

Heli Heikkilä

Palkkatuella työelämään

**– yritysten kokemuksia pitkäaikaistyöttömien ja vaja-
kuntoisten palkkatuetusta työllistämisestä**

Opinnäytetyö

Syksy 2011

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi AMK

Tekijä: Heli Heikkilä

Työn nimi: Palkkatuella työelämään - yritysten kokemuksia pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuetusta työllistämisestä

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2011

Sivumäärä: 66

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää yritysten tietoutta ja asennetta pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuettuun työllistämiseen Seinäjoen alueella. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämiseksi. Opinnäytetyöllä oli tarkoitus selvittää, mitä kehitettävää yritysten edustajien mielestä palkkatuetusta työllistämiseksi on. Tarkoitus oli myös saada selville, onko palkkatuetusta työstä hyötyä avoimille työmarkkinoille siirryttäessä. Teemahaastatteluun osallistui kahdeksan pienen tai keskisuuren yrityksen edustajaa Seinäjoelta.

Tutkimuksessa selvisi, että ne yritykset, jotka olivat aktiivisesti työllistäneet tukitoimin pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia suhtautuivat myönteisimmin työllistämiseen. Ennakkokäsityksiä oli suurella osalla yrityksiä, mutta siitä huolimatta ne olivat valmiita ottamaan vastaan pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen työjaksoille sekä antamaan heille mahdollisuuden. Sosiaalinen vastuu tunnettiin käsitteenä melko hyvin. Sosiaalisella vastuulla viitattiin lähinnä henkilöstön hyvinvointiin, mutta myös työllistämismahdollisuuksien järjestämiseen. Haastateltavat kokivat esteeksi palkkatuetussa työllistämiseksi byrokratian ja tiedon puutteen. Yritysten edustajat toivoivat työllistämispalveluihin joustavuutta ja työttömille parempaa taloudellista turvaa, koska nykyjärjestelmä ei kannusta ottamaan vastaan osa-aikatyötä tai lyhyitä työsuhteita. Palkkatuetun työllistämisen hyödyt olivat niin ikään yrittäjillä samansuuntaisia; osa yrittäjistä oli tai olisi palkannut tukijakson jälkeen työttömän vakituiseen työsuhteeseen. Ennen kaikkea palkkatukijakso nähtiin itse-tuntoa, itsevarmuutta ja työelämätaitoja kohentavana tekijänä vaikeasti työllistyvän elämässä.

Avainsanat: pitkäaikaistyöttömyys, vajaakuntoisuus, palkkatuettu työ, yritysten sosiaalinen vastuu

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work
Degree programme: Degree programme in Social Services
Specialisation: Bachelor of Social Services

Author: Heli Heikkilä

Title of thesis: To work life through subsidized employment – companies' experiences of subsidized employment of long-term unemployed and disabled people

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2011

Number of pages: 66

Number of appendices: 2

The Purpose of this thesis was to examine companies' awareness and attitudes regarding subsidized employment of long-term unemployed and disabled people in Seinäjoki region. The aim of the thesis was to obtain information on how companies perceive social responsibility in the context of employing long-term unemployed and disabled people. Another intention was to explore companies' development ideas for subsidized employment and to study if this kind of employment helped people's transition to unsubsidized employment. Eight representatives from small and medium-sized companies in Seinäjoki participated in themed interviews.

The study found that those companies who had actively employed long-term unemployed and disabled people with the help of support operations had more positive attitudes towards subsidized employment. Most companies held some preconceptions but they were prepared to employ long-term unemployed or disabled people for a period of time and to give them an opportunity. The concept of social responsibility was quite well known. It was mainly seen to refer to the well-being of the personnel but also to the provision of employment opportunities.

The interviewees felt that bureaucracy and lack of information were the greatest obstacles to subsidized employment. The companies' representatives wished for more flexibility in employment services and better financial security for the unemployed; the current system does not encourage people to take up part-time work or short assignments. The interviewees had similar views of the benefits of supported employment. Some companies had offered or would have offered a permanent job to an unemployed person after the support period. The subsidized period was, above all, seen as important in promoting people's self-esteem, self-confidence and work life skills.

Keywords: long-term unemployment, disability, subsidized employment, companies' social responsibility

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	8
	2.1 Valtaväylä- projekti.....	9
	2.2 Aikaisemmat tutkimukset	11
	2.3 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	12
3	AKTIIVINEN TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIIKKA.....	14
4	VÄLITYÖMARKKINAT	16
	4.1 Välityömarkkinoiden haasteita.....	16
	4.2 Palveluiden läpivirtaavuus välityömarkkinoilla.....	17
5	YRITYSTEN SOSIAALINEN VASTUU	19
6	TYÖ JA TYÖTTÖMYYS	22
	6.1 Työllisyys, terveys ja hyvinvointi.....	22
	6.2 Työttömyyden vaikutuksia.....	23
	6.3 Pitkäaikaistyöttömyys.....	24
	6.4 Vajaakuntoisuus.....	25
	6.5 Etelä-Pohjanmaan työllisyystilanne.....	26
7	PALKKATUETTU TYÖ.....	27
	7.1 Palkkatukea yrityksille	27
	7.2 Palkkatuen myöntämisen edellytykset ja esteet.....	28
	7.3 Tilastoja palkkatukityöstä	30
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
	8.1 Tutkimuskysymykset.....	31
	8.2 Tutkimusmenetelmä.....	31
	8.3 Tutkimuksen aineiston kerääminen.....	33
	8.4 Aineiston analyysi	34
	8.5 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	35
9	TUTKIMUSTULOKSET	39
	9.1 Taustatiedot	39

9.2 Suhtautuminen pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuettuun työllistämiseen.....	39
9.3 Yritysten sosiaalinen vastuu pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämässä	44
9.4 Kehittämistarpeet palkkatuetussa työllistämässä	47
10 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	53
11 POHDINTA	58
LÄHTEET	61
LIITE 1. TEEMAHAASTATTELURUNKO	65
LIITE 2. SAATEKIRJE	66

1 JOHDANTO

Nykyisen hallitusohjelman mukaisena tavoitteena on parantaa välityömarkkinoiden toimivuutta ja luoda edellytyksiä matalan kynnyksen työllistämiseksi kaikille työnhakijoille. Lainsäädäntöä pyritään tällä hallituskaudella muuttamaan siten, että mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat ja eläkkeen lepäämään jättävät henkilöt voisivat työllistyä nykyistä paremmin. Näihin tavoitteisiin pääsy vaatii tiivistä yhteistyötä eri tahojen välillä. Myös yritysten rooli heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä nousee yhä tärkeämmäksi, koska Suomessa osaan työvoiman saatavuus voi nousta lähivuosina suureksikin haasteeksi. Toivonkin, että tämä opinnäytetyö toimii ajatusten ja mielipiteiden herättäjänä suunniteltaessa heikommassa työmarkkina-asemassa oleville erilaisia työllistämispolkuja ja työllisyysmahdollisuuksia.

Palkkatuetun työn, työelämävalmennuksen ja työharjoittelun tavoitteena on auttaa työtöntä siirtymään avoimille työmarkkinoille. Seinäjoen työllisyysstrategia kertoo, että Seinäjoen seudun yrittäjien mielestä työllistämiseen liittyvät asiat koetaan vaikeiksi ja byrokraattisiksi. Strategian mukaan työllistämiseen liittyvän tiedon lisääminen yrittäjille vähentäisi ennakkoluuloja ja tiedon puutetta, jotka taas vaikeuttavat työn ja tekijän kohtaamista. (Seinäjoen työllisyysstrategia 2006, 21.)

Yritysten mielipiteiden kartoittaminen heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi on tärkeää, koska niiden pohjalta voidaan kehittää välityömarkkinoita. Lähdin mielenkiinnolla selvittämään yritysmaailmasta esiin nousevia näkökulmia työllistämistoimenpiteistä ja erityisesti palkkatuetusta työllistämisestä välityömarkkinoilla. Opinnäytetyön aiheen sain Valtaväylä-hankekokonaisuudelta. Suoritin Toiminnan organisoimisen, johtamisen ja kehittämisen harjoittelujakson Valtaväylä-projektissa. Harjoittelujaksoilla tuli monesti esiin, että pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa ja haastavaa. Minkälainen rooli yrityksillä on vaikeasti työllistyvien tukemisessa?

Kiinnostukseni opinnäytetyön aiheeseen lähtee yksilön hyvinvointiin liittyvistä asioista. Työn merkitys yhteiskunnassamme on suuri. Työelämässä työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän niin henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan kuin työtaidoiltaan. Heikommassa työmarkkina-asemassa olevan yksilön näkökulmasta työelämän muutokset, vajaakuntoisuus ja erilaiset terveydelliset rajoitteet eivät näyttäydy pelkästään työmarkkinallisena problematiikkana vaan heijastuvat ihmisen koko hyvinvointiin, arkeen ja identiteettiin. Tässä tutkimuksessa heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevilla tarkoitetaan työttöminä työnhakijoina olevia henkilöitä, joiden työmarkkina-asema voidaan tietyn ryhmäjäsennyden perusteella luokitella keskimääräistä huonommaksi. Uskoisin, että jatkossa avoimille työmarkkinoille suuntaaminen on helpompaa onnistuneen, toimintakykyä ja työelämätaitoja vahvistavan kokemuksen myötä. Tämän oman oletuksen pohjalta lähdin tutkimaan yritysten näkökulmaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämises-

Opinnäytetyöni poikkeaa perinteisestä tarjontalähtöisestä henkilötason vaikuttavuustutkimuksesta siten, että tässä lähtökohtana on työnantajanäkökulma. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää yritysten tietoutta ja asennetta pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuetuun työllistämiseen Seinäjoen alueella. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa siitä, miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun kohderyhmän työllistämises-
sä. Opinnäytetyöllä on tarkoitus selvittää, mitä kehitettävää yritysten edustajien mielestä palkkatuetussa työllistämises-
sä on. Tarkoitus on myös saada selville, onko palkkatuetusta työstä hyötyä avoimille työmarkkinoille siirryttäessä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

Jo sosionomi (AMK)- opintojen alkuvaiheessa minulle oli selvää, että opinnäytetyöni tulee liittymään aikuissosiaalityöhön ja työllistymiseen. Myös opintoihin kuuluvat työharjoittelut liittyivät olennaisesti työllistymiseen. Suoritin Toiminnan organisoimisen, johtamisen ja kehittämisen harjoittelujakson Valtaväylä- projektissa. Projektin asiakkaiden pitkittynyt työttömyys sekä erilaiset työllistämistoimenpiteet kiinnostivat, ja työvoima- ja sosiaalipoliittinen kenttä tuntuivat haasteelliselta ja mielenkiintoiselta.

Harjoittelujaksollani erilaisissa työllistämiseen liittyvissä tilaisuuksissa korostuivat yritysyhteistyön tärkeys ja toisaalta sen vähäisyys työllistämistoimenpiteitä suunniteltaessa. Päätin syventyä aiheeseen lähemmin opinnäytetyössäni ja löytää mahdollisia esteitä tai syitä yritysten vähäisen mielenkiintoon työllistää palkkatuella heikommassa työmarkkina-asemassa olevia. Valtaväylä- hankkeen projektipäällikön Päivi Krookin toiveena oli saada tietoa yritysten kokemuksista palkkatuetusta työllistämisestä. Seinäjoen seudun yrittäjyys on pääasiassa pk- yrittäjyyttä, missä työllistämiseen liittyvät asiat koetaan byrokraattisiksi ja vaikeiksi. Työllistämiseen liittyvän tiedon lisääminen yrittäjille vähentää ennakkoluuloja ja tiedon puutetta, jotka vaikeuttavat työn ja tekijän kohtaamista. (Seinäjoen työllisyysstrategia 2006, 21.)

Seinäjoen alueen työttömyystilanne on kohentunut viime vuosina. Tästä huolimatta Seinäjoella ja lähikunnissa on paljon rakennetyöttömiä, joiden työllistyminen on selkeästi vaikeutunut. Seinäjoen seudulla on muuhun maahan verrattuna suhteellisen korkea nuorisotyöttömyys, jonka helpottaminen vaatii varhaista puuttumista ja yhteistyötä eri tahojen välillä. Ongelman vaikeudesta kertoo se, että samanaikaisesti rakennetyöttömyyden ohella seutukunnan yritykset kärsivät työvoimapulasta. Yrittäjien taholta työllisyyspoliittiseksi haasteeksi on esitetty osaavan työvoiman riittävyys tulevaisuudessa. (Seinäjoen työllisyysstrategia 2006, 22.)

2.1 Valtaväylä- projekti

Yhteistyötaho opinnäytetyössäni on Valtaväylä-projekti. Valtaväylä-projektikokonaisuuden tehtävänä on tarjota työvoiman ulkopuolella oleville Työ- ja elinkeinotoimistojen ja sosiaalitoimistojen asiakkaille palveluohjausta, työvalmennusta ja uraohjausta. Valtaväylä-projektikokonaisuus koostuu kolmesta Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamasta kehittämisprojektistä. Projektikokonaisuutta rahoittavat Sosiaali- ja terveysministeriö, Länsi-Suomen lääninhallitus (sosiaali- ja terveysosasto) ja Etelä-Pohjanmaan Ely- keskus. Rahoittajia ovat myös alueen kunnat ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Tavoitteena on lisätä asiakkaiden terveyttä, hyvinvointia ja osallisuutta sekä vähentää huono-osaisuutta. Projektissa kehitetään työvalmennusmallia ja vaikutetaan yritysten rekrytointikäytäntöihin. (Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman projektin kuvaus. [Viitattu 27.3.2011].)

Kohderyhmänä ovat välityömarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevat työttömät työnhakijat. Asiakkaina on työnhakijoita, joilla on fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista vajaakuntoisuutta. He voivat tarvita yksilöllistä tukea, useita eri palveluita ja niiden yhdistelmiä työllistymisprosessissaan. Kohderyhmään kuuluvat asiakkaat, joilta puuttuu ammatillinen koulutusta tai koulutus ei vastaa nykyisten työmarkkinoiden vaatimuksia. (Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman projektin kuvaus. [Viitattu 27.3.2011].)

Asiakkaat ovat usein sekä työvoimahallinnon että sosiaalitoimen asiakkaita, jotka osallistuvat erilaisiin välityömarkkinoiden työllistämistoimenpiteisiin tavoitteena siirtyminen avoimille työmarkkinoille. Kohderyhmää ovat myös palkkatuetussa työssä kunnissa tai kolmannella sektorilla olevat asiakkaat. Palkkatuetussa työssä olevien asiakkaiden kohdalla kiinnitetään huomiota yleisten ja ammatillisten työelämävalmiuksien parantamiseen ja aktiiviseen työnhakuun myös palkkatuetun työjakson aikana. (Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman projektin kuvaus. [Viitattu 27.3.2011].)

Kari Marttila ja Jari Ojanperä tekivät Valtaväylä-projektille opinnäytetyön kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta. Kuntouttava työtoiminta on suunnattu pitkä-

aikaistyöttömille asiakkaille, joiden kohdalla avoimille työmarkkinoille siirtyminen ei välttämättä ole ensisijaista heidän psyykkisen ja fyysisen terveydentilansa vuoksi. Tutkimustuloksissa selvisi, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille kuntouttavan työtoiminnan jälkeen oli edelleen vaikeaa. Sen sijaan sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen toimintakyky vahvistuivat huomattavasti kuntouttavan työtoiminnan myötä. Arkirytmien säilyttäminen ja mielekkään tekemisen löytäminen kuntouttavan työtoiminnan avulla oli tärkeää. (Marttila & Ojanperä 2011.)

Mari Jokelan opinnäytetyössä selvitettiin kuntouttavan työtoiminnan tilaa niissä kunnissa, joissa Valtaväylä-projekti toimii. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa Valtaväylälle kuntouttavan työtoiminnan toteutuksesta ja sisällöstä sekä nostaa esiin myös mahdollisia kehittämiskohteita. Tutkimuksessa selvisi, että kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen kunnissa on hyvin moninaista; sitä järjestetään niin kunnan omissa toimipaikoissa kuin ostopalveluina erilaisissa yhdistyksissä ja seurakunnissa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden määrä ja toiminnan järjestämiseen varattu budjetti vaihtelevat huomattavasti kunnittain. Yleisimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat kuntouttavan työtoiminnan työllistämipaikkojen lisääminen sekä koko kunnan organisaation sitoutuminen kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen. (Jokela 2011.)

Tuija Korkeaharju ja Tiina Kallionalusta selvittivät opinnäytetyössään, mitä on käyttäjä- ja toimijalähtöisyys ja miten se toteutuu Valtaväylä- hankkeen asiakkaiden ja eri sosiaali- ja terveystalouden toimijoiden mielestä. Käyttäjä- ja toimijalähtöisellä kehittämisellä tarkoitetaan käyttäjien (asiakkaiden) ja toimijoiden (organisaatiot, ammattilaiset ja järjestöt) tekemää tiivistä yhteistyötä, jossa käyttäjien kokemusasiantuntijuus ja voimavarat kehittämisessä ovat avainasemassa. Tutkimustulosten mukaan käyttäjä- ja toimijalähtöisyys ymmärretään vielä melko vieraana käsitteenä eikä siitä olla kovin tietoisia. Asiakkaat ja viranomaistahot määrittelevät käyttäjä- ja toimijalähtöisyyttä lähinnä asiakaslähtöisyytenä toiminnassa, kokemusasiantuntijoiden arvostamisena ja yhteistyönä kehittämisessä. Haastateltavat kokivat, että Valtaväylä- hanke voisi vielä enemmän tiedottaa käyttäjä- ja toimijalähtöisyydestä käytännön tasolla ja luoda mahdollisuuksia käyttäjien ja toimijoiden tasa-arvoiselle yhteistoiminnalle kehittämisen parissa. Tutkimuksesta selvisi, että käyttäjä- ja toi-

mijalähtöisyys koetaan pääosin positiivisena toimintatapana, mutta se ei vielä toteudu täysin käytännön tasolla eri toimipaikoissa. (Korkeaharju & Kallionalusta 2011.)

2.2 Aikaisemmat tutkimukset

Opinnäytetyöni pohjaa aikaisempiin tutkimuksiin. Kristiina Härkäpään ja Mika Ala-Kauhaluoman tutkimuksessa Yksityinen palvelusektori heikommassa työmarkkina-asemassa olevan työllistäjänä on muun muassa selvitetty, työllistävätkö yksityisen palvelualan yritykset työnhakijoita heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevista ryhmistä, millaisia kokemuksia työnantajilla on työllistämisestä ja julkisista työvoimapoljuista sekä miten työnantajat arvioivat työllistämispalveluja koskevien kehittämisehdotusten vaikuttavan työllistämiseen. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 70- 75) tutkimuksen keskeisen sanoman voi kiteyttää seuraavaan. Useat yksityiset palveluyritykset työllistävät myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia työnhakijoita ja ovat suurilta osin tyytyväisiä käyttämiinsä julkisiin työllistämispalveluihin. Työnantajien tieto työllistymisen tukipalveluista on kuitenkin puutteellinen. Tiedon puute ei tosin koske pelkästään tarjolla olevia tukimuotoja vaan myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työpotentiaalia ja työllistämiseen liittyviä riskejä. Tiedon puute voi ilmetä myös yritysten kielteisenä asennoitumisena näiden erityisryhmien työllistämiseen.

Timo Toikon (2010, 1) tutkielma Asiakkaat välityömarkkinoiden pyörteissä puolestaan avaa välityömarkkinoilla tehtävän työn haasteita. Asiakkaiden siirtymä työmarkkinoilta toiselle ei aina etene toivotusti, eikä myöskään tasolta toiselle. Osa asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille ja osa putoaa välillä kokonaan palvelujen piiristä. Työhallinnossa on viime aikoina korostettu asiakasryhmien erittelyn merkitystä. Segmentoinnilla pyritään palveluiden tehokkuuden ja vaikutusten maksimointiin. Palvelut perustuvat kolmeen segmenttiin: suoraan työmarkkinoille suun-

tautuviin, osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntautuviin asiakkaisiin ja työmarkkinoille kuntoutuviin asiakkaisiin. (Toikko 2010, 2.) Valtaväylä-hankkeessa toteutettu pienimuotoinen tutkimus osoittaa, että asiakasryhmät tarvitsevat erilaista ja yksilöityä palvelua. Erityisesti työmarkkinoille kuntoutuville asiakkaille suunnitellut palvelut vaativat kehittämistä. (Toikko 2010, 14.)

2.3 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Esittelen opinnäytetyön teoreettisen viitekehysten jäsentämälläni kuviolla (kuvio1), jonka tarkoitus on tiivistetyssä muodossa kuvata opinnäytetyön käsitteellinen kokonaisuus. Kuvion pyramidi esittää käsitteiden etenemistä abstraktista konkreettiseen ja yleisestä yksityiseen. Samalla kukin käsite linkittyy seuraavaan tasoon toiseen muodostaen kokonaisuuden. (Ala-Kauhaluoma, 2007, 14.) Opinnäytetyön teoriaosuus alkaa **aktiiviseen työvoima- ja sosiaalipolitiikan** nykytilaa tarkastelemalla. Aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan tavoitteina on kehittää välityömarkkinoita ja etsiä ratkaisuja rakennetyöttömyyden alentamiseen.

Opinnäytetyö sijoittuu välityömarkkinoiden kentälle. **Välityömarkkinat** on käsitteenä vielä varsin uusi. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden välissä olevia työskentelymahdollisuuksia, kuten työharjoittelua, kuntouttavaa työtoimintaa ja palkkatuettua työtä. Haasteena välityömarkkinoilla on se, miten aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan palveluista rakennetaan avoimille työmarkkinoille johtavia työllistämispolkuja.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yritysten halua ja kiinnostusta työskentelymahdollisuuksien järjestämiseen pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille kytkemällä ne yritysten vastuulliseen toimintaan. Teoriaosuudessa avaan yritysten yhteiskuntavastuun kenttää hieman laajemmin, jotta lukija pystyy hahmottamaan sosiaalisen vastuun osa-alueen. Sosiaalinen vastuu on keskiössä tässä tutkimuksessa. **Yritysten sosiaalinen vastuu** vaikeasti työllistyvien työllistymisestä liittyy työharjoittelu- ja työkoikeilumahdollisuuksien järjestämiseen pitkäaikaistyöttömille, maahanmuuttajille ja vajaakuntoisille.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat heikommassa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset. Nyky-yhteiskunnassa työ on yksi tärkeimmistä elämää jäsentävistä tekijöistä. **Työ ja työttömyys** – otsikon alla avaan muun muassa pitkäaikaistyöttömyyttä ja sen nykytilaa sekä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja elämänhallintaan.

Palkkatuetulla työllä on tarkoitus parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edesauttaa siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Teoriaosuuden viimeisessä osassa kerron, mitä palkkatuetulla työllä tarkoitetaan, kenelle se on suunnattu ja mitkä ovat edellytykset saada tukea.



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys.

3 AKTIIVINEN TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIikka

Aktiivinen työvoimapolitiikka ymmärretään työnhakijoille tarjottuina työvoimapolitiittisina toimenpiteinä. Aktiivisen työvoimapolitiikan palveluita ovat työmarkkinatoimenpiteet; työelämävalmennus, työharjoittelu ja palkkatuettu työ. Toimenpiteiden tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia, ammattitaitoa ja osaamista ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. (Ollikainen 2008, 18; Karjalainen & Lahti 2001, 20.) Aktiivisen työvoimapolitiikan tärkein tavoite on toimia siten, että työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa oleville on tarjolla yksilöllistä, räätälöityä ja ajantasaista palvelua. Nämä periaatteet löytyvät EU:n työllisyysstrategisista tavoitteista. (Karjalainen & Lahti 2001, 20; Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma 2007- 2013 [viitattu 29.3.2011].)

Aktiivisen sosiaalipolitiikan palveluita ovat esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta. Aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteena on ylläpitää henkilöiden toimintakykyä ja parantaa elämänhallintaa. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei ole kyse työllistämisestä perinteisessä mielessä vaan toiminnalla olisi tarkoitus parantaa työttömän elämänhallintaa ja näin ollen luoda edellytyksiä siirtyä työmarkkinatoimenpiteille tai suoraan avoimille työmarkkinoille. (Ollikainen 2008, 19; Heikkilä & Keskitalo 2002, 26.)

Useiden tutkijoiden mukaan ei ole syytä eriyttää käsitteitä työvoimapolitiikka ja sosiaalipolitiikka, koska molemmissa tavoitteet ovat samansuuntaisia (Arnkil, Karjalainen, Saikku, Spangar & Pitkänen, 2007, 31). Aktiivisen sosiaalipolitiikan keskusteluissa on ollut huolen aiheena paljon samoja teemoja kuin aktiivisessa työvoimapolitiikassakin; pitkäaikaistyöttömien syrjäytymiskehitys ja köyhyyden lisääntyminen. Niin aktiivisen työvoimapolitiikan kuin sosiaalipolitiikankin vahva yhteinen sidos on pyrkiä näkemään pitkäaikaistyöttömien tilanne palvelusektoreiden yhteisenä asiana. (Karjalainen & Lahti 2001, 20.)

Aktivointipolitiikalla pyritään työllisyyden parantamiseen ja syrjäytymisen ja huono-osaisuuden ehkäisyyn. Hallitusohjelmassa luodaan kullekin hallituskaudelle aktii-

vista työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa koskevat suuntaviivaukset. Entisen pääministeri Matti Vanhasen toisella hallituskaudella hallitusohjelman mukaisena tavoitteena on ollut työvoiman täysmääräinen käyttäminen ja työvoiman saatavuuden turvaaminen lisäämällä työvoiman tarjontaa, parantamalla työvoiman kohtaamista sekä joustavuuden ja turvan tasapainoa. Tavoitteena 2000-luvulla on ollut rakenteellisen työttömyyden alentamisen lisäksi hyödyntää nykyistä paremmin työvoimaa, joilla on vammastaan tai sairaudestaan huolimatta mahdollista osa-aikatyön tekeminen. Ratkaisuja on pyritty hakemaan työvoimapolitiikan keinoin kehittämällä välityömarkkinoiden toimivuutta ja parantamalla sosiaaliturvan työhön kannustavuutta, jotta vaikeasti työllistyvillä olisi parempia mahdollisuuksia päästä ansiotyöhön avoimille työmarkkinoille.

Hallitusohjelman mukaisena tavoitteena on ollut parantaa välityömarkkinoiden toimivuutta ja luoda edellytyksiä matalan kynnyksen työllistämiseksi kaikille työnhakijoille sekä muuttaa sosiaalisten yritystenlainsäädäntöä siten, että mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat ja eläkkeen lepäämään jättävät henkilöt voisivat työllistyä niihin nykyistä paremmin. (Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 2007, 59- 60.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitus jatkaa hallitusohjelmassaan samoilla linjauksilla samansuuntaisin tavoittein. Nykyisen kauden hallitusohjelmassa on kiinnitetty erityisesti huomiota palkkatuettuun työllistämiseen. Työttömien työllistymistä yksityisiin yrityksiin palkkatuella pyritään tällä hallituskaudella lisäämään. Palkkatuki aiotaan muuttaa työnhakijan henkilökohtaiseksi tueksi, joka kompensoisi työnhakijan heikentyntä työmarkkinakelpoisuutta. Hallitusohjelman mukaan luodaan pysyviä tapoja olla osallisena työelämässä niille pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, joilla ei ole todellista mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki. Tiedotusta aiotaan lisätä työnantajille vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitetuista tukitoimista ja muista järjestelyistä. Tarkoituksena on myös selvittää mahdollisuudet saada työpaikoille maahanmuuttajien, vammaisten ja vaikeasti työllistyvien tueksi työvalmentajia ja -ohjaajia. (Pääministeri Kataisen hallitusohjelma 2011, 46- 47.)

4 VÄLITYÖMARKKINAT

Välityömarkkinat on varsin uusi käsite. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin sijoittuvia työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Välityömarkkinoilla toteutettavat toimenpiteet liittyvät esimerkiksi tuettuihin työllisyyspolkuihin, edelleen sijoittamiseen, sosiaaliseen työllistämiseen, työmarkkinoille siirtymistä tukeviin tukipalveluihin, kuntoutukseen, työelämävalmiuksien kehittämiseen, työhön sijoittamisen tukemiseen, työvalmennukseen, työnetsintään ja palkkatukiseteleihin. Toimenpiteiden yhteisenä piirteenä on se, että ne sijoittuvat työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin ja sisältävät työskentelymahdollisuuksia sekä korvauksen työttömälle. (Aro & Laiho 2008, 10.)

4.1 Välityömarkkinoiden haasteita

Välityömarkkinat nähdään pirstaleisina. Välityömarkkinoiden haasteena on palveluntuottajien; työnantajien ja muiden yhteistyötahojen toiminnan laadun vaihtelevuus ja vähäinen vaikuttavuus avoimille työmarkkinoille siirtymisen näkökulmasta. Välityömarkkinoista käytävissä keskusteluissa on tähän asti ollut esillä hyvin vähän työnantajien ja työpaikkojen rooli. ESR-rakennerahastojen yksi kehittämissuunnan tärkeä tavoite erilaisissa projekteissa on kehittää yritys yhteistyötä. Kolmannen sektorin merkitystä korostetaan ja yhteistyön kehittämistä pidetään tärkeänä. (Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämissuunnitelma 2007-2013 [viitattu 29.3.2011].)

Tavoite on, että asiakkaat siirtyvät välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille (Ollikainen 2008, 18; Toikko 2010, 3). Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna välityömarkkinoihin liittyy voimakkaat odotukset. Niiltä toivotaan löytyvän uudenlaisia työmahdollisuuksia erityisesti pitkäaikaistyöttömille, jotka ovat vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta alhaisen koulutustason, vajaakuntoisuuden, päihde- tai mielenterveysongelmien takia. (Suikkanen 2008, 16.)

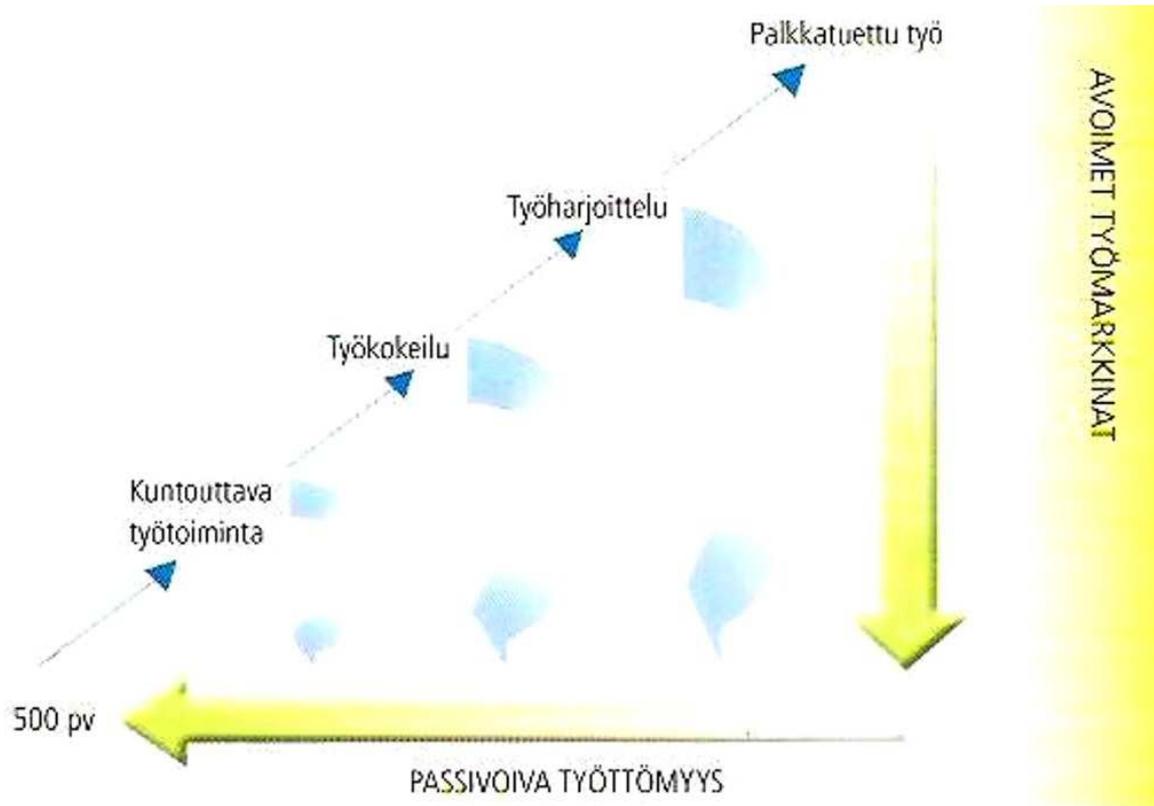
Välityömarkkinoiden kehittäminen on tärkeää työvoiman saatavuuden turvaamisen näkökulmasta, koska suuren osan kotimaisista työvoimavaroista muodostavat ne työttömät työnhakijat, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille. Keskeinen idea ja samalla haaste välityömarkkinoiden koko olemassaolon ja kehittämisen kannalta on se, miten aktiivisen sosiaali- ja työvoimapolitiikan palveluista rakennetaan avoimille työmarkkinoille johtavia työllistämispolkuja. Haasteena nähdään palveluiden kehittäminen vastaamaan entistä paremmin pitkään työttöminä olleiden yksilöllisiä tarpeita. Voidaan kuitenkin kysyä, mitä ja kenen tarpeita tarkoitetaan. Tarkoitetaanko yksilön työllistymistarpeita, vai mitä yksilö tarvitsee työllistyäkseen vai tarkoitetaanko yritysten, työnantajien määrittelemiä yksilöllisiä tarpeita työvoimaan kuuluvan rekrytoitumiselle? (Suikkanen 2008, 18.)

4.2 Palveluiden läpivirtaavuus välityömarkkinoilla

Työllistämispalveluiden läpivirtaavuudella tarkoitetaan asiakkaiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille eli työllistämispalveluiden tuloksellisuutta (Ollikainen 2008, 21). Sekä Ollikainen (2008, 52) että Toikko (2010,1) ovat pohtineet tutkielmassaan problematiikkaa, miksi asiakkaat eivät etene työllistämispalveluissa vaan yhä useammin asiakas palaa lähtöruutuunsa. Asiakkaiden siirtymä työmarkkinoilta toiselle ei aina etene toivotusti eikä myöskään tasolta toiselle. Osa asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille ja osa putoaa välillä kokonaan palvelujen piiristä.

Ollikaisen (2008, 53) kuvio havainnollistaa, miten työllistämistä tukevat toimenpiteet seuraavat toisiaan, mutta siirryttäessä avoimille työmarkkinoille palveluista muodostuva ketju katkeaa, ja asiakas putoaa välitilaan odottamaan uudelleen pitkäaikaistyöttömyyden syntyä – ellei asiakas ole pudonnut jo aikaisemmassa vaiheessa.

Välityömarkkinoilla olevien työllistämistä tukevien palvelujen tehottomuus voidaan tiivistää kuvioksi:



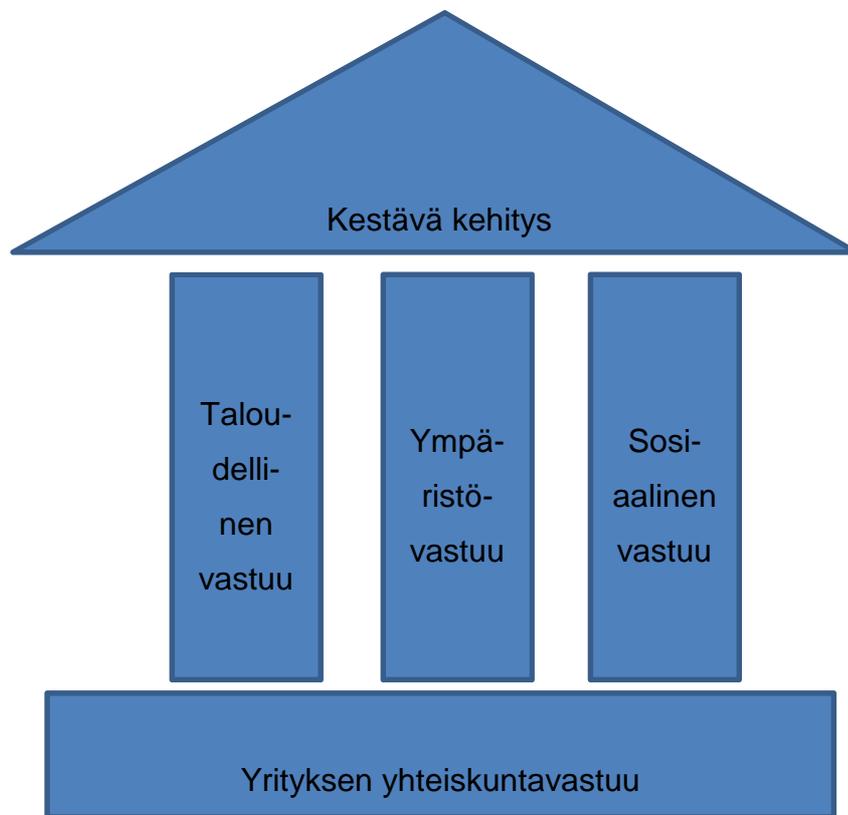
Kuvio 2. Työllistämispalveluista välityömarkkinoilla. (Ollikainen 2008,53.)

5 YRITYSTEN SOSIAALINEN VASTUU

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen yrittäjien asennoitumista pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämiseen. Tutkimuksessa tarkastelen yritysten halua ja kiinnostusta järjestää työskentelymahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille liittämällä ne yritysten vastuulliseen toimintaan. Miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun? Kenen tai keiden vastuulla pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistäminen on?

Pohjoismaisessa hyvinvointimallisissa yritysten rooli hyvinvoinnin tuottajana perustuu pitkälti lakisääteisiin veroihin ja maksuihin. Muilta osin yritysten roolia hyvinvoinnin tuottajina ei ole ymmärretty kovin laajasti. Hieman kärjistäen voidaan todeta, että suomalainen yritys toimii vastuullisesti, kun se maksaa veronsa ja maksunsa sekä noudattaa lakeja. Viime vuosina on virinnyt vilkas keskustelu yritysten yhteiskunnallisesta roolista. Julkisen sektorin ja yritysmaailman vahva kahtiajako ja perinteiset roolit hyvinvoinnin tuottajina ovat muuttumassa. Julkisessa keskustelussa yritysten toivotaan tekevän enemmän kuin laki vaatii. Yritysmaailman edustajat puolestaan peräävät poliittisilta päättäjiltä nykyistä parempia reunaehtoja yritystoiminnalle. (Taipalinen & Toivio 2004, 24- 25.)

Yritysten yhteiskuntavastuun käsite on rantautunut Suomeen voimallisesti muutamana vuoden aikana (Taipalinen & Toivio 2004, 14). Kukkosen (2008, 111) mukaan yhteiskuntavastuu voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: (1) talousvastuuseen, (2) ympäristövastuuseen ja (3) sosiaaliseen vastuuseen eli vastuuseen ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. Talousvastuun piiriin kuuluvat vastuu kannattavuudesta, kilpailukyvyistä ja tehokkuudesta. Ympäristövastuun alueeseen lukeutuvat vesien, ilman ja maaperän suojeleminen, ilmastonmuutoksen torjunta, luonnon moniulotteisuuden turvaaminen sekä tehokas ja säästävä luonnonvarojen käyttö. Yritysten sosiaalinen vastuu vaikeasti työllistyvien työllistymisestä liittyy työharjoittelu- ja työkokeilumahdollisuuksien järjestämiseen pitkäaikaistyöttömille, maahanmuuttajille ja vajaakuntoisille.



Kuvio 3. Yritysten yhteiskuntavastuu. (Taipalinen & Toivio, 2004, 15.)

Taipalinen ja Toivio (2004, 14) kuvaavat vastuullista yritystoimintaa käsittelevässä julkaisussaan myös näitä kolmea osa-aluetta ja he liittävät tämän kolmijaon vahvasti kestäväan kehitykseen oheisen kuvion mukaan. Kestävällä kehityksellä on siis sekä ekologinen, taloudellinen että sosiaalinen ulottuvuutensa, joiden tulisi toteutua samanaikaisesti.

Tässä opinnäytetyössä keskiössä on sosiaalisen vastuun osa-alue. Sosiaalisen vastuun piiriin katsotaan kuuluvan henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, tuoteturvallisuus ja kuluttajansuoja, hyvät toimintatavat ja yhteistyö yritysverkostossa sekä suhteet lähiyhteisöihin ja yleishyödyllisten toimintojen tukeminen. Vastuuseen henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta liittyy työssä olevan henkilöstön työssä jaksamisen turvaamisen lisäksi työvoiman saatavuuteen panostaminen, tasaver-

taisuuden turvaaminen uusia työntekijöitä rekrytoitaessa sekä päätettäessä henkilöstön etenemisestä. Nämä osa-alueet liittyvät pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten mahdollisuuksiin työllistyä yrityksiin ja yritysten vastuuseen tasavertaisesta rekrytoinnista. (Kukkonen 2008, 111.)

Yrityksissä työssä olevat työntekijät tarvitsevat yksilöllisiä ja joustavia ratkaisuja erityistä, muun muassa työkyvyn muutosten vuoksi. Kukkonen (2004, 111) toteaa, että heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen ja työssä pysyminen edellyttävät toiminnan kytkemistä yrityksen yhteiskunnallisen vastuun viitekehykseen. Erityisesti se tulisi sitoa kyseisessä yrityksessä oleviin toimintaperiaatteisiin, joiden tavoitteena on työssä olevien henkilöiden työkyvyn ja osaamisen kehittäminen.

6 TYÖ JA TYÖTTÖMYYS

Työtä pidetään hyvinvoinnin kannalta keskeisenä yhteiskunnan voimavarana. Ilman työtä ei synny tuotosta, hyvinvoinnin edellytyksiä eikä sosiaalista turvallisuutta. Suomalaisen yhteiskunnan hyvinvoinnin perusta rakentuu palkkatyön ja sen tuotoksen varaan. Työpaikka, ammatti ja palkka ovat tärkeitä ihmisen arvon ja aseman mittareita. Palkkatyön tärkeys näkyy muun muassa siinä, että Pohjoismaissa työttömällä työnhakijalla työttömyys on mielletty merkittävimmäksi hyvinvoinnin vajeeksi. (Palosuo 2009, 15; Melin, Blom & Kiljunen 2007, 8.)

6.1 Työllisyys, terveys ja hyvinvointi

Työ on eräs keskeinen elämää jäsentävä tekijä. Työ antaa taloudellisen toimeentulon ja rytmittää elämää. On tärkeää, että työkykyinen ihminen löytää itselleen sopivan ja haasteellisen työn, sillä työtä tehdään muunkin kuin päivittäisen elannon ansaitsemiseksi. Palkka on yksi tärkeä työn motivaatio, mutta usein syyt tehdä työtä ovat syvällisemmät ja tunneperäisemmät. Työn tekeminen tuo elämään merkityksellisyyttä ja tyydyttää onnistumisen kokemuksen tarpeita. Ihmiseltä löytyy paljon voimavaroja, joita ei aina edes tunnista. Työllä on vahva sosiaalinen merkitys, sillä työn kautta ihminen jäsentyy osaksi yhteiskuntaa. Työ tarjoaa sosiaalisen yhteisön, jossa tavata ihmisiä ja kokea yhteenkuuluvuutta. (Paasivaara, L. 2009, 8-9; Pylkkönen, Vuori & Kääriäinen 2010, 5.)

Työssäoloon rinnastetaan positiivisia yksilön hyvinvointiin liittyviä asioita. Työllistyminen lisää fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi kytkeytyvät tiiviisti toisiinsa. Ansiotyöhön osallistumisen keskeisimpiä merkityksiä yksilön kannalta on taloudellisen toimeentulon turvaaminen. Työtä pidetään kunnia-asiana, jossa menestyminen on toivottavaa ja jonka menettäminen on osoitus henkilökohtaisesta epäonnistumisesta. (Alakauhaluoma 2007, 20 - 22.)

6.2 Työttömyyden vaikutuksia

Reilun kymmenen vuoden takaisessa tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä Kortteinen ja Tuomikoski kuvaavat työttömyyden vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien terveyden, ihmissuhteiden ja talouden tasoilla. Yhteenvetona todetaan, että työttömät ovat työllisiä sairaampia sekä fyysisesti että psyykkisesti. Sairastavuus ja sosiaalinen epäluottamus kasvavat työttömyyden pitkittyessä. Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 167- 178) tutkimuksessa päätuloksia on kaksi: työttömien enemmistö on selvinnyt varsin kohtuullisesti, mutta samalla huono-osaisuus on alkanut kasautua. Selviytyminen edellyttää sosiaalisia suhteita ja yhteisöllisyyttä. Työttömien hyvinvointi on selvästi alemmalla tasolla kuin työssäkäyvällä väestöllä.

Myös Alakauhaluoman (2007, 20- 21) mukaan huono-osaistumisen ja työmarkkina-aseman muutosten voidaan odottaa merkitsevän muutoksia henkilön ajankäytössä, sosiaalisissa suhteissa ja psyykkisessä hyvinvoinnissa. Hän mainitsee, että useissa alan tutkimuksissa työttömyyteen liitetään negatiivisia hyvinvoinnin elementtejä. Työttömyys on yhteydessä erilaisiin stressireaktioihin, passiivisuuteen ja alhaiseen psyykkiseen hyvinvointiin. Häpeän tunteet ja itsetunnon heikkeneminen yhdistyvät ennen kaikkea taloudellisiin ongelmiin. Myös yhteiskunnalliset ja yhteisölliset suhteet muuttuvat työttömyyden myötä. Taloudelliset vaikeudet voivat johdattaa myös perhesuhteiden heikkenemiseen ja harrastusmahdollisuuksien kapenemiseen.

On hyvä kuitenkin muistuttaa, että työssäolo ei ole yksilölle suoraviivainen tae saavuttaa työttömiä parempi hyvinvoinnin taso. Työttömyys voi olla toivottu olotila ja merkitä irtautumista stressaavasta työelämästä. Edes kaikki työttömien hyvinvointia koskevat tutkimustulokset eivät yksiselitteisesti tue väitettä työttömien työssä olevia huonommasta hyvinvoinnista. On toisaalta myös todettu, että sosiaali- ja työvoimapolitiikan näkökulmasta työttömien työmarkkina-aktiivisuus säilyy huomattavan korkeana hyvin pitkään. (Ala-Kauhaluoma 2007, 22.)

6.3 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut yhtäjaksoisesti yli 12 kuukautta työttömänä työnhakijana. Pitkäaikaistyöttömäksi katsotaan myös henkilö, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukauden ajan ja joka työttömyysjaksojen toistuvuuden ja kokonaisuuden vuoksi voidaan rinnastaa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olevaan työnhakijaan. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 2010. [Viitattu 23.3.2011.]

Pitkäaikaistyöttömyys näyttäytyy erityisesti ikääntyneessä väestössä; yli 50-vuotiaista työttömistä työnhakijoista lähes 44 prosenttia on pitkäaikaistyöttömiä. Ikääntyneiden työllisyysasteiden nousu ja samanaikainen pitkäaikaistyöttömien osuuden kohoaminen laman jälkeen osoittavat, että ikääntyneiden työmarkkinat ovat jakautuneet jyrkästi kahtia. Ne, jotka joutuvat työttömiksi eivät työllisty helposti, mutta ne joilla on työpaikka, jatkavat työssä entistä pidempään (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 2010. [Viitattu 23.3.2011.]

Työmarkkinat Suomessa ovat olleet viimeisen kymmenen vuoden ajan poikkeuksellisen rajussa myllerryksessä. Rakennetyöttömyys on edelleen korkealla ja sen purkamisesta on muodostunut suuri haaste. Työmarkkinoilla on kahdentyyppistä epäsuhtaa: rakenteellista, jossa kysyntä ja tarjonta eivät kohtaakaan alityöllisyyttä, jossa työpaikkoja ei ole tarpeeksi suhteessa työvoiman potentiaaliseen tarjontaan. Rakenteellisesta kohtaamattomuudesta syntyy työttömyyttä ja työvoimakapeikkoja. Vaikka työvoimapolitiittisia toimia on erityisesti kohdistettu vaikeasti työllistyvien työttömien ryhmään, on työttömyyden pitkittyminen yhä vaikea ongelma. Jopa puolet työttömistä ja aktiivisiin työpoliittisiin toimenpiteisiin osallistuvista työnhakijoista kuuluu vaikeasti työllistyviin, eikä määrä ole vähentynyt 2000-luvulla. Yhtäjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleita on noin neljäsosa työttömistä. (Manner-Suomen työllisyysstrategiaohjelma-asiakirjaesitys 2007, 31.)

Valtaosa pitkäaikaistyöttömistä päättyy työvoimapolitiittiseen toimenpidesijoitukseen tai siirtyy työvoiman ulkopuolelle. Korkean rakenteellisen työttömyyden takia työt-

tömien työnhakijoiden määrä säilyy korkeana. Pitkäaikaistyöttömyys on miehillä yleisempää kuin naisilla. Suomessa on suuri alityöllistetty väestönosa, jolla on puutteellinen koulutus ja toimintakyvyn vajeita, mutta joiden terveysongelmat eivät kuitenkaan oikeuta eläkkeelle siirtymistä. Huomattavalla osalla (noin 40 %) työttömistä työnhakijoista riittämätön ammatillinen koulutus vaikeuttaa työllistymistä. Keskeistä työmarkkinoiden toimivuuden parantamisessa on, että koulutusta on riittävästi aloilla, joilla syntyy uusia työpaikkoja. Sen lisäksi, että nuoria koulutetaan uusiin tehtäviin, koulutuksella helpotetaan työmarkkinoilla jo olevien siirtymistä tehtävästä toiseen. (Manner-Suomen työllisyysstrategiaohjelma-asiakirjaesitys 2007, 31.)

Seinäjoen työllisyysstrategian (2006, 27) mukaan vaikean rakennetyöttömyyden poistaminen vaatii kaikkien toimijatahojen kiinteää yhteistyötä toimivien välityömarkkinoiden rakentamiseksi. Samaa työpaikkojen puutetta pyritään Seinäjoen seudulla ratkaisemaan sosiaalisen yritystoiminnan synnyttämisellä.

6.4 Vajaakuntoisuus

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (L 30.12.2002/1295) mukaan vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Vajaakuntoisuuden käsitettä on myös kritisoitu. Ollikainen (2008, 22) toteaa, että VATES- säätiö on kannanotossaan halunnut korvata käsitteen vajaakuntoinen vähemmän leimaavalla käsitteellä osatyökykyinen. Olen kuitenkin selkeyden vuoksi käyttänyt tässä opinnäytetyössä käsitettä vajaakuntoinen, koska myös selvitystöissä ja tutkimuksissa kyseistä sanaa käytetään, kun viitataan työhallinnon käytäntöihin ja lainsäädäntöön.

Vuonna 2006 työvoimatoimistoissa oli yhteensä noin 92 000 vajaakuntoista työnhakijaa, joista työttömiä oli 67 000. Kaikista työttömistä pitkäaikaistyöttömiä oli 38 %. Vajaakuntoisia työttömiä työnhakijoita oli keskimäärin kuukaudessa noin 36

000, mikä oli 14,5 % kaikista työttömistä työnhakijoista. Yleisimmät diagnoosit vaajaakuntoisilla olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden häiriöt. (Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007- 2013 [viitattu 29.3.2011].)

6.5 Etelä-Pohjanmaan työllisyystilanne

Seinäjoen seutu on kasvanut voimakkaasti viime vuosina kuntaliitosten seurauksena. Seinäjoen alueen talouden perustana on laaja ja kehittyvä yritystoiminta. Yritykset luovat osaltaan talouskasvua ja rakentavat kestäväää kehitystä. Kilpailukykyinen talous luo työpaikkoja, asettaa haasteita koulutusjärjestelmälle ja luo edellytyksiä purkaa rakenteellista työttömyyttä. Seutukunnan kilpailukyky muodostuu seudulla toimivien yritysten kilpailukyvyistä. Sen vuoksi Seinäjoen seutu on panostanut seutukunnalla toimiviin yrityksiin sekä aloittaviin yrittäjiin ja yrityksiin. Seinäjoen seudun työllisyysstrategian tavoitteena on täystyöllisyys. Monipuolisen koulutustarjonnan avulla pystytään takaamaan yrityksille niiden nyt ja tulevaisuudessa tarvitsema osaava työvoima. (Seinäjoen työllisyysstrategia 2006, 6.)

Etelä-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli elokuun lopussa 2011 6080 työttöntä työnhakijaa. Määrä laski edellisen kuukauden lopusta 1029 henkilöllä. Vuoden takaisesta tilanteesta työttömien työnhakijoiden määrä laski 974 henkilöllä. Työttömien työnhakijoiden osuus oli 6,6prosenttia. Henkilökohtaisesti lomautettuna oli 340 henkilöä eli 5,6 prosenttia työttömistä työnhakijoista. Henkilökohtaisesti lomautettujen määrä laski 236 henkilöllä viime vuoden vastaavasta ajankohdasta. Koko maassa työttömiä työnhakijoita oli 234 998 henkilöä; työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 8,7 prosenttia. Koko maan tasolla työttömien työnhakijoiden määrä laski 7,2 prosenttia viime vuoden vastaavasta ajankohdasta. (Etelä-Pohjanmaan työllisyyskatsaus 8/ 2011 [viitattu 16.10.2011].)

7 PALKKATUETTU TYÖ

Palkkatuki otettiin käyttöön vuonna 2006. Palkkatuella työllistetään ensisijassa pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta. Eli henkilöitä, jotka ovat heikommassa työmarkkina-asemassa. Palkkatukea myönnetään työnantajalle tietyin edellytyksin. Palkkatuella työllistämisessä tarkoitus on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edesauttaa siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Työnantajan tulee noudattaa työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä. (Seutunappi- tietopalvelu [viitattu 28.3.2011.]

7.1 Palkkatukea yrityksille

Palkkatukea voidaan myöntää yritykselle määräaikaisen työsopimuksen perusteella, jos yritys

1. palkkaa vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän
2. tekee työnhakijan kanssa oppisopimuksen
3. palkkaa työttömän, jonka yhdenjaksoinen työttömyys on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Vuonna 2011 palkkatukea voidaan myöntää alle 25-vuotiaalle, jos työttömyys on kestänyt kolme kuukautta.
4. palkkaa 25 - 29 – vuotiaan, jonka työttömyys on kestänyt yli kuusi kuukautta

Vaihtoehtona palkkatuetulle työlle voi olla myös Sanssi- kortti, jonka avulla työtön työnhakija saa rahoitusta työharjoitteluun. Kortti on tarkoitettu etupäässä alle 25 - vuotiaalle, jos työttömyys on kestänyt yli kolme kuukautta sekä 25- 29-vuotiaalle, jos työttömyys on kestänyt yli kuusi kuukautta. Sanssi- korttia haetaan Työ- ja elin-

keinotoimistosta. (Seutunappi- tietopalvelu [Viitattu 28.3.2011]; Palkkatuki- tukea palkkakustannuksiin 2010.)

7.2 Palkkatuen myöntämisen edellytykset ja esteet

Palkkatuki koostuu kahdesta osasta, perusosasta ja lisäosasta. Palkkatuen perusosan 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. Kunta, yksityinen työvoimapalvelu, yhdistys, säätiö tai sosiaalinen yritys voi sijoittaa palkkatuella palkkaamansa vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle. (Palkkatuki- tukea palkkakustannuksiin 2010.)

Perustuen vähimmäismäärä on noin 550 euroa kuukaudessa. Lisäosa on enintään 60 % perustuen määrästä. Vaikeasti työllistyvän osalta lisäosan määrä voi olla enintään 90 % perustuen määrästä. Palkkatuen maksaminen täysimääräisenä edellyttää, että työaika tuella palkattavalla on vähintään 85 % alan normaalista työajasta. Työaika voi olla myös lyhyempi, jolloin palkkatuki suhteutetaan työaikaan ja maksetaan vähennettynä. Vaikeasti työllistyvän osalta palkkatuki voidaan kuitenkin maksaa täysimääräisenä osa-aikatyöhön.

Vajaakuntoisen palkkaamiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla enintään 75 prosenttia palkkakustannuksista. Palkkatuki voi olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista, jos tuella palkattava on 1) pitkäaikaistyötön 2) vaikeasti työllistettävä 3) ollut yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kuusi kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä 4) vailla ammatillista koulutusta 5) yli 50-vuotias 6) oikeutettu kotouttamissuunnitelmaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain 11 §: nojalla. Nämä enimmäisrajat koskevat kaikkia elinkeinotoiminnan harjoittajina pidettäviä työnantajia. (Palkkatuki- tukea palkkakustannuksiin 2010.)

Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos työsuhde on alkanut ennen tuen myöntämispäätöstä. Vajaakuntoisten asiakkaiden palvelujen tarjonta perustuu palvelutarpeen arviointiin kuten muidenkin asiakkaiden. Koska osalla vajaakuntoisista mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille ovat lyhyenkin työttömyyden jälkeen heikommät kuin ei-vajaakuntoisen, tuettua työtä on tarjottava vajaakuntoiselle ennen kuin työllistyminen työttömyyden pitkittymisen perusteella vaikeutuu. Vajaakuntoisuus ei kuitenkaan ole automaattisesti peruste myöntää palkkatukea. Jos työllistymistä haittaa puutteellinen koulutus, asiakas pyritään ohjaamaan koulutukseen. (Ohje työllistämistukijärjestelmästä [Viitattu 23.3.2011].)

Palkkatukea voidaan myöntää joko rekrytointitukena tai pitempiketoisesti kompensoimaan vajaakuntoisen pysyvästi alentunutta työkykyä ja keskimääräistä alemmaa tuottavuutta. Rekrytointitukena palkkatukea käytetään tilanteissa, joissa vajaakuntoisen työttömyys johtuu siitä, ettei hän ole saanut mahdollisuutta osoittaa osaamistaan ja työkykyään taikka tilanteissa, joissa vajaakuntoinen tarvitsee työsuhteen alussa normaalia enemmän työhön perehdyttämistä tai opastusta ja aikaa työn oppimiseen, jotta työn tuottavuus nousee samalla tasolle kuin muillakin työntekijöillä. Alentuneen tuottavuuden kompensationsa palkkatukea käytetään tilanteissa, joissa vajaakuntoisen työn tuottavuus ei nouse keskimääräiselle tasolle. (Ohje työllistämistukijärjestelmästä [Viitattu 23.3.2011].)

Palkkatukea voidaan myöntää kerrallaan enintään 10 kuukauden ajaksi. Oppisopimuksen osalta palkkatukea voidaan maksaa koko oppisopimuksen ajan. Vaikeasti työllistyvän, vajaakuntoisen tai työnsuunnittelijan palkkaukseen palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää kerrallaan palkkatukea työttömän vajaakuntoisen palkkaamiseen 36 kuukaudeksi, pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseksi 12 kuukaudeksi tai vaikeasti työllistyvän palkkaamiseen 24 kuukaudeksi. (Ohje työllistämistukijärjestelmästä [Viitattu 23.3.2011].)

7.3 Tilastoja palkkatukityöstä

Välityömarkkinoilla oli työvoimapolitiittisten aktiiviohjelmien kautta tammi-heinäkuussa 2007 keskimäärin 45 900 henkilöä, joista palkkatuetussa työssä 32 200 sekä työharjoittelussa ja työelämävalmennuksessa yhteensä 13 700. Pitkääikaistyöttömien osuus tuella palkatuista oli noin 60 %. Suomen noin 240 000 yrityksestä palkkatukea ajalla 1.1. – 19.9.2007 käytti noin 5 % eli noin 13 000. Tiedot tuella palkanneiden yritysten määrästä osoittavat, että yrityksistä olisi löydettävissä nykyistä selvästi enemmän työpaikkoja työttömille. (Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma 2007- 2013 [Viitattu 22.3.2011].)

Ammatillisen koulutuksen puute, vanhentunut koulutus tai työttömyyden pitkittyminen eivät välttämättä ole este yrityksiin työllistymiselle, jos työelämävalmiudet ovat riittävät ja tuella palkattava henkilö saa riittävästi tukea työsuhteen alussa. Työsuhteen alussa olevaa keskimääräistä alemmaa tuottavuutta kompensoidaan työnantajalle palkkatuella. Palkkatuen lisäksi työnantajalle voidaan tarjota työhön perehdyttämisen ja ohjauksen tueksi työhönvalmentajan palveluja ja osallistua palkattavan henkilön koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. (Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma 2007- 2013 [Viitattu 22.3.2011].)

Työministeriön valtakunnallisen kehittämishjelman tavoitteiden mukaan tiedottamista palkkatuen ja siihen liittyvien palvelujen käyttömahdollisuuksista tulee lisätä. Tarvitaan selvitystä siitä millainen rooli TE- toimistoilla ja seudullisilla yrityspalveluilla voi olla tiedottamisessa ja palvelunkäyttöön ohjaamisessa. Rekrytointikynnyksen alentamiseksi on ehdotettu, että TE- toimistot räätälöivät tarvittaessa yrityksen ja tuettavan tarpeista lähtevän palvelukokonaisuuden. Mahdollisuutena on myös käyttää ennen palkkatuetun työsuhteen alkua lyhytkestoista työharjoittelua tai työelämävalmennusta, minkä jälkeen yritys voi päättää, onko se valmis palkkaamaan kyseessä olevan henkilön palkkatuella. (Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma 2007- 2013 [Viitattu 22.3.2011].)

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tehtävä oli selvittää yritysten tietoutta ja asennetta pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuetuun työllistämiseen Seinäjoen alueella. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämässä. Opinnäytetyöllä oli tehtävänä löytää yritysten esiin nostamia kehittämisen kohteita työllistämispalveluissa. Tarkoituksena oli myös selvittää, onko palkkatuetusta työstä hyötyä avoimille työmarkkinoille siirryttäessä. Teemahaastatteluun osallistui kahdeksan yrityksen edustajaa Seinäjoelta. Tutkimuskysymykset muokkautuivat teemahaastattelurunгон pohjalta lopulliseen muotoonsa aineistoa käsiteltäessä.

8.1 Tutkimuskysymykset

1. Millainen asennoituminen yrityksillä on pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuetuun työllistämiseen?
2. Miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämässä?
3. Mitä kehitettävää yritykset nostavat esiin palkkatuetusta työllistämisestä?

8.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusaineiston luonteen ja käytettyjen menetelmien perusteella tutkimus voi olla joko kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen. Nämä menetelmät eivät ole toisiaan poissulkevia, eikä toinen ole sinänsä toistaan parempi. On varmasti hyvä miettiä, kumpi tarjoaa selkeämpiä vastauksia juuri omaan tutkimukseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27.) Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus käyttää pääasiassa tilastollisia analyysimenetelmiä, ja aineistot kerätään esimerkiksi rekistereistä poimimalla, kyselyillä ja haastatteluilla. Oleellista on, että aineistot ovat tutkimuskysymyksen kannalta riittävän laajoja ja mitattavissa olevia. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ei pyri tilastollisesti mittaamaan jotakin ilmiötä ja sen yleisyyttä tai vaihtelua

vaan pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan jonkin ilmiön esiintymisen syitä ja merkityksiä. Tämä tapa sopii etenkin sosiaalisten ongelmien tutkimiseen, työtapojen kehittämiseen tai vaikka kulttuuristen eroavaisuuksien tarkasteluun. Laadullisella tutkimusmenetelmän erityispiirteenä on, ettei tutkimusmenetelmällä pyritä löytämään totuutta tutkittavasta asiasta. (Vilka 2005, 98; Hirsjärvi & Hurme 2008, 28.)

Teemahaastattelu etenee niin, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteeseen, jossa on päätetty haluttavan tietoa juuri tietyistä asioista, eikä haastateltaville näin ollen haluta antaa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa. Joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussakin haastattelussa – kuten teemahaastattelussa – voidaan vaihdella kysymysten järjestystä. Täysin yhtenäistä määrittystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuu formaaliudessaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

Palkkatuetusta työllistämisestä kokemusta omaavien yritysten vähäinen määrä ja hankala tavoitettavuus rajoittivat opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valintaa. Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä tarkastellessani totesin myös, että yrityksiltä on erittäin vaikeaa saada vastauksia, joten vastausprosentti kyselyyn luultavasti olisi jäänyt liian alhaiseksi. Kysely olisi ollut hyvä menetelmä, jos tutkimuskohde olisi yksiselitteinen ja konkreettinen ilmiö.

Mietin eri menetelmien soveltuvuutta ja päädyin laadulliseen menetelmään aineiston hankinnassa. Keräsin aineistoa teemahaastattelulla, koska sillä tavoin sain yksityiskohtaisempaa tietoa yritysten edustajien ja työnantajien kokemuksista vaikeasti työllistyvien asiakkaiden työllistämisestä. Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska halusin selventää saatavia vastauksia. Tarvittaessa pyysin haastateltavilta perusteluja ja tarkennusta mielipiteisiin ja näkemyksiin. Haastattelulle oli mietitty teemat (liite 1), joiden sisällä lisäksi oli valmisteltu tarkkoja kysymyksiä, jotka kaikki esitettiin haastateltaville. Tarpeen mukaan tarkensin kysymyksiä ja pyysin perusteluja vastauksiin. Haastattelun avulla sain yksityiskohtaista ja syvempää tietoa työllistämiseen liittyvistä seikoista. Tämän tutkimuksen tavoitte-

na oli yritysten edustajien kokemusten kautta muodostaa tulkintoja yritysten kokemuksista palkkatuetusta työllistämisestä.

8.3 Tutkimuksen aineiston kerääminen

Valitsin kohderyhmäksi Seinäjoella toimivia pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joilla on kokemusta palkkatuetusta työllistämisestä. Pienellä ja keskisuurella yrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää. Alun perin tarkoitukseni oli valita haastateltaviksi yrityksiä, joissa Valtaväylä-projektin asiakkaat ovat työskennelleet palkkatuella. Näitä yrityksiä ei kuitenkaan löytynyt Seinäjoen alueelta riittävästi, joten käännyin asiassa Työ- ja elinkeinotoimiston puoleen. Haastateltavat yritykset löytyivät saamastani 15 yrityksen listasta. Työ- ja elinkeinotoimiston lakimiehen tulkinnan mukaan tietoa siitä, onko työllistetty henkilö ollut nuori, pitkäaikaistyötön tai vajaakuntoinen, ei voitu antaa. Kaikki haastateltavat olivat yrityksen johtoasemassa ja vastasivat yrityksen rekrytoinnista.

TE- toimistosta saamani listan perusteella soitin yrityksiin ja kerroin opinnäytetyöstäni sekä muutamalla sanalla itsestäni. Kerroin haastattelun vievän aikaa puolesta tunnista tuntiin. Neljä yritystä kieltäytyi haastattelusta vedoten kiireeseen tai vähäiseen kokemukseen aihealueesta. Lisäksi yksi yrityksen edustaja kertoi, että heidän yrityskehityksen linjausten mukaan he eivät voi antaa kommenttia tai haastattelua aihealueesta. Lopulta sain sovittua kahdeksan yrityksen kanssa tapaamisen.

Toteutin haastatteluista kaksi toukokuussa 2011 ja loput elo- ja syyskuussa 2011. Kaikki haastattelut toteutettiin kahden keskeisinä haastatteluina yrityksen tiloissa heille sopivana ajankohtana. Esittelin itseni ja kerroin vielä lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta. Pyysin lupaa tallentaa haastattelun nauhurille. Kerroin myös, että opinnäytetyössäni ei tulla missään vaiheessa kertomaan haastateltavien yritysten nimiä eikä toimialoja. Haastattelutilanteen alussa annoin saatekirjeen (Liite 2) yrityksen edustajalle luettavaksi, jolloin sain aikaa valmistautua. Haastatteluissa pyrin etenemään teemojen pohjalta kuitenkin vapaamuotoisesti keskustellen.

Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia, lyhimmillään 20 minuutista reiluun tuntiin. Yllätyin yritysten edustajien halusta ja valmiudesta keskustella syvällisesti aihealueesta. Oma tietämys aihealueesta oli tärkeää, koska haastattelutilanteet olivat vastavuoroista keskustelua, ja haastateltavat saattoivat kysellä aiheesta. Kaikki haastattelut etenivät sujuvasti. Teknisiä ongelmiaakaan ei tullut haastattelujen aikana. Olin varautunut etukäteen lyhyisiin ja niukkasanaisiin vastauksiin, mutta aiheesta riittikin todella paljon keskusteltavaa. Haastateltavat puhuivat vapautuneesti ja rehellisesti kokemuksistaan. Oma asemani haastattelijana oli varmasti yksi edesauttava tekijä, koska en edustanut mitään viranomaistahoa vaan toimin puolueettomassa roolissa opiskelijana.

8.4 Aineiston analyysi

Tutkimukseni analyysimenetelmäksi soveltui parhaiten teoriaohjaava sisällönanalyysi. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä ilmenee teoreettisia yhteyksiä, mutta ne eivät perustu suoraan teoriaan. Teoreettinen viitekehys toimi tukena analyysin teossa. Teoriaohjaavassa analyysissä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus. Aikaisemman tiedon tarkoitus ei kuitenkaan ole testata teoriaa, vaan lähinnä toimia uusien ajatusten herättävänä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96- 97.)

Kun haastattelut olivat ohi, pyrin litteroimaan eli purkamaan nauhoitukset tekstimuotoon mahdollisimman pian haastatteluista. Litteroin haastattelut sanasta saan teemojen mukaan äänitetyn aineiston pohjalta. Numeroin haastattelut juoksevasti. Luokittelu tapahtui siten, että etsin aukikirjoitetusta aineistosta vastauksia teemoittain ja kokosin niitä erilliselle tiedostolle. Tämän jälkeen jaottelin ja yhdistelin aineistoa etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia vastauksista. Lopuksi muodostin näistä johtopäätöksiä. Onnistuneen tulkinnan kriteereinä voidaan pitää sitä, että myös lukija voi löytää tekstistä ne asiat, jotka itsekin löysin, riippumatta siitä, onko lukija näkökulmasta samaa mieltä kuin itse olen. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 151.)

8.5 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan sovittujen pelisääntöjen noudattamista. Vastuu hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta ja tutkimuksen rehellisyydestä on tutkijalla itsellään. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa tutkimuksen tekijää. Tällä tarkoitetaan, että tutkijat käyttävät eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Täsmällinen ja huolellinen lähdeviitteiden merkitseminen kertoo eettisyydestä tutkimuksessa. (Vilkkä 2005, 29- 32.) Olen pyrkinyt noudattamaan opinnäytetyössä hyviä tieteellisiä käytäntöjä muun muassa perehtymällä hyvin tieteelliseen kirjallisuuteen ja aihealueeseen sekä noudattamalla huolellisuutta lähdeviitteiden merkinnässä.

Tutkimusetiikka kulkee opinnäytetyöprosessissa mukana kaikissa vaiheissa. Opinnäytetyössä eettisyys ja sen pohdinta nousevat esiin jo tutkimusaihetta valitessa. Tutkimuksen tarkoitusta tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, miten se parantaa tutkittavana olevan inhimillistä tilannetta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 13; Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Opinnäytetyöllä haluttiin kuulla yritysten mielipiteitä palkkatuetusta työllistämisestä. Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat yritysten edustajat. Lainsäädäntö ja reunaehdot yritystoiminnalle on rajattu tiukasti. Tästä huolimatta yrityksiltä odotetaan yhteiskunnallista osallisuutta ja sosiaalista vastuuta; vastuuta pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten mahdollisuuksiin työllistyä yrityksiin. Opinnäytetyön tutkimustulokset saattavat parantaa sekä yritysten asemaa palvelujärjestelmässä että pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllisyysmahdollisuuksia.

Haastattelutilanteessa henkilöiden antamien tietojen luottamuksellisuus tulee selvittää aina ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa. Myös suostumus, seuraukset ja yksityisyys ovat eettisiä kysymyksiä, joita on hyvä ottaa esille ennen haastatteluihin ryhtymistä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Pyrin antamaan selkeät ja riittävät tiedot haastateltaville tiedustellessani heiltä halukkuutta osallistua tutkimukseen. Kerroin haastatteluaikoja sovittaessa mitä opinnäytetyöni koskee ja miksi opinnäytetyö tehdään. Kerroin luottamuksellisuudesta ja siitä, että tutkimuksessa ei tulla

kertomaan yritysten nimiä eikä edes yritysten toimialoja. Puhelun lopuksi tiedustelin, oliko haastateltavilla mahdollisesti kysyttävää aiheesta. Tämän tiedon pohjalta annoin yrityksen edustajalle mahdollisuuden joko osallistua haastatteluun tai kieltäytyä siitä.

Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2008, 20) toteavat, haastateltavan tulee saada asianmukainen informaatio tutkimuksen tavoitteista ja menettelytavoista. Haastateltavaa ei pidä suostutella tutkimukseen vaan osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Haastattelutilanteessa annoin haastateltavalle saatekirjeen (liite 2), jossa viitattiin aiemmin käytyyn puhelinkeskusteluun ja kerrottiin lyhyesti tutkimuksesta, haastattelun kestosta ja nauhoituksesta.

Aineiston litterointiin eli purkamiseen ei ole yksiselitteistä ohjetta. Tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta riippuu, kuinka tarkkaan litterointiin on syytä ryhtyä. Tässä kohtaa luottamuksellisuus on esillä, samoin myös kysymys siitä, miten uskollisesti kirjallinen litterointi noudattaa haastateltavien suullisia lausumia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 139, 20.) Litteroin nauhoitukset sanasta sanaan, koska myöhemässä vaiheessa epäolennainenkin tieto saattoi saada uuden merkityksen tarkastellessani aineistoa kokonaisuutena. Kun lainasin tulososioon haastateltavien lausumia, jouduin poistamaan sanoja tai nimiä ja jättämään jonkin lainauksen kokonaan pois. Tällä tavoin varmistuin, etteivät haastateltavien yritysten nimet tule misään yhteydessä esille.

Eettisyyttä tulee pohtia myös aineiston analyysivaiheessa. Kysymys on siitä, miten syvällisesti ja kriittisesti haastattelut voidaan analysoida ja voivatko kohdehenkilöt sanoa, miten heidän lauseitaan on tulkittu. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Tutkimusaineiston analyysivaiheessa pyrin pelkistämään ja luokittelemaan aineistoa vastausten perusteella. Tällä tavoin välttyin toisaalta liian syvälliseltä analyysiltä ja vääriltä johtopäätöksiltä, toisaalta löysin myös merkityksiä ja yhteyksiä aineiston vastauksista luokittelun pohjalta.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta silti luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa reliabelius ja validius ovat saaneet

useita erilaisia tulkintoja, sillä ne ovat peräisin kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliaabeliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan kahdella tutkimuskerralla sama tulos. Toinen reliaabeliuden mittari on se, että tulosta voidaan pitää reliaabelina, jos kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen. Kolmas tapa arvioida reliaabeliutta, on se, että kahdella rinnakkaisella tutkimuksella saadaan sama tutkimustulos. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216- 217; Hirsjärvi & Hurme 2008, 186.)

Opinnäytetyössäni haastattelin yritysten edustajia. Miettiessäni tämän tutkimuksen reliaabeliutta, en voi varmuudella sanoa ovatko mittaustulokset toistettavissa. Mietin myös saisiko joku toinen tutkija teemahaastattelurunkoa käyttäen samanlaisia tuloksia. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 186) toteavatkin, että ihmisten käyttäytyminen riippuu kontekstista eli vaihtelee ajan ja paikan mukaan. Tämän mukaan on epätodennäköistä, että kahdella menetelmällä voitaisiin saada sama tulos. Reliabiliteettiä tuleekin suhtautua tietyin varauksin.

Tutkimuksen arviointiin liittyy myös käsite validius eli pätevyys. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei saisi esiintyä systemaattista virhettä. Tämä tarkoittaa sitä, että mielipidetutkimuksessa haastateltava ei saisi käsittää kysymyksiä väärin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.) Yritysten haastatteluissa pyrin varmistamaan erilaisilla tarkentavilla kysymyksillä, että haastateltava oli ymmärtänyt kysymyksenasettelun. Tarvittaessa muotoilin kysymyksiä eri tavalla, jos haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä tai asiayhteyttä. Mielestäni olen onnistunut tutkimaan juuri sitä, mitä on ollut tarkoituskin tutkia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Luotettavuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon myös puolueettomuusnäkökulma. Omaa roolia tutkimuksessa on syytä miettiä tarkkaan. Tutkimushankkeissa tutkijat saattavat olla itse osa tutkimaansa työyhteisöä tai toimin-

takulttuuria. Vaikka tutkimuksen tulee olla arvovapaata, tutkijan omat arvot vaikuttavat väistämättä tutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Arvovapaaksi tutkimuksen tekee se, että tutkija ei peittele omia arvojaan. Hän tekee kaikki asiat tutkimuksessa läpinäkyväksi. Läpinäkyvyys taas kytkeytyy monella tapaa tutkimuksen tekemisen etiikkaan. (Vilka 2005,160.) Oma asemani tutkimuksen tekijänä on puolueeton, koska en edusta mitään työorganisaatiota enkä näin ollen ole liian lähellä tutkimusaihetta. En voi kuitenkaan väittää, ettei oma arvomaailmani olisi vaikuttanut tehtyihin valintoihin opinnäytetyöprosessissa.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön tulososio pohjautuu teoreettiseen viitekehykseen. Seuraavassa esittelen opinnäytetyön tutkimustulokset tutkimuskysymyksittäin. Tutkimuskysymysten pohjalta rakensin teemahaastattelurungon (liite1). Elävöittääkseni tekstiä ja havainnollistaakseni tuloksia, olen liittänyt haastateltavien yritysten suoria lainauksia tulososioon. Y:llä tarkoitetaan yrityksiä, jotka olen numeroinut juoksevasti.

9.1 Taustatiedot

Haastateltavina oli kahdeksan yritysten edustajaa, jotka työskentelivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Haastateltavat olivat esimiesasemassa ja vastasivat yrityksen rekrytoinnista. Yritykset olivat Seinäjoen alueelta ja toimivat eri aloilla. Haastateltavina oli sekä itsenäisiä yrittäjiä, perheyrityksiä sekä konserneja, joiden toimipiste sijaitsi Seinäjoella. Kaikissa yrityksissä oli työskennellyt palkkatuella henkilöitä. Lisäksi kolmessa yrityksessä oli työskennellyt kehitysvammaisia ja vajaakuntoisia henkilöitä.

9.2 Suhtautuminen pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuettuun työllistämiseen

Millainen suhtautuminen ja asennoituminen yrityksillä on pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten palkkatuettuun työllistämiseen? Tämän kysymyksen pohjalta keskustelin yritysten edustajien kanssa siitä, millaisia kokemuksia heille oli kertynyt palkkatuetusta työllistamisestä. Keskustelimme ennakkokäsityksistä ja odotuksista työntekijää kohtaan. Myös työyhteisön suhtautuminen palkkatuettuun työntekijään oli haastatteluissa esillä. Kaikille yrityksille oli kertynyt kokemusta palkkatuetusta työllistamisestä, joskin vaihtelevassa määrin. Osassa yrityksiä oli lisäksi työllistetty työttömiä työharjoitteluun, työelämävalmennukseen ja nuoria sanssikortin avulla. Keskustelin yritysten edustajien kanssa myös mahdollisuuksista ja

siitä, mitä positiivista yritykset näkevät palkkatuetussa työllistämässä tai muissa työllistämispalveluissa.

Kokemukset. Yrityksille oli kertynyt pääosin positiivisia ja hyviä kokemuksia palkkatuetusta työllistamisestä. Heillä ei ollut mitään kielteistä sanottavaa palkkatukijaksoista, joilla asiakkaat olivat työskennelleet. Ainoastaan yksi haastateltavista totesi palkkatuetun työllistämisen olevan hieman kaksipuolinen asia ja suhtautui siihen varauksella.

Ehdottomasti hyviä kokemuksia. Tietenkin avoimin mielin jokaisen kanssa, mutta tottahan siinä aina on tietynlainen odotusarvo, jos on pitkäaikaistyötön ollut ja ei ole selvästikään ollut aktiivinen, niin kysymyshän herää, että mitä hän on tehnyt sen ajan. (Y 1)

Eli hyviä kokemuksia molemmin puolin. (Y 2)

Mielestäni aika hyviä. Yksi meidän parhaita ellei paras työntekijä on aikoihin tullut palkkatuella ja oli kyllä sellainen työntekijä, että mä ihmettelin, että miten voi olla niin osaava työvoimatoimiston listoilla. On tosi hyvä. Tietysti se, että se palkkatuen saaminen auttoi työllistämässä ja sen oikein hyvä juttu. (Y 7)

Ennakkokäsitykset ja odotukset. Kysyessäni yrityksen edustajilta odotuksista asiakasryhmää kohtaa, yleisimmäksi nousi työntekijän motivaatio, halu oppia ja kiinnostus alaa kohtaan. Yritykset tuntuivat suhtautuvan avoimin mielin, mutta hieman varautuneesti pitkäaikaistyöttömiin ja vajaakuntoisiin. Ennakkokäsityksiä oli suurella osalla yrityksistä, mutta siitä huolimatta ne olivat valmiita ottamaan vastaan pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen työjaksoille sekä antamaan heille mahdollisuuden. Joidenkin haastateltavien kohdalla ennakkokäsitykset tulivat myös epäsuorasti esiin.

Tietysti se aina voi olla niin, että voi olla jonkin verran ennakkokäsityksiä. Se, että luulisin, että valtaosa ihmisistä on niin, että ei oo omasta halus-

taan pitkäaikaistyötön. Vaan se, että yksinkertaisesti ei oo sitä oman alan työtä tarjolla. Tietysti se, että joukossa on myös sellaisia, jotka on niin sanottuja työtä vieroksuvia ja ovat mielellään työttöminä, niintä varmaan on joukossa kans, mutta uskon, että valtaosa on semmoisia, jotka haluaisi tehdä työtä, jos siihen olisi mahdollisuus. (Y 3)

Kyllä mulla oli. Kun olin hakenut työntekijöitä TE- toimiston kautta ja ne työttömät, joita haastattelin töihin, oli monet sellaisia moniongelmaisia ihmisiä ja tuli sellainen tunne, että ei tästä joukosta voi löytää sopivaa. Valittavasti se on niin. (Y 7)

No, pahimmat tapaukset mulla on kerrottavana, että se, kun on tarpeeksi pitkään työttömänä, niin se minä muuttuu niin pitkälle, että tuota katotaan jopa verhon raosta, että uskaltaako käydä roskiksen tyhjentämässä. Et näitäkin on ollut, että laidasta laitaan. Mutta kyllä se, että toisaalta kun mä oon ottanut töihin pitkäaikaistyöttömän, niin mulla on kaksi kriteeriä: jos ihmistä huvittaa työnteko, niin kaikkehen oppii ja pystyy ja toinen on se, että jos viinan kanssa pärjää, niin silloin siinä on kaikki edellytykset. (Y 6)

Se mitä mä ehdottomasti odotan, on motivaatio. Se että tulee olla kiinnostunut, tai suunnittelee lähtevänsä tälle alalle. Tää on niin sellainen työ, että ei tähän tulla vaan seisoon sen takia. (Y 2)

Haastateltavista ennakkokäsityksiä ja jopa ennakkoluuloja oli vahvimmin yhdellä yrityksellä, joka ei ollut kokenut palkkatuettua jaksoa positiivisena ja jolle ei ollut kertynyt palkkatukityöstä paljoa kokemusta. Kahdella yrityksellä ei myöskään ollut riittävästi tietoa työllistämispalveluista, mutta ne eivät kokeneet sitä kuitenkaan tarvitsevana.

No tuota niin, niinku mä sanoon niin hiukan mä oon varovaanen niiden suhteen. ...Se, että jos sitä tietoa tulee niinku etukätehen ja on tullukkin, niin kuka niitä nyt puolen vuoden päästä enää muistaa. (Y 4)

Emmä sillai näe tarpeellisena. Nää nuoret on tulleet niinku ite kysyyn. Mä tykkään kyllä nimenomaan niinpäin, että emmä lähde haeskeleen ketään. (Y 2)

Työyhteisön suhtautuminen. Haastateltavilla yrityksillä ei ollut negatiivista sanottavaa työyhteisön suhtautumisesta palkkatuella työskentelevään henkilöön. Heidät

oli otettu todella hienosti mukaan työyhteisöön. Kahdessa yrityksessä työyhteisö ei edes tiennyt henkilöiden olevan palkkatuella töissä. Kolmessa muussa yrityksessä oli lisäksi töissä kehitysvammaisia ja vajaakuntoisia. Näiden yritysten kohdalla oli erityisesti haluttu panostaa asiaan ja valmentaa työyhteisöä kohtamaan erilaisuutta. Yksi yritys mainitsi kuitenkin muussa yhteydessä, että henkilökunta oli aluksi vastustanut vajaakuntoisen palkkaamista vedoten siihen, että heillä ei ole osoittaa hänelle riittävästi työtehtäviä. Lopulta hänet oli kuitenkin työllistetty palkkatuella kyseiseen yritykseen ja työyhteisö oli ottanut hänet hyvin vastaan.

Ei siitä ny oo sillälailailla niinku äänehen paljo puhuttu, että samalla lailla niinku kaikki muukkin, eikä siitä nyt oo kaikki eres tienny. (Y 4)

Kyllä me ollaan aika paljon siihen panostettu. Se on työyhteisöstä hyvin paljon kiinni. Kyllä me ollaan niinku, olen henkilökohtaisesti satsannut siihen aika paljon. Valmennetaan työyhteisöä siihen. Meillä on hyvin pitkältä aikaa jo tätä kokemusta. XXXX on ollut meillä jo viisi vuotta. Se on meidän ylpeyden aihe, porukka on ylpeitä siitä, että hän on meillä. (Y 8)

Meillä on se etu että kaikki on kulkeneet tämän saman tien. Ne tietää täysin, että mikä on homman nimi. Mä oon koittanut arvostaa kaikkia ja kaikki on yhtä arvokkaita työntekijöitä ja luottamusta nauttii oli nyt sitten määräaikainen tai vakituinen. Tässä joutuu kuitenkin itsenäisesti tekemään työtä ja ollaan välillä yksinkin ja näihin on voinut luottaa. (Y 3)

Suoriutuminen työstä. Koska kyseessä on heikommassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä, oletin, että työstä suoriutuminen voisi olla heikompaa verrattuna jo pitkään töissä olleisiin. Vastauksista ilmeni, että palkkatuella työskennelleet henkilöt olivat selviytyneet työtehtävistä normaalin perehdyttämisen jälkeen hyvin. Osa yrityksistä kertoi perehdyttämisen vieneen ehkä vähän enemmän aikaa kuin tavallisesti, mutta sen jälkeen työn laadussa ei ollut huomauttamista. Yksi yritys kertoi, että kehitysvammaiset hoitivat työtehtävänsä todella tunnollisesti eikä heidän työjälkeen tarvinnut puuttua.

Yllättävän hyvin. Muutama on jopa semmonen, että on työllistetty ja on meillä töissä edelleen. muutama on sitte, että ei oo halunnut jäädä töihin. Koska on ollut ihan kehityskelpoisia kavereita. Sitten on tietenkin niitäkin, että ne on jonkun aikaa ja sitten ne häippäsee ja niistä ei kuule sen jälkeen yhtään mitään. (Y 6)

Nää kehitysvammaiset on erittäin tunnollisia. Mä oon todella yllättynyt, että kun niille jonkun asian antaa tehtäväksi, niin se on varmasti tehty, ei tartte perässä kävellä. (Y 5)

Kyllä hyvin. Oikeastansa on sopeutunut aika hyvin, että ei mulla ole sel- laista negatiivista sanottavaa. Se on vähän niin kuin omasta asenteesta kiinni, että kuinka sä saat sitä porukkaa. Mulla on esimerkiksi tällä hetkellä vakituksessa porukassa sellaisia, jotka on olleet palkkatuella työllistettyinä. (Y 6)

Palkkatuetun työn mahdollisuudet. Keskustelin yritysten edustajien kanssa mahdollisuuksista ja siitä, mitä positiivista he näkivät palkkatuetussa työllistämisessä tai muissa työllistämispalveluissa. Huomion arvoinen seikka oli, että kaikki yritykset miettivät esittämäni kysymystä yksilön näkökulmasta. Yrityksissä oltiin yhtä mieltä siitä, että millä tahansa työjaksolla, riippumatta tukimuodosta, on nimenomaan yksilön päivärytmiin, elämänhallintaan, itsetuntoon ja koko olemukseen positiivinen vaikutus. Todettiin, että aina on parempi vaihtoehto lähteä pois kotoa kuin jäädä kotiin. Yritysten edustajat puhuivat nuorten kohdalla syrjäytymisvaarasta ja ilmaisivat huolen heistä. Jatkossa työllistyminen nähtiin olevan helppompaa, kun oli jo jotain tuntumaa ja kokemusta työelämästä.

Sitten kun se hakee mihinkä tahansa muuhun saman alan paikkaan niin työnantajan on paljon helpompi ottaa töihin sellainen, jolla on vankka kokemus siitä, vaikka puolen vuodenkin tai vaikka 3-4 kk:n harjoittelujakso, niin se on valmis paketti mihinkä tahansa kilpailevan yrityksen hommiin. (Y 1)

Yksilön kannalta; totta kai aina kun sä lähdet kotoa pois, oppii jotain uutta. Kyllä se on niin, että ei se ainakaan auta sun elämää, että sä makaat ko-

tona. Kyllä sun tarvii lähteä liikkeelle sieltä. Jos puhutaan nuorista, se vaan joskus on, niin että on pakko sillä pienellä palkalla lähteä ja muodostaa se ura ittellensä. Kyllä mä nään, että näiden työttömien pitää itse markkinoida itseään. Tietysti se, että kynnys on suuri, että ripakauhu tulee yllättävän pian aika monellakin vastaan. Jos kolme kertaa epäonnistuu, voi neljäs kertakin olla jo vaikea mennä kysymään töitä, mutta se voi olla sitten jo työpaikka se neljäs. (Y 6).

Se tuli semmoiseen työkokeiluun. Fiksu kaveri, mutta jumalattoman ujo, pelkäsi oikeastaan ihmisiä, jos näin vois sanoa. Se on täs meidän mukana ollut sieltä asti, mä näin justiin, että se kaveri osaa, että on vaan ujo ja hiljainen ja arka vähän. Nyt se on semmoisessa tilanteessa, että mä oon tässä miettinyt, että mä teen siitä työnjohtajan hyvin pian. Se on semmoinen, että joka päivä melkein jostakin soitetaan, että saisko hänet taas tänne meille täällä käymään. Se on niin pidetty ja sitten se saa suunsa auki. Siitä on tullut todella fiksu työelämään ja se oli jo siinä vaiheessa, että olis varmaan syrjäytynyt. Että kyllä näitä esimerkkejä on, niitä on tosiaan aika monta täs, että sellaisiakin, jotka ei ehkä ole tunteneet alaa omaksi alakseen, mutta ovat saaneet täällä hyvän lähtökohdan ja saanut työskennellä tiimissä ja kuulua porukkaan, ettei tartte yskin tuolla nyhjöttää jossakin nurkassa. (Y 5)

Mun mielestä se antaa monelle mahdollisuuden päästä kiinni työelämään. Sellaisille varsinkin, jotka on tahtomattaan joutuneet sellaiseen tilanteeseen. (Y 7)

Meillä oli työssä tosi arka niinku aluksi ja pelkäs sosiaalisia tilanteita ja pikkuhiljaa sitten edettiin ja tänä päivänä se rummuttaa kassaa niin kuin muutkin työntekijät. (Y 1)

9.3 Yritysten sosiaalinen vastuu pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämässä

Miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämässä? Haastatteluissa selvitin yritysten halua ja kiinnostusta järjestää työskentelymahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille kytkemällä ne yritysten vastuulliseen toimintaan. Tiedustelin yrityksiltä kenen tai keiden vastuulla pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistäminen on. Myös ha-

lukkuudesta ja valmiudesta työllistää jatkossa heikommassa työmarkkina-
asemassa keskusteltiin.

Sosiaalinen vastuu. Sosiaalisen vastuun käsite tunnistettiin siten, että se liitettiin oman henkilöstön hyvinvointiin ja työllistämismahdollisuuksien järjestämiseen. Vakavaraiset ja suuremmat yritykset olivat omissa laatusertifikaateissaan perehtyneet yhteiskuntavastuuseen ja näiden yritysten edustajat osasivat kertoa sosiaalisesta vastuusta kattavasti. Näissä yrityksissä oltiin myös tietoisia siitä, että yritysmaailmassa yhteiskunnallinen vastuunkanto on tänä päivänä imagokysymys. Vastuu nähtiin yrityksissä myös siten, että yritys kantaa yhteiskunnallista vastuuta siitä, että mahdollistaa työpaikkoja ja siten pienentää työttömyystilastoja. Sosiaalinen vastuu liitettiin myös avarakatseisuuteen ja mahdollisuuden antamiseen erilaisille työntekijöille. Ikärasismi ja muunlainen rasismien välttäminen tulivat myös puheissa esiin. Mielenkiintoista oli huomata, että sosiaalisen vastuun käsite tunnettiin parhaiten niissä yrityksissä, jotka olivat työllistäneet kehitysvammaisia ja vajaakuntoisia. Vastauksissa viitattiin myös yhteiskunnasta tulevaan arvostukseen ja omaan maineeseen ja arvoihin.

Meidän yksikössä on pyritty siihen, että ei ole ikärasismia eikä meillä ole mitään muutakaan rasismia olemassa. Meille on rohkeasti saanut tulla kysymään yli 50-kymppiset töitä ja jos vaan mahdollista niin aina on työllistetty. (Y 5)

En mä tiedä sitten käytännössä, että mitä se niinku ihan oikeasti tarkoittaa, mutta itelle mitä tuo sana nyt sanoo niin nimenomaan sitä, että yritys osallistuu tähän yhteiskuntavastuuseen, niin että mahdollistaa työpaikan jollekin ja pienentää työttömyyslukuja. (Y 3)

Meilläkin pitää olla niinku avarakatseisuutta ja kantaa osana tässä yhteiskunnassa oma leiviskänsä. Siinä mielessä antaa mahdollisuus niinku kaikenlaisille erilaisille työntekijöille, ettei liian suppeakatseinen saa olla, että se on niinku pitkäaikaistyötön, ettei me niitä oteta. Antaa heille mahdollisuus näyttää, että sieltäkin voi ihan hyviä löytää. (Y 1)

Vastuutaho. Kuka tai ketkä ovat viime kädessä vastuussa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisestä? Tähän kysymykseen tuli monenlaisia vastauksia, jotka liikkuivat yhteiskunta-, yhteisö- ja yksilötasolla. Yritysten edustajien oli vaikea antaa selkeää ja suoraa vastausta vastuutahosta. Muutama yritys totesi myös vastauksen antamisen vievän aikaa. Kolme yritystä katsoi pääasiallisen vastuun olevan työnhakijalla itsellään. Kolmen muun yrityksen mielestä vastuu taas kuului ennen kaikkea valtiolle, eduskunnalle ja kunnalle. TE- toimisto ja työnantaja nähtiin myös vastuutahoina. Yhden yrityksen edustajan vastauksessa yhdistyivät TE- toimisto, työnantaja ja työntekijä, jotka kaikki osaltaan vaikuttavat työllistämisen mahdollistamiseen. Tämän kysymyksen vastauksissa ei ollut selkeää eroa siinä, oliko yrityksessä ollut vajaakuntoisia, kehitysvammaisia tai oliko yritykselle kertynyt kokemusta pakkatuetusta työllistämisestä laajasti.

Kyllä se on se henkilö, joka ne töihin ottaa, sen vastuullahan kaikki on. (Y 6)

En oikeastansa osaa sanoa siihenkään, se on tapauskohtainen. Hyvin usein sellainen, joka on ongelmia oman elämän hallinnassa, voisi hyvin itse vaikuttaa niihin. Silloin se vastuu on niillä henkilöillä itsellä. (Y 7)

Mä en oikeen osaa hahmottaa sitä. Emmä osaa sanoa. TE- toimiston piikkiin menee. (Y 8)

Siitä tulee niin pitkä tarina, jos mä alan siitä nyt puhumaan. Eiköhän se ole tuolla meidän eduskunnan päässä. Mulle joskus työvoimaministeriöstä soitettiin; siellä oli kans joku pieni kysely näistä jutuista ja se kesti kaksi tuntia. (Y 5)

Tämä on, no tuota kyllähän se vastuu on monen asian summa, et ei siinä voi vaan yhtä suuntaa katsoa. Tietysti se, että TE- toimisto aktiivisesti kertoo vapaista työpaikoista ja mutta se, että vastuu on itsellä, näkisin, että erittäin suuri rooli on myös tällä työnhakijalla itsellään. Tulee olla itse aktiivinen ja etsiä sitä työpaikkaa. ... ja haluaa lähteä etsimään itse aktiivisesti työpaikkaa ja tietysti sitten se, että yritys tarjoaa sitä työmahdollisuutta, että näähän on kaikki kolme siinä, työkkäri, työnhakija ja työnantaja; yhteisjuttuahan. (Y 3)

Valmius ja halukkuus työllistää. Yritykset, joissa oli työskennellyt kehitysvammaisia ja vajaakuntoisia, olivat erittäin positiivin mielin työllistämässä heikommissa työmarkkina-asemassa olevia jatkossakin. Lisäksi kaksi yritystä kertoi työllistävänsä erittäin mielellään ikääntyneitä yli 50-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä. Yrityksissä todettiin myös, että yrityksessä tulee olla todellinen tarve työvoimasta; palkataan vain se määrä, mikä on tarpeen.

Mulla on niinku henkilökohtaisesti kova halu työllistää niitä kehitysvammaisia. Mä oon tosi ylpeä siitä, että me ollaan saatu nämä (kehitysvammaiset). Se on niinku arvo sinänsä. Se tulee muuta kautta meille, sitten työyhteisön viihtyvyytenä ja arvostuksena takaisin. (Y 8)

Meillä on jatkuva työvoimapula. Töitä on niin paljon kun vaan pystytään tekemään. (Y 6)

Kaikki on mahdollista. Tää meidän bisnes ja ydinhomma on sitä, että meidän tehdään vaan töitä. Meillä ei ole varaa palkata yhtään niin kuin ylimääräistä, me palkataan se määrä mitä me tarvitaan. (Y 6)

Mulle ei oikeastaan ole väliä, onko pitkäaikaistyötön, eikä ole iälläkään väliä. Tämä ensimmäinen pitkäaikaistyötön, joka meille tuli oli 56-vuotias ja hän on ollut tosi hyvä. (Y 3)

Kyllä ehdottomasti. (Y 1)

9.4 Kehittämistarpeet palkkatuetussa työllistämisessä

Mitä kehitettävää yritykset nostavat esiin työllistämispalveluissa? Tiedustelin haastateltavilta, millaisia esteitä he olivat kokeneet palkkatuetussa työllistämisessä ja minkälaisia haasteita tai kehitettävää oli noussut esiin. Kysyin haastateltavilta, millaisena he näkivät palkkatukijakson siirryttäessä avoimille työmarkkinoille.

Kehitettävää. Yritysten haastatteluissa tuli kaikissa esiin samansuuntaisia kehittämisajatuksia ja haasteita. Yhdeksi merkittäväksi haasteeksi työllistämispalvelujen kohdalla nostettiin työn ja etenkin osa-aikatyön kannattavuus sosiaaliturvaan nähden. Nykyjärjestelmä ei kannusta ottamaan vastaan osa-aikatyötä, koska työntekoon sidottu sosiaaliturva on ongelmallinen. Yrityksissä oli koettu, että pitkäaikaistyöttömät eivät halua ottaa vastaan työtä, vaikka sitä olisi tarjolla. Syyksi tähän nähtiin ennen kaikkea se, että työn vastaanottaminen ei nostanut tarpeeksi omaa tulotasoa. Taloudellista kannustavuutta työntekoon pitäisi yritysten edustajien mielestä parantaa. Toisaalta haastatteluissa mietittiin myös työttömän omia asenteita ja työmotivaatiota. Olisiko niissä parantamisen varaa? Haastavaksi nähtiin myös koko työyhteisön sitouttaminen ja omien asenteiden muuttaminen työllistettäessä heikommassa työmarkkina-asemassa olevia.

Jos nyt aivan rehellisiä ollaan, niin jos kotia maksetaan lähelle sama, mitä täällä saa työtä tekemällä niin ei siinä ole mitään motivaatiota lähteä. Sanoaanko näin, että tää on liian byrokraattista tää työllistyminen. Olis paljon semmoisia, jotka haluaisi vaan osa-aikatyötä, mutta sitten ne menettää kaiken muun. On paljon sellaisia, jotka haluaisi tehdä osa-aikatyötä, mutta ne ei voi tehdä kun ei se kannata, kun menettää nämä tuet jostakin päästä. Että siinä on paljon korjaamisen varaa aika paljonkin. On paljon semmoisia henkilöitä, jotka ei pysty kerta kaikkiaan tekemään koko-aikatyötä. (Y 5)

Oli hyvin paljon sellaisia ihmisiä, jotka laski, että hänen ei kannata tulla töihin. Menee taas kuukausitolkulla ennen kuin saa taas seuraavan esimerkkiksi asumistuen; millä sä maksat sen välin. Saattaa puoli vuottakin kestää ennen kuin sä saat liitolta rahaa, niin millä sä elät sen välin. (Y 6)

Mutta me olis haluttu se XXXX palkata toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, mutta siinä tuli niiden eläkejuttujen kanssa jotain. Kun hän on eläkkeellä, niin tuli vaikeuksia. Me ei oikein, meidän palkkahallinto ei oikein tiennyt kuinka ne vastuut siinä menee, jos kehitysvammainen, joka on eläkeläinen palkataan toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella töihin. Mä en oikein siihen ole perehtynyt, mutta meillä se loppu niinku siihen osaaminen ja rohkeus. Hänellä on hyvin tarkka se, paljonko hän saa tienata, ettei vaan mene eläke. (Y 8)

Vähän kritisoin sitä, että liian helposti ja hanakkaasti voidaan jättäytyä työttömäksi ja jopa nautitaan siitä, että pääsee nauttimaan peruspäivärahaa tai ansiosidonnaista päivärahaa ja sitten katoaa se oma aktiivisuus sitten, että jollakin tapaa sitä pitäisi kiristää sitä, että liian helpolla jotkut tänä päivänä saa sen rahan. Ja sitten tämä on niinku ärsyttävää, että mäkin

niinku hiljakkoin kysyin niinku yhdeltä rakennusmieheltä, että olisiko hän kiinnostunut tekemään tällaisen rakennusprojektin, että ihan maksettaisiin hänelle normaalipalkat niin hän sanoi, ettei hänen kannata tulla töihin. Se vaikuttaa heti ja leikkaa sitten tätä päivärahan määrää. Että tää on mun mielestä niinku muuttaa tätä systeemiä. Tää on semmoinen, joka pitäis niinku ehdottomasti muuttaa, että tuet mahdollistaisi joustavammin ottaa vastaan lyhytaikaistakin työtä. (Y 3)

Meidän omat asenteet. Että meidän omalla organisaatiolla olis sellainen valmius ja ollaan yhtä mieltä siitä, että meillä on sellaista työtä, jota me voidaan tarjota. (Y 8)

Sanoisin, että ennakkoluuloisuus, ei tiedetä, että mistä on kyse, että mitä tämä niinku on. Eli jos ne tietäisi tarkalleen, eli mä oon laittanut monta eteenpäin monta sellaista työharjoitteluun tai sellaiseen, jos meillä on ollut sellainen tilanne, että meillä ei ole ollut tarve. Oon soittanut kaverille toiseen yritykseen, että tää olis tämmöinen, että otatko ja kyllä mun kaverit ainakin on suurin piirtein aina ottanut. Ehkä siinä on sekin, että luullaan, että se sitten velvoittaa johonkin täystyöllistämiseen, jos on tämmöinen ja tietenkin nyt pitää ymmärtää tämän maailman tilanne. (Y 5)

Tiedon tarve kohderyhmästä ja työllisyyspalveluista. Yritykset nostivat esiin tiedottamisen tärkeyttä ja tiedon jakamista. Osa yrityksistä toivoi järjestettävän tietoisuuksia tai muita tiedostustilaisuuksia työllistämispalveluista.

Kyllä mun mielestä niinku erilaiset mahdollisuudet ja vaihtoehdot olisi niinku hyvä infota yrittäjille, onko se sitten palaveria eri yksiköitten vetäjien kanssa vai olisiko se yksi keskitetty tilaisuus, väittäisin, että meillä on jokainen yksikkö varmasti halukas ottamaan työharjoittelijoita ja näitä palkkatuetulla olevia. Kyllä kun vaan on tietoisuus, kerrotaan yksityiskohdat ja asiat, mikä on kustannus yksikölle. Vaikka sitä ajateltais, että tämä on sulle halpa tekijä, niin se on kuitenkin tavallaan, että jos ei aitoa tarvetta ole ja työntekijäkaarti on täynnä, niin se tulee siihen lisäksi niin se on kuitenkin puolet palkkakustannuksista niin palkkabudjetti saattaa ylittyä ja vuosittaiset menot mennä kuralle sen takia. (Y 1)

Tällaisia tietoisuustapahtumia selkeästi yrityksille, kerrotaisiin näistä mahdollisuuksista ja vaikka jotain tämmöistä kutsuvierastilaisuutta yrityksille, että kutsuttais ihan ja tarjottais jonkun aamiaisen tai jonkun tämmöisen, niinku nyt vakuutuskonttorit ja tämmöiset kutsuu vähän väliä johonkin tilaisuuteen hotellin aamiaiselle ja kertoo siitä omasta tuotteestaan, niin tää , että tällä systeemillä infomoitais näistä mahdollisuuksista niinku yrittäjille että tämmöisiä mahdollisuuksia vois saada ja mitä se euroissa merkitsee, että palkkaa työntekijän palkkatuella pitkäaikaistyöttömän, et siinä niinku

avautuu silmät, että tähän on niinku mahdollisuus. Mun mielestä enemmän tämmöistä tietoa, että vois järjestää infotilaisuuksia, että kyllä siinä on varmaan sellaista petraamisen varaa. (Y 3)

Kyllä siinä on monia mahdollisuuksia, mutta se on niinku helposti, niin ettei yritykset näe niitä mahdollisuuksia, että minkä tyyppisiä asioita tai töitä ne vois niinku tehdä. Yritykset voi väärinkäyttääkin ja pyrkiä hyödyntämään. Meillekin se yksi poika tuotiin, kun hän oli edellisessä paikassa tehnyt vuodesta toiseen hyvin raskasta työtä. Ne halus sen niinku monipuolisempaan työhön. Meillä sai sitten tehdä erilaisia juttuja. Kyllä tästä niinku tiedottaa pitää, pitäisi lehdissä kertoa, että tällaisia voi olla ja hyviä esimerkkejä. Hyvät esimerkit on hyviä. Kyllä se yleinen mielipide paranis ja tieto lisääntyisi, Ei se sitä kautta niinku, että mennään yhdelle työnantajalle kertomaan, aukee, vaan se, että taustalla niinku puhuttaisiin mahdollisuuksista, niin se yleinen asenne paranis. (Y 8)

Myös asiakkaista ja heidän mahdollisista fyysisistä ja psyykkisistä rajoitteista toivottiin puhuttavan avoimesti, sillä työnantaja osaisi suhtautua työntekijään paremmin. Työnantaja tietäisi myös millaisia tavoitteita voi asettaa työntekijälle, jos hänellä on jotain terveyteen liittyviä rajoitteita.

Se olisi hirvittävän hyvä, että jos vähän tietäisi siitä elämäntilanteesta, että mikä se on. Mutta erittäin harvoin siitä tietää mitään, muuta kuin sitten kyselemällä tältä henkilöltä itse, joka ei myöskään koskaan tule sillä selväksi. Työnantaja voisi ottaa huomioon ja asettaa sen tavoiteriman alemmaksi niiden kohdalla, joilla on jotain ongelmia esimerkiksi. (Y 7)

Se voi olla tiedon puute, ettei olla niin kuin perillä, mikä se todellinen paperisota on. Se on tosiaan minimaalinen, se voisi olla infona työnantajille. Kyllä mä luulen, että se suurin syy on, että niin kuin mä aluksi sanoin, että ne jotka joutuu työvoimatoimiston kirjoille, käsitetään niin kuin kakkosluokan kansalaisina. (Y 7)

Että joku siellä mättää, joko ne on niin arkoja tai sitten niillä on itseluottamus mennyt tai joku tällainen. Maailmahan on kova, että kyllä täällä itseluottamus pannaan lujille. Kyllä se, että jos on jonkin aikaa ollut työttömänä, niin kyllä se on iso kynnys. (Y 6)

Erityisjärjestelyt ja ohjauksen tarve. Osassa yrityksiä oli työskennellyt vajaa-kuntoisia ja kehitysvammaisia. Näiden yritysten kohdalla ohjaus oli tullut kehitys-

vammayksiköstä. Ohjauksen ja työhön perehdyttämisen oli hoitanut kehitysvammayksikön ohjaaja. Osan kohdalla yhteyshenkilö oli TE- toimistosta ja osalla ei ollut nimettynä ketään ohjaajaa, työvalmentajaa tai yhteyshenkilöä. Työhön liittyviä erityisjärjestelyitä ei tarvittu missään yrityksessä. Kaksi yritystä totesi työhön perehdyttämisen ja työhön ohjauksen vievän liiaksi muiden työntekijöiden työaika. Muutama yritys toivoi, että heillä olisi käytössään jokin ulkopuolinen ohjaaja, johon voisi olla yhteydessä.

Jokainen uus työntekijä tarttoo työhönohjausta ja se sitoo sitä vakiohenkilökuntaa ja se, että tuota niin se kokeelu sellaaeen ihmisen kans jostei tie-rä tuota niin se on kumminkin, kun ei sitä välttämättä näe heti, että jos sä kuukaudeksikin sitoudut sellaaseen ihmiseen ja siitä ei tuu mitään. (Y 4)

Sellaisissa tapauksissa (vajaakuntoiset ja moniongelmaiset) olisi varmaan hyvä. Tässä tahtoo olla se ongelma, että yleensä siinä vaiheessa, kun tarvittaisiin joku työntekijä, niin sitä hommaa on jo niin paljon, että ei millään ehdi perehdyttää vaan olis hyvä jos olis semmoinen, joka hirveen nopeasti omaksuisi sen työn. (Y 7)

Avoimille työmarkkinoille. Tiedustelin yritysten mielipidettä sitä, miten realistisena he näkivät mahdollisuudet siirtyä avoimille työmarkkinoille palkkatukijakson jälkeen. Viisi yritystä olisi palkannut normaalein työehdoin työntekijän tukijakson jälkeen. Yritysten haastatteluista nousi esiin myös monta työllistymiskokemusta, joissa työsuhde oli alkanut palkkatuella tai työharjoittelulla, ja siitä oli edetty vakituisen työhön. Yhden yrityksen mukaan kaikkein arimmat jäävät edelleen vaille työtä.

Mä uskon, että ne jotka pääsee palkkatuetun työn kautta kiinni työelämään, on aika hyvät mahdollisuudet työllistyä sitten jatkossa. Työelämävalmennuksessa on ollut kaksi ja molemmat on ihan saaneet vakipaikan sen jälkeen. (Y 6)

Yllättävän hyvin. Muutama on jopa semmoinen, että on työllistetty ja on meillä töissä edelleen. muutama on sitte, että ei oo halunnut jäädä töihin. Koska on ollut ihan kehityskelpoisia kavereita. Sitten on tietenkin niitäkin,

että ne on jonkun aikaa ja sitten ne häippäsee ja niistä ei kuule sen jälkeen yhtään mitään (Y 5)

Tuskin ne sieltä työllistyy, monet on aika passiivisia. Parhaat puhujathan pääsee ensin töihin ja sitten vasta parhaat ammattimiehet. (Y 8)

10 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä osiossa esittelen tutkimustuloksien pohjalta tekemiäni johtopäätöksiä peilaen niitä teoriaosuuteen, aikaisempiin tutkimuksiin ja omiin oletuksiini. Ennakkokäsitykseni oli, että yritykset suhtautuvat kielteisesti palkkatuetuun työllistämiseen. Valtaväylä-projektissa yritys yhteistyö oli jostain syystä jäänyt vähäiseksi. Opinnäytetyöllä pyrittiin selvittämään, mitkä tekijät mahdollisesti vaikuttavat tai helpottaisivat heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä palkkatuella.

Aloitimme haastateltavien kanssa keskustelemalla yrityksille kertyneistä kokemuksista. Yrityksille oli kertynyt pääosin hyviä kokemuksia palkkatuetusta työllistämisestä. Osalle yrityksiä oli osunut kohdalle myös huonosti päättyneitä palkkatukisuhteita. Yritysten haastatteluista kuvastui mahdollisuuden antaminen asiakasryhmää kohtaan. Toisaalta oli tulkittavaa, että vähäiset tai huonot kokemukset tuntuivat olevan este työllistää jatkossa pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia. Esteenä ei sitä vastoin näyttänyt olevan työstä suoriutuminen. Päinvastoin todettiin, että erityisesti kehitysvammaiset olivat todella tunnollisia ja hoitivat työnsä hyvin. Työllistäminen ei myöskään aiheuttanut yrityksille erityisjärjestelyitä työpaikoilla.

Työyhteisön suhtautuminen palkkatuella työskentelevään henkilöön oli yritysten mukaan samanlainen kuin muihinkin työntekijöihin. Osassa yrityksiä muu työyhteisö ei välttämättä tiennyt palkkatuella työskentelemisestä. Huomioitavaa oli, että kehitysvammaisia ja vajaakuntoisia palkkaavissa yrityksissä työyhteisöä oli valmistettu kohtaamaan erilaisuutta.

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 70–75) totesivat tutkimuksessaan, että työnantajien tieto työllistymisen tukipalveluista on puutteellinen. Tiedon puute ei tosin koske pelkästään tarjolla olevia tukimuotoja, vaan myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työpotentiaalia ja työllistämiseen liittyviä riskejä. Tiedon puute voi ilmetä myös yritysten kielteisenä asennoitumisena näiden erityisryhmien työllistämiseen. Tähän Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään toteamukseen löysin myös itse viitteitä. Ennakoasenteet ja oletukset johtuvat hyvin usein tiedon

puutteesta, kuten totesin myös näissä tutkimustuloksissa. Tuloksissa ilmeni, että yhdessä yrityksessä henkilökunta ei aluksi halunnut ottaa töihin vajaakuntoista henkilöä. Vajaakuntoisten ja kehitysvammaisten kohtaamisesta ei työyhteisössä ole kaikilla kokemusta ja tietämättömyys saattaa hyvinkin näkyä kielteisyytenä. Toisaalta yrityksissä tiedostettiin se, että kaikista työntekijöistä ei ollut työskentelemään esimerkiksi kehitysvammaisen työparina.

Seuraava tutkimuskysymys oli: miten yritykset mieltävät sosiaalisen vastuun pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämisen? Taipalinen ja Toivio (2004, 24- 25) totesivat, että suomalainen yritys toimii vastuullisesti, kun se maksaa veronsa ja maksunsa sekä noudattaa lakeja. Viime vuosina on virinnyt vilkas keskustelu yritysten yhteiskunnallisesta roolista. Julkisen sektorin ja yritysmaailman vahva kahtiajako ja perinteiset roolit hyvinvoinnin tuottajina ovat muuttumassa.

Yritysten kanssa keskusteltiin pitkään sosiaalisesta vastuusta ja vastuutahoista. Vakavaraiset ja suuremmat yritykset osasivat kertoa sosiaalisesta vastuusta kattavasti. Näissä yrityksissä oltiin tietoisia siitä, että yritysmaailmassa yhteiskunnallinen vastuunkanto on tänä päivänä imagokysymys. Myös pienyrittäjistä osa tiesi, mitä sosiaalinen vastuu-käsite tarkoittaa. Yksi yritys kertoikin, että kehitysvammaisten työllistäminen on heille kunnia-asia ja yksi arvoista. Vastuutahon määrittelyssä esiintyi erilaisia näkemyksiä. Voisin olettaa, että yhteisvastuullinen toiminta pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisessa tuottaisi näkyviä tuloksia, mutta yritysten mielestä päävastuu siitä on kunnilla, valtiolla ja TE- toimistoilla. Seuraavaksi eniten vastuun katsottiin kuuluvan pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille itselleen. Ainoastaan yksi yritys näki vastuun kuuluvan kaikille tahoille mukaan lukien yritykset.

Olisiko vastuukysymystä syytä nostaa yhteiskunnallisessa keskustelussa esiin? Tässä kohtaa katse kääntyy jälleen tiedottamiseen ja tiedon puutteeseen. Voitaissiinko tiedottamisella ja yritysten kaipaamilla tietoiskuilla vaikuttaa myös vastuunjakoon? Toisaalta yritysmaailman edustajat puolestaan peräivät poliittisilta päättäjiltä nykyistä parempia reunaehtoja yritystoiminnalle, jolloin myös vastuuta voitaisiin kantaa yhdessä.

Viimeisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä kehitettävää yritykset nostivat esiin palkkatuetusta työllistämisestä. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 70-75) tutkimuksessa ja myös Seinäjoen työllisyysstrategiassa (2006, 21) todetaan tiedon puutteen lisäävän ennakkoluuloja ja myös kielteistä suhtautumista työllisyyspalveluihin. Tiedottaminen osoittautuikin yritysten työllistämismuutosten tarkastellessa tärkeimmäksi kehittämistarpeeksi. Tiedonpuute niin työllisyyspalveluista kuin asiakasryhmästä lisää ennakkoluuloja ja negatiivista suhtautumista heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. Yrityksillä ei ollut selkeää tietoa eri mahdollisuuksista työllistää. Vaikka pitkäaikaistyöttömien oma työhalukkuus ja asenteet todettiin olevan myös osaltaan tekijöitä, jotka voivat jarruttaa työttömyystilastojen paranemista, nähtiin, että suurin este on tiedon puute kohderyhmästä ja työllistämispalveluista. Yritykset toivoivat avoimuutta työttömän fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista rajoitteista. Sillä tavoin työnantaja tietäisi, millaisia tavoitteita voi asettaa työntekijälle, jos hänellä on jotain terveyteen liittyviä rajoitteita.

Yritykset olivat myös selkeästi yhtä mieltä siitä, että sosiaaliturvaa ja lainsäädäntöä tulee muuttaa. Nykyjärjestelmä ei kannusta ottamaan vastaa osa-aikatyötä. Tämä ongelma nousi esiin myös vajaakuntoisen ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kohdalla. Useissa haastatteluissa tuli esiin se, ettei pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen kannattanut ainakaan taloudellisista syistä ottaa vastaan osa-aikatyötä. Tähän kaivattiin selkeästi muutosta.

Nykyisessä hallitusohjelmassa on kiinnitetty asiaan huomiota lupaillemalla sosiaaliturvan parantamista ja luomalla pysyviä tapoja olla osallisena pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, joilla ei ole todellista mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki. (Pääministeri Kataisen hallitusohjelma 2011, 46- 47.) Eli ainakin hallitusohjelmassa ongelmat on tiedostettu, mutta nähtäväksi jää millaisia näkyviä ratkaisuja ja millä aikataululla näitä muutoksia tullaan toteuttamaan.

Seinäjoen työllisyysstrategiassa (2006, 19) sitä vastoin pidetään tavoitteena täystyöllisyyttä. Pitkään jatkuneen työttömyyden murtaminen on pitkä prosessi, jossa terveydelliset ja koulutukselliset asiat tulee ottaa huomioon. Mielestäni työllisyys-

tavoitteen lisäksi tulisi huomiota kiinnittää pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten terveydellisiin rajoitteisiin ja etsi pysyviä ratkaisuja muun muassa palkkatuesta. Näyttäisikin siltä, että täystyöllisyyteen ei tavoitteista huolimatta tulla koskaan pääsemään. Yhteiskunnassa on viimein näytetty hyväksyvän se tosiasia, että kaikista pitkään työttöminä olleista ei ole tuottavaan työhön eikä koskaan tule olemaan. Tätä ajatusta tukee myös nykyisen hallitusohjelman tavoitteet. (Pääministeri Kataisen hallitusohjelma 2011, 46- 47.)

Yritykset, joille oli kertynyt paljon kokemusta palkkatuetusta työllistämisestä, löysivät useita kehittämiskohteita. Yritykset, joilla oli hieman vähemmän kokemusta palkkatuetusta työllistämisestä, olivat jääneet vieläkin puutteellisen tiedon varaan ja kaipasivat lisätietoa erilaisista työllistämismahdollisuuksista. Yritykset tarvitsivat parempaa tiedottamista kohderyhmästä. Lainsäädäntöön toivottiin muutoksia. Työvalmentajia ja ohjaajia kaivattiin antamaan tukea, neuvoa ja ohjausta työllistämiseen liittyvissä asioissa. Toisaalta useat yritykset kokivat saaneensa halutesaan myös TE- toimistosta apua ja tukea, jos siihen oli ilmennyt tarvetta.

Kuvio 4. Yritysten esiin tuomat kehitettävät asiat palkkatuetussa työllistämässä.

- sosiaaliturvan parantaminen vajaakuntoisille ja osatyöntekijöille
- yritysten asenteet
- tiedottaminen kohderyhmästä ja eri työllistämismahdollisuuksista
- työttömän omat asenteet ja motivaatio
- työvalmentajan/ ulkopuolisen tahon tuki

Yksi oletus, jonka pohjalta lähdin tutkimaan yritysten näkökulmaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen, oli se, että uskoin jatkossa avoimille työmarkkinoille suuntaamisen olevan helpompaa onnistuneen, toimintakykyä ja työelämätaitoja vahvistavan kokemuksen myötä. Totesin, että oletukseni sai vahvistusta. Yrityksissä huomioitiin palkkatuetun työn mahdollisuuksia nimenomaan yksilön kannalta. Yrityksissä oli nähty laajasti palkkatuetun työn ja muiden työllistämispalveluiden vaikutus yksilön hyvinvointiin, elämänhallintaan ja itsetuntoon. Yritysten edustajat kertoivat useita hyviä työllistämistarinoita pitkään työttömänä olleista, sosiaalisesti rajoittuneista tai ujoista henkilöistä. Kokemuksilla oli työelämään osallistumisen myötä ollut vaikutus koko ihmisen persoonaan. Itseluottamus oli kasvanut, sosiaaliset taidot ja työelämätaidot olivat harjaantuneet.

Kuvio 5. Palkkatuetun työn mahdollisuudet yksilölle.

- itsetunto ja elämänhallinta paranevat
- päivärytmi säilyy
- syrjäytymisriski pienenee
- työkokemus- ja työelämätaidot lisääntyvät
- pysyvä työpaikka
- syrjäytymisriski pienenee
- kehitysvammaisille mahdollisuus olla osallisena työelämässä

11 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessiin vierähti lähes vuosi. Aloitin opinnäytetyön suunnittelun toimiessani Valtaväylä-projektissa harjoittelussa. Valtaväylän projektikoordinaattori Päivi Krook ehdotti aiheeksi palkkatuetta työllistämistä ja nimenomaan kentältä tullutta näkökulmaa. Aihe tuntui olevan juuri ajankohtainen ja merkittävä myös sosionomin (AMK) ammatillisen osaamisen kannalta. Aiheeksi muotoutui lopulta yritysten mielipiteiden ja kokemusten tarkastelu palkkatuetusta työllistamisestä. Harjoitteluajana pääsin perehtymään työvoimapolitiikkaan, Seinäjoen alueen työllisyystilanteeseen ja välityömarkkinoihin. Tämä auttoi minua jäsentämään opinnäytetyöhöni teoreettista viitekehystä.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen teoriaosuuden rakentamisella. Sain opinnäytetyön ohjaajalta hyödyllisiä neuvoja ja pohdittavaa ohjauksen aikana. Aiheesta oli saatavilla lähdeaineistoa runsaasti, jonka vuoksi lähteitä tuli tarkastella erityisen kriittisesti. Vastaavanlaista opinnäytetyötä palkkatuetusta työllistamisestä ei ollut tehty aiemmin, joten oli hienoa rakentaa työstä oman näkemykseni ja tietämykseni pohjalta ainutlaatuinen kokonaisuus. Teoreettinen viitekehys jäsenyi lopulta selkeäksi ja johdonmukaiseksi mukailemani kuvion avulla. Tämän pohjalta oli helppo muodostaa teemahaastattelun runko ja lähteä etsimään haastateltavia. Valtaväylä-projektin kautta oli eri kunnissa palkkatuetussa työssä vain muutama pitkäaikaistyötön. Tämä aiheuttikin pientä huolta haastateltavien yritysten löytämisestä. Valtaväylän projektikoordinaattori Päivi Krookin kanssa sovimme lopulta, että pyydän haastateltavat yritykset TE-toimiston kautta, josta sainkin yhteystiedot. Haastateltavat yritykset löytyivät lopulta 15 yrityksen listasta.

Pitkän aikavälin projekteissa, kuten opinnäytetyön tekemisessä, ihmisellä on tapana siirtää asioita seuraavaan ja sitä seuraavaan päivään tai viikkoon. Näin tapahtui myös minun kohdalla, mutta yritin pysyä aikataulussa. Tämä opinnäytetyö oli ensimmäinen tutkimukseni. Onnistuin löytämään punaisen langan ja kytkemään opinnäytetyön tulokset teoriaan. Tutkimustuloksilla vahvistettiin jo tieteellisesti tut-

kittua tietoa, mutta tuotettiin myös uutta, hyödyllistä tietoa Seinäjoen alueen eri toimijoille.

Yritysten työllistämistä koskevien käsitysten, odotusten ja edellytysten tunteminen on tarpeellista paitsi päätöksentekijöiden myös työllistymistä tukevia palveluja kehittävien organisaatioiden ja yksittäisten työntekijöiden kannalta. Aikuissosiaalityön parissa työskentelevät joutuvat tarkastelemaan työllistämiseen liittyviä kysymyksiä väistämättä myös työnantajanäkökulmasta.

Sosionomin (AMK) työnimikkeitä aikuissosiaalityössä ovat muu muassa: työvalmentaja, työpajaohjaaja, työvoimaneuvoja, luotsi, kehitysvammaohjaaja, palveluohjaaja, sosiaaliohjaaja ja projektityöntekijä. Tämä opinnäytetyöni antaa näiden nimikkeiden alla työskenteleville hyödyllisen katsauksen välityömarkkinoiden taustalla vaikuttavista haasteista ja tavoitteista. Opinnäytetyöllä avataan yritys yhteistyön merkitystä suunniteltaessa työllistämispalveluita. Aikuissosiaalityössä eri sektoreilla asiakkaiden pitkittyneet työttömyystilanteet ja terveydelliset rajoitteet vaikuttavat hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Työnantajilta ja yrityksiltä saatu tieto antaa valmiuksia kehittää erilaisia työllistämismahdollisuuksia vaikeasti työllistyville.

Sosionomin (AMK) osaaminen rakentuu useasta eri osa-alueesta. Opinnäytetyöstä tulee kuvastua sosiaalialan kompetenssit eli pätevyys, koska työllä osoitetaan ammatillista osaamista. Sosiaalialan eettisellä osaamisella tarkoitetaan, että opiskelija on sisäistänyt sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet. Opinnäytetyölläni heikommassa työmarkkina-asemassa olevista pyritään vaikuttamaan huono-osaisuuden ehkäisemiseen niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnan näkökulma huomioiden. Asiakastyössä tulee huomioida asiakkaan yksilölliset tarpeet ja ohjata asiakasta tavoitteellisesti. Ymmärtämällä asiakkaan kokonaisvaltainen tilanne, voidaan ohjata asiakasta oikeanlaisiin palveluihin. (ECTS-kompetenssit 2010.)

Sosionomin (AMK) tulee osata ennakoida ja jäsentää hyvinvointipalveluiden muutoksia ja pystyä osallistumaan palveluiden tuottamiseen ja kehittämiseen. Opinnäytetyöprosessissa olen saanut ymmärrystä laajasti palvelujärjestelmästä ja sii-

hen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö antaa myös lukijalle tietoa palkkatuetusta työllistämisestä ja siihen vaikuttavista seikoista. (ECTS-kompetenssit 2010.) Opinnäytetyön myötä olen saanut valmiuksia toimia tulevaisuudessa muun muassa aiemmin mainitsemisani sosionomin (AMK) työtehtävissä aikuissosiaalityön parissa.

Palkkatuetun työn vaikuttavuutta on tähän mennessä tutkittu hyvin vähän. Opinnäytetyöstä voitaisiin toteuttaa jatkotutkimus palkkatuetun työn vaikuttavuudesta yksilön näkökulmasta. Palkkatuetun työn mahdollisuuksia tarkasteltiin tässä tutkimuksessa työnantajan kokemana. Millaisena pitkäaikaistyötön tai vajaakuntoinen itse kokee palkkatuetun työn? Miten yksilön mielestä työnantaja ja työyhteisö suhtautuvat palkkatuella työskentelevään henkilöön? Saatuja tutkimustuloksia olisi mielenkiintoista verrata näihin opinnäytetyöni tutkimustuloksiin.

Syventyminen aihealueeseen on osoittanut minulle, että pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymispalveluissa on valtavasti kehitettävää, niin prosesseissa kuin palveluntuottajien, viranomaisten ja työvoimapolitiittisten tahojen työnjaon ja vastuun selkiyttämässä. Lähivuosina välityömarkkinoiden merkitys tulee kasvamaan etsittäessä ratkaisuja rakennetyöttömyyden murtamiseen. Toivon, että opinnäytetyöstä tuotettua tietoa voidaan hyödyntää suunniteltaessa joustavampia ja yksilöityjä työllisyyspalveluita heikommassa työmarkkina-asemassa oleville asiakkaille sekä kehitettäessä palveluita yrityksille ja työnantajille.

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus uusista työllistymisentukemisen tavoista. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76/2007.
- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 312.
- Arnkil, R., Karjalainen V., Saikku P., Spangar, T. & Pitkänen, S. 2008. Kohti työelämälähtöisiä, integroivia palveluja: Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2008.
- Etelä- Pohjanmaan työllisyyskatsaus. 20.9.2011. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.10.2011]. [Saatavana: http://www.elykeskus.fi/fi/ELYkeskukset/EtelaPohjanmaanELY/Ajankohtaista/Jusut/Katsaukset_ ja_tilastot/Tyllisyyskatsaukset/Työllisyyskatsaus%208_2011.pdf]
- Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.3.2011] [Saatavana: <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S11043>]
- Heikkilä, M. & Keskitalo, E. 2002. Aktivointipolitiikka ja työvoima- ja sosiaalishallinnon yhteistyö: politiikan muutos ja pakalliset käytännöt. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämislaitos. Aiheita 8/2002.
- Heininen, K. 2007. Välityömarkkinat Tampereen kaupunkiseudulla 2006: kartoitus työllistymistä tukevista palveluista, palveluiden tuottajista ja kehittämistarpeista. Tampere: Tampereen kaupunki, Elinkeinokeskus, Helka-projekti.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita.15. p. Helsinki: Tammi.
- Hirvilampi, T & Laatu, M. (toim.) 2009. Toinen vääräkirja: lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

- Jokela, M. 2010. Kuntouttava työtoiminta Valtaväylä-hankkeen kunnissa. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 10.10.2011] Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/21915>
- Karjalainen, V. & Lahti, T. 2001. Kokeilusta käytännöksi: miten edistää pitkäaikaisyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan kehittämiskeskus. Raportteja 264.
- Korkeaharju, T. & Kallionalusta, T. 2011. Näkemyksiä käyttäjä- ja toimijälähtöisyydestä Valtaväylä-hankkeessa. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 10.10.2011]. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/29614>
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön: tutkimuksia pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kukkonen, T. 2003. Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Joensuu: Joensuun yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan raportteja n:o 9.
- L 30.12.2002/1295. Laki julkisesta työvoimapalvelusta.
- Manner-suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007- 2013. 2008. Helsinki:Edita Prima Oy. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.3.2011]. Saatavana: http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/asiakirjat/esr_ohjelmaesitys_290807.pdf
- Marttila, K & Ojanperä, J. 2011. Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus: tutkimus kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta Seinäjoella. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 10.10.2011] Saatavana: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/26094>
- Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. 2007. Suomalaiset ja työ. Tampere: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3.
- Ohje työllistämistukijärjestelmästä sekä työmarkkinatuen työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta.[Verkkajulkaisu]. [Viitattu 23.3.2011]. Saatavana: <http://www.finlex.fi/data/normit/27817-O22007TM.pdf>
- Ollikainen, A-M. 2008. Marginaalin marginaalissa?:vammaisat ja osatyökykyiset työllistymispalveluiden reunoilla. Helsinki: Vates-säätiö.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Palkkatuki-tukea palkkakustannuksiin 2010. Esiteteksti10.5.2010. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu26.3.2011]. Saatavana: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme0014s_palkkatuki.pdf
- Palosuo, Y. 2009. Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset: tapaustutkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksessä. Kuopio: Kuopion Yliopisto.
- Pylkkönen, M., Vuori, J. & Kääriäinen, M. 2010. Terveenä työttömyydestä: miten hallitset elämäntilanteesi. Kelan esite.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. 22.6.2011. Valtioneuvoston kanslia [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 3.9.2011] Saatavana : <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma.19.4.2007. Valtioneuvoston kanslia. [Verkkajulkaisu] [Viitattu 3.9.2011] Saatavana: <http://www.valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>
- Seinäjoen työllisyysstrategia. 14.11.2006. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 22.3.2011]. Saatavana: <http://www.update.tekeskus.fi/Public/download.aspx?ID=8469&GUID=%7B660DADB8-5505-49AC-A934-D2BF57FDD83E%7D>
- Seutunappi- tietopalvelu. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 28.3.2011]. Saatavana: http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/ei_opiskelupaikkaa/17_vuotta_tayttaneet/palkkatuettyo
- Suikkanen, A. 2008. Selvitystyö välityömarkkinoista. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.3.2011] Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=41254&name=DLFE-4806.pdf
- Taipalinen, J. & Toivio, T. 2004. Vastuullinen yritystoiminta pk- yritysten voimavarana. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö. KTM julkaisuja, 1459-9376; 16/2004.
- Toikko, T. 2010. Asiakkaat välityömarkkinoiden pyörteissä -esite. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007-2013.[Verkojulkaisu]. [Viitattu 29.3.2011]. Saatavana: http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/valtakunnalliset_kehittamisohjelmat/tem_valityomarkkinat_ko.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä. 2010.[Verkojulkaisu]. [Viitattu 23.3.2011]. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana: <http://www.finlex.fi/data/normit/35807-1130.pdf>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITE 1. TEEMAHAASTATTELURUNKO

HAASTATTELU YKSITYISELLÄ PALVELUSEKTORILLA TOIMIVILLE YRITYKSILLE

Taustatiedot

- yrityksen koko
- yrityksen toimiala
- yrityksen edustajan ammattiasema

Palkkatuetussa työssä oleva työntekijä

- ennakkokäsitykset, oletukset
- käytännön kokemukset
- suoriutuminen työstä
- työyhteisön suhtautuminen
- mahdollisuudet

Yritysten sosiaalinen vastuu

- sosiaalinen vastuu
- vastuutaho
- halukkuus palkata tukitoimenpitein vaikeasti työllistyvä

Kehittämisen kohteita työllistämispalveluissa

- kehitettävää
- tiedon tarve kohderyhmästä ja palkkatuetusta töllistämisestä
- erityisjärjestelyt ja työvalmentajan tms. ohjaus
- avoimille työmarkkinoille palkkatukijakson jälkeen

LIITE 2. SAATEKIRJE YRITYKSILLE

YRITYSTEN KOKEMUKSIA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN JA VAJAAKUNTOIS- TEN TYÖLLISTÄMISESTÄ PALKKATUELLA

Hyvä yrityksen edustaja,

Olemme puhelimitse keskustelleet mahdollisuudesta kuulla yrityksenne edustajaa otsikossa mainittuun tutkimukseen liittyen. Tutkimuksella halutaan selvittää työnantajien kokemuksia palkkatuetusta työllistamisestä. Tutkija haastattelee yrityksen edustajaa vapaamuotoisesti nauhurille tallentaen. (max tunti).

Tutkimukseen osallistuneiden yritysten tietoja (kuten nimeä, toimialaa) ei tulla missään vaiheessa tuomaan esille. Aineistonkeruun aikana käytetyt yritysten yhteystiedot tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Kiitos osallistumisesta haastatteluun!

Ystävällisesti

Heli Heikkilä

Sosionomi (AMK)- opiskelija