

RAPORTTI 1/2006



Eija Rautakorpi  
Jyrki Rinta-Jouppi  
Mika Vuorela

## Mielekäs yritys

Sosiaalisen yrityksen  
selvityshanke  
pääkaupunkiseudulla 2006



Mielenterveyden  
keskusliitto

# SISÄLTÖ

Esipuhe.....	3
Johdanto.....	4
1. MIELEKÄS YRITYS –PROJEKTIN TOIMIJAT JA PROJEKTIN KULKU .....	6
1.1 Mielenterveyden keskusliitto ry .....	6
1.2 Alvi ry. ....	7
1.3 Niemikotisäätiö.....	8
1.4 Pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistykset .....	9
1.5 Mielekäs yritys -projektin kulku.....	9
2. SOSIAALISEN YRITYSTOIMINAN KEHITTYMINEN .....	10
3. MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAT JA SOSIAALINEN YRITYSTOIMINTA.....	13
3.1 Laki sosiaalisista yrityksistä.....	13
3.2 Lain kohderyhmä ja vajaakuntoisuuden määrittely.....	14
3.3 Sosiaaliseen yritykseen työllistymisen mahdollisuudet.....	15
4. PÄÄKAUPUNKISEUDUN MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIEN KIINNOSTUS TYÖSKENNELLÄ SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ .....	18
4.1 Vastaajaprofiili .....	18
4.2 Työ- ja toimintakyky.....	19
4.3 Vastaajien arviot henkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä.....	20
4.4 Vastaajien arvio työkyvystään ja työssä jaksamisestaan .....	21
4.5 Pohdintaa henkisen ja fyysisen toimintakyvyn ja työkyvyn yhteyksistä .....	22
4.6 Kiinnostus työsuhteisesta palkkatyöstä .....	23
4.7 Työsuhteen raameja.....	24
5. VOIMAANTUMISTA EDISTÄVÄ TYÖYMPÄRISTÖ.....	27
5.1. Harkitut työjärjestelyt.....	27
5.2. Tiimityö.....	28
5.3. Osallisuus.....	29
5.4. Arvostus .....	29
5.5. Valmentaminen .....	29
5.6. Henkilökohtainen kehittyminen.....	30
5.7 Hyvän työyhteisön ominaisuudet.....	30
5.8 Työn mielekkyyden kokeminen voimaantumisen edellytyksenä.....	33
6. SOSIAALISEN YRITYKSEN SELVITYSPROJEKTIN TULOKSIA .....	35
6.1 Tukiorganisaatiomalli.....	35
6.2 Sosiaalisen yrittäjyyden raameja.....	37
6.3 Mahdollisuuksia sosiaaliselle yritykselle.....	38
6.4 Löytyneet liiketoimintaideat .....	40
6.4.1 Atk-palvelut .....	40
6.4.2 Paloheinän puutarha idea.....	42
6.4.3 Hotelli.....	43
6.4.5 Pullojen kierrätyksen hoitaminen kaupoissa .....	44
6.5 Selvityksen kohdeyritys: Vireä Mieli Oy.....	44

6.6 Yhteenveto yritysideoista .....	46
7. JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
Kirjallisuutta .....	50
LIITE 1. Laki sosiaalisista yrityksistä .....	51
LIITE 2. Palkkatuki .....	55
LIITE 3. Työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset.....	60
LIITE 4. Kysely kiinnostuksesta työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä.....	62
LIITE 5. Vastaaajien työhistoria ja toivetyö.....	65
LIITE 6. Kysely kotitalousvähennyksen piiriin kuuluvan työn tarpeesta.....	69

## Esipuhe

Tämä raportti laadittiin Mielekäs yritys projektin loppuraportiksi. Mielekäs yritys projekti oli Mielenterveyden keskusliiton, yhteistyössä Niemikotisäätiön ja ALVI ry:n kanssa, toteuttama sosiaalisen yritystoiminnan selvityshanke. Projektin osarahoitti Uudenmaan TE-keskus.

Mielekäs yritys -hanke pohjautui Mielenterveyden keskusliiton, Niemikotisäätiön ja ALVI ry:n edustajien pitkäaikaiseen yhteydenpitoon. Keskustelujen teemana oli ollut se, olisiko mahdollista käynnistää mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen tähtäävää sosiaalista yritystoimintaa pääkaupunkiseudulle. Tämän kysymyksen selvittäminen oli Mielekäs yritys projektin tavoite. Samalla projekti antoi mahdollisuuden kartoittaa mielenterveyskuntoutujien omia näkemyksiä työllistymisen mahdollisuuksista ja siihen liittyvistä toiveista. Lisäksi tavoitteena oli lisätä osallistuvien organisaatioiden tietämystä ja ymmärrystä sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuuksista ja haasteista.

Tarve selvittää sosiaalisen yritystoiminnan perustamismahdollisuuksia nousee käytännön kokemuksista. Kaikissa kolmessa järjestössä on yhteinen näkemys siitä, että kuntoutumisprosessissaan eteneville kuntoutujille on liian vähän mahdollisuuksia kokeilla siipiään työelämässä. Kuntoutumis- ja tukijärjestelmien sekä palkkatyön väliin on syntynyt liian iso toiminnallinen ja ajatuksellinen kuilu, joka haittaa ihmisten kuntoutumista. Toimintajärjestelmiä on kehitettävä, muutoin kuntouttava toiminta ei kuntouta ihmisiä mihinkään.

Kaikkien kolmen järjestön edustajilla on ollut mahdollista tutustua eurooppalaisiin esimerkkeihin, jossa kuntouttava toiminta ja palkkatyö on kyetty liittämään toisiinsa. Jos tällainen menettely on mahdollista eteläisen Euroopan maissa niin miksi se ei olisi mahdollista myös pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa. Varsinkin kun samanaikaisesti valtiovallan taholta pyritään nostamaan työvoima-astetta sekä vähentämään mielenterveysongelmien syrjäyttäviä vaikutuksia.

Toivon ilmapiiri on ihmisen mielenterveydelle ja mielen ongelmista toipumiselle keskeinen voimavara. Jos on mahdollista että edes pieni osa työllistymishaluisista kuntoutujista pääsee kiinni palkkatyöhön, niin se on arvokas toivon viesti sekä kuntoutujille että alalla työskentelevälle henkilöstölle.

Erityiskiitos kaikille kyselyihimme vastanneille sekä Seppo Eroselle ja Jukka Suurmäelle innostavasta yhteistyöstä! Työ mielenterveyskuntoutujille suunnattujen sosiaalisten yritysten synnyttämiseksi jatkuu.

Helsingissä 23.8.2006

tekijät

Eija Rautakorpi

Jyrki Rinta-Jouppi

Mika Vuorela

## Johdanto

Mielekäs yritys – sosiaalisen yrityksen selvitysprojektin toteutti **Mielenterveyden keskusliitto** 1.11.2005 – 31.7.2006 välisenä aikana **Uudenmaan Työ- ja Elinkeinokeskuksen** rahoittamana. Selvitysprojektissa kartoitettiin mielenterveysongelmia kohdanneiden henkilöiden työllistymistä tukevan sosiaalisen yritystoiminnan perustamismahdollisuuksista pääkaupunkiseudulle.

Mielekäs yritys- hankkeen tarkoituksena oli selvittää yhteistyössä pääkaupunkiseudun **mielenterveysyhdistysten, Alvi ry:n ja Niemikotisäätiön** toiminnoissa mukana olevien mielenterveyskuntoutujien mahdollisuutta työllistyä perustettavaan tai kehiteltävään sosiaaliseen yritykseen.

Projektissa selvittiin:

- a) löytyykö Mielenterveyden keskusliiton, Niemikotisäätiön tai ALVI ry:n työtoimintojen piiristä lähtökohtia sosiaalisesti yritykseksi?
- b) löytyykö selvityksen kohderyhmästä, noin 420 mielenterveyskuntoutujan joukosta, henkilöitä jotka kuuluisivat sosiaalisen yrityksen lain kohderyhmään ja olisivat halukkaita tai soveltuvia mahdollisesti perustettavan sosiaalisen yrityksen työntekijöiksi?

Selvitysprojektin tavoitteena oli:

- Etsiä sosiaaliseen yritystoimintaan soveltuvia työntekijöitä
- Tutkia mahdollisuudet sosiaalisen yrityksen perustamiseksi tai kehittää olemassa olevaa toimintaa sosiaalisesti yritykseksi.

*Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin sekä työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin hyväksytty yritys, joka kantaa sosiaalista vastuuta työllistämällä vammaisia ja vajaakuntoisia. Sosiaalisen yrityksen työvoimasta vähintään 30 % on oltava vammaisia, vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä.*

## PROJEKTIN TYÖNTEKIJÄT:

*Eija Rautakorpi*  
Kehittämiskonsultti  
Puh: 050 329 5955

*Jyrki Rinta-Jouppi*  
Työ- ja koulutusvalmentaja  
Puh: 046 850 7587

## PROJEKTIN JOHTORYHMÄ:

Seppo Eronen	Jukka Suurmäki	Mika Vuorela
Toiminnanjohtaja	Toiminnanjohtaja	Työllisyyspäällikkö
Niemikotisäätiö	Alvi ry.	Mielenterveyden keskusliitto ry.

## PROJEKTIN OHJAUSRYHMÄ:

Seppo Eronen	Jukka Suurmäki	Mika Vuorela
Toiminnanjohtaja	Toiminnanjohtaja	Työllisyyspäällikkö
Niemikotisäätiö	Alvi ry.	Mielenterveyden keskusliitto

Jouni Nisula	Tapio Kojo	Eija Rautakorpi
Työvalmentaja	Ohjaaja	Kehittämiskonsultti
Niemikotisäätiö	ALVI ry	Mielenterveyden keskusliitto

Jyrki Rinta-Jouppi	Inkeri Aalto
Työvalmentaja	Toimitusjohtaja
Mielenterveyden keskusliitto	Oy Vireä Mieli Ab

Jukka Korpi  
Toimitusjohtaja  
Kampus Oy/ sosiaalisten yritysten tukirakenne

# 1. MIELEKÄS YRITYS –PROJEKTIN TOIMIJAT JA PROJEKTIN KULKU

## 1.1 *Mielenterveyden keskusliitto ry*

Mielenterveyden Keskusliitto on edunvalvoja- ja asiantuntijajärjestö mielenterveyspotilaita ja -kuntoutujia koskevissa kysymyksissä. Liitto vaikuttaa yhteiskunnalliseen asenneilmastoon ja päätöksentekoon. Se pyrkii lisäämään ihmisten keskinäistä tasavertaisuutta sekä ymmärrystä ja hyväksymistä mielen sairauksia kohtaan. Nykyisin liittoon kuuluu 170 mielenterveysyhdistystä, joissa on jo 18 000 jäsentä. Liitossa on työntekijöitä n. 50, joiden lisäksi noin 50 freelancer-työntekijää.

### ***Mielenterveyden keskusliiton toiminnat:***

- Ammatillisen kuntoutumisen tukea kuntoutujien opiskelun ja työllistymisen tueksi
- Tietopalvelu Propelli: tietoa mielenterveyskuntoutujille kuuluvista palveluista ja etuuksista Helsingissä, Turussa ja Kuopiossa
- Kuntoutuskursseja: kuntoutumisen päiväryhmiä, yksilöllistä kuntoutumisprosessin ohjausta
- Oikeus- ja sosiaalineuvontaa
- Turvanen: turva-asumisjaksoja ja yksilöllistä kuntoutusohjausta Vantaalla, Jyväskylässä ja Rovaniemellä
- Asuntojen korjausneuvontaa: tietoa ja tukea asuntoremonteista mielenterveyskuntoutujille
- Vertaistoimintaa ja koulutusta oma-apuryhmien vetäjille
- Liikuntaryhmiä ja koulutusta mielenterveysyhdistysten liikuntavastaaville
- Tukea ja koulutusta mielenterveysyhdistyksissä toimiville kuntoutujille
- Jäsenistön yhteisiä tapaamisia ja lomia
- Kansainvälistä yhteistyötä
- Mielenterveysmessut
- Tutkimuksia, selvityksiä ja muita julkaisuja

## ***Mielenterveyskuntoutujien ammatillisen kuntoutumisen tukipiste***

Toiminta on tarkoitettu mielenterveysongelmien johdosta vajaakuntoisille pitkäaikais-työttömille, työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään palaaville sekä kuntoutustuella oleville. Tukipiste on kehittämistoimintaa, johon ohjaututaan tietopalvelu Propellin kautta. Teemme yhteistyötä kumppanuusverkoston ja yritysten kanssa. Koulutamme myös ammattilaisia. Tukipisteessä on viisi työntekijää.

### **Tukipiste**

- auttaa valmennettavia etsimään ja löytämään itselle sopiva ammatillinen polku
- tarjoaa valmennettaville pitkäaikaista tukea kaikissa ammatilliseen kuntoutumiseen liittyvissä elämänvaiheissa
- tarjoaa tukea ja ohjausta, jotta työkyky säilyisi opiskelussa ja työssä
- toimii tiiviissä yhteistyössä pääkaupunkiseudun kumppanuusverkoston kanssa ammatillisen kuntoutumisen kehittämiseksi
- ohjaa valmennettavia kumppanuusverkoston palveluihin
- markkinoi työvalmennuksen ja mielenterveyskuntoutujien resursseja yrityksiin

### **Toimintatavat**

- Kurssit ja koulutukset
- Tukiryhmät, joissa työskennellään omien tavoitteiden suuntaisesti
  - opiskelun alkuvaiheessa oleville
  - opiskeluaan päättävillä
  - työelämään hakeutuville
  - sairauslomalta tai kuntoutustuelta työhön palaaville
- Yksilöllinen valmennus
- Unelmakeidas, jossa työskennellään omien tavoitteiden ja toivon löytämiseksi

## **1.2 Alvi ry.**

Alvi ry:n tukiyhteisö antaa turvallisen ja paranemista edistävän kodin mielenterveyskuntoutujille. Vuonna 1993 perustetun Alvi ry:n päämääränä on luoda lämminhenkinen ja turvallinen koti mielenterveyskuntoutujille. Seija Järvisen Alvin nimipäivänä ideoima tukiyhteisö nimettiin päivänsankarin mukaan. Ensimmäinen Alvi -koti avasi ovensa vuonna 1994.

Alvi ry:n toiminta on ainutlaatuista koko terveyden- ja sosiaalihuollon kentässä jopa maailmanlaajuisesti katsoen. Uudenlainen avohoidon tukimalli on vähentänyt asiakkaiden



sairaalarvetta ja edistänyt heidän itsenäistä asumistaan. Esimerkillistä työtä tehneen Alvin toiminta on hyvien kokemusten myötä koko ajan laajentunut. Toimintamalli on herättänyt kiinnostusta myös ulkomailla.

Tällä hetkellä Helsingissä toimii kaksi Alvi ry:n kotia: vuonna 1994 perustettu Alvi -koti miehille ja 1996 perustettu Elvi-koti naisille. Vuonna 2000 perustettiin Tukipiste Laturi tukemaan omissa kodeissaan yksin asuvia mielenterveyskuntoutujia. Kolmas koti on vuonna 2002 Espoon Juvanmalmilla toimintansa aloittanut Kartanoyhteisö, joka tarjoaa turvallisen paikan mielenterveyskuntoutujille, joilla on päihdeongelma.

### **1.3 Niemikotisäätiö**

Niemikotisäätiö tekee työtä helsinkiläisten mielenterveyskuntoutujien hyväksi. Säätiö on yksityinen, voittoa tavoittelematon yhteisö, jonka hallituksen jäsenet nimeää Helsingin kaupunki, Helsingin Diakonissalaitos, Suomen Mielenterveysseura, Y-säätiö ja Omaiset Mielenterveystyön tukena Uudenmaan yhdistys ry.

Säätiön toiminta rahoitetaan asiakasmaksuilla, vuokrilla sekä kaupungin ja Raha-automaattiyhdistyksen avustuksilla. Vuonna 1983 perustetulla säätiöllä on nykyisin yli 1575 kuntoutuspaikkaa 25 yksikössä eri puolilla Helsinkiä. Niemikotisäätiön järjestämän mielenterveyskuntoutuksen pääpaino on asumiskuntoutuksessa, jota toiminta päivä- ja työkeskuksissa tukee. Säätiöllä on 86 työntekijää. Mielenterveys- ja sosiaalialan ammattilaisten lisäksi joukossa on monien eri alojen edustajia.

Ensimmäinen kuntoutumisen porras asumisessa on kuntoutumiskoti. Sitä seuraavat tuetut pienkodit ja jälleenvuokrausasunnot. Asumispalvelujen lisäksi asiakkailta on mahdollisuus osallistua monenlaiseen toimintaan päivä- tai työkeskuksissa, joita on yhteensä 11.

## **1.4 Pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistykset**

Pääkaupunkiseudulla on useita mielenterveysyhdistyksiä, joista projektin selvitykseen valittiin mukaan ne, jotka järjestävät jäsenilleen työtoimintaa. Pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistykset ovat hyvin eri kokoisia, mutta toiminnoiltaan ja perustaltaan ne ovat toistensa kaltaisia. Espoon mielenterveysyhdistys Emy ry: toimintakuvaus vastaa pääosiltaan myös muiden mielenterveysyhdistysten toimintaperiaatteita:

*”Espoon mielenterveysyhdistys - Esbo Mentalhygieniska förening EMY ry. on yhdistys, jonka tarkoituksena on yhdistää ja aktivoida yhdistyksen kotipaikan ja sen lähikuntien alueella asuvia psyykkisistä ongelmista kärsiviä henkilöitä ja herättää ymmärrystä näistä ongelmista kärsiviä kohtaan sekä tehdä ennalta ehkäisevää työtä mielenterveyden alueella. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys järjestää kokous- ja kuntoutustoimintaa, aikaansaa psykiatristen potilaiden elämäntilannetta koskevia selvityksiä, informoi viranomaisia jäsenten tarpeista, harjoittaa julkaisutoimintaa sekä järjestää keskustelu- ja valistustilaisuuksia, kerho- ja opintotoimintaa sekä retkiä ja matkoja jäsenilleen.”*

Yhdistykset auttavat jäseniään myös työllistymisessä järjestäen mm. työtoimintaa, jossa voi oman kuntonsa mukaan kokeilla työn tekoa. Vertaistuki on tärkeässä asemassa näissä yhdistyksissä.

### **Pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistykset:**

Helsingissä:	Mielenterveysyhdistys Helmi, Mielenterveysyhdistys Etappi ry, Tukiyhdistys ESKO ry, Tukiyhdistys KARVINEN ry, Tukiyhdistys Majakka ry, Mielenterveysyhdistys Neilikka ry
Espoossa:	Espoon Mielenterveysyhdistys- Esbo Mentalhygieniska förening EMY r.y.
Vantaalla:	Vantaan Mielenterveysyhdistys Hyvät Tuulet ry

## **1.5 Mielekäs yritys -projektin kulku**

Projektin selvitystyö toteutettiin porrastetusti organisaatio kerrallaan. Aluksi selvitettiin Vireä Mieli Oy:n mahdollisuudet sosiaalisena yrityksenä: Vireän Mielen toiminta,

organisaatiomalli ja työntekijät. Tämän jälkeen kartoitettiin Niemikotisäätiön osalta sosiaalisen yrityksen mahdollisuuksia yhteistyössä ohjaavien työntekijöiden kanssa.

Jotta saataisiin selville kohderyhmän, noin 400 sadan, mielenterveyskuntoutujan kiinnostus työskennellä sosiaalisessa yrityksessä, tai ylipäättänsä työsuhteisessa palkkatyössä, laadittiin kysely kuntoutujia varten (liite 4), jonka kunkin Alvi ry: ja Niemikotisäätiön toiminnanjohtajat toimittivat yksikköihinsä. Niemikotisäätiössä kunkin työtoimintayksikön vastaavat työntekijät toimittivat lomakkeet niille työkeskusten asiakkaille, joiden arvelisivat soveltuvan palkkatyöhön. Alvi ry:ssä kuntoutujien kysely toimitettiin asumispalveluyksiköihin. Kyselyyn vastanneet ja sosiaalisesta yrityksestä kiinnostuneet kutsuttiin Unelmayritystyöpaja – nimeä kantavaan tilaisuuteen. Tähän tilaisuuteen tulleista osa haastateltiin vielä työ- ja opiskeluvalmentajien toimesta yksilötapaamisessa. Viimeiseksi selvitettiin Alvi ry:n osalta sosiaalisen yrityksen perustamisen mahdollisuudet sekä laadittiin kysely kotitalousvähennyksen piiriin kuuluvan työn tarpeista.

## **2. SOSIAALISEN YRITYSTOIMINAN KEHITTYMINEN**

Sosiaalisen yritystoiminnan toiminta-ajatuksen nosti Suomessa esiin kaksi 1990-luvun suurta yhteiskunnallista murrosta. 1990-luvun alkuvuosien lama ja suurtyöttömyys nostivat esiin työstä syrjään jääneiden ihmisten omaan aktiivisuuteen perustuvan työllistymiseen tähtäävän yritystoiminnan merkityksen. Tämä näkyi erityisesti ns. uusosuuskuntatoiminnan viriämisenä työttömyyttä kohdanneiden ihmisten keskuudessa. Tämän työllistymiskeinon tueksi synnytettiin projekteja ja aktivoitiin koulutusta. Toisekseen sosiaalisen yritystoiminnan syntyyn vaikutti Suomen liittyminen Euroopan Unioniin 1990-luvun puolivälissä. Tällöin suomalaisille avautuivat Euroopan Sosiaalirahaston tukemana uudenlaiset kanavat tutustua Euroopassa käytössä oleviin vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymiskeinoihin.

Ensimmäisiä yrityksiä työllistää mielenterveyssyistä vajaakuntoisia henkilöitä sosiaalisen yritystoiminnan ajatuksia seuraten oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Horizon Ecco Kotityö-Etätyö-Yrittäjyys -projekti 1995-1997, jonka toteutti Mielenterveyden keskusliito yhteistyössä Vates -säätiön kanssa. Tämä projektin tuloksena syntyi sittemmin seitsemän vuotta toiminut sosiaalisen yritystoiminnan ajatuksia seurailut *Osuuskunta Etätyöverstas*. Voidaan todeta, että ainakin vuodesta 1995 alkaen, on Suomessa elänyt ajatus mielenterveyskuntoutujien työllistymisestä sosiaalisen yritystoiminnan otsikon alla. Osaltaan mielenterveysasiaa sosiaalisen yritystoiminnan kehikseen ovat liittäneet myös Eurooppalaiset esimerkit. Erityisesti Italiassa ja Kreikassa sosiaalisen osuuskunta-toiminnan otsakkeen alla järjestetään laajasti työllistävää toimintaa mielenterveyskuntoutujille. Samoin useimmissa muissa Euroopan maissa, joissa on sosiaalista yritystoimintaa, ovat mielenterveyskuntoutajat keskeinen näihin yrityksiin työllistyvä vajaakuntoisten ryhmä. Tätä eurooppalaista näkymää tukee osaltaan sosiaalisten yritysten ja osuuskuntatoiminnan verkosto Cefec (*Confederation of European social Firms, Employment initiatives and social Co-operatives*), jonka toiminnassa mielenterveyskuntoutujien työllistymisen ja osallisuuden näkökulmat ovat vahvasti esillä.

Mielenterveyskuntoutajat nousivat 1990-luvun aikana merkittäväksi erityistyöllistettävien ryhmäksi. Laman jälkimainingeissa mielenterveysongelmat kasvoivat keskeiseksi vajaakuntoisuuden syyksi työttömien työnhakijoiden keskuudessa. Samoin jo aikaisemmilta vuosikymmeniltä periytyvän työkeskusverkoston asiakaista muodostivat mielenterveyskuntoutajat keskeisen ryhmän 1990-luvulta alkaen. Tultaessa 2000-luvulle alkoikin keskusteluun sosiaalisesta yritystoiminnasta liittyä yhä enemmän ajatuksia työkeskustoiminnan kehittämistarpeista. Laman aikainen itsensä työllistämisen ajatus vaipui taka-alalle.

Sosiaalisen yritystoiminnan ympärillä käydyn pitkän keskusteluvaiheen ja usean toimintatapaa selvittäneen projektin tuloksena astui 2004 voimaan Laki sosiaalisista yrityksistä (kts. liite). Tämä laki säädettiin hyvin suppeaksi ja se määrittää sosiaalisen yritystoiminnan varsin tavanomaiseksi yritystoiminnaksi, joka ottamalla palvelukseensa riittävästi työvoimatoimiston sille osoittamia vajaakuntoisia työnhakijoita, saa hitusen verran muita yrityksiä paremmin ehdoin työllistämistukea. Tämä kehitys on johtanut siihen

että vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien mahdollisuus hyödyntää sosiaalisia yrityksiä työllistymisen kanavana uhkaa tyrehtyä alkuunsa.

Viime vuosina sosiaaliseen yritystoimintaan liittyvä keskustelu on pyrkinyt typistämään sosiaalisen yritystoiminnan toiminta-ajatuksen työllistämistukien tekniikan ja tavanomaisen yritystoiminnan toimintatapojen ympärille. Sosiaalisen yritystoiminnan perimmäinen tarkoitus, luoda työympäristö joissa vammaisen ja vajaakuntoisen henkilön työkyky realisoituu muita työympäristöjä paremmalla tavalla, on jäämässä keskustelusta sivuun. Tämän vuoksi tarvitaan vaihtoehtoisia näkemyksiä ja kokemuksia sosiaalisen yritystoiminnan kentälle: myös vammaiset ja mielenterveyskuntoutajat on otettava mukaan sosiaaliseen yritystoimintaan muun Euroopan esimerkkien mukaisesti.

### **3. MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAT JA SOSIAALINEN YRITYSTOIMINTA**

Mielenterveyskuntoutajat ovat useassa Euroopan unionin jäsenvaltiossa keskeinen sosiaaliin yrityksiin työllistyvä ryhmä. Mielenterveysongelmat ovat keskeinen erityisen työllistymisen tuen tarvetta aiheuttava terveysongelma koko Euroopan alueella koska: mielenterveysongelmat ovat yleisiä, kohdistuvat runsaasti nuoriin ikäluokkiin, aiheuttavat pitkäaikaista työkyvyttömyyttä ja joka jotka lisäksi näyttävät kasaantuvan pitkään työelämästä syrjään joutuneille.

Suomessa mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden johdosta työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2004 109 427 henkilöä. Tämä on 43 prosenttia kaikista työkyvyttömyyseläkkeellä olleista henkilöistä. Tämä sairausryhmä aiheutti vuonna 2004 9 032 henkilön siirtymisen työkyvyttömyyseläkkeelle. Uusista eläkepääätöksistä 3637 eli 40 prosenttia tehtiin alle 44 -vuotiaille henkilöille. Tärkein yksittäinen diagnoosiluokka oli mielialahäiriöt, jotka ovat päädiagnoosina yli puolessa sairausryhmän eläkkeellä jäämisistä eli 5066 henkilön kohdalla (Suomen virallinen tilasto 2005)

#### ***3.1 Laki sosiaalisista yrityksistä***

Suomen Lain sosiaalisista yrityksistä tavoitteena on todettu olevan uusien työntekomahdollisuuksien luomisen työttömille vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Tavoitteena on ollut täsmentää ja vakiinnuttaa jo aiemmin toimivien sosiaalisiksi yrityksiksi katsottavien yritysten asemaa sekä tukea uusien syntymistä. Keskeinen lain tavoite näyttää olevan sosiaalisten yhteisöjen liiketoiminnan erottaminen selkeäksi omaksi toiminnakseen ja täten kilpailulainsäädännön toteutumisen tukeminen.

Sosiaalisen yrityksen statusta voi käyttää ainoastaan työministeriön ylläpitämään rekisteriin merkitty yritys. Rekisteriin pääsyä tulee anoa ministeriöstä. Rekisteriin merkityille sosiaalisille yrityksille on käytettävissä lähtökohtaisesti samat yritystoiminnan tuet kuten muillekin yrityksille. Näille yrityksille voidaan kuitenkin maksaa palkkatukea ja työllisyyspoliittista projektitukea muita yrityksiä väljemmin ehdoin ja pidemmäksi aikaa. (Karjalainen ym.)

### **3.2 Lain kohderyhmä ja vajaakuntoisuuden määrittely**

Laissa sosiaalisten yritysten työllistämisen kohderyhmä on rajattu vajaakuntoisiin ja pitkäaikaistyöttömiin. Näihin kohderyhmiin luokiteltavia henkilöitä tulee yrityksessä olla työsuhteessa vähintään 30% yrityksen työntekijöistä. Pitkäaikaistyöttömien sisältyminen sosiaalisen yrityksen lain kohderyhmään on kansainvälisesti tarkasteluna harvinaista. Lain mukaan, *”vajaakuntoisuuden osalta edellytetään vajaakuntoisuutta juuri siihen työhön mihin henkilö työllistetään”*. Kohderyhmän rajausta on pidetty tiukkana ja sen on nähty vaikeuttavan yritysten työvoiman rekrytointia sekä kohderyhmän ulkopuolelle jäävien vaikeasti työllistettävien työllistymistä. Erityistä huolta on kannettu mielenterveyskuntoutujien mahdollisuudesta päästä töihin sosiaalisiin yrityksiin. (Karjalainen ym. 2006)

Laissa sosiaalisista yrityksistä vajaakuntoisten kohderyhmällä tarkoitetaan ensisijaisesti työvoimatoimistossa vajaakuntoisena työttömänä työnhakijana olevia henkilöitä, joiden vajakuntoisuus ilmenee suhteessa siihen työhön mihin henkilö sosiaalisessa yrityksessä työllistetään. Tämä vajaakuntoisuus täytyy todentaa lääkärin lausunnolla. Tälle kohderyhmälle voidaan myöntää sosiaaliseen yritykseen työllistymisen tueksi muuta työllistämistukea pitkäaikaisempi ja hivenen korkeampi palkkatuki.

Toisena kohderyhmänä laki huomioi sellaiset henkilöt joiden työllistämisen tueksi kunta maksaa avustusta työllistävälle yritykselle. Tämä jälkimmäinen ryhmä vastaa perinteistä kunnan kustantamaa suojatyötoimintaa. Työllistyvän henkilön kannalta sosiaalinen yritys on huomattavasti parempi vaihtoehto kuin suojatyö, koska sosiaalisessa yrityksessä

tehdään aina työsuhteista työtä kyseiseen työhön liittyvän työehtosopimuksen mukaisin ehdoin.

Työvoimatoimistossa vajaakuntoisena työttömänä työnhakijana oleviksi henkilöiksi kirjautumista säätelee laki julkisista työvoimapalveluista. Työttömänä työnhakijana työvoimapalvelulain mukaisesti: *”pidetään työkykyistä henkilöä joka ei saa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaista päivärahaa tai kansaneläkelain (347/1956) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin muun lain nojalla ja jota ei ole todettu sairausvakuutuslain tai kansaneläkelain mukaisesti työkyvyttömäksi”.* Lisäksi työkykyisenä pidetään mainitun etuuden saajaa tai mainituilla tavoilla työkyvyttömäksi todettua, jonka työllistymistä työvoimatoimiston arvion mukaan voidaan tuloksellisesti tukea julkisella työvoimapalvelulla. ”Kansaneläkelain 22 §:n 2 momentin perusteella tai työkyvyttömyyden perusteella toisen valtion lainsäädännön mukaan eläkettä saavaa pidetään kuitenkin työkykyisenä.”

Työvoimapalvelulaki siis sulkee pääsääntöisesti sellaiset henkilöt pois työttömien työnhakijoiden joukosta, jotka saavat työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea. Tästä säännöstä on poikkeuksena Kansaneläkelain 22§ 2 momentin mukaista eläkettä saavat, jotka ovat etupäässä sokeita tai neliraajahalvaantuneita. On huomattava, että laki antaa mahdollisuuden katsoa työkykyiseksi kaikkia sellaisia työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella olevia henkilöitä, joita työvoimatoimiston arvion mukaan voidaan tuloksellisesti tukea työvoimapalveluilla. Työvoimatoimistolla on siis harkintavalta määritellä asiakas työkykyiseksi ja siten työvoimapolitiittisten tukien saajaksi.

### **3.3 Sosiaaliseen yritykseen työllistymisen mahdollisuudet**

Sosiaaliseen yritykseen työllistymisen keskeisin elementti on palkkatuki, joka maksetaan yritykselle kun työllistyvän henkilön kanssa on tehty työehtosopimusten mukainen



työsopimus. Laki julkisista työvoimapalveluista määrittää palkkatuen myöntämisen ehdot seuraavasti: *”Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantamiseksi voidaan työnantajalle myöntää palkkatukea. Palkkatuen myöntäminen edellyttää, että tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta.”*

Lain julkisista työvoimapalveluista perusteella työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella oleva henkilö on harkinnanvaraisesti mahdollista luokitella työttömäksi työnhakijaksi ja sen perusteella hänelle on mahdollista myöntää palkkatukea esimerkiksi sosiaalisen yritykseen työllistymiseksi. Valitettavasti yhtään näin toteutunutta tapausta ei ole tiedossa. Lain suomat mahdollisuudet työllistymisen tukemiseksi onkin otettava käyttöön täysimääräisesti.

Niiden henkilöiden, jotka eivät saa työvoimatoimistostaan vajaakuntoisen työnhakijan ”statusta” ja jotka ovat työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella, on mahdollista työllistyä sosiaaliseen yritykseen kunnan maksaman avustuksen avulla. Tämä mahdollisuus mainitaan Laissa sosiaalisista yrityksistä 5§, jossa selvitetään työllistettyjen osuuteen laskettavien vajaakuntoisten työntekijöiden määritelmää *”Laskettaessa työllistettyjen osuutta vajaakuntoiseen rinnastetaan sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 d §:n 3 momentin mukaisessa työllistymistä tukevassa toiminnassa oleva, työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseksi kunta maksaa tukea työnantajalle”*.

Eläkkeellä tai kuntoutustuella olevan henkilön työllistyminen sosiaaliseen yritykseen edellyttää käytännössä työvoimatoimiston osoitusta ja kunnan antamaa tukea työllistämiseen. Kuntatuen liittäminen sosiaaliseen yritykseen työllistymiseksi viittaa vanhaan suojatyökeskustoimintaan, jonka perinnön jatkajiksi sosiaalisia yrityksiä omalta osaltaan lainsäädännössä toivotaan. Tämä tie työllistyä sosiaalisiin yrityksiin on toistaiseksi jäänyt käytännössä kovin kapeaksi. Ainoastaan joissakin tapauksissa työkeskuksista, eli edellä viitatun mukaisista sosiaalisista yhteisöistä, kehittyneet yritykset ovat pystyneet käyttämään tätä työllistämistapaa. Kysymyksessä on ollut ennemminkin vanhojen suojatyökeskustyösuhteiden jatkuminen kuin uudet työmahdollisuudet.

Sosiaalisiin yrityksiin työllistymisen mahdollisuus on jäänyt kunnilta vielä toistaiseksi huomioimatta. Suomessa sosiaaliset yritykset eivät ole juurikaan toimineet vammaisten työllistäjinä.

### ***Onko mielenterveyskuntoutujalla mahdollisuus työllistyä sosiaaliseen yritykseen?***

1. Kyllä: Mielenterveysongelmaisen henkilön, joka on työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana, on täydet mahdollisuudet työllistyä sosiaaliseen yritykseen.
2. Ehkä: Mielenterveysongelmainen henkilö, joka on kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä, voi työllistyä sosiaaliseen yritykseen kunnan myöntämän tuen avulla tai jos työvoimatoimisto harkitsee henkilön olevan tuloksellisesti työllistettävissä julkisien työvoimapalveluiden avulla.
3. Ei: Mielenterveysongelmainen henkilö, joka on sairauspäivärahalla, kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä on tällä hetkellä käytännössä hyvin heikossa asemassa työllistyäkseen sosiaaliseen yritykseen.

### ***Miten mielenterveyskuntoutujan mahdollisuutta työllistyä sosiaaliseen yritykseen voitaisiin lisätä?***

1. Erityistä huomiota on kiinnitettävä mielenterveyssyistä kuntoutustuella oleviin henkilöihin. Kuntoutustuen tarkoitus on määrittää onko henkilöllä mahdollisuus palata työelämään vai ei. Kuntoutustuella olevan henkilön tulisi voida työllistyä sosiaaliseen yritykseen palkkatuen avulla.
2. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön tulisi saada mahdollisuus kokeilla työllistymistä sosiaalisiin yrityksiin pitkäaikaisesti ja palkkatuen tukemana.
3. Palkkatuen lisäksi sosiaalisiin yrityksiin tulisi myöntää esimerkiksi projektituen avulla resursseja työvalmentajapalvelujen hankintaan, jotta työllistyminen toteutuisi työllistyjän ja yrityksen kannalta mielekkäällä ja kestäväällä tavalla.

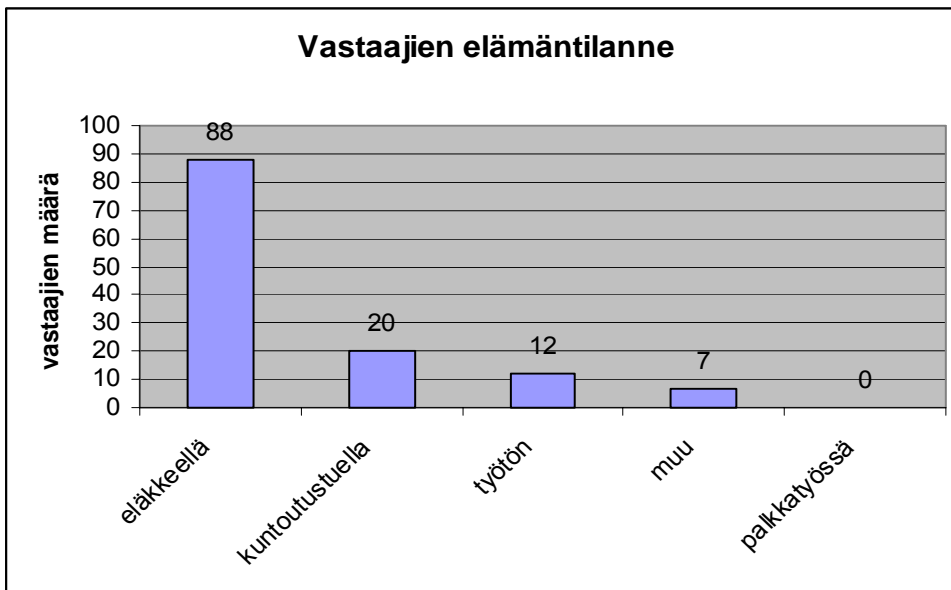
## **4. PÄÄKAUPUNKISEUDUN MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIEN KIINNOSTUS TYÖSKENNELLÄ SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ**

Kartoittaakseen pääkaupunkiseudun mielenterveyskuntoutujien kiinnostusta työskennellä sosiaalisessa yrityksessä, tai ylipäättään työsuhteisessa palkkatyössä, projekti päätti tehdä kirjallisen kyselyn. Kyselyllä kartoitettiin Niemikotisäätiön, Alvi ry:n ja pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistysten työtoiminnoissa mukana olevien henkilöiden kiinnostusta työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä. Samalla kyselyllä kysyttiin myös vastaajien henkilökohtaista käsitystä omasta terveydentilastaan ja toimintakyvystään sekä selvitettiin karkeasti heidän työhistoriansa. Erityisesti kyselyllä pyrittiin saamaan ideoita ja ajatuksia siitä, millaisista työtehtävistä vastaajat olisivat kiinnostuneita, kuinka monta tuntia he olisivat valmiita työskentelemään ja millainen palkka heitä tyydyttäisi.

Kysely toimitettiin Niemikotisäätiön kaikkiin kahdeksaan työtoimintayksikköön sekä Mieli Töihin® -yksikköön. Yksiköt vastasivat kyselyn jakamisesta asiakkailleen ja niiden palauttamisesta projektille. Samoin toimitettiin Alvi ry:n kohdalla: kysely toimitettiin Alvi ry:n neljään pääkaupunkiseudun tukiyhteisöön, jossa työntekijät huolehtivat kyselyn levittämisestä. Lisäksi kysely lähetettiin niille pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistyksille, jotka järjestävät työtoimintaa.

### ***4.1 Vastaajaprofiili***

Kyselyitä palautui 127. Vastaajista 88 (69%) oli odotetusti mielenterveyssyistä eläkkeellä olevia henkilöitä. Kuntoutustuella oli 20 vastaajaa (16%), työttömänä ilmoitti olevansa 12 henkilöä (9%) ja muu elämäntilanne oli seitsemällä (6%) vastaajalla. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Vastaajien elämäntilanne.

Vastaajien työhistoriaa kysyttiin avoimella kysymyksellä ”*Millaisissa työtehtävissä olet viimeksi työskennellyt ja milloin?*”. Vastaajien työhistoria oli hyvin monenkirjava. Vastaajien työhistoriassa (kts. Liite 5.) oli varasto-, muutto-, pakkaus- ja siivoustyötä, mutta myös käden ammattilaisia kuten: seppä, maalari, puuseppä ja kirvesmies. Joukkoon mahtui myös muutama sosiaali- ja terveysalan koulutuksen saanut vastaaja sekä toimistoalan työntekijöitä. Kyselyssä kysyttiin vain milloin on viimeksi työskennellyt, joten työhistorian pituudesta voi vain esittää arvailuja mutta vastaajien työhistoria näytti olevan melko lyhyttä ja osin vastauksesta sai käsityksen, että henkilö on ollut vain suojatyön kaltaisessa työssä.

## 4.2 Työ- ja toimintakyky

Vastaajien omaa käsitystä työ- ja toimintakyvystään selvitettiin kolmella asteikkokysymyksellä:

- 1) Henkinen toimintakyky (keskittyminen, muistaminen, henkinen aktiivisuus ja henkinen jaksaminen),
- 2) Fyysinen toimintakyky (fyysinen jaksaminen, fyysinen aktiivisuus ja terveys),
- 3) Työssä jaksaminen ja työkyky (jaksanko työskennellä kokopäiväisesti ja pitkäkestoisesti).

Taulukko 1. Henkinen ja fyysinen toimintakyky sekä työkyky: vastausten määrät ja keskiarvot.

Arvosana 1-10	Henkinen toimintakyky	Fyysinen toimintakyky	Työkyky
1	3	1	8
2	6	3	7
3	9	10	11
4	12	11	14
5	16	15	18
6	6	11	7
7	21	21	15
8	31	28	16
9	13	14	6
10	10	11	15
vastanneiden määrä	127	125	117
ka	6,440944882	6,527559055	5,573770492

### **4.3 Vastaajien arviot henkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä**

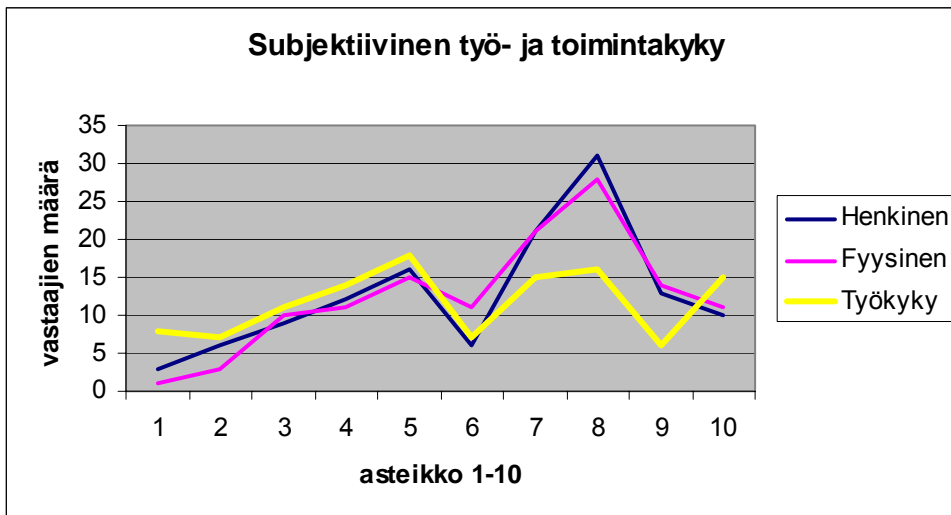
Arvosanat luokiteltiin neljään luokkaan: 1-4 arvosanat luokaksi ”huono”, arvosanat 5 ja 6 luokaksi ”välttävä”, arvosanat 7 ja 8 luokaksi ”hyvä” ja arvosanat 9 ja 10 luokaksi ”erittäin hyvä”.

Luokiteltuna asteikkona tarkasteltuna yhteensä 52 (41%,) arvioi henkisen toimintakykynsä hyväksi. Erittäin hyvänä henkistä toimintakykyään piti 23 vastaajaa (18%). Yhteensä siis peräti 59 % vastaajista arvioi henkistä toimintakykyään hyvänä tai erittäin hyvänä.

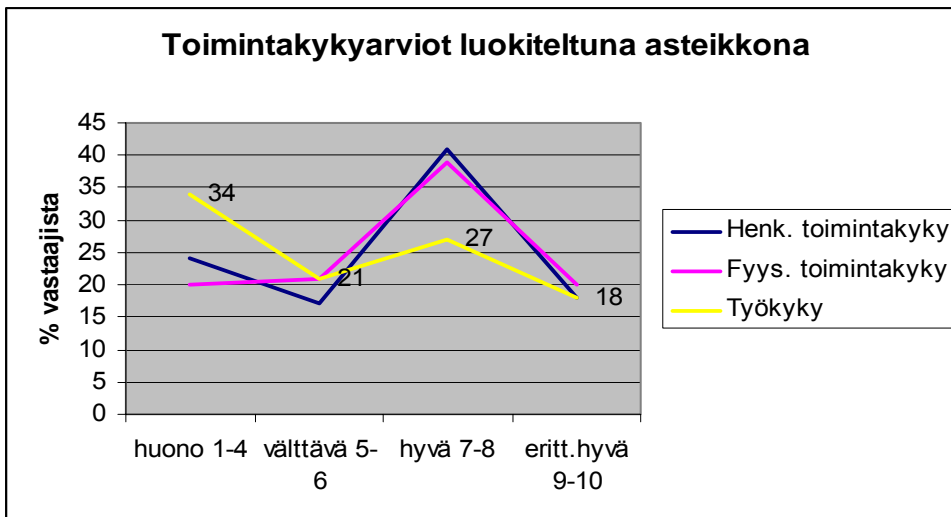
Myös fyysistä toimintakykyään ja terveyttään suurin osa vastaajista eli 49 henkilöä (39%) piti 7:n ja 8:n arvoisena eli hyvänä. Yhteensä 59% vastaajista sijoittui luokkiin 7-10 eli he arvioivat fyysistä toimintakykyään hyväksi tai erittäin hyväksi.

#### 4.4 Vastaajien arvio työkyvystään ja työssä jaksamisestaan

Vaikka 59 % vastaajista arvioi henkisen ja fyysisen toimintakykynsä vähintään hyväksi, enää 45% vastaajista asetti oman työkykynsä ja työssä jaksamisensa asteikoille 7-10. Omaa työkykyään ja työssä jaksamistaan suurin osa eli 40 vastaajaa (34%) piti huonona. Välttävänä työkykyään piti 25 vastaajaa (21%) ja hyvänä 31 vastaajaa (27%). Erittäin hyvänä (arvosana 9-10) työkykyään piti 21 vastaajaa (18%). Yhteensä työkykyään piti hyvänä tai erittäin hyvänä yhteensä 45 % vastaajista. 10 kyselyyn vastannutta ei osannut arvioida työkykyään.



Kuvio 2. Subjektiiivinen työ- ja toimintakyky.



Kuvio 3. Toimintakykyarviot luokiteltuna asteikkona.

#### **4.5 Pohdintaa henkisen ja fyysisen toimintakyvyn ja työkyvyn yhteyksistä**

Korrelaatiotestissä henkinen ja fyysinen toimintakyky odotetusti korreloivat hyvin keskenään ( $r = 0,794$ ). Vastaajien omat arviot henkisestä toimintakyvystä ja työkyvystä eroavat kuitenkin toisistaan merkittävästi. Henkisen toimintakykyarvion ja työkykyarvion korrelaatio oli  $0,673$ . Kuten kuvioista 2 ja 3 voidaan graafisesti nähdä, ero toteutuu juuri niiden kohdalla, joiden arvio omasta henkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä on hyvä (arvosana vähintään 7).

Toinen mielenkiintoinen havainto on, että henkisen ja fyysisen toimintakyvynsä erittäin huonoksi arvioivien kohdalla tilanne on päinvastainen: käsitys omasta työkyvystä on hieman parempi kuin arvio henkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä. Tämä havainto on herättää monia kysymyksiä siitä, miksi henkisen toimintakyvyn arviot ja työkyvyn arviot eroavat selkeästi toisistaan. Onko työkyky jotain muuta kun henkistä ja fyysistä toimintakykyä?

Tulosten perusteella voisi esittää seuraavanlaisia kysymyksiä ja oletuksia:

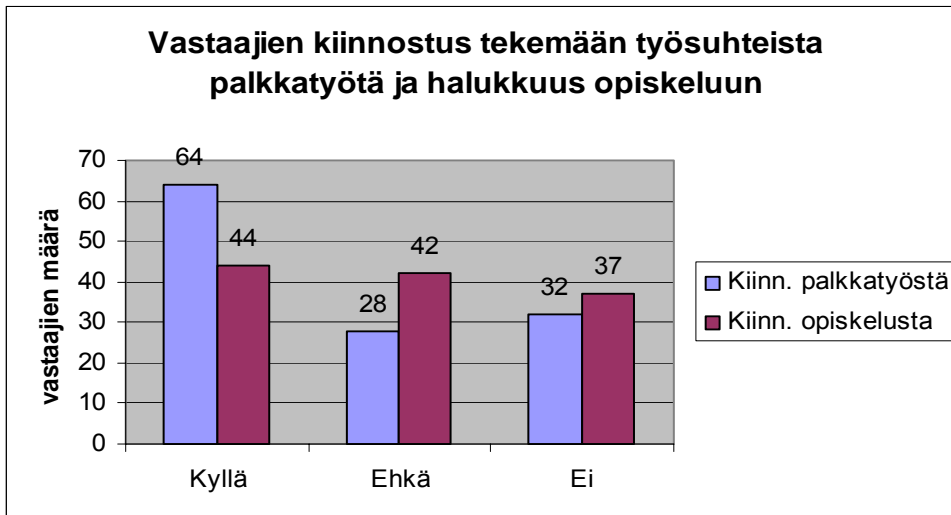
- *Monen työtoiminnassa olevan kuntoutujan henkinen ja fyysinen toimintakyky näyttäisi antavan mahdollisuuksia haasteellisempaan työhön, mutta koska tällaista työtä ei ole tarjolla, oma arvio ja käsitys työkyvystä ja työssä jaksamisesta laskee?*
- *Niiden kuntoutujien kohdalla, joiden henkinen ja fyysinen toimintakyky on huono, työtoiminta pitää yllä yleistä toimintakykyä tai jopa ”pitää kiinni elämässä”?*
- *Keskittykö työtoiminta nykyisellään enemmän kuntoutujien sosiaalisen kompetenssin lisäämiseen ammatillisen kompetenssin ja työelämätaitojen kehittymisen kustannuksella?*

#### **4.6 Kiinnostus työsuhteisesta palkkatyöstä**

Yksi kyselyn tärkeimmistä tavoitteista oli selvittää pääkaupunkiseudun mielenterveyskuntoutujien kiinnostusta työsuhteiseen palkkatyöhön. Ajatuksena oli selvittää, kuinka moni kuntoutuja voisi siis olla kiinnostunut työskentelemään sosiaalisessa yrityksessä. Vastaajista 64 eli 50 % oli kiinnostunut tekemään työsuhteista työtä. Harkitsevalla ”ehkä” kannalla oli 22 % vastaajista. Neljäsosa vastanneista ei ollut kiinnostunut tekemään työsuhteista työtä. (Kuvio 4.) Tähän tulokseen voi suhtautua hieman varauksellisesti, koska kysely toimitettiin osassa tutkimuspaikoista sellaisille kuntoutujille, joiden henkilökunta ajatteli soveltuvan sosiaaliseen yritykseen.

Samassa kysymyksessä selvitettiin myös vastaajien kiinnostusta opiskeluun. Joka kolmas mielenterveyskuntoutuja ilmoitti olevansa halukas opiskelemaan. Lähes yhtä moni saattaisi olla kiinnostunut opiskelusta.





Kuvio 4. Vastaajien kiinnostus työsuhteisen palkkatyön tekemisestä ja halukkuudesta opiskeluun

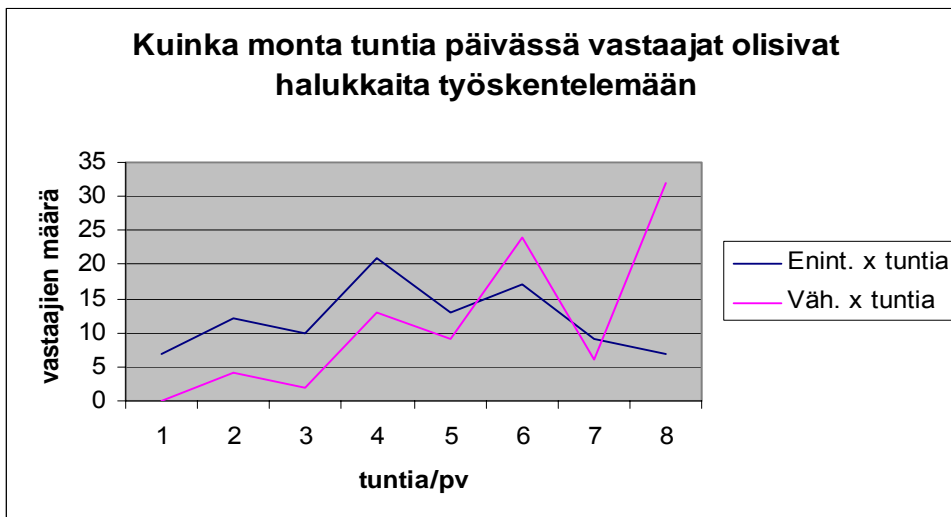
#### **4.7 Työsuhteen raameja**

Työsuhteen perusraameja kartoittamaan laadittiin kaksi kysymystä:

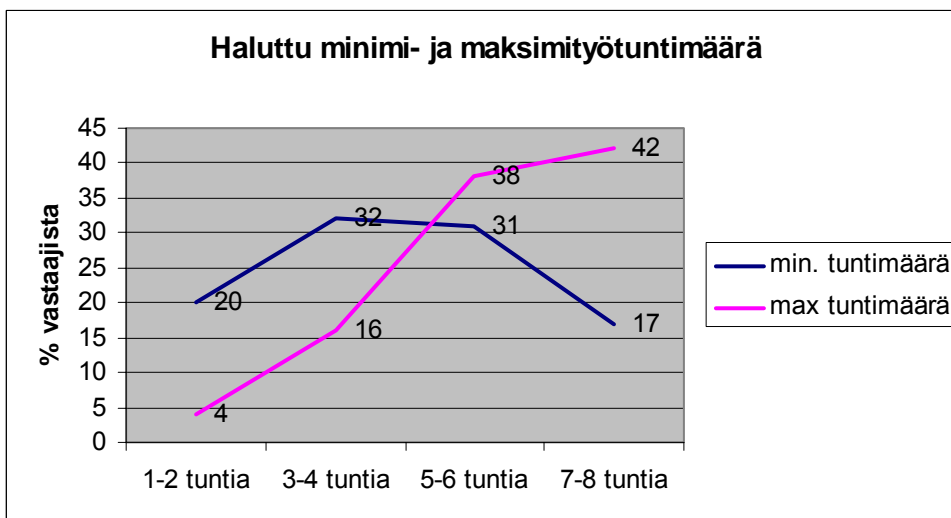
- 1) Kuinka monta tuntia päivässä olisit halukas työskentelemään?
- 2) Minkä suuruiseen palkkaan olisit tyytyväinen?

Vastaajat arvioivat minimituntimäärää kohtalaisen tasaisesti: joka viides piti miniminä 1-2 työtuntia päivässä, kolmannes 3-4 tuntia päivässä. Niin ikään kolmannes piti minimituntimääränä 5-6 tuntia ja kokopäivätyötä (7-8 tuntia) piti vähimmäistuntimääränä 17 % vastaajista.

Joka viides vastaaja (20 %) piti hyvänä työpäivän pituutena korkeintaan neljää tuntia. 5-6 tuntia piti maksimituntimääränä 38 % vastanneista ja kokopäivätyötä 42 % kuntoutujista.



Kuvio 5. Vastaajien ilmoittama työtuntimäärä päivässä: vähimmäis- ja maksimituntimäärät



Kuvio 6. Ilmoitettu työpäivän minimi- ja maksimituntimäärä.

Halutun tunti palkan suuruudessa oli erittäin suuria eroja: aina 0,5 € - 50 €. Muuttamat korkeat tuntipalkkapyynnöt nostivat tuntipalkkakeskiarvoa, joka oli 9,7 €. Kun pienin ja suurin palkkapyyntö poistettiin, keskiarvopalkkapyynnöksi saatiin 9,2 €, keskihajonnan ollessa 5,2.

Myös haluttua kuukausipalkkaa kysyttäessä hajonta oli erittäin suuri, keskihajonnan ollessa 716. Kun pienin ja suurin kuukausipalkkapyyntö poistettiin, halutuksi keskiarvokuukausipalkaksi saatiin 1061 €. Koska suuren hajonnan vuoksi hyvin pienet kuukausipalkkapyynnot antavat virheellistä kuvaa vastausjoukon palkkapyynnöistä, on huomattava, että 33 (51%) vastaajan, 65 kysymykseen vastanneesta, ilmoittama kuukausipalkkapyyntö oli yli 1100 €. Kun vastaajat jaettiin kahteen ryhmään: alle ja yli 1110 € kuukausipalkkaa pyytävät, saatiin kummankin ryhmän omaksi keskiarvoksi 412 € ja 1564€.

## 5. VOIMAANTUMISTA EDISTÄVÄ TYÖYMPÄRISTÖ

Sosiaalisessa yrityksessä työympäristöön kohdistuu erityisiä kehittämishaasteita: kuinka luoda tuottava kaupallinen yritys joka samalla pystyy tarjoamaan työtä työntekijöille, joiden työkyky on rajoittunut? Keskeinen kysymys onkin siis, kuinka luoda työpaikka, joka soveltuu kaikille ja jossa kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet työntekoon? Englantilaisissa sosiaalisissa yrityksissä toteutetaan kolmen ytimen tavoitetta: sosiaalisen yrityksen tavoitteena on yrittäminen, työllistäminen ja voimaantuminen (Enterprise, Employment, Empowerment). Tässä luvussa keskitytään siihen, mitä tekijöitä olisi hyvä ottaa huomioon luotaessa optimaalista työympäristöä, missä kaikenlaiset työntekijät voivat työskennellä niin että työllä on myös ”kolmas ulottuvuus” eli vajaakuntoisen työntekijän kuntoutuminen, kehittyminen ja voimaantuminen.

Sosiaalisen yrityksen työllistämisessä on kaksi peruslähtökohtaa: jokaisella on työntekijän status ja jokaiselle työntekijälle maksetaan työehtosopimusten mukaista palkkaa. Jo nämä työn tekemisen peruslähtökohdat ovat itsessään merkityksellisiä kuntoutumisen ja voimaantumisen näkökulmasta. Lisäksi paitsi että, yrityksen tulisi näyttää myös ulkoisesti kaupalliselta yritykseltä, sen tulisi olla esteetön ja turvallinen.

Voimaantumista edistävän työympäristön tulisi olla inspiroiva, haastava ja kehittymisen mahdollisuuksia tarjoava. Seuraavassa esitellään kuusi perusohjetta hyvän työympäristön luomiseksi:

### **5.1. Harkitut työjärjestelyt**

Työympäristö tulee olla harkittu ja tarkoituksenmukainen. Jos yrityksen tarkoituksena on työllistää vaikeimmin vajaakuntoisia henkilöitä ja erityinen painopiste on työntekijöiden

sosiaalisen inklusion lisäämisessä, tätä päämäärää varten on panostettava työntekijöiden ja työyhteisön koulutukseen.

Työkokonaisuuksia ja -tehtäviä voidaan pilkkoa ja suunnitella niin, että se mahdollistaa tehokkaan työskentelyn. Yrityksessä ei kuitenkaan tule olla ”symbolisia”, tuottamattomia työtehtäviä.

## **5.2. Tiimityö**

Tiimityön eetoksen luominen ja vaaliminen tulisi olla sosiaalisen yrityksen työympäristön kulmakiviä. Jokaisen työntekijän tulisi tuntea olevansa osa tiimiä ja yhteisöä, jolla on selkeät päämäärät ja tavoitteet. Työympäristön tulisi olla tasavertainen, rento ja välittävä. (Kuva 1.) Tiimihengen rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi, sosiaalisen yrityksen tulisi tarjota myös yrityksen seinien ulkopuolella tapahtuvia virkistystilaisuuksia.

Erityisesti mielenterveyskuntoutujien työllistymistä ja työtoimintaa koskevissa tutkimuksissa (esim. Rautakorpi 2002, Valkonen ym. 2006) on sosiaalisen liittymisen ja kuulumisen tunne noussut yhdeksi työn tärkeimmistä henkilökohtaisista merkityksistä. Sen vuoksi kaikki työntekijöiden yhteinen toiminta korostuu, kun halutaan rakentaa mielenterveyskuntoutujille erityisen hyvin soveltuvaa työpaikkaa.

Kokemus aidosta kuulumisesta työyhteisöön lisää työssä viihtymisen edellytyksiä ja auttaa selviytymään työssä. Lopultakin on kyse hyvin pienistä asioista: siitä miten uusi työntekijä esitellään työyhteisössä (ja että hänet todellakin esitellään muille), että tervehditään ja kysellään kuulumisia, kutsutaan mukaan työyhteisön palavereihin, kahvitunneille ja ollaan kiinnostuneita kuinka menee. Itsetunnon koheneminen alkaa pienistä askelista, joita huomaavainen työyhteisö voi omalla toiminnallaan kuin huomaamatta olla edistämässä.

### **5.3. Osallisuus**

Kaikkien työntekijöiden tulisi olla osallisina yrityksen kehittämisessä. Työntekijöitä tulisi rohkaista ja tukea osallistumaan yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen. Hyvässä työyhteisössä jokaisella työntekijällä on todellinen mahdollisuus kertoa mielipiteensä ja ehdotuksensa toiminnan kehittämisestä; myös koskien liiketoimintaa. Näin jokaiselle työntekijälle syntyy todellinen osallisuuden ja ”omistamisen” tunne ja sitä kautta, paitsi suurempaa sitoutumista työn tekemiseen ja yritykseen, myös vahvempi sosiaalisen statuksen ja ylpeyden tunne. Ylpeys omasta työstä ja yrityksestä on voimaantumisen avaintekijöitä!

### **5.4. Arvostus**

Työntekijöiden aito arvostaminen näkyy, paitsi todellisen työn, haasteiden ja kehittymisen mahdollisuuksien tarjoamisena, myös palkassa. Arvostus näkyy työyhteisön ja tiimien tukemisena sekä palautteen ja kiitoksen antamisena. Arvostusta osoitetaan sillä, miten työntekijöiden voimaantumista ja kuntoutumista ylipäätään yrityksessä tuetaan esim. työntekijäjärjestelyjen kautta.

### **5.5. Valmentaminen**

Työhön ja työssä valmentaminen (job coaching) voi olla tehokas keino parantaa vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymistä, työsuorituksia ja työssä kehittymistä. Työvalmentajan ei kuitenkaan tarvitse olla tehtävään erikseen palkattu henkilö vaan hän voi olla kuka tahansa yrityksen työntekijä. Tällaisen valmentajan tehtäviin voi kuulua esimerkiksi työyhteisön tai tiimin äänitorvena tai mentorina oleminen tai hän voi vain olla se uskottu ja luotettu henkilö, joka luonnostaan välittää kaikista. Tällainen henkilö voi olla myös yksi yrityksen vajaakuntoisista työntekijöistä, jolloin voimaantuminen saa merkittävän ulottuvuuden vertaistuen muodossa.

## **5.6. Henkilökohtainen kehittyminen**

Sellaisen työympäristön luominen, joka tukee ja edistää työntekijän kuntoutumista, on sosiaaliselle yritykselle erityinen haaste. Työntekijän edistyminen, oppiminen ja kehittyminen tulisi olla jokaiselle mahdollista. Jokaisella työntekijällä olisi hyvä olla esimiehen kanssa laadittu kehityssuunnitelma ja kehityskeskustelut, joissa voidaan paneutua siihen, mitkä työn osa-alueet tuottavat vaikeuksia ja toisaalta missä on tapahtunut edistymistä. Esimiehen on hyvä olla tietoinen työntekijän henkilökohtaisista päämääristä ja tavoitteista ja tukea niiden suuntaan kulkemista.

## **5.7 Hyvän työyhteisön ominaisuudet**

Voimaannuttava työyhteisö on työn ympärille rakennettu yhteisö, jossa jokainen tuntee olevansa arvostettu työntekijä. Hyvässä työyhteisössä esimies osaa rakentaa työntekijöilleen parhaat mahdolliset puitteet työn menestyksekkäälle suorittamiselle. Työntekijän kannalta yksi perusasia on, että hän tietää mihin tehtävään hänet on palkattu ja hän tietää mitä häneltä odotetaan. Hyvän vuorovaikutuksen turvaamisen kannalta esimiehen läsnäolo työn tekemisen fyysisessä paikassa on erityisen tärkeää. Kun työn yksi keskeinen tekijä on työntekijän kuntoutuminen ja voimaantuminen, esimieheen kohdistuu erityisiä odotuksia. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Hyvän työnantajan ominaisuudet

<b>Aika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Työnantajalla ja esimiehenä toimivalla on aikaa työnantajana toimimiseen, ohjaamiseen ja perehdyttämiseen</b></li> </ul>
<b>Perehdytys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työnantajalla on perehdyttämissuunnitelma uusia työntekijöitä varten.</li> <li>▪ Uuden työntekijän aloittaessa hänen tukenaan ja työhön perehdyttäjänään toimii ennalta sovitun nimetty työntekijä</li> </ul>
<b>Esimies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työntekijä tietää kuka on hänen esimiehensä ja mitkä ovat ne asiat, jolloin hänen täytyy ottaa yhteys esimieheensä, jos esimies ei ole läsnä työpaikalla.</li> <li>▪ Esimies keskustelee työntekijän kanssa siitä mitä häneltä odotetaan.</li> <li>▪ Esimies antaa riittävästi myönteistä palautetta ja kannustusta työntekijälle.</li> <li>▪ Työntekijän kanssa käydään kehityskeskusteluja työntekijän työssä edistymisen ja kehittymisen seuraamiseksi.</li> </ul>
<b>Työnkuvan selkeys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työnantaja vastaa työntekijän työnkuvan laatimisesta. Työnkuvaan kuuluvat työntekijän tärkeimmät työtehtävät ja siitä selviää mitä tehtävää varten työntekijä on palkattu.</li> <li>▪ Jos työnkuva on epäselvä tai vasta muotoutumassa tai se on muuttuva, on työnkuva muistettava tarkistaa säännöllisin väliajoin.</li> </ul>
<b>Vuorovaikutus ja viestintä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työnantaja huolehtii työyhteisön avoimesta ja rakentavasta vuorovaikutuksesta ja sen kehittamisestä.</li> <li>▪ Kaikki työyhteisön jäsenet osallistuvat työpaikan yhteisiin palaverihin, tapahtumiin ja virkistyspäiviin</li> <li>▪ Työntekijöillä on kuulumisen ja hyväksymisen tunne työyhteisössä</li> </ul>
<b>Suvaitsevaisuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työnantaja suhtautuu rakentavasti työntekijänsä osaamisen puutteille ja psyykkiselle vajaakuntoisuudelle sekä kunnan vaihteluille.</li> </ul>
<b>Halu kehittää ja kouluttaa työntekijää</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työpaikalla on koulutusmyönteinen ilmapiiri. Työntekijät voivat osallistua koulutuksiin työajalla</li> </ul>



Kuva 1. Hyvän työyhteisön ominaisuudet: työyhteisön ja tiimin vahvistaminen



## ONNISTUMINEN

Työyhteisössä puhutaan onnistumisista, niin yhteisistä kuin yksilöllisistäkin onnistumisen kokemuksista. Työyhteisössä vallitsee positiivisen odotuksen ja innostuksen ilmapiiri. Onnistuminen syntyy siitä, että jokainen tuo oman osaamisensa yhteisen tavoitteen hyväksi.



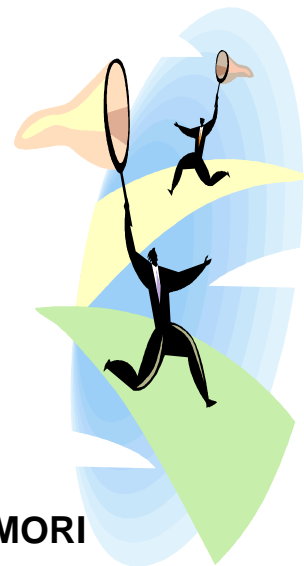
## VÄLITTÄMINEN

Työyhteisössä vallitsee keskinäisen välittämisen henki, joka saa jokaisen kukoistamaan.



## ARVOSTUS

Työyhteisössä annetaan arvostusta jokaisen tekemälle työlle. Arvostusta jaetaan myös identiteetti tasolla; ei vain suorituksista ja saavutuksista. Työyhteisössä kiinnitetään huomio siihen, missä kukin on hyvä ja vahvistetaan sitä. Kiitoksen antamisessa ei säästellä.



## HUUMORI

Yhdessä tekeminen sekä yhteiset virkistys- ja kehittämispäivät lisäävät työyhteisön kiinteyttä ja jokaisen henkilökohtaista työmotivaatiota.

## 5.8 Työn mielekkyyden kokeminen voimaantumisen edellytyksenä

Työn mielekkyyden kokemus syntyy silloin kun työ on henkilökohtaisen valinnan tulosta -ei ajautumista eikä olosuhteiden, tarjonnan puutteen tai pakon sanelemaa. Mielekäs työ sisältää arvostusta, osallistumista työyhteisön päätöksentekoon ja tiettyä toiminnan vapautta. Päätöksentekoon osallistuminen tuo työntekijälle kokemuksen tasa-arvosta ja työnantajan oikeudenmukaisuudesta. Työn mielekkyys koostuu myös työn kollektiivisuuden tasosta eli siitä millaisia sosiaalisia kontakteja työhön liittyy. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Elämänhallintaa vahvistavan työn piirteet

Elämänhallinnan osa-alue	Työn piirteet
<b>MIELEKKYYS</b>	Työ on henkilökohtaisen valinnan tulosta Työ on arvostettua Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työpaikan päätöksentekoon Työhön liittyy yhteisöllisyyttä ja kanssakäymistä Työssä on mukana toiminnan vapautta Palaute on johdonmukaista ja rakentavaa Työpaikan arvot ja ”kieli” ovat yhteiset: myös esimies ja työntekijät puhuvat ”samaa kieltä”.
<b>YMMÄRRETTÄVYYS</b>	Työn tiedolliset (kognitiiviset) ja tunteita sisältävät (emotionaaliset) elementit ovat tasapainossa Työn kokonaiskuva on selkeä Työllä on selkeät tavoitteet Työllä on pysyvyyttä ja jatkuvuutta
<b>HALLITTAVUUS</b>	Luottamus siihen, että tukea on saatavilla Työn kuormittavuus on tasapainossa Työssä on riittävästi vaativuutta Työntekijä on itse mukana työlle asetettavien tavoitteiden asettelussa Työssä on mahdollisuus käyttää monipuolisesti tietoja ja taitoja

Työn tarjoamilla sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys työn mielekkyyden kokemiseen. Yhteisten arvojen sisäistämällä ja ryhmään kuulumisen kokemuksella (tai ulkopuolisuuden tunteella) on suora yhteys työyhteisössä vallitsevaan ilmapiiriin. Työ ja työskentelyolosuhteet vaikuttavat myös yksilön persoonallisuuteen työssä opittujen asioiden ja käyttäytymismallien kautta eli se mitä työssä opitaan vaikuttaa erittäin voimakkaasti työn ulkopuolisiin elämänalueisiin (Antonovsky 1979, Kohn 1983).

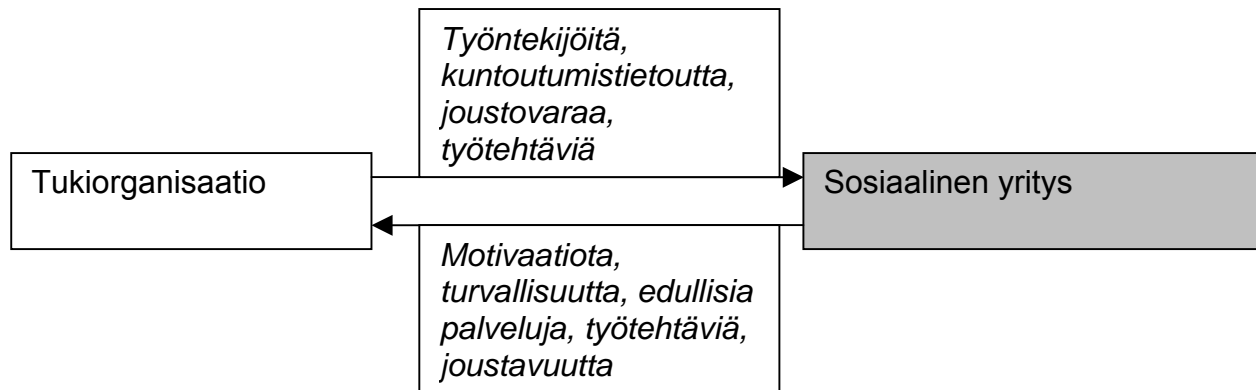
Ammatillisesti kehittävä ja voimaannuttava työ sisältää haasteita, työn ohjauksen helppoa saatavuutta ja myös tietyn määrän rutiinia. Vahva elämänhallinta sisältää samankaltaisia elementtejä: elämän mielekkyyttä, ymmärrettävyyttä ja hallittavuutta. Hyvä työ sisältää em. elementtejä ja vahvistaa siten työntekijän elämänhallintaa; sen vuoksi kuntouttavan työn on oltava mielekästä, riittävän haastavaa, sosiaalisesti tukevaa ja palautetta antavaa.

## **6. SOSIAALISEN YRITYKSEN SELVITYSPROJEKTIN TULOKSIA**

### **6.1 Tukiorganisaatiomalli**

Tukiorganisaatio -mallissa sosiaalinen yritys perustetaan tukiorganisaation yhteyteen tai yritys muutoin tekee tiivistä yhteistyötä tukiorganisaation /-organisaatioiden kanssa. Tukiorganisaatio voi olla esimerkiksi työkeskus, erityisammattikoulu tai klubitalo. Malli on jo käytössä Rainan Tekopoint Oy:n ja Bovallius-palvelut Oy:n toiminnassa. Rainan Tekopoint Oy on Sosiaalipalvelusäätiö Rainan omistama metalliteollisuudessa toimiva sosiaalinen yritys. Rainasäätiöllä on paljon erilaista työtoimintaa, työhönvalmennusta ja muita palveluja, joiden piirissä on vajaakuntoisia kuntoutujia. Bovallius-palvelut Oy on vuonna 2004 perustettu S. ja A. Bovalliuksen säätiön omistama sosiaalinen yritys, joka tuottaa erilaisia luonnonvara-alan, kiinteistö- ja rakennusalan sekä koti- ja laitosalan palveluja Pieksämäen alueen yrityksille, kunnille ja yksityisille kotitalouksille. Yhtiö toimii markkinaperusteisesti mutta sen tarkoituksena on tarjota samalla työllistymismahdollisuuksia Bovallius-ammattiopistosta valmistuville opiskelijoille sekä muille vajaakuntoisille ja vaikeasti työmarkkinoille sijoittuville henkilöille.

Molemmissa tukiorganisaatioissa, niin Rainasäätiössä kuin Bovallius -ammattiopistossa, on paljon potentiaalisia vajaakuntoisia työntekijöitä sosiaalisen yrityksen tarpeisiin. Lisäksi tukiorganisaatioissa on vahva tieto-taito kuntoutumisesta. Sosiaaliset yritykset voivat hyödyntää TE-keskuksen sosiaalisille yrityksille tarkoitettua investointiavustusta ja ostaa tukiorganisaatiolta esimerkiksi kuntoutumiseen liittyviä palveluja. Monelle kuntoutujalle Rainasäätiössä tai Bovallius- ammattiopiston yhteydessä oleva sosiaalinen yritys on tärkeä askel kohti työllistymistä avoimille markkinoille. Jo sosiaalisten yritysten olemassaolo tällaisten kuntouttavaa toimintaa harjoittavien organisaatioiden yhteydessä lisää mahdollisesti monen opiskelijan/kuntoutujan motivaatiota pyrkiä työelämään. Toivon luomisella voi siis olla jo merkittävä vaikutus kuntoutumiselle, vaikka kuntoutuja itse ei sosiaaliseen yritykseen koskaan työllistyisikään.



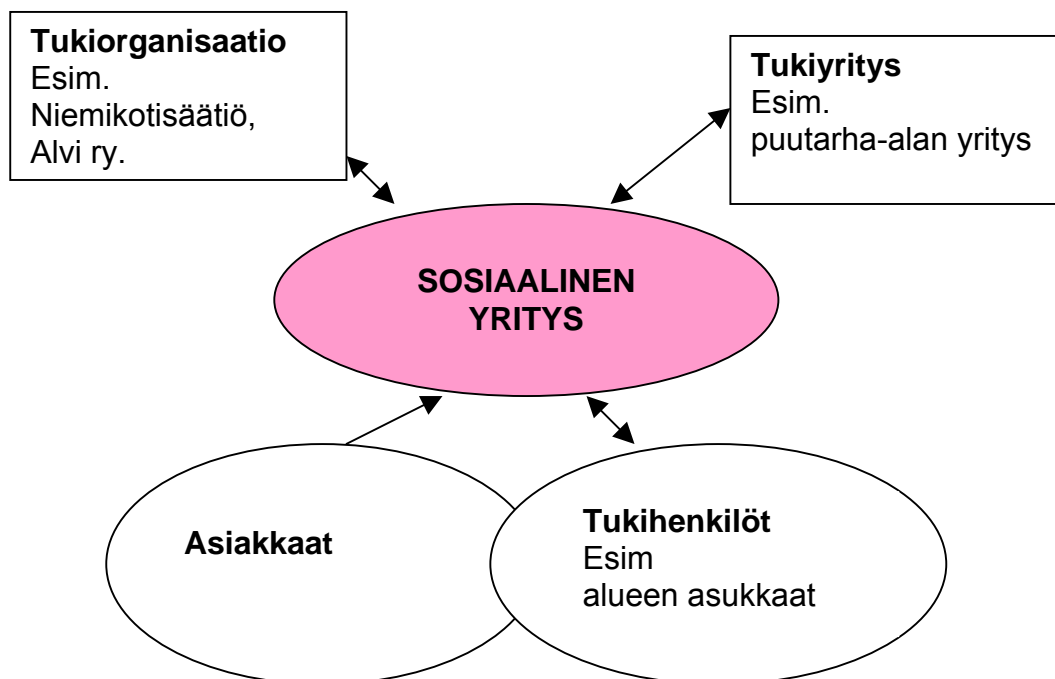
Kuva 2. Tukiorganisaation ja sosiaalisen yrityksen yhteistyön hyödyt.

Sosiaalisen yrityksen menestyksen kulmakiviä ovat osaavat työntekijät ja kuntouttava työympäristö. Näiden molempien hyödyntämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla voi tukiorganisaatio olla erittäin hyödyllinen. Parhaassa tapauksessa yhteistyö tuo molemmille lisää työtehtäviä, taloudellista hyötyä ja joustavuutta. Sosiaalinen yritys esimerkiksi voi tarvittaessa ajoittain käyttää tukiorganisaation tiloja tai/ja työvälineitä. Monilla aloittaneilla sosiaalisilla yrityksillä on ollut vaikeuksia pääoman ja liikevaihdon pienuuden kanssa. Tukiorganisaatio voisi alussa luoda turvallista perustaa toiminnalle ja kasvulle, pääomien ja työtehtävien muodossa - esimerkiksi ulkoistamalla jotain omia toimiaan sosiaaliselle yritykselle. (Kuva 2.)

Projektissa edellä esitetty tukiorganisaationa toimiminen voisi hyvin toimia esimerkiksi Niemikotisäätiölle. Niemikotisäätiön Haagan toimipisteestä voisi löytyä työhuone sosiaaliselle yritykselle. Samoissa tiloissa on välttämättömät toimistotarvikkeet, kuten esim. kopiokone. Niemikotisäätiön useista työkesuksista voisi myös pienillä muutoksilla löytyä hyviä potentiaalisia työntekijöitä. Helposti voisi löytyä esimerkiksi remontintekijöitä, atk-henkilöitä tai puutarhatyöntekijöitä. Niemikotisäätiön Paloheinän työkeskus tarjoaa sosiaaliselle yritykselle verrattoman verkoston. Työkeskus on tullut alueen asukkaille tutuksi ja monet yhteistyökuviot alueen muiden toimijoiden kanssa ovat muodostaneet toimivan verkoston. Niemikotisäätiöllä on jo vuosikymmenten kokemus kuntoutumisesta. Joukkoon mahtuu sen takia erittäin monipuolista osaamista, joka olisi varmasti mille tahansa sosiaaliselle yritykselle hyödyllistä. Niemikotisäätiön toiminnoissa on paljon

kuntoutujia, jotka ovat jo vuosia tehneet samoja tehtäviä. Heille sosiaalinen yritys voisi tuoda paljon lisämotivaatiota työn tekemiseen ja uusia kuntoutumisen mahdollisuuksia.

Mallia voisi myös laajentaa niin, että siinä olisi tukiorganisaation lisäksi myös tukiyritys ja/tai tukihenkilöitä. Tukiyritys voisi tarjota alihankinta töitä sosiaaliselle yritykselle. Esimerkiksi puutarhayritys voisi tarjota asiakkailleen kuljetus ja istutuspalvelua, jonka sosiaalinen yritys tekisi. Samassa esimerkissä tukihenkilöt voisivat olla paikalliset asukkaat, jotka käyttäisivät sosiaalisen yrityksen palveluja ja osallistuisivat omalta osaltaan yrityksen kehittämiseen. Laajennetun mallin sosiaalinen yritys olisi jo erinomaisesti verkostoitunut ja toiminta olisi varmemmalla pohjalla.



Kuva 3. Tukiorganisaatiomalli

## 6.2 Sosiaalisen yrittäjyyden raameja

Sosiaalinen yritys on yritys. Se tarkoittaa, että sosiaalisen yrityksen perustamiseen liittyy riski, aivan kuten muidenkin yritysten perustamiseen. Mikään taho ei ole ilmoittanut

ottavansa vastuuta sosiaalisen yrityksen tappioista. Mahdolliset tappiot jäävät yrittäjälle. Tämän takia on luonnollista, että yrittäjä haluaa korvausta riskin ottamisesta.

Sosiaalinen yritys ei ole yhtään riskittömämpi kuin muut yritysmuodot. Sitä voidaan pitää jopa vaativampana yrittämisen muotona, koska siinä on paljon reunaehtoja. Sosiaalinen yritys on vielä uusi käsite, ja siihen latautuu monenlaisia odotuksia. Toiset näkevät sosiaalisen yrityksen puhtaana ja moraalisesti oikeana yrittämisen vaihtoehtona. Perinteiset yritykset yrittävät vain keinoja kaihtamatta saada aikaan mahdollisimman suuren voiton. Voitto on kuitenkin oleellinen osa myös sosiaalisen yrityksen toimintaa. Yrittäjä tarvitsee korvausta taloudellisen riskin ottamisesta.

Sen lisäksi sosiaalinen yritys tarvitsee voittoja kehittyäkseen. Toimintaympäristö muuttuu yhä kiihtyvään tahtiin ja sosiaalisen yrityksen tulee muuttua mukana. Muutos tai kasvu vaatii yleensä pääomia ja ainoa kestävämpi ratkaisu on kattaa nämä kulut voitolla. Suomessa perustetuista sosiaalisista yrityksistä monet ovat varsin pieniä. Niidenkin elinmahdollisuuksien kannalta monelle kasvu on välttämättömyys. Pienyrityksille jatkuva kehittyminen on parhaimpia kilpailukeinoja verrattuna suuriin yrityksiin. Jos pienyritys ei kehity, on suuremmilla yrityksillä helppo varastaa liike-idea tai ostaa pienempi yritys. Voiton tulee kuulua oleellisena osana sosiaaliseen yritykseen eikä sitä tule markkinoida voittoa tuottamattomana yritysmuotona.

### **6.3 Mahdollisuuksia sosiaaliselle yritykselle**

Vuoden alussa tuli voimaan uudistettu palkkatukijärjestelmä, joka on huomattavasti joustavampi kuin aikaisemmat tuet työnantajalle. Erityisesti sosiaalisen yrityksen kannalta uudistus sisälsi monia erinomaisia parannuksia. Palkkatukea myönnetään jatkossa myös määräaikaisiin työsuhteisiin ja sitä voi saada pitemmäksikin ajaksi kuin kolmeksi vuodeksi. Paikallisella työvoimatoimistolla on kuitenkin päätäntävalta, mikä on haaste neuvottelutaidoille.

Sosiaalisen yrityksen hintojen tulee olla hyvin lähellä muiden yritysten hintoja. Esim. Vantaan mielenterveysyhdistyksessä suoritettiin työtoimintana siivousta 10 euroa/tunti; kun yritykset veloittavat 28 euroa/tunti. Hintoja olisi siis nostettava lähes kolminkertaiseksi,

ennen kuin kannattava yrittäminen edes sosiaalisen yrityksen muodossa tulisi kysymykseen. Palkkatuki menee kokonaan alemman työtehon kattamiseen, sillä ei voida enää kattaa alempaa hintatasoa. Työtehon pitäisi vähintään olla n. 60 %, kun työaikaa ei huomioida.

Työntekijän ansaitessa 1500 euroa, palkkatukea olisi enintään 959 euroa. Yritykselle jäisi siis noin 550 euroa palkkakustannuksia ja sivukulut 750 euroa eli yhteensä n.1300 euroa. Yhteensä kustannukset olisivat 2250 euroa, josta 1300 euroa on n. 60 %. Nykyisellä työtahdilla 60 % on aika vaativa tavoite monelle kuntoutujalle, erityisesti jos huomioidaan mahdolliset poissaolot.

Kerrottaessa asiakkaille sosiaalisesta yrityksestä kannattaa harkita minkälaisia termejä käyttää. Projektissa käytettiin kuntoutujille menevässä kyselyssä seuraavaa määritelmää: *”Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin sekä työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin hyväksytty yritys, joka kantaa sosiaalista vastuuta työllistämällä vammaisia ja vajaakuntoisia. Sosiaalisen yrityksen työvoimasta vähintään 30 % on oltava vammaisia, vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä.”* Lain määritelmä on perustaltaan hyvä. Yrityksen asiakkaalle voi kuitenkin helposti tulla mielikuva, että palvelu, jonka hän ostaa on myös hieman vajaa. Näin mielikuvissa syntyy myös se ajatus, että palvelun hinnankin siis tulee olla alempi kuin ”oikeilla” yrityksillä.

On kuitenkin selvää, että voidakseen selviytyä ja toimia kannattavana sosiaalisen yrityksen tulee yltää palveluissaan samaan tasoon kuin muut yritykset. Esimerkiksi siivousalan sosiaalinen yritys ei voi toimia muita alemmalla laatutasolla. Ei voida sanoa että ”yksi huone jäi siivoamatta, mutta aloitamme siitä ensikerralla” tai ”tämä oli viimeinen kohde tänään ja olimme niin väsyneitä, että pyyhimme vain pölyt”. Siksi on erittäin tärkeää, että asiakkaalle jää sosiaalisesta yrityksestä kerrottaessa mielikuva yrityksestä, jolta saa laadukasta palvelua.

Projektissa tehtiin kysely kotitalousvähennyksen piiriin kuuluvan työn tarpeesta. Siinä ei mainittu sosiaalista yritystä tai vajaakuntoisia. Mielenterveyden keskusliitto mainittiin. Kyselyssä kysyttiin mm., paljonko vastaaja olisi valmis maksamaan ostamistaan palvelusta. Palveluvaihtoehtoina tarjottiin puutarhatöitä, kaupassa/apteekissa käyntiä, huonekalujen kokoamista, auton pesua, kodin siivousta, vaatehuoltoa ja avointa



vaihtoehtoa. Vastauksia tuli 11 eli mitään tilastollisia johtopäätöksiä ei voi tehdä. Kolme vastaajaa vastasi 6-10 euroa tunnissa, toiset kolme vastaajaa 20 euroa/tunnissa ja yksi vastaaja 25 euroa/tunnissa. Vaatii työtä ettei kolmannen sektorin toimijan tarjoamia palveluita mielletä puuhasteluksi tai sekoiteta vapaaehtoistyöhön. Tämän takia sosiaaliselta yritykseltä vaaditaan erityistä panostusta, että asiakkaalle syntyvä mielikuva on kuva laadukkaita palveluja tarjoavasta yrityksestä.

Sosiaalisen yrityksen konkretisoituminen tässäkin projektissa vaatii yrittäjän löytymistä. Liikeideat tuntuvat lupaavilta ja asiakkaita on jo tiedossa, mutta yrittäjä puuttuu vielä. Projektissa haastateltiin Vihtiläistä yrittäjäpariskuntaa, joka oli kiinnostunut sosiaalisesta yrittämisestä. He olivat kiinnostuneita puutarhaliikeideasta, mutta toimisivat kuitenkin mieluiten Vihdissä. Monta palasta täytyy loksahuttaa paikalleen: osaaminen, asiakkaat, alueellisuus jne. Tässä projektissa ei yrittäjiä vielä lähdetty metsästämään, mutta oli lupaavaa, että kiinnostuneita ilmaantui jo tämän projektin aikana. Yrittäjien saamiseksi voitaisiin järjestää koulutusta, joka olisi suunnattu potentiaalisille yrittäjille. Olisi hyvä tarjota jo nyt syntyneitä liikeidea-aihioita yrittäjille ja kouluttaa konkreettisesti yrittämisen perustamiseen.

## **6.4 Löytyneet liiketoimintaideat**

Yrityksen perustamiseksi on yrittäjän/yrityksen osaamisen ja asiakkaiden tarpeiden kohdattava. Sen takia useat liikeideat kehittyivät nykyisistä toiminnoista. Yksi mielenkiintoinen näkökulma oli, mitä kaikkia nykyisiä toimia voisi ulkoistaa sosiaaliselle yritykselle. Useampia toimia nousi esille päälimmäisinä atk-palvelut ja siivous. Liikeideoita löytyi myös etsimällä työtä, joka sopisi mielenterveyskuntoutujille. Näistä hotelli-idea ja pullojen kierrätys kaupoissa tutkittiin tarkemmin. Alueellinen näkökulma tuli esille Paloheinän pientaloalueen puutarha liikeideassa.

### **6.4.1 Atk-palvelut**

Niemikotisäätiöllä on Pasilassa Mieli töihin-yksikkö. Mieli töihin yksikkö tarjoaa tällä hetkellä työhönvalmennusta, atk -opetusta, työkyvyn arviointia sekä yksilöllistä

urasuunnittelua kuntoutujille. Työhönvalmennuskursseja on vuodessa kaksi ja yhdelle kurssille valitaan kymmenen kuntoutujaa. Atk-kursseja on vuodessa kuusi ja kursseille valitaan pääosin työttömiä työvoimatoimiston ohjaamia työnhakijoita. Yksiköstä löytyy siis atk-osaamista. Yksi kuntoutuja hoitaa koko Niemikotisäätiön atk-tukea. Tehtävä ei ole mikään helppo, koska Niemikotisäätiöllä on useita erillisiä toimipisteitä.

Alvi ry:llä oli myös tarve saada atk-tuki hoidettua. Niemikotisäätiö ja Alvi ry. aloittivat yhteistyön atk-tuen hoitamiseksi. Sosiaaliselle yritykselle olisi loistava perusta, jos se hoitaisi niin Niemikotisäätiön kuin Alvi ry. atk-tuen. Siinä olisi jo n.1,5 henkilölle töitä. Muillakin kolmannen sektorin järjestöillä on varmasti tarvetta atk-tuelle. Jos esim. omaisyhdistykset ja mielenterveysyhdistykset käyttäisivät sosiaalisen yrityksen palveluja, olisi siitä hyvä ponnistaa yksityisillekin markkinoille. A-klinikkasäätiö on järjestänyt atk-palveluita useiden toimipisteiden kesken jakamalla työajan toimijoiden kesken.

Mieli töihin yksikössä on jo olemassa atk-paja. Nykyisistä kuntoutujista ei välttämättä löydy vielä kaikkia sosiaaliseen yrityksen tarvitsemia työntekijöitä, mutta varaamalla pari paikkaa potentiaalisille sosiaalisen yrityksen työntekijöille valmennuksesta, voisi aika nopeastikin löytyä lisää sopivia ihmisiä. Sama haaste oli havaittavissa muissakin Niemikotisäätiön yksiköissä, niissä ei ollut heti osoittaa sopivia kuntoutujia sosiaalisen yrityksen työntekijöiksi. Mutta tarjoamalla mahdollisuutta, sopivia kuntoutujia varmasti löytyy ja nykyisistäkin kuntoutujista voi löytyä aivan uudenlaista potkua. Jotta tästä ideasta toteutuisi sosiaalinen yritys, on yrittäjän löytäminen ratkaisevan tärkeää.

Suosituksukset:

1. Sosiaalisen yrityksen toiminta-ajatuksen juurruttamista sekä palvelujen käyttäjiin että henkilöstöön jatketaan.
2. Etsitään hankkeelle toteuttaja eli yrittäjä.
3. Varataan koulutuksista muutama paikkaa potentiaalisille sosiaalisen yrityksen työntekijöille.
4. Kartoitetaan muiden järjestöjen tarpeita ja halukkuutta ulkoistaa atk-tuki sosiaaliselle yritykselle.

#### **6.4.2 Paloheinän puutarha idea**

Niemikotisäätiöllä on Paloheinän pientaloalueella työkeskus. Se on 20 -paikkainen työkeskus, jossa on kaksi työnohjaajaa. Työkeskus toimii entisessä kaupparakennuksessa, rauhallisella omakotialueella. Työkeskus on erikoistunut toimistoalan alihankintatöihin ja postimyyntiyritystoimintaan. Työt vaihtelevat avustavista toimistoalan töistä vastuullisiin asiakaspalvelutehtäviin ja itsenäiseen yhteydenpitoon yritysten kanssa. Työkeskus on jo pitkään toiminut alueella ja siitä on tullut tärkeä osa kiinteää yhteisöä.

Alueella on tarvetta kiinteistön hoito-(erityisesti lumenluonti), puutarha-, siivous- ja pienremonttipalveluille. Niemikotisäätiön Pasilan työkeskuksessa on remonttityöporukka. Sosiaalisella yrityksellä olisi hyvät mahdollisuudet aloittaa toiminta, jos se voisi toimia Paloheinän työkeskuksen yhteydessä hyödyntäen sen luomaa verkostoa. Haasteena on tässäkin tapauksessa yrittäjän ja sopivien työntekijöiden löytäminen. Kummastakaan työkeskuksesta ei suoralta kädeltä löytynyt yritystoimintaan sopivia kuntoutujia.

Palvelut voisi myös järjestää osuuskuntana, jolloin asukkaat voisivat olla osuuskunnan jäseniä. Alueella ja sen läheisyydessä on useita puutarha-alan yrityksiä, joiden kanssa yhteistyö, esimerkiksi istutuspalvelu, voisi olla mahdollista. Puutarha-alan koulutusta järjestetään erityisoppilaitoksissa, joita voisi hyödyntää osaavan henkilökunnan hankkimiseksi.

Kysely kotitalousvähennyksen piirin kuuluvan työn tarpeesta lähetettiin 100 Paloheinäläiselle pientaloasukkaalle. Vastauksia palautui 11. Halutuista palveluista siivous sai 7 mainintaa, puutarhan hoito ja lumenluonti molemmat kaksi mainintaa. Kotitalouksien siivoustyöt ovat kasvava ala; voisi olettaa että kotitalouksien puutarhatyöt tulevat seuraavaksi. Tarjoamalla puutarhapalvelua ja tekemällä laadukasta jälkeä, läpimurto voisi tapahtua nopeastikin. Varsinkin, jos löytyisi tämän hetken trendituote. Kun naapuri huomaisi esim. valtavan hienon uuden suihkulähteen, hän voisi ajatella, että minunkin pitää saada samanlainen.

Puutarha-alan sosiaaliselle yritykselle olisi tärkeää, että ammattiosaamista löytyisi mahdollisimman paljon. Jos osaaminen on vain apumiehen töitä, hinnoittelu on huomattavasti vaikeampaa. On helpompi pyytää tarpeeksi korkeaa hintaa, jos voi tarjota jotain, mihin asiakas ei itse pysty/tiedä. Vain apumiehen töitä tehdessä sosiaalisen

yrittäjien asema ja merkitys yhteisössä jää helposti marginaaliseksi. Jos ammattitaitoa löytyy, sosiaalinen yritys voisi kohota merkittäväksi tekijäksi yhteisössä. Tämä tietysti lisäisi yrityksen mahdollisuuksia ja loisi erinomaisen perustan kehittymiselle. Tulevaisuudessa tämä sosiaalinen yritys voisi tarjota koulutustakin, järjestämällä esimerkiksi puutarhailtoja.

Suosituksukset:

1. Sosiaalisen yrityksen toiminta-ajatuksen juurruttamista sekä palvelujen käyttäjiin että henkilöstöön jatketaan.
2. Etsitään hankkeelle ammattitaitoinen toteuttaja eli yrittäjä.
3. Varataan työkeskuksesta muutama paikkaa potentiaalisille sosiaalisen yrityksen työntekijöille.
4. Jatketaan vuoropuhelua asukkaiden ja asukasyhdistysten kanssa yrityksen perustamiseksi.
5. Tukiorganisaation (Niemi Kotisäätiö, Alvi ry) roolin selkeyttäminen. Mitä se/ne voivat tarjota yrittäjälle? Onko tukiorganisaation rooli esim. osakkuus, rahoittaja vai tilojen tarjoaja?

### **6.4.3 Hotelli**

Hotelli voisi tarjota monipuolisia ja erilaisia työtehtäviä mielenterveyskuntoutujille. Projektiin osallistuneille kyseessä on uusi ja tuntemattomampi alue. Sen vuoksi konkretiaan oli vaikeampi päästä ja selvityksessä päästiin vasta taustojen selvitykseen. Tilastojen mukaan pääkaupunkiseudulla on pientä kasvua hotellien käyttöasteissa. Vantaalla kasvu on voimakkainta ja Espoossa heikointa. Suuret tapahtumat ja esimerkiksi Suomen EU:n puheenjohtajakausi pitää hotellien käyttöasteet korkealla; kesäkuussa ilmoitettiin jo retkeilymajojenkin olevan loppuun varattuja.

Huoneistohotelli olisi ehkä helpompi lähteä liikkeelle. Siihen ei tarvita niin suuria pääomia. Huoneistohotellia on helpompi tarvittaessa laajentaakin. Myös vapautuvat päiväkodit/ koulut voisivat tarjota mahdollisuuksia. Yksi majoituspalveluja tarjoava sosiaalinen yritys

on jo: Tajana Oy Kyröskoskella. Sosiaalialan järjestöiltä voitaisiin tiedustella heidän halukkuuttaan sitoutua käyttämään perustettavan sosiaalisen yrityksen majoituspalveluja. Järjestöillä on melkoinen määrä yöpymisiä ja se voisi tarjota jo turvallisen perustan yritykselle.

Suosituksat:

1. Seurataan alan kehitystä ja erityisesti Tajana Oy:tä.
2. Pidetään silmät auki myytävälle yrityksille ja tiloille.
3. Tiedustellaan sosiaalialan järjestöiltä majoitustarpeista.

#### **6.4.5 Pullojen kierrätyksen hoitaminen kaupoissa**

Kaupoissa on pullonpalautusautomaatteja, joita hoitamaan tarvitaan henkilökuntaa. Tehtävä sopisi hyvin mielenterveyskuntoutujillekin. Pienessä kaupassa ei pullonpalautuksessa ole omaa työntekijää vaan muu henkilökunta hoitaa pullonpalautuksen muiden töiden ohessa. Sosiaalisen yrityksen kannalta olisi hyvä saada sopimus jonkun ison ketjun kanssa.

Suosituksat:

1. Jatketaan neuvotteluita eri ketjujen kanssa.

#### **6.5 Selvityksen kohdeyritys: Vireä Mieli Oy**

Mielenterveyden keskusliitto omistaa viestintä- ja varainhankinta Oy MTKL Vireä mieli Ab:n. Sen tärkein tehtävä on kustantaa liiton julkaisemaa aikakauslehteä Käsikädessä ja myydä sitä kotitalouksiin ja yrityksiin. Yhtiöllä on myös muita tuotteita. Työt yrityksessä ovat lähinnä puhelinmyyntityötä. Projektissa oli tarkoitus selvittää, millaisia vaikutuksia Vireän mielen muuttaminen sosiaalisesti yritykseksi toisi.

Alussa arvioitiin, että Vireän mielen muuttaminen sosiaaliseksi yritykseksi onnistuisi helpohkosti. Ensimmäinen täytettävä kriteeri sosiaalisessa yrityksessä on, että kolmas osan työntekijöistä tulee olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Vireässä mielessä on tällä hetkellä 21 työntekijää, joista 17 puhelinmyyjää. Arvioitiin, että neljä-viisi olisi vajaakuntoisia. Työntekijät haastateltiin ja vain kaksi täytti vajakuntoisuuden kriteerit. Vajaakuntoisuuden kriteeri on lääkärin b-lausunto.

Vireässä mielessä on kuitenkin tarve lisätä myyjä jopa kymmenellä uudella myyjällä. Tämä tarkoittaa, että jos Vireä mieli palkkaa seitsemän uutta työntekijää, kuuden heistä tulisi olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Näin ollessa sosiaalisen yrityksen kriteeri täyttyy. Selvityksestä nousi tärkeimpinä asioina oikeiden ihmisten löytäminen ja työkykyä edistävän työympäristön synnyttäminen. Puhelinmyyntityöstä selviytyvien vajaakuntoisten työttömien rekrytoiminen on varmasti haastavaa muttei mahdotonta. Työntekijöiden viihtyvyys on jo nyt Vireässä mielessä arvossaan, joten työkykyä edistävälle työympäristön synnyttämiselle on hyvät lähtökohdat.

Palkka on provisiopalkka, joten työntekijän työskentelyaika tai työskentelytehokkuus ei ole ratkaiseva. Tämä tarkoittaa, että sosiaalinen yritys on Vireällä mielelle taloudellisesti kannattavaa, kunhan se löytää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä, jotka pystyvät suoriutumaan puhelinmyyjän vaativasta työstä pitkäkestoisesti. Oikeiden ihmisten löytäminen voi viedä aikaa vuosiakin.

#### Suosituks:

1. Sosiaalisen yrityksen toiminta-ajatuksen juurruttaminen koko organisaatioon ja sidosryhmiin.
2. Pitkäjänteinen työskentely sosiaalisen yrityksen toteuttamiseksi.
3. Rekrytointikampanja järjestäminen kohdistettuna pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille.
4. Työympäristön kehittäminen enemmän työkykyä edistäväksi.

## **6.6 Yhteenveto yritysideoista**

Monet edellä esitetyistä ideoista voivat konkretisoitua sosiaalisiksi yrityksiksi, kun vain sopiva yrittäjä löydetään. Lisäksi tarvitaan tukioorganisaatioiden toimintatapojen edelleen kehittämistä sekä lisää laaja-alaisuutta yrityksiin palkattavien työntekijöiden rekrytointiin. Yksinkertaisimmillaan se voi tarkoittaa muutaman paikan antamista potentiaalisille työntekijöille työkeskuksessa ja töiden suuntaamista niin, että ne paremmin valmentavat sosiaalisen yrityksen tarpeisiin.

Sosiaalinen yritys on edelleen uusia asia. Siihen liittyy siksi paljon luuloja, vääriä odotuksia ja oletuksia. Tiedon levittäminen palvelee monella tasolla sosiaalisen yrittäjyyden edistämistä. Ennakkoluulot vähenevät, tulee uusia ideoita, keskustelu rikastuu ja monipuolistuu. Voi jopa syntyä innostusta asian suhteen. Jotta sosiaaliset yritykset yleistyisivät, tarvitaan ihmisiä, jotka tuntevat sosiaalisen yrityksen toimintaa ja mahdollisuuksia. Näistä ihmisistä voi löytyä sitten niin yrittäjät kuin työntekijät sosiaaliselle yritykselle.

Sosiaalisen yrityksen on oltava työkykyä edistävä työympäristö, jotta se voisi toimia kestäväällä perustalla. Työntekijät ovat sosiaalisen yrityksen tärkein voimavara. Jos työntekijät eivät suoriudu töistään pitkäjänteisesti, työn opettamiseen menee paljon resursseja hukkaan. Suuri vaihtuvuus vaikuttaa helposti niin, että saadaan huonompia ja huonompia työntekijöitä.

Yrittäjiä etsittäessä on hyvä, kun on jo konkreettisia suunnitelmia olemassa. Tukioorganisaatioiden on myös hyvä etukäteen pohtia, mikä niiden rooli tulevassa sosiaalisessa yrityksessä olisi. Mitä he voivat tarjota yrittäjälle?

## 7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Mielekäs yritys - sosiaalisen yritystoiminnan - selvitysprojektin tutkimuskysymys oli: *Onko mahdollista käynnistää pääkaupunkiseudulle mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen tähtäävää yritystoimintaa?* Vastaus kysymykseen on myönteinen koska:

- A) Selvityksen perusteella työtoimintaan ja muihin työllistäviin toimintoihin osallistuvien kuntoutujien keskuudesta on mahdollista löytää palkkatyöhön halukkaita henkilöitä, joiden osaamiset ja odotukset työllistymisen suhteen ovat realistisia. Palkkatyöhön halukkaita oli selvitykseen osallistuneista 127 kuntoutujasta 50%. Näistä 127 henkilöstä 69% oli työkyvyttömyyseläkkeellä, 16% kuntoutustuella, 9% työttöminä työnhakijoina ja 6% muussa asemassa.
- B) Sosiaaliseen yritystoiminnan todennäköisesti mahdollistavia liiketoiminta-ajatuksia löytyi selvityksen yhteydessä useita.
- C) Sosiaalisen yrityksen toiminnalle tärkeitä tausta- ja tukiyhteisöjä on selvityksen perusteella löydettävissä useita.

Haasteet selvityksen perusteella yritystoiminnan perustamiselle ovat:

- A) Selvityksessä löydetyn potentiaalisen työvoiman palkkatukiratkaisut tulee toteuttaa joko työvoimatoimiston harkinnanvaraisin päätöksin tai kuntien tukien avulla. Todennäköisesti molempia sovellettuja palkkatukimalleja tulee olla käytössä. Onnistuakseen toiminta tulee tarvitsemaan myös hyvää yhteistyötä sosiaalisen yrityksen, työvoimatoimiston ja kunnan välillä.
- B) Yritystoiminnan käynnistyminen ja siihen liittyvän rahoituksen järjestymiseksi yritystoiminnalle tulee löytää vastuullinen yrittäjä. Julkisten avustusten varassa toimivat yleishyödylliset yhteisöt eivät ole hyviä yrittäjäriskin kantajia.



Jatkotehtävät sosiaalisen yrityksen perustamiselle ovat:

- o selvitystyötä kannattaa jatkaa keskittyen yhä täsmällisemmin yritystoiminnan käynnistämisen kysymyksiin.
- o sopivien yrittäjähenkilöiden tai valmiiden yritysten saaminen kehitystyön piiriin
- o yhteistyö työvoimatoimistojen ja kuntien kanssa.

### ***Voivatko mielenterveyskuntoutujat työllistyä sosiaaliseen yritykseen?***

Selvitystyön kuluessa jouduttiin myös pureutumaan konkreettisesti kysymykseen, voivatko mielenterveyskuntoutujat työllistyä sosiaaliseen yritykseen. Tähän kysymykseen vastaamiseksi nousevat keskiöön Lain sosiaalisista yrityksistä kohdat: 1) työtön työnhakija käsitteen määrittely sekä 2) ”työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseen työnantaja on saanut kunnan tukea”. Työtön työnhakija käsite määritellään laissa julkisista työvoimapalveluista. Tässä laissa annetaan työvoimatoimistolle mahdollisuus arvioida työkyvyttömyysetuutta saava henkilö ”tuloksellisesti julkisilla työvoimapalveluilla työllistettäväksi henkilöksi”, jolloin hänet voidaan määrittää työttömäksi työnhakijaksi.

Mielenterveyskuntoutujan mahdollisuus työllistyä sosiaaliseen yritykseen voidaan tiivistää kolmeen vaihtoehtoon:

4. Kyllä: Mielenterveysongelmaisen henkilön, joka on työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana, on täydet mahdollisuudet työllistyä sosiaaliseen yritykseen.
5. Ehkä: Mielenterveysongelmainen henkilö, joka on kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä, voi työllistyä sosiaaliseen yritykseen kunnan myöntämän tuen avulla tai jos työvoimatoimisto harkitsee henkilön olevan tuloksellisesti työllistettävissä julkisien työvoimapalveluiden avulla.

6. Ei: Mielenterveysongelmainen henkilö, joka on sairauspäivärahalla, kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä on tällä hetkellä käytännössä hyvin heikossa asemassa työllistyäkseen sosiaaliseen yritykseen.

Käytännössä useimpiin sosiaalisiin yrityksiin Suomessa ei ole mahdollista työllistyä muilla kun työttömällä työnhakijoilla. Lain sosiaalisista yrityksistä ollessa uudelleen tarkastelussa tulisi kiinnittää huomiota kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevien mielenterveyskuntoutujien sosiaalisiin yrityksiin työllistymisen toteutumiseksi. Työvoimatoimistojen ja kuntien yhteistyöllä voitaisiin avata kohtuulliselle joukolle mielenterveyskuntoutujia mahdollisuus työllistyä sosiaalisiin yrityksiin. Näiden mahdollisuuksien aktivoimiseksi on myös lainsäätäjän ryhdyttävä toimenpiteisiin.

Sosiaalisen yritystoiminnan esiin nostamat haasteet avaavat mahdollisuuden keskustella konkreettisella tasolla kysymyksestä: Syrjäyttääkö auttamis- ja tukijärjestelmämme mielenterveysongelmia kohdanneet kansalaiset turhan usein pysyvästi työelämästä? Tähän kysymykseen löytyy vastauksia lainsäädännöstä, viranomaiskäytännöistä, asenteista ja ennakkoluuloista. Muuttumistarpeita on kaikilla osa-alueilla. Sosiaalinen yritystoiminta sinällään ei tule tarjoamaan kokonaisratkaisua mielenterveyskuntoutujien työllistymisen kysymyksiin. Parhaimmillaan sosiaalinen yritystoiminta on yksi mahdollisuus ja toivon lähde niille henkilöille, sekä heidän läheisilleen ja ammattiauttajilleen, jotka psyykkisestä sairaudesta toipumisen myötä haluavat mukaan työelämään. Työelämään kiinnittymistä tapahtuu nykyistä huomattavasti enemmän, jos tarjolla on konkreettisia vaihtoehtoja ja toivoa.

## **Kirjallisuutta:**

Antonovsky A. Health Promoting Factors at Work: the Sense of Coherence. In Kalimo, R. El-Batawi, M.A. & Cooper, C.L. (eds) Psychosocial factors at work. Geneva: WHO. 1987.

Furman Ben ja Ahola Tapani. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tammi. 2002.

Hirvihulta, Harri ja Litovaara, Anneli. Ratkaisun taito. Tammi 2003.

Karjalainen, Jari, Andersen, Atso, Kuosa Iikka ja Pättiniemi Pekka. Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano. Työpoliittinen tutkimus. 2006.

Rautakorpi, Eija. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto. 2002.

The extra elements: Developing a supportive workplace. Social firms UK.

Valkonen Jukka, Peltonen Ulla ja Härkäpää Kristiina. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. 2006.

Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Grönberg, Ville (toim.). Stakes. 2006.

## ***Laki sosiaalisista yrityksistä***

### **Laki sosiaalisista yrityksistä**

Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2003

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### **1 §**

#### ***Lain tarkoitus ja määritelmät***

Tämän lain mukaiset sosiaaliset yritykset tarjoavat työntekomahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille.

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *vajaakuntoisella* työnhakijana ollutta työntekijää, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia;

2) *pitkäaikaistyöttömällä* työntekijää, joka ennen työsuhteen alkamista on ollut julkisesta työvoimapaikasta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 1 momentin 5 kohdassa tai työttömyysturvalain (1290/2002) 7 luvun 6 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu työtön työnhakija.

#### **2 §**

#### ***Sosiaalinen yritys ja oikeus käyttää nimeä sosiaalinen yritys***

Sosiaalinen yritys on elinkeinonharjoittaja, joka on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin.

Muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla ei ole oikeutta elinkeinotoimintansa yhteydessä käyttää nimeä sosiaalinen yritys.

#### **3 §**

#### ***Sosiaalisen yrityksen tukeminen***

Työvoimaviranomainen voi valtion talous-arvion rajoissa myöntää tukea sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen, jos sosiaalisen yrityksen elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Tukea voidaan myöntää myös muulle yhteisölle tai säätiölle tässä laissa tarkoitettuna sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseen ja kehittämiseen. Tuesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Sosiaaliselle yritykselle myönnettävästä työllistämistuesta säädetään julkisesta työvoimapaikasta annetussa laissa. Yhdistelmämuutosta säädetään sanotussa laissa ja työttömyysturvalaissa.

## 4 §

### ***Rekisteröinti sosiaalisten yritysten rekisteriin***

Sosiaalisten yritysten rekisteriin rekisteröidään hakemuksesta kaupparekisterilain (129/1979) 3 §:ssä tarkoitettu elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö ja säätiö sekä muu elinkeinonharjoittaja:

- 1) joka on sanotun lain mukaisesti merkitty kaupparekisteriin;
- 2) joka tuottaa liiketaloudellisin periaattein hyödykkeitä;
- 3) jonka palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä (*työllistettyjen osuus*); ja
- 4) joka maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille heidän tuottavuudestaan riippumatta kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan, tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Rekisteröinti edellyttää, että sitä hakeva täyttää lisäksi seuraavat edellytykset:

- 1) elinkeinonharjoittaja ei ole liiketoiminnassaan menetellyt olennaisesti lain tai hyvän liiketavan vastaisesti;
- 2) elinkeinonharjoittajalla ei ole maksamattomia veroja, sosiaaliturvamaksuja tai muita maksuja valtiolle; eikä maksamattomia eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja.

Sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitään erikseen ne rekisteröidyt, joiden elinkeino-toiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia.

## 5 §

### ***Työllistettyjen osuus***

Työllistettyjen osuuteen luetaan vajaakuntoinen ja pitkäaikaistyötön ajan, jolta maksetaan työllistämistukea tai yhdistelmätukea hänen palkkauskustannuksiinsa.

Laskettaessa työllistettyjen osuutta vajaa-kuntoiseen rinnastetaan sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 d §:n 3 momentin mukaisessa työllistymistä tukevassa toiminnassa oleva, työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseksi kunta maksaa tukea työnantajalle.

Työvoimatoimiston työhön osoittama vajaakuntoinen tai pitkäaikaistyötön, jonka palkkauskustannuksiin ei makseta työllistämistukea eikä yhdistelmätukea, luetaan työllistettyjen osuuteen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan hänelle palkkaa, pitkäaikaistyötön kuitenkin enintään vuoden.

Työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseen työnantaja on saanut kunnalta tukea 2 momentissa tarkoitettulla perusteella, rinnastetaan tuen päättymisen jälkeen työllistettyjen osuutta laskettaessa työvoimatoimiston työhön osoittamaan vajaakuntoiseen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan hänelle palkkaa.

Työllistettyjen osuudessa tulee aina olla 1 tai 3 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä. Laskettaessa työllistettyjen osuutta otetaan huomioon työntekijät, joiden säännöllinen työaika on yli 75 prosenttia alan enimmäis-työajasta. Vajaakuntoisista työllistettyjen osuuteen luetaan kuitenkin työntekijät, joiden säännöllinen työaika on vähintään 50 prosenttia alan enimmäistyöajasta.

## 6 §

### ***Sosiaalisten yritysten rekisteri ja talletettavat tiedot***

Sosiaalisten yritysten rekisteri on työministeriön erikseen pitämä työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain (1058/2002) 4 §:n 2 momentin mukainen työnantajarekisteri.

Rekisteriin voidaan tallettaa sanotun lain 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettuina työnantaja-asiakkaan kuvaustietoina myös sellaiset tämän lain täytäntöönpanon edellyttämät tiedot, joita ei ole talletettu työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista työnantajapalvelua varten, ja jotka eivät ole henkilötietoja.

Rekisteriin voidaan tallettaa työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain 4 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettuna tietona 5 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitettujen vammaisen työntekijän tunnistetiedot mukaan lukien henkilötunnus sekä tiedot kunnan hänen työllistämisekseen myöntämästä ja maksamasta tuesta.

## 7 §

### ***Poistaminen sosiaalisten yritysten rekisteristä***

Rekisteristä poistetaan rekisteröity:

- 1) joka sitä pyytää;
- 2) jonka palveluksessa olevien työllistettyjen osuus on alentunut alle edellä säädetyn työllistettyjen osuuden, eikä rekisteröity kuuden kuukauden kuluessa ole palkannut vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä niin, että edellytys uudelleen täyttyy; tai
- 3) joka ei täytä muita rekisteriin merkitsemisen edellytyksiä.

Rekisteristä poistetaan aina rekisteröity, joka on saanut tai yrittänyt saada perusteettomasti julkista tukea:

- 1) antamalla tukea hakiessaan olennaisessa kohdassa väärän tiedon;
- 2) salaamalla tuen myöntämiseen tai maksamiseen olennaisesti vaikuttavia seikkoja; tai
- 3) kieltäytymällä antamasta tuen maksamista tai valvontaa varten tarvittavia tietoja, asiakirjoja tai muuta aineistoa taikka avustamasta tarpeellisessa määrin tarkastuksessa.

## 8 §

### ***Tietojenantovelvollisuus***

Rekisteröintiä hakevan tulee antaa työministeriölle sen määräämällä tavalla tiedot 4 ja 5 §:ssä tarkoitettujen edellytysten täyttymisestä ja rekisterin ylläpidon edellyttämät muut tarpeelliset tiedot.

Rekisteröidyn tulee viipymättä ilmoittaa työministeriölle 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuneista muutoksista.

Valtion, kunnan ja muun julkisoikeudellisen yhteisön viranomainen, vakuutus- ja eläkelaitos sekä eläkesäätiö ovat velvollisia antamaan maksutta työministeriölle tämän lain täytäntöönpanossa tarvittavia tietoja.

## **9 §**

### ***Rekisterimerkintää koskevat päätökset***

Työministeriön tulee antaa rekisteröinnin epäämisestä ja rekisteristä poistamisesta kirjallinen päätös. Rekisteröidylle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen rekisteristä poistamista.

Asianomainen saa hakea rekisteröinnin epäämistä ja rekisteristä poistamista koskevaan päätökseen muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Työministeriön päätöstä on muutoksenhausta huolimatta noudatettava, kunnes asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu tai valitusviranomainen hallintolainkäyttölain 32 §:n nojalla toisin määrää.

## **10 §**

### ***Voimaantulo***

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-kuuta 2004.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

## **11 §**

### ***Siirtymäsäännökset***

Työllistettyjen osuuteen luetaan vuosina 2004—2007 vajaakuntoisten ja pitkäaikais-työttömien lisäksi myös muut työllistetyt, joiden palkkauskustannuksiin maksetaan yhdistelmätukea työttömyysturvalain 7 luvun 11 §:ssä tarkoitettuna yhdistelmätukikokeiluna.

[HE 132/2003](#)

TyVM 9/2003

EV 130/2003

Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2003

Tasavallan Presidentti

**TARJA HALONEN**

Ministeri

**Leena Luhtanen**

## **Palkkatuki**

*Työnantaja voi saada työvoimatoimistosta tietyin edellytyksin tukea palkkauskustannuksiin ottaessaan töihin työttömän työnhakijan. Palkkatuella järjestettävän työn tarkoituksena on parantaa työttömäntyönhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.*

Palkkatuella työllistetään ensisijassa pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta. Tukea voivat saada valtion virastot ja laitokset, kunnat, yritykset, ja muut yksityisen sektorin työnantajat, kuten esim. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet. Palkkatuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Työnantajan tulee noudattaa työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajan on sitouduttava maksamaan ko. työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, kyseisestä työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa.

### **Erityisehdot yritykselle**

Myönnettäessä palkkatukea yritykselle edellytetään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassaolevan eli pysyvän työsopimuksen tekemistä palkattavan kanssa.

Tukea voidaan myöntää yritykselle lisäksi myös määräaikaisen työsopimuksen perusteella, jos yritys

- palkkaa vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän
- tekee työnhakijan kanssa oppisopimuksen
- palkkaa työttömän metsänparannustöihin.

### **Palkkatuen hakeminen ja maksaminen**

- Työnantaja voi hakea palkkatukea siitä työvoimatoimistosta, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee  
tai



- siitä työvoimatoimistosta, josta on tarkoitus palkata palkkatuella työttömäksi rekisteröityneitä työnhakijoita.

Palkkatuki maksetaan kuukausittain jälkikäteen. Kotitaloudelle myönnetty palkkatuki on verovapaata.

*Työvoimatoimisto harkitsee tapauskohtaisesti, milloin työnhakijan työllistymistä voidaan edistää myöntämällä palkkatukea. Palkkatuen käytöstä sovitaan työnhaku- tai aktivointisuunnitelmassa, joka tehdään yhdessä työnhakijan kanssa. Palkkatuettuun työhön voidaan myös liittää työssäoppimismahdollisuuksia ja koulutusta.*

## **Palkkatuen myöntämisen edellytykset**

### **Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta.**

- **Palkkatuen myöntäminen edellyttää aina**, että tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta.

- **Lisäosan myöntäminen edellyttää**, että tuella palkattavan osaamisen ja ammattitaidon puutteellisuus ja tästä johtuva tuottavuuden alentuminen suhteessa tarjolla olevaan tehtävään on todettu osaamis- ja ammattitaitokartoituksessa ja palvelutarpeen arvioinnissa. Lisäosan myöntäminen yritykselle edellyttää lisäksi, että yritys sitoutuu parantamaan tuella palkattavan osaamista ja ammattitaitoa koulutuksen avulla tai muutoin.

- **Lisäosa voidaan kuitenkin myöntää** ilman yllämainittuja edellytyksiä, jos palkattava on vaikeasti työllistyvä, vajaakuntoinen tai tulee oppisopimukseen. Lisäosa voidaan myöntää myös ilman em. edellytyksiä, jos työnantajana on jokin muu kuin yritys tai sosiaalinen yritys.

- **Kunta, työpaja tai sosiaalinen yritys** voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle.

■ **Sosiaalinen yritys** voi myös sijoittaa edelleen tuella palkkaamansa vajaakuntoisen. Muissa tapauksissa työnantaja ei voi sijoittaa palkkatuella palkkaamaansa henkilöä toisen työnantajan työtehtäviin.

## **Palkkatuen myöntämisen esteet**

### **Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos**

- työsuhde on alkanut ennen tuen myöntämispäätöstä
- työnantaja on hakemuksen jättämistä edeltäneiden 9 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitään samoista tai samanlaisista tehtävistä tai lyhentänyt heidän työaikaansa
- tukeen perustuva työhön ottaminen aiheuttaisi muiden työntekijöiden irtisanomisen tai lomauttamisen tai heikentäisi heidän työolosuhteitaan tai etuuksiaan
- työpaikka täyttyisi ilman tukeakin
- työnantaja saa tuella palkattavan palkkaamiseen tai työllistämisen edistämiseen samalta ajalta muuta valtion tukea. *(ei koske oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksettavaa koulutuskorvausta eikä Raha-automaattiyhdistyksen avustusta tai veikkausvaroista maksettavaa avustusta korkeimman korotetun palkkatuen yhteydessä).*
- tuki vääristäisi muiden samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua

Työvoimatoimisto voi asettaa tuen saamiselle myös muita tuella palkattavan tai tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.

## **Palkkatuen määrä ja kesto**

### **Työvoimatoimisto harkitsee tapauskohtaisesti palkkatuen määrän.**

- **Perustuen** vähimmäismäärä on 23,50 euroa päivältä eli noin 505 euroa kuukaudessa.
- **Lisäosa** on enintään 60 prosenttia perustuen määrästä. Vaikeasti työllistyvän

osalta lisäosan määrä voi olla 90 prosenttia perustuen määrästä.

■ Palkkatuen maksaminen täysimääräisenä edellyttää, että tuella palkattavan työaika on vähintään 85 prosenttia alan normaalista työajasta. Jos työaika on lyhyempi, suhteutetaan palkkatuki työaikaan ja maksetaan vähennettynä.

Vaikeasti työllistyvän osalta palkkatuki voidaan kuitenkin maksaa täysimääräisenä myös osa-aikatyöhön.

■ Palkkatukea maksetaan niiltä päiviltä, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, kuitenkin enintään viideltä päivältä viikossa.

Palkkatukea ei makseta niiltä päiviltä, joilta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkauskustannuksiin sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n nojalla päivärahaetuutta.

■ Palkkatuen lisäksi oppisopimussuhteessa työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta. Sen maksaa koulutuksen järjestäjä.

■ Palkkatukea myönnetään kerrallaan enintään 10 kuukauden ajaksi.

■ Oppisopimuksen osalta palkkatukea maksetaan koko oppisopimuksen ajan.

■ Vaikeasti työllistyvän, vajaakuntoisen tai työnsuunnittelijan palkkaukseen palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan.

■ Sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää palkkatukea työttömän vajaakuntoisen palkkaamiseen 36 kuukaudeksi sekä pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän palkkaamiseen 24 kuukaudeksi.

## **Työnantajaringit**

Työnantajaringissä useampi työnantaja – esimerkiksi useampi yhdistys tai kotitalous – yhdessä voi työllistää palkkatuella henkilön palvelukseensa. Työnantajina toimivat kaikki ringiin kuuluvat työnantajat yhdessä. Palkkatuki myönnetään yhteisesti ringiin kuuluville työnantajille. Koska palkkatuki myönnetään työnantajien ”kimpalle”, palkkatuen myöntämisessä noudatetaan samoja periaatteita kuin yksittäiselle työnantajalle tukea myönnettäessä.

## **Lisätietoja**

Lisätietoja palkkatuesta saa työvoimatoimistosta sekä internetosoitteesta:  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi) > palvelut > tuet ja avustukset

*Työnhakija voi saada työnhauksen tueksi työvoimatoimistosta palkkatukisetelin. Palkkatukiseteli kertoo työnhakijan mahdollisuudesta saada palkkatukea työllistymisensä edistämiseksi. Setelin käytöstä sovitaan työnhakusuunnitelmassa. Palkkatukiseteli on voimassa enintään kolme kuukautta kerrallaan.*

## **Työlinja**

Valtakunnallinen puhelinpalvelu ma – pe klo 8 – 19

**010 60 767 80**

Työpaikan ilmoittaminen, työpaikkoihin liittyvät muutostiedot, neuvonta verkkoasiointiin liittyvissä palveluissa.

**010 60 767 77**

Opastusta työluvan hakemiseen, tietoa työntekijän oleskelulupaan liittyvissä asioissa.

**Puhelujen hinnat: [www.mol.fi](http://www.mol.fi)**

**Teksti-TV, sivu 521**

Avoimia työpaikkoja, työvoimakoulutusta sekä ajankohtaisia asioita työhallinnon toimialalta.

Tme 0.014s 1/2006 Edita Design/Edita Prima Oy

**Työvoimatoimisto**

**[www.mol.fi](http://www.mol.fi)**

## **Työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset**

Sosiaalisten yritysten rekisteriin on 11.4.2006 mennessä merkitty seuraavat yritykset:

**Tervatulli Oy**, Oulu, toimiala: konepaja-, rakennus-, kierrätys- ja kotipalvelutoiminta

**Rainan Tekopoint Oy**, Naantali, toimiala: metalliteollisuus

**Warkop Oy**, Varkaus, toimiala: puunjalostus-, puu-, metalli- ja sähköteollisuuden sopimusvalmistus

**Tyke Oy**, Ulvila, toimiala: metalli-, sairaalatarvike- ja puuteollisuustuotteiden valmistus ja alihankinta

**WoodFox Oy**, Seinäjoki, toimiala: huonekaluteollisuuden komponenttien valmistus

**Osuuskunta Kankurin Ilo**, Lahti, toimiala: käsityökeskus

**Suomen Settlementisäätiö**, Helsinki, toimiala: koulutus ja pienkoneitten korjaus ja kierrätystoiminta

**Neo-Act Oy**, Helsinki, toimiala: kierrätys, aliurakointi

**Elwira Oy**, Kemijärvi, toimiala: SER-kierrätys

**Bovallius-Palvelut Oy**, Pieksämäki, toimiala: kiinteistö-, kierrätys-, koti- ym. palvelut, vajaakuntoisten työllistäminen

**Oulun Pönkä ry**, Oulu, toimiala: vaikeasti työllistettävien työllistämistoiminta

**Osuuskunta Nelikataja**, Kannus, toimiala: monialaosuuskunta

**Tapani Uotinen Oy**, Iisalmi, toimiala: tieliikenteen kuljetuspalvelut

**Mikemet Oy**, Mikkeli, toimiala: sähkö- ja metalliteollisuuden sopimusvalmistus

**Kuntoutuskeskus Mental Oy**, Suodenniemi, toimiala: yksityinen sosiaalialan asumispalveluntuottaja.

**Suomen Työllistämispalvelu**, Helsinki, toimiala: vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen, löytötavaratoimisto.

**Merdi Oy**, Karstula, toimiala: kierrätyslasista valmistettävien tuotteiden valmistus, myynti ja markkinointi

**Ramatra Oy**, Tampere, toimiala: yleiset talonrakennustyöt

**Koti ja Kuusi Osuuskunta**, Lahti, toimiala: hyvinvointi-, ympäristö-, rakennus- ja kiinteistöpalvelut

**Kindman Oy**, Helsinki, toimiala: kiinteistö-, puhtaus- ja vuokrauspalvelut ym.

**Eräjärven Kehittämisyhdistys ry**, Eräjärvi, toimiala: palvelu- ja kehittämistoiminta.

**PPCT Finland Oy**, Tampere, toimiala: ICT-tekniikka ja ylläpito, Contact Center palvelut.

**Ekokaarina ry**, Kaarina, toimiala: sähkö- ja elektroniikkaromun purkaminen ja uusiokäyttö sekä kierrätystoiminta.

**Laukkulaakso Oy**, Äetsä, toimiala: teollisuuden alihankintapalveluiden tuottaminen.

**T:mi Tamminiemen Saha ja Höylä**, Vilppula, toimiala: höylätyn ja sahatun puutavaran tuottaminen.

**Taijana Oy**, Kyröskoski, toimiala: majoitusliike.

**Ekokierto Oy**, Riihimäki, toimiala: ympäristöpalvelut, kierrätystoiminta, alihankintapalvelut.

**Villa Veertti Oy**, Punkalaidun, toimiala: kotipalvelu- ja peselatoiminta

**Jolawood Design**, Tampere, toimiala: rakennusala

**Oy Washer VHJ Ab**, Solf, branch: bilbranchen

**NettiDVD Nordic**, Tampere, toimiala: videofilmien vuokraus

**Juhta Oy**, Joensuu, toimiala: vaikeasti työllistyvien työkyntöisyyden edistäminen

**Tyrvään Investointipalvelu Oy**, Vammala, toimiala: rakennusala  
**Postimyynti Anki Oy**, Nokia, toimiala: postimyynti ja verkkokauppa  
**Moision Tekniikka Ky**, Lempäälä, toimiala: sähkölaitekokoonpano  
**Lastenasuste Neliapila**, Virrat, toimiala: lastenvaatteiden vähittäiskauppa  
**Vesajärven Kiinteistöpalvelut Ky**, Vesajärvi, toimiala: kiinteistöpalvelut, uudis- ja korjausrakentaminen  
**T:mi Mikkolan ratsastuskoulu**, Vilppula, toimiala: ratsastuskoulu  
**Metallituote Saarela Oy**, Vammala, toimiala: konepaja  
**Esha-tuote Oy**, Hämeenkyrö, toimiala: metallituotteiden valmistus ja myynti  
**TS-isännöintipalvelu Ay**, Tampere, toimiala: isännöintipalvelut  
**Merioksa Ky**, Lyly, toimiala: vähittäis- ja tukkukauppa  
**Ulmi Ky**, Komi, toimiala: tekstiilituotteiden valmistus  
**Kultahaverin Vapaa-aika Ky**, Viljakkala, toimiala: matkailupalvelut  
**PuusepänWerstas J-P Sirkka Ky**, Hämeenkyrö, toimiala: puusepänteollisuus  
**Keikyän Kiviveistämö Oy**, Keikyä, toimiala: kivenjalostus  
**Kangasalan Kierrätysturva Ky**, Kangasala, toimiala: elektroniikkaromun kierrätyspurku

## Kysely kiinnostuksesta työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä

Tällä kyselyllä kartoitetaan Niemikotisäätiön, Alvi ry:n ja pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistysten toiminnoissa mukana olevien henkilöiden kiinnostusta työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä.

Selvitys liittyy Mielenterveyden keskusliiton Mielekäs Yritys –projektiin, jossa selvitetään sosiaalisen yrityksen perustamismahdollisuutta, jossa tällainen palkkatyö onnistuisi.

(Sosiaalinen yritys on kaupparekisteriin sekä työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin hyväksytty yritys, joka kantaa sosiaalista vastuuta työllistämällä vammaisia ja vajaakuntoisia. Sosiaalisen yrityksen työvoimasta vähintään 30 % on oltava vammaisia, vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä.)

### 1) Mikä on elämäntilanteesi?

Olen

- a. palkkatyössä
- b. työtön työnhakija
- c. kuntoutustuella
- d. eläkkeellä
- e. muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 2) Millaisissa työtehtävissä olet viimeksi työskennellyt?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Milloin? \_\_\_\_\_

### 3) Millaisena näet oman työ- ja toimintakykysi?

Arvioi sitä asteikolla työ- ja toimintakykyäsi 0-10, niin että 10 tarkoittaa erinomaista. Ympyröi oikealta tuntuva numero.

**Henkinen toimintakykyni (keskittyminen, muistaminen, henkinen aktiivisuus, henkinen jaksaminen):**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Fyysinen toimintakykyni (fyysinen jaksaminen, fyysinen aktiivisuus ja terveys):**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Työssä jaksaminen ja työkyky (jaksanko työskennellä kokopäiväisesti ja pitkäkestoisesti)**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**4) Jos saisit tehdä kiinnostuksesi ja toiveittesi mukaista työtä, mitä se olisi?**

---

---

---

---

**5) Oletko kiinnostunut tekemään työsuhteista palkkatyötä?**

1. Kyllä
2. Ehkä
3. En ole

**6) Oletko halukas opiskelemaan?**

1. Kyllä
2. Ehkä
3. En ole

**7) Kuinka monta tuntia päivässä olisit halukas työskentelemään?**

Vähintään ..... tuntia,  
Korkeintaan ..... tuntia

**8) Minkä suuruiseen palkkaan olisit tyytyväinen?**

..... euroa/tunti,  
..... euroa/kuukaudessa

**9) Haluaisitko tukea työhön tai opiskelemiseen liittyviin kysymyksiin?**

Haluaisin tukea:

1. työllistymiseeni,
  2. työssäkäyntiini,
  3. opintojen suunnitteluun,
  4. opiskeluni aikana
5. En tarvitse tukea/ Asia ei ole ajankohtainen elämässäni.



Jos olet kiinnostunut ottamaan seuraavan askeleen kohti työelämää tai opiskelua tai saamaan muuta asiaan liittyvää lisätietoa, voit antaa yhteystietosi projektin henkilöstön käyttöön:

Nimi: .....

Osoite: .....

.....

Puhelin: .....

Sähköposti .....

Haluan tällä kertaa vastata nimettömänä.

Nimellä vastanneiden kesken arvotaan kahden hengen elokuvalippuja.

---

*Kiitos vastauksistasi!*



Turvalliset kodit mielenterveyskuntoutujille



NIEMIKOTISÄÄTIÖ

**Vastaajien työhistoria ja toivetyö**

(Otos vastaajista)

<b>Millaisissa työtehtävissä olet viimeksi työskennellyt?</b>	<b>Milloin?</b>	<b>Jos saisit tehdä kiinnostuksesi ja toiveittesi mukaista työtä, mitä se olisi?</b>
käyttötavara työntekoa	2004 - 2006	kirjailija, kirjoittaa kirjoja, puutarhuri, hoitaa puutarhaa
kaupassa varastotöissä, siivoustöissä	1991-1993	hierojan ammatti, kodinavustaja töitä
kirjailija, työkeskus, puutarhatyöt kotona	2000	rakentava poliittinen yhteistyö omien keksintöjen suhteen (olen myös keksijä)
muutto, pakkaus ja järjestelytöissä		autokuskin tai varastotöitä
kokoonpano töissä	1996 - 2004	puusepän kokoamistöitä
postitus, pakkaamistyö	2006 alussa	varastotyö, vartiointi, urheiluohjaaja
työkeskus		pakkaustyö et jatkojohdon pakkaaminen
näkövammaisten suojatyökeskus iiris	2005	pakkaaminen tai keittiöapulainen
Keittiöapulainen	1989 -1997	Keittiötöitä
Helmi ry taidekerho 1-vuosi ja keittiö työ 1,5 vuotta keittiöapulainen		nyt sopiva työ niemikotisäätiössä taide restaurointi mieleisin työ, työkyky liian heikko
Vanhainkodin keittiöllä suojatöissä 2000 eteenpäin		keittiötyö
siistijänä ja lähettinä	1988 - 1990	viulistina orkesterissa tai keittiöapulaisena
Ruokapalvelukeskus alkaen 2005 - edelleen		ehkä jotain keittiöapulaisen, kylmäkön jne... kyllä siivouskin menee.
Olin sairaanhoitajana ennen sairaspäivärahalle joutumista	2005	Jos voisin tekisin tietenkin hoitotyötäni
Olin Keravan koneistossa töissä	1995	haluaisin mennä varastoon töihin
sisälähetti	1990	olen merkonomi
kirjastovirkailija	1998	-
päiväkotiapulainen, puistotyöntekijä, siivooja	1997	jotain yksinkertaista
pakkaustöissä	maaliskuu 2006	mikrotukihenkilö
Työskentelen työkeskuksessa, teen pussitusta, tarroitusta jne.		kielenkääntäjä (suomi-saksa/saksa-suomi) ja siihen kuuluva koulutus
Kirjastossa	1996	kokoamistyö
ravintola alalla tarjoilijana sekä baarissa. Olen myös tehnyt	2004	minulla on takana keskenjääneitä kauppaoppilaitos opintoja (merkonomi ja

toimisto ja myyntityötä		datanomi). Olen myös suunnitellut kouluttavani itseni ATK alalle, joten olisin kiinnostunut ATK-painotteista toimistotyötä
Hgin kaupungin perehdyttämis ompelimo 2002/8-2003/7. Tukiyhdistys Karvinen ry kahvila apulainen. Sairaala apulaisena muutamassa sairaalassa		Kahvilassa, siivoamassa, ompelimossa, pesulassa jne.
nuorisotalossa iltapäiväkerhossa	1999	toimistotyötä ompelua
kirjastossa kesällä 2003, ompelimossa 2005 lähtien	2003	kirjastotyötä, tutkimustyötä
omaishoitajana ja siivoajana		keittiö, siivous, tilausten vastaan otto, jotain kehittävää ja uutta
siivoajana	1985 - 1997	en osaa sanoa
siirtymätyössä kaupan varastossa 2003 ja 2005		ompelualan työtä tai vaatetusalan työtä
siivoajana	2002	ompelijantyötä
näkövammaisten työkeskus; kuulokehuollon vastaava.	2000	puutarha-ala(kurssi käyty) tai ompelutyö esim. teollisuus työ käy (koneenhoitajan ammatti)
kahvilassa kaupan kassalla.	2005	ihmisten parissa jollakin tavalla palvelua tai auttamista
koulunkäyntiavustajana	2006	sosiaalista auttamista ja tukemista. työtä jossa saisi olla tekemisissä ihmisten kanssa
Postittajana 2004 6 kuukautta määräaikainen	2005.	postittaja kevyt työ
sairaalan hoitaja	2002	jotain kevyttä ei toimistotyötä
lähihoitajana, kotipalvelu	2003	eläinten hoito, tai kauneudenhoitoala
puhelinvaihteen hoitajana/kesällä 2003		esim. ihmistenparissa työskentelyä, voisi käyttää kieliä, postitusta
sepän töitä	2003	kädentaitoja vaativaa työtä, taidetta (liikunnallista työtä luonnossa)
ravintola alalla. tiskiä myyntiä, sämpylöidentekoa, salaatin tekoa	2004	jotain myynti alaa. mm. vaatteiden myyntiä tai kaikenlaista pikku tavaraa
karaokejuontaja	2004	elokuva tai tv ala.
kirvesmies	2000	sisustus suunnittelu
päiväkodissa varhaiskasvattajana	2001	kevyt sisätyö
olin kassanhoitajana isossa marketissa 3 päivää/n.3 vuotta sitten	2003	tällä hetkellä kiinnostus ei riitä mihinkään työhön työkeskuksen ulkopuolella
arkistoapulaisena	1987	-
kirjastovirkailijana Helsingin. yliopiston kirjastossa	1986-88	samaa kirjoitustyötä kuin ennenkin
puuseppä	1971	opiskelu
as.palv. toimihenkilö/ puhelimitse asiakaspalvelua	1989-2003	toimistotyötä/as.palvelua + muita (avustavia)tiimitehtäviä+ atk-työtä
varastotyö	1997	kuten Paloheinässä

Työkeskuksessa tietokoneohjattua kaiverrusta		Tietokonemekaanikkona, kokosin vuonna 1989 mikroprosessoripohjaisia hälytyslaitteita. Suoritin 2001 tietojenkäsittelyn ammattitutkinnon työvälinohjelmistotuki (poistettiin tutkintona)
maalari	1980	siivous, varasto
tiskaaja	1994	paperityö
Yliopistolla tutkimusavustajana haastattelujen purkajana ym.	1995	1) Monipuolinen TSTOtyö. Käsillä tekeminen. 2) Pakkaus, postitus, en pelkää tietotekniikka tai koneita
Varastotyössä	1990 - 1991	Varastotyö/ auton apumies
Helsingin satamassa ahtaajana	1987-1989	Olen tehnyt monenlaisia töitä ja opin helposti uusia asioita työssä. Mielellään ulkotöitä (ainakin osaksi) ja sellaista jossa voi käyttää omaa järkeä esim huoltomies / talonmies
Lääkeyhtiössä sihteerinä	1972-2000	Kielten kanssa tekemistä
Vanhustyössä sairaalassa	1998	-
Päihdehuollon ohjaajana	1992	Mielenterveys- tai päihdehuollon parissa
Työvoimaneuvoja	1999	Työvoimaneuvoja tai opettaja Tai keittiötyön jatkaminen
Musiikkileikkikoulun opettaja	1991	
Pihatytöt	1997	Kaupoissa tai rakennushommaa
Hoitotyössä	2002	Jotain kauneudenalaan liittyvää tai hoitotyötä
Kirjasto - sihteeri	1995	-
Keittiöapulaisena 5 kk	2004	Keittiöapulaisena mutta olen niin väsynyt etten jaksakaan tehdä töitä
Myynyt kukkia ja vaatteita, ollut lastenhoitajana, lastentarhaapulaisena, pakkaajana	n. 1996	Raamatun opettamista, mielenterveyskuntoutujien tukemista, terveiden elintapojen kannustamista, naisten tukemista
Kokki, vuoromestari	2003	En tiedä tällä hetkellä
Vahtimestari	1999	-
Kirjoitin muutamia lehtijuttuja	2001-2002	Hengellistä työtä
Puhelinmyyjä	2006	Konttorityö
Erilaisissa työtehtävissä mainoksia valmistavassa elokuvayhtiössä	1990 -luvulla	Mahd. monipuolista
Siivousta, myymäläapulaisena toimien	Tällä hetkellä	kahviotyö
Illtapäivystyksessä	2 x vko	-
Henkilökohtaisen avustajan ja askarteluohjaajan työ	Nyt	Lähihoitajan työ, diakoniatyö, päivähuoltamon askarteluohjaaja, Valituilla Paloilla sihteerin tehtävät, tukihenkilön työ
Keittiössä, perhepäivähoitaja	1984	Tietokoneella
Kotipalvelussa	Joitakin vuosia sitten	Esim. korjaus ompelu tai muiden ihmisten parissa työskentely
Viriketoiminnan ohjaajan apulaisena palvelutalossa	1998- 1999	Ihmisten parissa työskentelemistä
Tukiyhdistyksessä keittiön		

tehtävissä ruuanlaittoa, siivousta, tiskausta		
Vahtimestarina srk:ssa	2005	Järjestyksenvalvojana tapahtumissa
Kerroshoitaja	1989	Siivooja
Toimistoapulaisena	2006	Monenlainen työ kiinnostaa toimistotyön lisäksi. Mieluiten ihmisten parissa, ei aivan yksin.
Tehtaassa pakkaajana	1980	Pakkaamista
Arkistonhoitajana	2000	Sosiaalista työtä kerran viikossa jotta käsitykseni ja toimintani ei "nukkuisi" koska olen vain pari vuotta eläkkeellä ennen kuin alan kokopäivätyön/löydän oman opiskelu/oppisopimus –paikkani. Kuitenkin mielellään ei tylsää rutiinia PELKÄSTÄÄN, aktivoivaa, positiivista, mielekästä, asiakaspalvelua, taulukon katsomista, tietokannan päivitystä, esitteen laatimista, hinnaston katsomista, kyselypuheluita, muistiinpanojen tekemistä, remonttiakin, maalausta.
a) Metallialalla pistehitsaajana, b) Siivoojana, c) kemianteollisuudessa koneen operaattorina	Loppuvuodesta 2005 maaliskuuhun 2006	Yksinkertaista mutta aktiivista työtä metallialalla
Maalari	10 vuotta sitten	maalari
Rakennuksella	8 vuotta sitten	rakennuksella
Puutarha ja sahalla		Olisin kirvesmies tai varastomies
Rakennuksilla ja remonttifirmoissa apumiehenä	1982-1986	Taiteeseen liittyvää tai taidetta
Musiikin parissa	nykyisin	Musiikin parissa
Varastossa	1992	Varasto
Lival lampputehdas	1985 - 1991	-

## Kysely kotitalousvähennyksen piiriin kuuluvan työn tarpeesta

Tällä kyselyllä kartoitetaan Paloheinän alueen asukkaiden tarpeita, saada apua puutarhatöissä tai muissa arjen tehtävissä.

Selvitys liittyy Mielenterveyden keskusliiton Mielekäs Yritys –projektiin, jossa selvitetään yrityksen perustamismahdollisuutta. Yritys voisi työllistää mielenterveyskuntoutujia ja tarjota Paloheinän asukkaille palveluja ilman työnantajavelvollisuutta. Asukkaat voisivat hyödyntää myös kotitalousvähennystä.

### 2) Millaista palvelua tarvitsisitte? Ympyröi oikea vaihtoehto.

Voisin tarvita

- a. puutarhatöitä
- b. kaupassa/apteekissa käyntiä
- c. huonekalujen kokoamista
- d. auton pesua
- e. kodin siivousta
- f. vaatehuoltoa
- g. muuta, mitä? \_\_\_\_\_

### 2) Kuinka paljon työtä voisitte tarjota? Ympyröi lähinnä oikeaa oleva vaihtoehto tai kirjoita oma arvioksi.

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| a. satunnaisesti        | b. säännöllisesti          |
| 1. kerran viikossa      | 1. kerran viikossa         |
| 2. kerran kuukaudessa   | 2. pari kertaa kuukaudessa |
| 3. pari kertaa vuodessa | 3. kerran kuukaudessa      |
| 4. oma arvio _____      | 4. oma arvio _____         |

### 3) Paljonko olisitte valmis maksamaan palvelusta? \_\_\_\_\_ euroa /tunti

*Kiitos vastauksistasi!*

Kotitalousvähennys on verotuksessa tehtävä vähennys tehdystä kotitalous-, hoiva- ja hoitotyöstä. Myös asunnon kunnossapito tai perusparannustyö kuuluu vähennyksen piiriin. Vähentää saa 60% arvonlisäverollisesta työsuorituksesta. Omavastuu on 100 euroa. Vähennyksen saa myös työstä, joka on tehty esim. omien tai puolison vanhempien asunnossa. Kotitaloustyö käsittää kodinhoidon, kuten mm. ruuanlaiton, siivouksen, pyykinpesun, silityksen, muun vaatteiden huollon, kaupassa käynnin sekä pihan hoidon, joka käsittää mm. nurmikon ja pensasaidan leikkauksen, piha-alueen aurauksen sekä muun pihan puhtaanapidon. Asunnon kunnossapito- ja perusparannustyö käsittää mm. huoneiden remontit. Myös rakennusten maalaus ja muu ulkokunnostus sekä pihan laatoitus kuuluvat vähennyksen piiriin.



**Mielenterveyden  
keskusliitto**

Ratakatu 9  
00120 Helsinki  
Puh. (09) 5657 730  
Faksi (09) 5657 7334  
etunimi.sukunimi@mtkl.fi