättömyys palkkaan saattaa aiheuttaa voimakkaita kielteisiä tunteita yritystä ja omaa työsuhdetta kohtaan sekä lisätä lähtöhalukkuutta yrityksen palveluksesta.

Huono palkka ei ole yllättävä tulos sosiaalisten yritysten kyselyssä. Huolestuttavaa sosiaalisten yritysten kannalta on työntekijöiden sitoutumattomuus:



Kuvio 5. ***Vastaukset väittämään "tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi" ikäluokittain (p-arvo 0,029)***

noin puolet harkitsee ainakin jossain määrin jättävänsä yrityksen seuraavan kahden vuoden sisällä.

Näyttää siltä, että sosiaaliset yritykset eivät pysty tällä hetkellä tarjoamaan riittävästi kannustimia palkan lisäksi pysyä yrityksen palveluksessa. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää tukityöllistettyjen palkan hyväksymiseen.

Henkilösuhteet

Henkilösuhteilla näyttää olevan erittäin suuri merkitys normaalikuntoisten työtyytyväisyyteen ja asennoitumiseen tukityöllistettyjä kohtaan. Henkilöt, jotka vastasivat työpaikan henkilösuhteiden olevan kunnossa, eivät kokeneet joutuvansa paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä niin paljon kuin muut vastaajat. He myös pitivät tukityöllistettyjen täyttä työehtosopimuksen mukaista palkkaa reilumpana kuin sellaiset vastaajat, jotka pitivät henkilösuhteita huonoina. Hyvät henkilösuhteet korreloivat positiivisesti oman työn arvostuksen ja työkyvyn sekä työpaikkaan sitoutumisen kanssa.

Mielenkiintoista on, että *työpaikkansa tavoitteet sosiaalisiksi kokevat olivat selvästi tyytyväisempiä työpaikkansa henkilösuhteisiin* kuin vastaajat, jotka pitivät työpaikkansa tavoitteita lähinnä taloudellisina.

Hieman yli puolet vastaajista koki, että työpaikan henkilösuhteet ovat kunnossa. Väittämään "työpaikallani eroa työllistettyjen ja muiden työntekijöiden välillä ei oikein edes huomaa" myönteisesti vastasi vähän alle puolet vastaajista.

Suurin osa vastaajista – noin kolme neljästä – oli sitä mieltä, että työpaikan mahdolliset henkilöristiriidat eivät johdu siitä, että he työskentelevät sosiaalisessa yrityksessä. Heidän kohtaamiaan henkilöristiriitoja voi esiintyä missä tahansa työpaikassa.

Vastaajista 67 %:n työ edellyttää paljon yhteistyötä tukityöllistettyjen kanssa Viidesosa vastaajista kokee joutuvansa jatkuvasti paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä. Selvä ero voidaan havaita siinä, työskenteleekö vastaaja psyykkisesti vajaakuntoisten tai moniongelmaisten kanssa. Vain vajaa kolmasosa psyykkisesti vajaakuntoisten tai moniongelmaisten kanssa työskentelevistä normaalikuntoisista *ei* kokenut joutuvansa jatkuvasti paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä. Muista normaalikuntoisista työntekijöistä kuormitusta ei kokenut 73 %.

Jos henkilösuhteet ovat työpaikalla kunnossa, työasioita ei ole vaikea saada pois mielestä vapaa-ajalla. Työpaikan henkilökunnan määrä koetaan riittäväksi ja ero tukityöllistettyjen ja muiden työntekijöiden välillä koetaan hyvin pieneksi. Tukityöllistettyihin ja heidän työkykyä alentaviin haittoihinsa suhtaudutaan huomattavasti suopeammin ja vaikutusmahdollisuudet työpaikalla koetaan muita paremmiksi. Työyhteisönsä hyvin yhtenäiseksi kokivat ennen kaikkea pienissä yrityksissä työskentelevät ja sellaiset vastaajat, jotka ovat olleet yrityksessä töissä vain lyhyen ajan.

Hyvien henkilösuhteiden kokeminen ei kuitenkaan vaihtele merkittävästi vastaajien iän mukaan. Henkilösuhteisiin tyytyväiset olivat myös muita selvästi tyytyväisempiä palkkaansa ja palkitsemiseensa.

Henkilösuhteilla on tulosten perusteella yhteys käytännöllisesti katsoen jokaiseen työtyytyväisyyden osaalueeseen. Henkilösuhteet korreloivat myös lähes jokaisen väittämän kanssa, joka koski suhtautumista tukityöllistettyihin. Tämä on ymmärrettävää, koska ihmissuhteet aiheuttavat voimakkaita tunteita. Hyvät ihmissuhteet voimistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttavat hyväksymään toisten puutteita, kun taas huonot henkilösuhteet aiheuttavat stressiä ja henkistä pahoinvointia. Mukaville ihmisille on helpompi antaa anteeksi työn heikompi laatu, hitaampi työskentely tai taukojen tarve kuin epämiellyttäville työtovereille. Hyvät henkilösuhteet rohkaisevat myös avoimempaan tiedon jakamiseen, joka parantaa työtyytyväisyyttä ja asenteita entisestään. Tulosten mukaan sosiaalisten yritysten esimiesten on kannattavaa panostaa erityisesti hyvään työilmapiiriin – ei pelkästään työntekijöiden viihtyvyyden takia vaan myös yrityksen toimivuuden kannalta.

Yrityksen tavoitteet

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikkansa ensisijaisia tavoitteita jatkumolla sosiaalinen - taloudellinen. Korrelaatioanalyysissä paljastui riippuvuus tavoitteiden ja työtyytyväisyyden sekä tavoitteiden ja asenteiden välillä. Vastaajat, jotka arvioivat

työpaikkansa tavoitteet lähemmäs taloudellisten tavoitteiden ääripäätä, olivat muita vastaajia selvästi tyytymättömämpiä työhönsä ja suhtautuivat tukityöllistettyihin työntekijöihin kielteisemmin.

53 % vastaajista piti yrityksensä tavoitteita ensisijaisesti taloudellisina, kun taas neljännes piti tavoitteita lähinnä sosiaalisina. Neljänneksen mielestä molemmat tavoitteet yhdistyvät yrityksen toiminnassa melko tasapuolisesti.

Taloudellisiin tavoitteisiin uskoivat erityisesti esimiesasemassa olevat, joista lähes 70 % teki merkinnän lähelle jatkumon "taloudelliset tavoitteet" -ääripäätä. Heistä vain 11 % piti tavoitteita ensi sijassa sosiaalisina. Muista työntekijöistä taloudellisia tavoitteita ensisijaisina piti 40 % ja sosiaalisia kolmannes.

Mielenkiintoista on, että työttömänä viime vuosina olleet kokivat yrityksen tavoitteet selvästi eri tavoin kuin työssä olleet. Työttömänä olleista vain 30 % piti tavoitteita ensisijaisesti taloudellisina, kun taas muista vastaajista näin vastasi 62 %. Sosiaalisia tavoitteita ensisijaisina piti alle 18 % vastaajista, jotka eivät olleet olleet työttömänä viiden viimeisen vuoden aikana, kun taas työttömänä olleista näin ajatteli 35 %.

Taloudellisin tavoittein toimivissa työpaikoissa työskentelevät kokivat muita vastaajia enemmän joutuvansa paikkaamaan työllään tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä. Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työkykyyn, -panokseen ja -motivaatioon suhtauduttiin sitä kielteisemmin, mitä lähemmäs taloudellisten tavoitteiden ääripäätä oman yrityksen tavoitteet koettiin. Selvä ero oli myös suhtautumisessa tukityöllistettyjen palkkaan - mitä sosiaalisemmat tavoitteet, sitä suopeammin täyteen palkkaan suhtauduttiin.

Henkilösuhteet ja esimiestyö koettiin paremmiksi sosiaalisten tavoitteiden yrityksissä. Työyhteisöä pidettiin keskimäärin selvästi yhtenäisempänä sosiaalisesti orientoituneissa kuin taloudellisesti orientoituneissa yrityksissä.

Sosiaalinen vastuu näyttää tutkimustulosten mukaan olevan erit-

täin tärkeä elementti sosiaalisten yritysten toiminnassa.

Se ei ole sosiaalisten yritysten ainoa päämäärä, mutta ilman sosiaalisen vastuun kokemista sosiaalinen yrittäjyys ei näytä toimivan toivotulla tavalla. Jos tukityöllistettyihin suhtaudutaan välttämättömänä pahana ja "oikeaa työtä" hidastavina ja häiritsevinä tekijöinä, kukaan ei ole loppujen lopuksi tyytyväinen.

Sosiaaliset yritykset eivät pitkällä tähtäimellä toimi kovin menestyksekkäästi, jos sosiaaliset tavoitteet eivät ole merkittävässä asemassa yrityksen arvoissa. Kyselyjä edeltävissä teemahaastatteluissa kävi selvästi ilmi tuen riittämättömyys sellaisenaan – pelkän tuen tai helpon työvoiman takia ei kyselyn tulosten mukaan kannata ryhtyä sosiaaliseksi yrittäjäksi. Sosiaalisilla yrityksillä saattaa olla tavallista yritystä huomattavasti suuremmat kiinteät (henkilöstö) kustannukset eivätkä ne yleensä pysty maksamaan erityisen hyvää palkkaa. Tästä syystä toiminnan ja työntekijöiden motivoinnin on rakennuttava myös muiden kuin taloudellisten tekijöiden varaan.

Suhtautuminen tukityöllistettyihin

Tukityöllistetyn persoonallisuus tärkeämpi kuin suhteellinen vajaakuntoisuus tai vajaakuntoisuus sinänsä

Vastaajia pyydettiin valitsemaan listalta kolme merkittävintä syytä, jotka saattaisivat turhauttaa heitä uuden tukityöllistetyn liittyessä työyhteisöön. Vaihtoehtoja annettiin yksitoista:

1. Hän tarvitsee jatkuvaa ohjausta ja valvontaa. (valittu 24 kertaa)
2. Hän tekee työnsä hyvin hitaasti. (14)
3. Hänen työnsä laatu on huono. (38)
4. Hänellä on ikävä luonne. (28)
5. Hän suhtautuu työntekoon innottomasti. (50)
6. Hän on toistuvasti sairauslomalla. (24)
7. Hänen kevyempään työtaakkaansa ei ole selvästi havaittavaa syytä. (8)
8. Hän saa samantasoista palkkaa kuin minä, vaikka tekee työnsä heikommin. (15)
9.Hän ei yritä sopeutua työyhteisöön. (35)
10.Hän tekee suuren numeron omista vaivoistaan. (20)
11. Hänen kanssaan on vaikea kommunikoida. (17)

Selvästi yleisin vastaus tukityöllistetyissä ärsyttäviin seikkoihin oli väite 5: “hän suhtautuu työntekoon innottomasti”. Melkein 40 vastaajista piti myös huonoa työn laatua ja haluttomuutta so-

peutua työyhteisöön erityisen ärsyttävinä seikkoina.

Vähiten listatuista tekijöistä ärsyttivät väite 7 ("hänen kevyempään työtaakkaansa ei ole selvästi havaittavaa syytä") ja väite 2 ("hän tekee työnsä hyvin hitaasti"). Tukityöllistettyjen työpanoksessa huono laatu siis häiritsee hyvin paljon, mutta työn tekeminen hitaasti ei häiritse merkittävästi juuri ketään.

Tukityöllistettyihin ja tukityöllistämiseen liittyvät yksitoista väitettä voidaan jakaa karkeasti kolmeen luokkaan:

- suhteellinen vajaakuntoisuus (väitteet 1, 2 ja 3)
- tukityöllistetyn oma suhtautuminen ja persoonallisuus (väitteet 4, 5, 9 ja 10)
- vajaakuntoisuus sinänsä (väitteet 6, 7, 8, 11)

Selvästi eniten merkintöjä keräsivät omaan suhtautumiseen ja persoonallisuuteen liittyvät väitteet. Yhteensä luonteenpiirteitä merkittiin 133 kertaa (keskiarvo 33,25). Alentuneen työkyvyn (suhteellinen vajaakuntoisuus) väitteisiin tehtiin merkintä 76 kertaa (keskiarvo 25,33) ja tukityöllistämiseen ja vajaakuntoisuuteen / pitkäaikaistyöttömyyteen liittyviin erityispiirteisiin (vajaakuntoisuus sinänsä) vain 64 kertaa (keskiarvo 16).

Tuloksesta voidaan päätellä, että *uuden tukityöllistetyn liittyessä työyhteisöön häntä arvioidaan pitkälti samoin perustein kuin uutta normaalikuntoistakin.*

Ärsyttävät luonteenpiirteet näyttävät vaikuttavan mielikuvaan enemmän kuin esimerkiksi tukityöllistettyjen etuoikeutettu asema (mahdollisesti kevyempi työtaakka, mutta täysi palkka) tai työkyvyn rajoitteet.

Vastauksissa on eroja eri taustamuuttujien suhteen. Miehet suhtautuvat työn hitaasti tekemiseen naisia selvästi kielteisemmin. Vain yksi nainen piti hidasta työntekoa erityisen turhauttavana, kun taas joka neljäs mies teki merkinnän väittämän kohdalle.

Vastaavat tulokset saatiin myös väittämän "hän on toistuvasti sairauslomalla" kohdalla – naisista alle 15 % ja miehistä kolmannes piti jatkuvaa sairauslomalla olemista turhauttavana.

Määräaikaiset työntekijät suhtautuivat työn huonoon laatuun kielteisemmin kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. Määräaikaisista 65 % ja vakituisista vain reilu kolmannes piti huonoa laatua erityisen turhauttavana asiana. Samansuuntaiset tulokset saatiin väittämään “hänen kanssaan on vaikea kommunikoida”.

Vakituisista 12 % ja määräaikaisista 43 % piti kommunikointiongelmia merkittävänä turhautumista aiheuttavana seikkana. Tämä saattaa johtua siitä, että määräaikaiset työntekijät ovat ehkä olleet keskimäärin lyhyemmän ajan töissä yrityksessä ja kärsivät kommunikointiongelmista vakituisia työntekijöitä enemmän.

Esimiesasemassa olevat työntekijät suhtautuivat työn huonoon laatuun muita työntekijöitä selvästi kielteisemmin. Esimiehistä 55 % teki merkinnän tämän väittämän kohdalle, kun taas muista työntekijöistä samoin ajatteli vain 28 %.

Päinvastaiset tulokset saatiin väittämään “hänellä on ikävä luonne”. Esimiehistä alle viidesosa piti tätä seikkaa ärsyttävänä, kun taas muista normaalikuntoisista noin 40 % piti ikävää luonnetta merkittävänä ärsytyksen aiheuttajana.

Esimiehet suhtautuivat muita kielteisemmin myös jatkuvaan sairauslomalla olemiseen. Heistä 39 % ja muista työntekijöistä vain 14 % teki merkinnän väittämän kohdalle.

Samantasoinen palkka ei ärsytä esimiehiä lainkaan yhtä paljon kuin muita työntekijöitä. Esimiehistä vain 7 % ja muista työntekijöistä lähes joka neljäs piti samantasoista palkkaa ärsyttävänä. Tämä todennäköisesti johtuu siitä, että esimiesasemassa olevien työntekijöiden palkka on joka tapauksessa tukityöllistettyjä suurempi eikä heidän tarvitse pohtia samapalkkaisuuden ärsyttävyyttä.

Tieto tukityöllistettyjen työtoverien taustasta helpottaa yhteistyötä

Rahusen ja Kukkosen (1990) tutkimuksen mukaan työtoverien tiedolla esimerkiksi tukityöllistettyjen taustasta ja työkykyä

alentavasta haitasta on suuri merkitys tukityöllistämisen onnistumiseen. Tässä tutkimuksessa normaalikuntoisilta kysyttiin, miten paljon he tietävät sosiaalisista yrityksistä, oman työpaikan tukityöllistetyistä sekä vajaakuntoisuuden tai pitkäaikaistyöttömyyden syistä ja taustasta.

Tutkimustulokset tukevat Rahusen ja Kukkosen (1990) tulosta. Vastaajat, jotka tiesivät miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä, pitivät tärkeänä vajaakuntoisten tai pitkäaikaistyöttömien työllistämistä omassa työpaikassa. He myös pitivät työpaikkaansa houkuttelevampana kuin muut vastaajat. Tällaiset vastaajat kokivat työpaikkansa sosiaalisen vastuun tärkeämmäksi sekä etäisyyden tukityöllistetyistä pienemmäksi kuin muut vastaajat. Tieto siitä, miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä, korreloi positiivisesti ja hyvin voimakkaasti myös oman työn arvostuksen ja oman työkyvyn kokemisen kanssa.

70 % vastaajista arvioi tietävänsä tarkalleen tai melko tarkalleen, miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä. Joka viides normaalikuntoinen työntekijä ei kuitenkaan tiedä tarkasti, minkälaisessa yrityksessä työskentelee. Kolme neljästä normaalikuntoisesta työntekijästä tiesi, ketkä työpaikalla ovat tukityöllistettyjä ja ketkä eivät. Vastaajista alle puolet tiesi edes pääpiirteittäin tukityöllistettyjen työtovereidensa vajaakuntoisuuden ja/tai pitkäaikaistyöttömyyden syitä ja taustoja.

Väittämä “tiedän pääpiirteittäin tukityöllistettyjen työtovereideni vajaakuntoisuuden tai pitkäaikaistyöttömyyden syyt ja taustat” korreloi negatiivisesti työpaikan vaihtohalukkuuden kanssa. Mitä enemmän tukityöllistettyjen taustasta tiedetään, sitä vähemmän työnteko tuntuu heidän työnsä paikkaamiselta.

Tukityöllistettyjen taustoista tietävät vastaajat olivat myös muita keskimäärin tyytyväisempiä palkkaukseen ja palkkausperusteisiin. Tällaiset vastaajat pitivät omaa työtään tärkeänä ja kokivat henkilökunnan määrän riittävämmäksi kuin muut vastaajat.
He myös kokivat, että työpaikan henkilöristiriidat eivät johdu sii-

tä, että työpaikalla työskentelee työkyvyltään erilaisia ihmisiä vaan henkilöristiriidat ovat kuin missä tahansa tavallisessa työpaikassa.

Ennakkoluulot vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä kohtaan ovat tulosten mukaan usein kielteisempiä kuin todelliset kokemukset. Vajaakuntoisten kanssa työskentelevät pitivät näiden työpanosta parempana ja työn laatua parempana kuin henkilöt, jotka eivät työskennelleet vajaakuntoisten kanssa. Päinvastaiset tulokset saatiin tosin psyykkisesti vajaakuntoisten kanssa työskentelystä, joka näyttää olevan uskottua raskaampaa.

Tulosten mukaan avoimella tiedolla on erittäin merkittävä rooli sekä työtyytyväisyyteen että suhtautumiseen tukityöllistettyjä kohtaan. Sosiaaliset yritykset voivat erota tavallisista yrityksistä merkittävästi.

Työntekijän oman paikan jäsentäminen yrityksessä on helpompaa, kun hän tietää sosiaalisen yritystoiminnan perusperiaatteet. Sosiaalisessa yrityksessä joudutaan ottamaan päätöksenteossa huomioon muitakin kuin taloudellisesti rationaalisia vaihtoehtoja.

On luonnollista, että ilman tarkkaa tietoa yrityksen toiminnan luonteesta työntekijät voivat hämmentyä ja turhautua. Tällöin suhtautuminen tukityöllistettyihinkin voi olla nihkeää: heitä voidaan pitää syypäinä esimerkiksi yrityksen heikkoon kannattavuuteen tai huonoon palkkaukseen.

Tietoa näyttää kyselyn tulosten perusteella olevan varsin vähän. Jokaisella normaalikuntoisella työntekijällä tulisi olla oikeus tietää työsuhteeseen astuessaan, millaiseen yritykseen hän on tulossa töihin. Tämä on myös työnantajan etu, sillä hyvät tiedot yrityksen toiminnan luonteesta ja tukityöllistetyistä parantavat tulosten mukaan suhtautumista tukityöllistettyihin ja parantavat tukityöllistymisen onnistumisen mahdollisuuksia. Sussmanin (2006) mukaan työnantajan tulisi perustella tarkasti mahdollista työntekijöiden epätasa-arvoista kohtelua. Tämä näyttää vaativan sosiaalisissa yrityksissä vielä ponnisteluja, sillä normaalikuntoiset eivät täysin ymmärrä ja hyväksy tuki-

työllistettyjen asemaa sosiaalisissa yrityksissä. Ticen (1994) tulosten perusteella työnantajien tulisi panostaa pitkien työsuhteiden tavoitteluun, sillä asenteet vajaakuntoisia kohtaan ovat sitä parempia, mitä kauemmin normaalikuntoiset ovat työskennelleet heidän kanssaan. Tieto näyttää olevan sitoutumista edistävä tekijä.

Sosiaalisissa yrityksissä on hyvin erilaisia kantoja siitä, miten suhtautua vajaakuntoisten vajavuuksiin. Joissakin yrityksissä niistä puhutaan avoimesti, kun taas toisissa pyritään pitämään kaikki työntekijät samalla viivalla. Suotava toimintatapa riippuu tukityöllistetyn persoonasta ja vajavuuden vakavuudesta – pienistä haitoista tuskin on tarvetta keskustella laajasti, kun taas selvästi havaittavat erot työkyvyssä saattavat tiedon puuttuessa aiheuttaa negatiivisia ennakkokäsityksiä.

Kokonaisarviona kaikista sosiaalisista yrityksistä avoin tieto näyttää olevan suotavampi toimintatapa kuin vajaakuntoisuuden piilottaminen.

Monissa tapauksissa vajaakuntoista tai pitkäaikaistyötöntä on helpompi ymmärtää, kun tiedetään näiden taustasta ja vajavuuksista.

Keskeisiä tuloksia

Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi tutkimuksen kannalta tärkeimpiä tuloksia aihepiireittäin – asema, työtyytyväisyys ja asenteet. Tulokset ovat osittain päällekkäisiä, mutta ne esitetään selkeyden vuoksi omina kokonaisuuksinaan.

Asema ongelmallinen lähinnä palkkauksen suhteen

Normaalikuntoisten asemaan liittyviä tutkimuskysymyksiä olivat turvattomuuden tunne työsopimuksen jatkumisesta, tukityöllistettyjen alentuneen työkyvyn paikkaaminen, palkkauksen oikeudenmukaisuus sekä vaikutusmahdollisuudet työpaikalla.

Normaalikuntoiset työntekijät eivät pitäneet asemaansa erityisen turvattomana. Tämä saattaa johtua siitä, että työsuhteet ovat toiminnassa olevissa sosiaalisissa yrityksissä yleensä melko pitkiä ja niiden toiminta on melko vakaata – työvoiman määrässä ei siis ole suuria vaihteluita. Tuloksesta voidaan päätellä, että ainakin työntekijän näkökulmasta irtisanomisuhka kiintiöiden takia lienee monissa sosiaalisissa yrityksissä lähinnä teoreettinen. Kuitenkin joka neljäs ei-esimiesasemassa oleva normaalikuntoinen työntekijä koki jonkinasteista epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta. Tämä saattaa toki johtua muistakin syistä kuin kiintiöistä.

Kaikkein suurinta rasitetta tukityöllistettyjen alentuneesta työkyvystä kokevat normaalikuntoiset, jotka työskentelevät psyykkisesti vajaakuntoisten tai moniongelmaisten kanssa. Rahunen ja Kukkonen (1990, 84) kuvailevat haastattelujensa perusteella psyykkisten ongelmien herättävän erilaisuuden pelkoa

ja tarkkailun tarvetta – tämä saattaa näkyä myös työkyvyssä tai ainakin siinä, miten normaalikuntoinen kokee vajaakuntoisen työkyvyn.

Palkkaus on sosiaalisissa yrityksissä helposti ristiriitoja aiheuttava tekijä. Täyden palkan maksaminen tukityöllistetyille saa normaalikuntoisilta varsin kielteisen vastaanoton. Palkkauksen oikeudenmukaisuus on selvässä yhteydessä työtyytyväisyyteen ja asenteisiin – omaan asemaansa ja työhönsä tyytyväiset ja tukityöllistettyihin positiivisesti suhtautuvat ovat täyden palkan kannalla, kun taas esimerkiksi tyytymättömyys omaan palkkaan ja henkilösuhteisiin saa normaalikuntoiset suhtautumaan tukityöllistettyjen täyteen palkkaan hyvin kielteisesti. Työnjohdon onkin tärkeää huomioida työtyytyväisyys- ja erityisesti henkilösuhdeasiat pitääkseen huolta yrityksen tehokkuudesta ja toimivuudesta.

Vaikutusmahdollisuudet eivät vastausten perusteella aiheuta merkittäviä tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden tunteita omassa asemassa tai hyvinvoinnissa. Vaikutusmahdollisuuksia ei koeta erityisen pieniksi tai suuriksi, eikä vaikutusmahdollisuuksien kokeminen vaikuta erityisen merkittävästi tyytyväisyyteen. Osallistamisen periaate tarkoittaa sitä, että omistajat eivät tee kaikkia työntekoon vaikuttavia päätöksiä, vaan niitä pyritään antamaan myös työntekijöiden päätettäväksi. Tutkimustulosten perusteella osallistaminen ei toimi sosiaalisissa yrityksissä ainakaan niin, että työntekijät huomaisivat sen selvästi tai että he kokisivat sen erityisen tärkeäksi.

Työtyytyväisyydessä useita kehittämistarpeita

Työtyytyväisyyttä mitattiin tässä tutkimuksessa seuraavilla osa-alueilla: palkkaus ja palkitseminen, sitoutuminen työnantajaan, työn psyykkiset vaatimukset, henkilösuhteet, esimiestyö sekä vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi tarkasteltiin sosiaalisten yritysten eräiden erityispiirteiden vaikutusta työtyytyväisyyteen: sosiaalinen vastuu, sosiaalisen yritystoiminnan tavoitteet, työtoverien alentunut työkyky sekä tieto tukityöllistämisestä ja tukityöllistettyjen taustasta.

Työtyytyväisyyden merkittävimmät mittarit ovat kyselyn tulosten mukaan palkkaus ja palkitseminen, henkilösuhteet, yrityksen tavoitteet sekä tieto tukityöllistämisestä ja tukityöllistettyjen taustasta. Positiivisilla arvioilla näillä osa-alueilla on yhteys lähes kaikkiin tutkittaviin ilmiöihin – työtyytyväisyyden lisäksi myös aseman kokemiseen ja suhtautumiseen tukityöllistettyjä kohtaan. Työ koettiin raskaaksi lähinnä huonojen henkilösuhteiden takia, ei alentuneen työpanoksen paikkaamisen, vajaakuntoisuuden tai pitkäaikaistyöttömyyden sietämisen tai muiden tukityöllistämisen erityispiirteiden vuoksi. Henkilösuhteet ovat hyvin tärkeä motiivi joko pysyä omassa työpaikassa tai toisaalta etsiä uutta työpaikkaa.

Parhaat työtyytyväisyysarviot antoivat henkilöt, jotka pitivät yrityksensä tavoitteita ensisijaisesti sosiaalisina ja vasta toissijaisesti taloudellisina. Samalla tavalla arvioivat myös henkilöt, jotka pitävät työpaikkaansa tavallisena, muista yrityksistä poikkeamattomana työpaikkana. Nämä tulokset voivat vaikuttaa hieman ristiriitaisilta, mutta sama ilmiö käänteisesti ajateltuna selkeyttää kuvaa: Taloudellisin tavoittein toimivissa yrityksissä tukityöllistettyjä voidaan pitää toiminnan jarruna ja “välttämättömänä pahana” eikä toiminnan keskeisenä elementtinä. Tukityöllistettyihin saatetaan turhautua helpommin, henkilösuhteet ovat huonot eikä tukityöllistetyille anneta mahdollisuutta kehittyä aivan sosiaalisten yritysten perusidean mukaisesti. On helppo ymmärtää, että tällaisissa yrityksissä työtyytyväisyys on huono. Tiellä olevien tukityöllistettyjen kanssa työskentelyä ei moni myöskään varmasti rinnastaisi tavalliseen yritykseen.

Pienissä sosiaalisissa yrityksissä voidaan paremmin kuin suurissa. Niissä työyhteisö on yleensä suuria yrityksiä yhtenäisempi, mitä vastaajat pitivät eräänä merkittävimmistä hyvinvoinnin lisääjistä. Noin puolet vastaajista koki työpaikkansa henkilösuhteet hyviksi, ja suurin piirtein yhtä moni piti tukityöllistettyjen täyttä palkkaa oikeudenmukaisena. Näiden kahden väittämän arviot korreloivat positiivisesti – hyvin voimakkaasti – lähes kaikkien työtyytyväisyysväittämien

kanssa. Karkeasti voidaan arvioida, että noin puolet sosiaalisissa yrityksissä työskentelevistä normaalikuntoisista työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä merkityksellisimmillä osa-alueilla.Naiset arvioivat työtyytyväisyytensä useimmilla osa-alueilla paremmaksi kuin miehet, mutta sukupuolella ei näytä tulosten perusteella olevan yhteyttä sitoutumiseen.

Sitoutuminen työnantajaan kasvaa odotetusti iän myötä. Nuorimmat olivat innokkaimpia vaihtamaan työpaikkansa johonkin muuhun, mutta toisaalta viihtyvyys töissä, oman työn arvostus ja henkilösuhteiden arvostus on vastaajilla sitä huonompi, mitä kauemmin nämä ovat olleet töissä yrityksessä. Työnjohdon haasteena onkin vanhimpien työntekijöidensä työssä jaksamisesta huolehtiminen ja toisaalta nuorimpien sitouttaminen.

Tukityöllistettyihin suhtautumisella yhteys heidän omaan persoonaansa

Asenteita tukityöllistettyjä kohtaan tarkastellaan tässä tutkimuksessa neljästä näkökulmasta Rahusen ja Kukkosen (1990) tutkimustulosten mukaisesti.

Tukityöllistettyjen suhteellinen vajaakuntoisuus on jokseenkin merkittävä suhtautumiseen vaikuttava seikka – suhtautuminen tukityöllistettyihin on sitä myönteisempää, mitä paremmin nämä suoriutuvat työstään. Työn huono laatu oli toiseksi yleisin tukityöllistetyissä ärsyttävä asia kyselyyn vastanneiden mielestä. Työkyvyn ja -panoksen kokemisella on yhteys asenteisiin, palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemiseen sekä henkilösuhteisiin.

Tukityöllistettyjen vajaakuntoisuus tai pitkäaikaistyöttömyys sinänsä vaikuttaa myös suhtautumiseen. Vastaajat suhtautuivat vajaakuntoisiin ja pitkäaikaistyöttömiin hyvin samalla tavalla: jos vastaajalla oli myönteinen näkemys vajaakuntoisista, hän suhtautui positiivisesti myös pitkäaikaistyöttömiin ja päinvastoin. Ennakkoluulot olivat tosin suurempia vajaakuntoisia kuin pitkäaikaistyöttömiä kohtaan. Eri vajaakuntoisuustyyppeihin suhtauduttiin hyvin

eri tavoin. Fyysiset vammat ja haitat hyväksyttiin varsin hyvin, kun taas psyykkisesti vajaakuntoisten ja moniongelmaisten haittoihin suhtauduttiin paljon kielteisemmin. Viimeksi mainitut ryhmät vaikuttavatkin useiden analyysien ja aihepiirien perusteella sosiaalisten yritysten ongelmallisimmilta normaalikuntoisten työntekijöiden tyytyväisyyden kannalta.

Tiedolla ja avoimuudella on erittäin suuri vaikutus asenteisiin. Vastaajat, jotka tiesivät miten sosiaalinen yritys eroaa muista yrityksistä, ketkä ovat työpaikan tukityöllistetyt ja millaiset taustat tukityöllistetyillä on, antoivat parhaat arviot tukityöllistettyjen työkyvystä, -motivaatiosta ja -panoksesta. Avoimella tiedolla oli myös positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen.

Huomionarvoista on, että tietoa näyttää sosiaalisten yritysten työntekijöillä olevan aivan liian vähän.

Tukityöllistetyn työntekijän oma suhtautumistapa ja persoonallisuus ovat merkittävimmät suhtautumiseen vaikuttavat seikat tukityöllistetyissä. Ylivoimaisesti yleisimpiä tukityöllistetyissä ärsyttäviä asioita olivat luonteenpiirteisiin liittyvät seikat. Tukityöllistettyjä arvioidaan siis pitkälti samoin kriteerein kuin muitakin työntekijöitä. Henkilösuhteilla on erittäin merkittävä yhteys sekä asenteisiin että työtyytyväisyyteen. Tukityöllistettyjen täysi työehtosopimuksen palkka hyväksytään sitä suopeammin, mitä paremmat henkilösuhteet työpaikalla ovat.

Kaikilla edellä mainituilla tekijöillä oli vaikutusta normaalikuntoisten asenteisiin. Suhteellinen vajaakuntoisuus turhauttaa esimiehiä ja miehiä kaikkien eniten, kun taas ei-esimiesasemassa olevien työntekijöiden ja naisten mielestä tukityöllistetyn oma suhtautumistapa ja persoonallisuus ovat tärkein kriteeri tukityöllistetyn hyväksymisessä työyhteisöön. Naiset pitivät tukityöllistettyjä miehiä avoimempina, mikä heijastui asenteisiin: naiset ovat huomattavasti suopeampia tukityöllistettyjä kohtaan kuin miehet.

Lähdekirjallisuutta ja lisälukemistoa

EQUAL-yhteisöaloite 2000 - 2006. <www.equal.fi/ haettu 30.3.2007.

Jeffery, Stephen (2005) *Social firms: Developing business, economic viability, stakeholder value and worker inclusion.* International Congress Series. Vol. 1282: 1153—1157.

Kukkonen, Tuula (2003) *Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu.* Yhteiskuntapolitiikan raportteja N:o 9. Joensuun yliopistopaino: Joensuu.

Marsh, Jackie L. (2000) Disabled an untapped employee pool. *Fort Worth Business Press* 08/11/2000, Vol. 13 Issue 16, p.3.

Niemelä, Eila – Teikari, Veikko (1984) *Työn psyykkinen kuormittavuus: käsitteet, malli ja mittaaminen.* Teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalouden ja työpsykologian laboratoriot, raportti 82: Espoo.

Paajanen, Antti (2002) *SOFI-kehittämisryhmän esitykset KTM:n asettamalle työryhmälle.* Sosiaalisen yrittämisen teemapäivät 28.5.2002 Helsinki.

Rahunen, Aino – Kukkonen, Tuula (1990) *Vajaakuntoisten tuettu työllistäminen: kysyntä ja asenteet.* Sosiaali- ja terveysministeriön suunnitteluosasto: Helsinki.

Social Firms (1997) Garant: Leuven.

Sussman, Dan (2006) *Loyalty in the workplace.* T+D Vol. 60 Issue 4, p. 64.

Tice, Carolyn (1994) *A Community's Response to Supported Employment: Implications for Social Work Practice.* Social Work: Nov94, Vol. 39 Issue 6, pp. 728—736.

Tuomi, Kaija – Vanhala, Sinikka – Nykyri, Erkki – Janhonen, Minna (2002) *Henkilöstön työkyky, organisaatioon sitoutuminen ja psyykkinen hyvinvointi.* Teoksessa: *Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi*, toim. Tuomi, Kaija – Vanhala, Sinikka. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-40: Helsinki.

Tuomi, Kaija (2000) *Henkilöstön hyvinvointi tukee yrityksen menestymistä.* Työterveiset 3/2000, ss. 13—16.

Uppal, Sharanjit (2005) *Disability, workplace characteristics and job satisfaction.* International Journal of Manpower. Vol. 26 Number 4, pp. 336—349.

Liitteet

Taulukko 2. Palkkausväittämien korrelaatiotaulukko.

	Tyytyväisyys palkkaukseen	Vaikutusmahdollisuuteni työpaikalla ovat hyvät.	Oma työkykyni tuntuu hyvältä.	Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa.	Lähtisin työpaikastani hyvän työtarjouksen perään seuraavan kahden vuoden aikana.	Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi.
Tyytyväisyys palkkaukseen	1					
Vaikutusmahdollisuuteni työpaikalla ovat hyvät.	**,306(**)**	1				
Oma työkykyni tuntuu hyvältä.	**,263(**)**	**,260(*)**	1			
Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa.	,177	**,332(**)**	,063	1		
Lähtisin työpaikastani hyvän työtarjouksen perään seuraavan kahden vuoden aikana.	**-,454(**)**	**-,357(**)**	-,079	**-,366(**)**	1	
Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi.	**,265(**)**	-,060	-,014	**,226(*)**	-,090	1

** Merkitsevä korrelaatio 1 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi)
* Merkitsevä korrelaatio 5 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi)

Taulukko 3. Henkilösuhdeväittämien korrelaatiotaulukko.

	Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa	Joudun työssäni paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi	Lähtisin työpaikastani hyvän työtarjouksen perään seuraavan kahden vuoden aikana	Työpaikkani tavoitteet ovat ensisijaisesti taloudellisia eivätkä sosiaalisia	Työasioita on usein vaikea saada pois mielestä vapaa-ajalla	Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa	Työpaikallani eroa työllistyjien ja muiden työntekijöiden välillä ei oikein edes huomaa	Vaikutusmahdollisuuteni työpaikalla ovat hyvät	Työpaikallani palkitaan työnsä hyvin tehneitä
Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa	1									
Joudun työssäni paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	**-,424(**)**	1								
Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi	**,226(*)**	**-,212(*)**	1							
Lähtisin työpaikastani hyvän työtarjouksen perään seuraavan kahden vuoden aikana	**-,366(**)**	,183	-,090	1						
Työpaikkani tavoitteet ovat ensisijaisesti taloudellisia eikä sosiaalisia	**-,283(**)**	**,239(*)**	**-,268(**)**	,176	1					
Työasioita on usein vaikea saada pois mielestä vapaa-ajalla	**-,237(*)**	,042	**-,226(*)**	,089	**,356(**)**	1				
Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa	**,386(**)**	**-,349(**)**	**,267(**)**	**-,247(*)**	**-,291(**)**	**-,296(**)**	1			
Työpaikallani eroa työllistyjien ja muiden työntekijöiden välillä ei oikein edes huomaa	**,515(**)**	**-,391(**)**	**,382(**)**	**-,215(*)**	-,096	-,087	**,326(**)**	1		
Vaikutusmahdollisuuteni työpaikalla ovat hyvät	**,332(**)**	-,107	-,060	**-,357(**)**	,184	,177	,142	**,203(*)**	1	
Työpaikallani palkitaan työnsä hyvin tehneitä	,200	-,061	**,228(*)**	**-,268(**)**	-,015	,093	,184	,140	**,305(**)**	1

** Merkitsevä korrelaatio 1 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi) * Merkitsevä korrelaatio 5 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi)

Taulukko 4. Yrityksen tavoiteväittämien korrelaatiotaulukko.

	Sosiaaliset – taloudelliset tavoitteet	Joudun jatkuvasti paikkaamaan työlläni tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi	Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa	työyhteisö hyvin epäyhtenäinen vs. hyvin yhtenäinen	Työnteko vajaakuntoisten kanssa turhauttaa minua joskus	Monet vajaakuntoiset tekevät työnsä huonommin kuin muut	Monet vajaakuntoiset tekevät työnsä hitaammin kuin muut
Sosiaaliset – taloudelliset tavoitteet	1							
Joudun jatkuvasti paikkaamaan työlläni tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	,239(*)	1						
Tukityöllistetyn kuuluu saada täysin työkykyisen palkka, vaikka hänen työkykynsä olisi muita alempi	-,268(**)	-,212(*)	1					
Työpaikallani henkilösuhteet ovat kunnossa	-,283(**)	-,424(**)	,226(*)	1				
työyhteisö hyvin epäyhtenäinen vs. hyvin yhtenäinen	-,338(**)	-,342(**)	,132	,656(**)	1			
Työnteko vajaakuntoisten kanssa turhauttaa minua joskus	,322(**)	,455(**)	-,109	-,465(**)	-,466(**)	1		
Monet vajaakuntoiset tekevät työnsä huonommin kuin muut	,246(*)	,608(**)	-,374(**)	-,514(**)	-,447(**)	,560(**)	1	
Monet vajaakuntoiset tekevät työnsä hitaammin kuin muut	,379(**)	,494(**)	-,342(**)	-,391(**)	-,398(**)	,464(**)	,586(**)	1

** Merkitsevä korrelaatio 1 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi) * Merkitsevä korrelaatio 5 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi)

Taulukko 5. Korrelaatiotaulukko tukityöllistämiseen liittyvistä tietoväittämistä.

	Tiedän tarkalleen, miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä	On tärkeää työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä tässä yrityksessä	Tämä on houkutteleva työpaikka myös muille kuin tukityöllistettäville	Oma työkykyni on erittäin hyvä	Tiedän pääpiirteittäin työtovereideni vajaakuntoisuuden/ työttömyyden syyt ja taustat	Jos saisin valita uudelleen, työskentelisin mieluummin muussa kuin sosiaalisessa yrityksessä	Joudun työssäni paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	Vajaakuntoisten kanssa on mukava työskennellä	Teen tärkeää työtä	Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa	Kohtaamiamme henkilöristiriitoja voisi esiintyä missä tahansa yrityksessä
Tiedän tarkalleen, miten sosiaaliset yritykset eroavat muista yrityksistä	1										
On tärkeää työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä tässä yrityksessä	**,333(**)**	1									
Tämä on houkutteleva työpaikka myös muille kuin tukityöllistettäville	**,384(**)**	**,309(**)**	1								
Oma työkykyni on erittäin hyvä	**,265(*)**	**,264(**)**	**,226(*)**	1							
Tiedän pääpiirteittäin työtovereideni vajaakuntoisuuden/työttömyyden syyt ja taustat	,164	,096	**,305(**)**	**,286(**)**	1						
Jos saisin valita uudelleen, työskentelisin mieluummin muussa kuin sosiaalisessa yrityksessä	-,148	,002	**-,368(**)**	-,175	**-,215(*)**	1					
Joudun työssäni paikkaamaan tukityöllistettyjen alentunutta työkykyä	-,077	-,101	**-,349(**)**	-,044	**-,227(*)**	,200	1				
Vajaakuntoisten kanssa on mukava työskennellä	,163	**,281(*)**	**,470(**)**	,098	**,262(*)**	,030	**-,377(**)**	1			
Teen tärkeää työtä	**,334(**)**	**,396(**)**	**,326(**)**	**,336(**)**	,194	-,102	-,133	**,349(**)**	1		
Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa	**,260(*)**	,190	**,447(**)**	**,370(**)**	**,223(*)**	**-,269(**)**	**-,349(**)**	,215	,172	1	
Kohtaamiamme henkilöristiriitoja voisi esiintyä missä tahansa yrityksessä	**,372(**)**	**,320(**)**	**,304(**)**	,027	,123	**-,232(*)**	**-,288(**)**	**,410(**)**	**,341(**)**	,107	1

** Merkitsevä korrelaatio 1 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi) * Merkitsevä korrelaatio 5 % erehtymisriskillä (kaksisuuntainen testi)

Sosiaalisen vastuun ottaminen ja sosiaaliset tavoitteet on tärkeä menestystekijä sosiaalisten yritysten toiminnassa. Tällä on myös vaikutusta sosiaalisten yritysten työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Sosiaalisten yritysten työntekijät suhtautuvat sitä positiivisemmin tukityölistettyihin työtovereihinsa, mitä enemmän he tietävät sosiaalisesta yrittämisestä ja tukityöllistämisen taustasta.

Marianna Laakson tutkimus on tehty *Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä* -projektin Turun Seudun Työttömät ry:n toteuttaman osahankkeen toimeksiannosta.