



Sanni Puuri

Sosiaalinen yritysvastuu

Välineenä tuettu keikkatyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Lokakuu 2022

Tiivistelmä

Tekijä: Sanni Puuri
Otsikko: Sosiaalinen yritysvastuu. Välineenä tuettu keikkatyö.
Sivumäärä: 49 sivua + 2 liitettä
Aika: Lokakuu 2022

Tutkinto: Tradenomi
Tutkinto-ohjelma: Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto: Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja: Lehtori Eija Westerberg

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon vaikutusta Tuetun keikkatyön mallin mukaisesti tehdyllä tilapäisellä työllä oli osatyökykyisten työntekijöiden arkeen ja työllistymiseen. Työn tarkoitus oli myös pohtia yksilön kokemusta tilapäisestä työstä sosiaalisen yritys vastuun näkökulmasta ja sitä kautta saada näkemystä sosiaalisen yritys vastuun merkityksestä.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin työkyvyn ja yritysten yhteiskuntavastuun tietoperustaa. Tietoperustassa käsiteltiin osatyökykyisyyttä ja käsiteltiin syrjäytymisen kustannusta yhteiskunnalle. Lisäksi käsiteltiin kestävän kehityksen tavoitteita yritys vastuun näkökulmasta, sekä yritys vastuuta koskevia lakeja. Tietoperustassa käsiteltiin myös Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy:n ja ESKOT ry:n yhteistä Puuttuva pala -hanketta, jonka myötä tuettua tilapäistä työtä on alettu tarjota Metropolissa.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimusote ja tiedonkeruumenetelmäksi kyselylomake, joka toteutettiin verkkokyselynä. Toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin havainnointia. Selvityksen kohderyhmänä olivat Metropolissa tilapäistä työtä tehneet osatyökykyiset. Kyselylomake lähetettiin Itä-Helsingin klubitalon edustajan avustuksella vastaajille.

Selvityksen tulosten perusteella tuettu tilapäinen työ vaikutti positiivisesti osatyökykyisen arkeen ja etenkin motivaatioon. Osa vastaajista kertoi jopa saaneensa muualta töitä, millä on suora vaikutus myös yhteiskuntaan.

Avainsanat: yhteiskuntavastuu, yritys vastuun, työkyky, osatyökyky, osallisuus

Abstract

Author: Sanni Puuri
Title: Corporate social responsibility. Supported on demand work as a tool
Number of Pages: 49 pages + 2 appendices
Date: October 2022
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Eija Westerberg, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to clarify the impact of the supported on demand -work model on the everyday life and employment of partially disabled on demand employees. The aim of the thesis was also to reflect on the individual's experience of on demand -work from a corporate social responsibility (CSR) perspective and thus to gain insight into the importance of CSR.

The thesis is based on the knowledge base of work capacity and CSR. The knowledge base covers the issue of partial work capacity and the cost of exclusion to society. It also covers the Sustainable Development Goals from the CSR perspective, as well as CSR legislation. In addition, the joint project "The Missing Piece" between Metropolia UAS Ltd. and ESKOT ry is considered. The project has led to the organisation of subsidized on demand -work at Metropolia.

The research method chosen was a quantitative research approach and the data collection method was a questionnaire, which was carried out as an online survey. Observation was used as a second research method. The target group of the survey were employees who had worked part-time at Metropolia. The questionnaire was sent to the respondents with the help of a representative of the East-Helsinki Clubhouse.

According to the results of the survey, the supported on demand -work had a positive effect on the everyday life and especially motivation of the partial work ability employees. Some of the respondents even reported that they had found work elsewhere, which also has a direct impact on society.

Keywords: corporate responsibility, social responsibility, work ability, partial work ability

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja selvitys	2
1.3	Tietoperusta	3
1.4	Opinnäytetyön rakenne	3
2	Työkyky	5
2.1	Työkyvyn määritelmä	5
2.2	Osatyökyky	7
2.2.1	Osatyökykyiset työelämässä	7
2.2.2	Syrjäytyminen ja osallisuus	9
3	Yhteiskuntavastuu	10
3.1	Yhteiskuntavastuun käsite	10
3.2	Triple bottom line	11
3.3	Säätely	12
3.3.1	Global Compact	13
3.3.2	Lainsäädäntö Suomessa	15
4	Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy	17
4.1	Kestävä kehitys strategiassa	17
4.2	Puuttuva pala -hanke ja Tuetun keikkatyön malli	18
4.2.1	Vaikuttavuus	19
5	Selvitys	20
5.1	Tutkimusmenetelmä	20
5.2	Aineistonkeruumenetelmä	20
5.3	Validiteetti ja reliabiliteetti	22
6	Selvityksen tulokset	23
6.1	Ennen työpäivää	23
6.2	Työpäivän aikana	28
6.3	Työpäivän jälkeen	31
6.4	Havainnoinnin tulokset	38

6.5	Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi	39
7	Lopuksi	40
7.1	Johtopäätökset	40
7.2	Mitä voisi tutkia seuraavaksi?	42
7.3	Oman työn arviointi	42
	Lähteet	44
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset	
	Liite 2. Tietosuojaseloste	

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Mielenterveyden ongelmat, etenkin nuorilla, sekä niistä johtuvat sairauslomat ovat olleet mediassa esillä jo ennen koronapandemiaa (esim. Tuomisto 2019; Nyyti ry 2018), sekä sittemmin entistä vahvemmin Suomen hallituksen asettamien rajoitusten suljettua ihmiset koteihinsa (esim. Iivonen 2022; YTHS 2021; Heikkilä 2021). Tasapainottelu rajoituksista koituvien hyötyjen ja haittojen välillä on luonut keskustelua internetin keskustelufoorumeilla ja kahvipöydissä, kun mielenterveyspalvelujen jonot ovat olleet osassa Suomea jo lainvastaisella tasolla (Manninen 2019).

Lisäksi Suomen väestöllisestä huoltosuhteesta on jo 2013 sanottu, ettei tilanne ole ainakaan paranemassa. Tuolloin ennuste oli, että vuonna 2030 Suomessa olisi jopa sata kuntaa, joissa lapsia ja vanhuksia olisi enemmän kuin työkäisiä. Tämä laskelma ei ota vielä edes huomioon taloudellista huoltosuhdetta, eli kaikkia työvoiman ulkopuolella olevia verrattuna työllisten määrään. Suurten ikäluokkien eläköityminen, alhainen syntyvyys ja työkyvyttömyys ovatkin haasteita, joita on ratkottu esimerkiksi pidentämällä työuria, nostamalla eläkeikää, sekä aktivoimalla työelämän ulkopuolelle jääneitä henkilöitä, esimerkiksi juuri osatyökykyisiä. (Ruotsalainen 2013.)

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy (jatkossa Metropolia) on Suomen suurin ammattikorkeakoulu. Metropolian osakkaita ovat Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungit sekä Kirkkonummen kunta. Metropolialla on toimintaa neljällä kampuksella: Helsingin Myllypurossa ja Arabiassa, Vantaan Myyrmäessä ja Espoon Karamalmilla. (Sivista; Metropolia 2020a.) Metropolian strategian keskiössä on yhteiskunnan kestävä tulevaisuuden rakentaminen ihminen edellä (Metropolia 2020b).

Tätä opinnäytetyötä on innoittanut Metropolian ja Etelä-Suomen klubitalot ES-KOT ry:n yhteinen Puuttuva pala -hanke, jonka aikana luotiin osatyökykyisiä työllistävä Tuetun keikkatyön malli. Malli toimii henkilöstövuokrausyrityksistä tutulla tavalla, mutta keikkatyön¹ yhtälöön on lisätty työvalmentaja, jonka tehtävä on olla keikkatyöntekijän tukena työkeikan alusta loppuun. Hanke itsessään on jo päättynyt, mutta tuetun keikkatyön idea elää. (Puuttuva pala -hanke; Tuettu keikkatyö 2021.)

Pääsin itse mukaan ohjaamaan työkeikkoja Metropolian arkistoon eli toimimaan työvalmentajan roolissa. Se orientoi aiheeseen, ja siitä syntyi idea tähän opinnäytetyöhön. Aiheesta on tehty muutamia opinnäytetöitä sosiaalialojen tutkintoihin, joten on mielenkiintoista tarkastella aihetta liiketaloudellisesta näkökulmasta.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja selvitys

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko Metropolian tarjoamilla keikkatyömahdollisuuksilla vaikutusta osatyökykyisen arkeen ja työllistymiseen, ja pohtia onko sillä yhteiskunnallista vaikutusta sosiaalisen vastuunkannon periaatteen mukaisesti. Metropolia ei ole tässä työssä toimeksiantajana, mutta selvityksen tulokset voivat olla peruste tuetun keikkatyön järjestämisen jatkamiselle ja mahdolliselle kehittämiselle organisaatiossa.

Selvityksen tarkoituksena on vahvistaa hypoteesia siitä, että osallistavalla toiminnalla on positiivinen vaikutus yksilöön ja hänen arkeensa ja jopa työllistymiseensä. Kohderyhmänä ovat Puuttuva pala -hankkeen aikana ja sen jälkeen Metropoliaassa keikkatyötä tehneet osatyökykyiset.

¹ Keikka sanana on arkinen ja tarkoittaa tilapäistä ansiotyötä (Kielitoimiston sanakirja). Tässä opinnäytetyössä käytän kuitenkin sanaa keikka, koska se oli yleisesti käytössä hankkeessa ja sitä käytetään Tuetun keikkatyön mallissa.

Selvityksen menetelmäksi valikoitui ensin määrällinen tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruutavaksi kyselytutkimus. Mukaan lisättiin myös laadullisia tutkimuselementtejä avointen kysymysten ja observoinnin, eli havainnoinnin avulla. Myöhemmässä selvitystä käsittelevässä luvussa esitellään ja perustellaan tarkemmin käytettyjä menetelmiä ja niiden tietoperustaa.

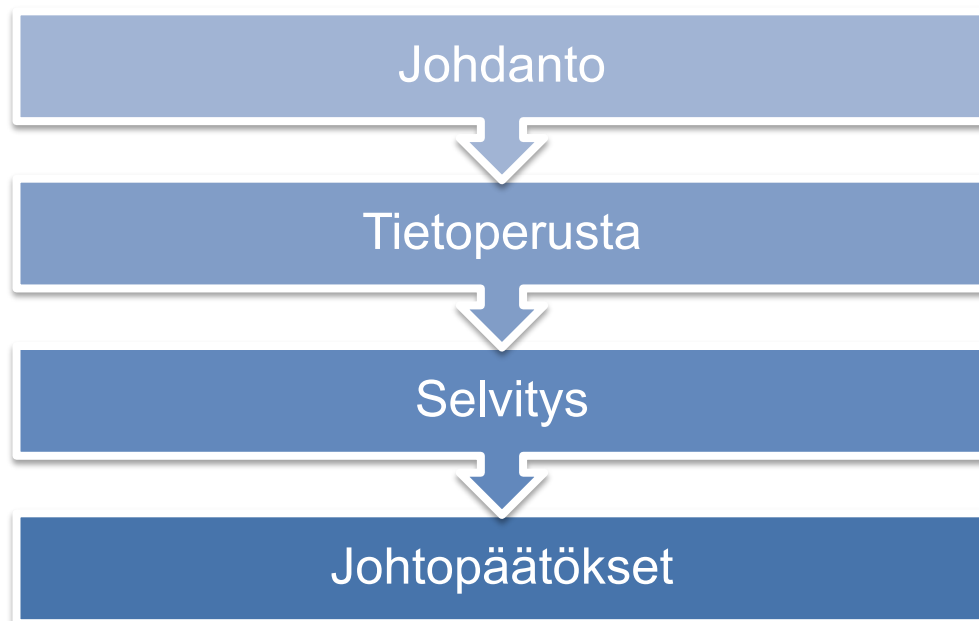
1.3 Tietoperusta

Tietoperustan tarkoitus on kirkastaa opinnäytetyön tarkoitusta ja rajata selvitystä aiemman tiedon ja pohjalta (Liukko, Satu & Perttula, Suvi 2022). Tässä opinnäytetyössä tietoperusta koostuu ammattikirjallisuudesta sekä erilaisista sähköisistä lähteistä, kuten artikkeleista ja blogiteksteistä.

Työssä käsitellään työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja määritellään tässä opinnäytetyössä tarkoitettu osatyökykyisyys. Lisäksi esitellään osallisuuden ja syrjäytymisen käsitteitä sekä syrjäytymisen aiheuttamia kustannuksia yhteiskunnalle. Tietoperustan toinen vallitseva teema on yritysten yhteiskuntavastuu. Opinnäytetyössä käsitellään yhteiskuntavastuun eri osa-alueita ja syvennyttään sitä sääntelevään lainsäädäntöön ja ohjeistoon. Lisäksi esitellään Puuttuva pala -hanketta sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden käsitteistöä. Tietoperustassa käsitellään lyhyesti myös Metropolian strategiaa tämän opinnäytetyön aihepiirin näkökulmasta.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu seitsemästä luvusta, jotka voidaan jaotella sisällöllisesti neljään eri osa-alueeseen kuvion 1 tavoin.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.

Johdanto. Alkuun johdanto johdattelee lukijan aiheeseen ja perustelee, miksi tätä opinnäytetyötä on lähdetty tekemään. Lisäksi johdannosta käy ilmi työn tavoite, ja selvityksessä käytetyt tutkimusmenetelmät, sekä työn teoriapohja. Myös opinnäytetyön rakenne on esitelty.

Tietoperusta. Johdantoa seuraa kolme lukua, jotka käsittelevät tietoperustaa. Nämä kolme lukua avaavat omilta osiltaan tärkeimmät teoreettiset maastot, joihin koko opinnäytetyö perustuu. Kuten jo aiemmin on mainittu, tietoperusta tässä opinnäytetyössä rakentuu työkyvyn ja yritys vastuun käsitteille, sekä Metropolian strategian kestävän kasvun periaatteen mukaisen Puuttuva pala -hankkeen ympärille.

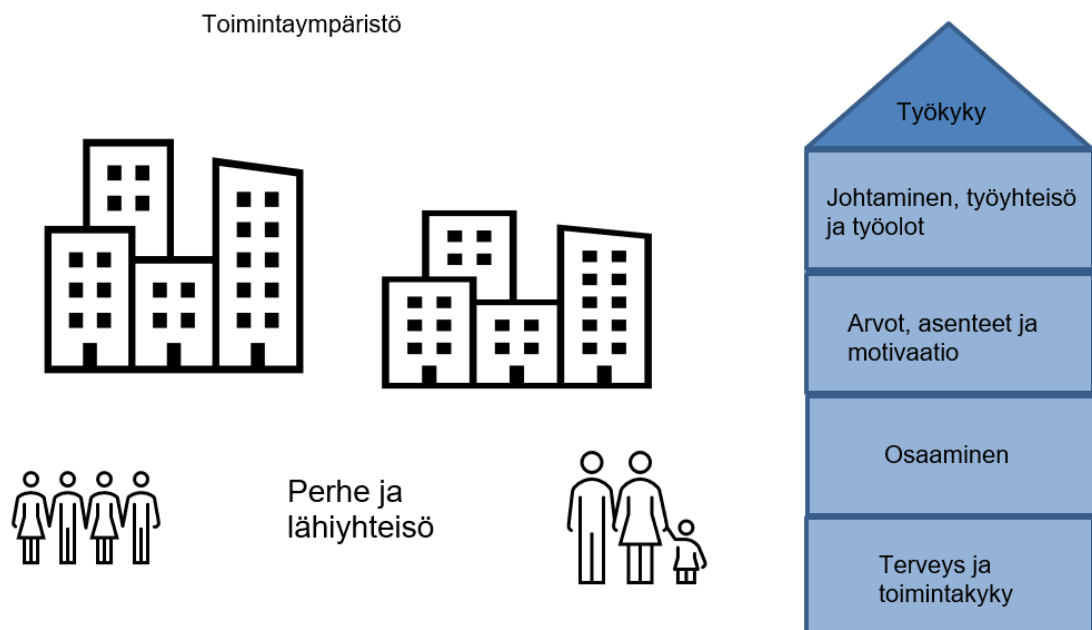
Selvitys. Neljännessä luvussa käsitellään selvityksessä käytettyä tutkimusmenetelmää ja perustellaan sen valintaa. Luku esittelee kyselytutkimuksen käsitteenä ja avaa selvityksen vaiheita. Selvityksen tulokset esitellään omassa luvussaan kuvaajien ja taulukoiden avulla. Myös havainnoinnin tulokset käydään läpi. Lopuksi pohditaan selvityksen reliabiliteettia ja validiteettia.

Johtopäätökset. Viimeisessä luvussa pohditaan saatuja tuloksia ja kootaan yhteen tärkeimmät johtopäätökset. Lisäksi tuodaan esiin heränneitä ideoita uusien selvityksiä varten. Työn päätteeksi arvioidaan myös omaa työtä ja sen onnistumista. Varsinaisten lukujen päätteeksi on lähdeluettelo ja liitteet.

2 Työkyky

2.1 Työkyvyn määritelmä

Työkyvyn käsite on kokenut muutoksia yhteiskunnan ja työelämän kehittyttyä. Kun työkyky vielä 70 vuotta sitten tulkittiin puhtaasti lääketieteelliseksi asiaksi, voi nykypäivänä työkyvyn sanoa olevan monen eri asian summa. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006, 17–18.) Henkilön voidaan katsoa olevan työkykyinen, jos työn vaatimukset ja henkilön yksilölliset edellytykset työn suorittamiseen ovat tasapainossa keskenään (THL 2019). Työterveyslaitos kuvaa työkykyä nelikerroksisen talon avulla (kuva 1).



Kuva 1. Työterveyslaitoksen työkykytalo. (mukaillen Työterveyslaitos.)

Talon alin kerros edustaa terveyttä ja toimintakykyä niin fyysisellä, psyykkisellä, kuin sosiaalisella osa-alueella luoden perustan työkyvylle (Työterveyslaitos). Talomallissa kaikki muu työkykyä tukeva rakentuu tämän päälle. Onkin ilmeistä, että työkyky kärsii, jos terveys pettää.

Talon toisessa kerroksessa on osaaminen. Nykypäivän työelämän vaatimukset kehittyvät jatkuvasti, joten osaamisen päivittäminen muutoksen mukana on tärkeää työkyvyn kannalta. Pohja osaamiselle rakentuu jo peruskoulussa ja ammatillinen osaaminen hankitaan lisäkouluttautumalla. Oppimisen tulisi kuitenkin jatkua läpi elämän. Niin se tukisi työkykyä kaikkein parhaiten. (Työterveyslaitos.)

Kolmannen kerroksen muodostavat työn mielekkyys, asenne, motivaatio sekä arvokysymykset (Työterveyslaitos). On suuri merkitys työn kuormittavuuden kannalta, onko asenne työntekoon motivoitunut vai koetaanko työnteko pakolliseksi pahaksi. Mielekäs työ voi myös olla suuri tekijä työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpysymisen kannalta. Jos työ alkaa maistua puulta ja olo tuntuu jopa uupuneelta, ei kyseessä olekaan välttämättä työuupumus, vaan työhön tylsistyminen eli boreout (Mäkelä 2021). Niinpä on tärkeää löytää keskitie kiireen ja tylsistymisen välistä, missä motivaatio työntekoon säilyy.

Kolmannessa kerroksessa myös työn ulkopuolisen elämän sovittaminen yhteen työelämän kanssa kohtaavat (Työterveyslaitos). Täysipäiväisesti työssä käyvä ihminen viettää työpäivinä noin puolet hereilläoloajastaan työssä. Motivoiva vapaa-aika antaa energiaa arkeen, mikä ylläpitää vastavuoroisesti myös työkykyä. (Koulutus 2021.)

Talon neljäs kerros käsittää työolot, työyhteisön sekä johtamisen. Esihenkilötyöllä on suuri vaikutus ja näin ollen myös vastuu työntekijän työkykyasioissa. Esihenkilön vastuusiin kuuluu työkykyä kehittävän ja ylläpitävän toiminnan organisointi työpaikalla, sekä puuttuminen työkykyä heikentäviin tilanteisiin, kuten työpaikkakiusaamiseen. Hyvän työyhteisön merkitystä ei voi vähätellä, sillä työ

on niin suuri osa elämäämme. Niinpä työajan viettäminen hyvien tyyppien kanssa on työkykyä ylläpitävä ja kehittävä voima. (Työterveyslaitos.)

Jokainen talon kerros tukee ja täydentää toisiaan. Työkyky voi jäädä vajaaksi, jos yksi näistä osa-alueista on heikommalla tolalla kuin toiset. On totta kai luonnollista, että elämän aikana vastaan tulee hetkiä, jolloin työkyky järkkyy. Esimerkiksi läheisen kuolema tai parisuhteen päättyminen voi henkilöstä riippuen vaikuttaa paljonkin työkykyyn. Jos työkyky kuitenkin heikentyy pidemmäksi aikaa esimerkiksi fyysisen tai psyykkisen sairauden johdosta, voidaan puhua osatyökyvystä. (Gould ym. 2006, 20.)

2.2 Osatyökyky

Kuten työkykykin, voidaan osatyökyky ymmärtää monella tapaa ja sen määrittely voi olla hankalaa. Tästä hyvänä esimerkkinä myös se, ettei työlainsäädäntö tunne osatyökykyisen käsitettä lainkaan. (Paanetoja & Kröger & Östman 2016, 25.) Tässä opinnäytetyössä osatyökyvystä käytetään samaa määritelmää Sosiaali- ja terveysministeriön ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ja Hyvinvoinnin tutkimuskeskuksen kanssa, eli henkilö voidaan katsoa osatyökykyiseksi, kun hänellä on käytössään osa työkyvystään, sekä halua käyttää sitä (THL 2019).

Työkyvyn heikkeneminen ei tarkoita automaattisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle putoamista, vaan työn mukauttamisella on tärkeä rooli työssä jatkamisen näkökulmasta. Työn oikeanlainen mukauttaminen voi säilyttää työpanoksen jopa muuttumattomana. Osatyökykyisyyden kokemus on hyvin yksilöllistä ja siihen vaikuttaa usea eri osa-alue työkyvyn heikentymiseen syystä itse työhön ja sen vaatimukseen. (Työturvallisuuskeskus.)

2.2.1 Osatyökykyiset työelämässä

Suomessa työkäisistä noin 600 000:lla on vamma tai pitkäaikaissairaus, jonka he kokevat vaikuttavan työllistymiseen tai työntekoon. Heistä kolmannes, eli noin 200 000 henkilöä on työelämän ulkopuolella. Työkyvyttömyyseläkkeelle jää

vuosittain noin 20 000 henkilöä. Osa heistäkin pystyisi tekemään jonkinlaista työtä, jos sellaista olisi tarjolla. (Soste ry.)

Suomen hallitus on ottanut tavoitteekseen nostaa työllisyysprosentin 75:een. Osatyökykyiset ovat yksi potentiaalisimmista ryhmistä työllisyyden kasvuun. Jopa 65 000 osatyökykyistä haluaisi, ja itsearvion perusteella kykenisi tekemään työtä. (Soste ry; Haatainen 2022.) Osatyökykyisten työllistämisessä pelkkä työllisyysaste ei myöskään ole ainoa saavutettava hyöty. Osallisuus yhteiskunnan toimintoihin oman toimintakyvyn rajoissa vähentää riskiä syrjäytyä. (Nivala 2021.)

Taulukko 1. Työkyvyttömyyden tuet (mukaillen Työeläke 2022).

Työkyvyn aste	Eläkkeen pituus	Etuuden nimi
Työkyvyn menetys >60 %	Toistaiseksi	Täysi työkyvyttömyyseläke
Työkyvyn menetys >60 %	Määräajan	Kuntoutustuki
Työkyvyn menetys >40 %	Toistaiseksi	Osatyökyvyttömyyseläke
Työkyvyn menetys >40 %	Määräajan	Osakuntoutustuki

Kuten taulukossa 1 on esitetty, määräytyy tuki sen mukaan, kuinka pitkäksi ajaksi sitä tarvitaan, sekä sen mukaan, kuinka paljon työkyvystä on jäljellä. Jos työkyky on heikentynyt vähintään 60 %, on henkilöllä mahdollisuus täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työkykyä arvioi lääkäri. Työkyvyn mahdollinen palautuminen otetaan myös huomioon, etenkin nuorilla työkyvyttömyyseläkkeen hakijoilla. Työkyvyn heikentymisen ollessa vähintään 60 %, mutta henkilöllä katsotaan olevan mahdollisuuksia kuntoutua takaisin työelämään, voidaan hänelle myöntää kuntoutustukea. Jos henkilöä ei katsota täysin työkyvyttömäksi, mutta työkyky on silti heikentynyt yli 40 %, voi hän olla oikeutettu osatyökyvyttömyyseläkkeeseen tai osakuntoutustukeen. (Työeläke 2022.)

Työeläkejärjestelmässä ainoastaan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset olivat 1,7 miljardia euroa vuonna 2020 (Demokraatti 2021). Vuonna 2021 Suo-

messa oli 186 000 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeellä. Se on vajaa kuusi prosenttia työikäisistä. Työkyvyttömyyseläkkeen keskimääräinen suuruus oli 1169 euroa kuukaudessa vuonna 2021. (ETK 2022.)

Yksi jo työelämän keltasta pudonneiden osatyökykyisen työllistymistä hankaloittava tekijä on monimutkainen sosiaaliturvaetusjärjestelmä. Varsinkin, jos voimavarat ovat jo valmiiksi rajalliset, voi etuusviidakossa suunnistus aiheuttaa ylimääräistä huolta. Väliaikaista työtä voi olla epämukavaa ottaa vastaan, jos ei ole varmuutta siitä, kuinka se vaikuttaa toimeentuloon. Takaisinperintä tai etuuden maksun pieneneminen tai jopa katkeaminen voi olla tekijä, joka pitää yksilön tehokkaasti työmarkkinoiden ulkopuolella, vaikka työhalua olisikin. (Puuttuva Pala-blogi 2020.)

2.2.2 Syrjäytyminen ja osallisuus

Syrjäytyminen on ilmiö, joka kuvaa putoamista yhteiskunnan toimintojen, kuten koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle. Syrjäytymisestä puhuttaessa käytetään usein NEET-indikaattoria (Not in Employment, Education or Training), joka nimensä mukaisesti rajaa syrjään koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäävät. (Salonen 2017.) Julkisessa keskustelussa ollaan usein huolissaan varsinkin nuorten syrjäytymisestä. Syrjäytyminen on uhka myös osatyökykyiselle, jos sopivaa työtä ei enää löydy, mutta halua tehdä työtä olisi vielä jäljellä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yhä useammin mielenterveydellisistä syistä ja masennus on yksittäisistä syistä suurin työkyvyttömyyden aiheuttaja (Ahtokivi 2019). Masennus sinällään on hankala tila, sillä työelämässä ei jaksa, mutta sen ulkopuolelle joutuminen ja siellä yksin toipuminenkin on hankalaa. Moni mielenterveyden kanssa kamppaileva kuitenkin haluaa toipua ja palata osaksi yhteiskunnan rattaita. (Masennusinfo.) Syrjäytymistä voi ehkäistä osallisuuden kokemuksesta vahvistamalla (STM).

Osallisuuden kokemus on suurena tekijänä työkyvyn rakentumisessa. Osallisuus ja sen kokemus lisää turvallisuuden tunnetta ja hyvinvointia, sekä luo us-

koa omiin mahdollisuuksiin ja tulevaisuuteen. Osallisuus voidaan jakaa karkeasti kolmeen osa-alueeseen: oman elämän osallisuus, yhteisön osallisuus ja yhteisen hyvän osallisuus. Osallisuus kaikilla näillä osa-alueilla tarkoittaa sitä, että henkilö kokee itsensä kuulluksi ja ymmärretyksi, sekä pääsee vaikuttamaan asioiden kulkuun. (THL 2022.)

3 Yhteiskuntavastuu

3.1 Yhteiskuntavastuun käsite

Kuten Markku Jussila kirjassaan ”Yhteiskuntavastuu. Nyt.” (2010, 8–11.) toteaa, on yhteiskuntavastuu yritysmaailmassa verrattain uusi, vasta muutamia kymmeniä vuosia vanha tieteenala, jonka terminologia elää ja kehittyy edelleen. Tästä syystä aiheen tiimoilta voi törmätä useampaankin samankaltaiseen termiin, jotka ovat osittain päällekkäisiä kuitenkin tarkoittamatta samaa asiaa. (Jussila 2010, 8–11.)

Monille tuttu, koko alan keskeinen kattotermi on *kestävä kehitys*, joka on erityisesti YK-lähtöisten keskustelujen aiheena erilaisissa muodoissa. Sen tavoitteena on parantaa jokaisen maapallolla elävän hyvinvointia niin, että maapallon resurssit riittävät myös tuleville sukupolville. Kestävä kehitys on terminä usein nähty yritysten strategioissa, mutta yksittäisille yrityksille toiminnan tasolla termi jää hieman kaukaiseksi ja turhan laajaksi. (Jussila 2010, 12.)

Kestävän kehityksen ollessa hyvin yleinen termi, oli keksittävä käsite, joka sopisi paremmin yritysmaailmaan, jolloin ajatus yrityksen yhteiskuntavastuusta syntyi. Yhteiskuntavastuu kuvaa suoraan kestävä kehityksen toteutumista yritystoiminnassa. Sittemmin termi on jalostunut yritys vastuuksi, mikä kuvaa yrityksen vastuullista toimintaa hieman suppeammin ja vain rajatuilta osa-alueilta. (Jussila 2010, 12–14.)

3.2 Triple bottom line

Keskeisimmin yritysten yhteiskuntavastuu voidaan jakaa kolmeen alakäsitteeseen: taloudellinen vastuu, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu. Englanninkielisessä keskustelussa tätä jaottelua kuvataan termillä *triple bottom line*, mitä joskus käytetään jopa synonyyminä yhteiskuntavastuulle. Suomeksi tätä termiä ei ole kuitenkaan koskaan käännetty, eikä käytetty yhteiskuntavastuun sijasta. Tämä jaottelu on kuitenkin hyvä selittämään yhteiskuntavastuuta ja sen ulottuvuuksia, vaikka sitä ei suomenkielisessä keskustelussa nimeltä tunnetaakaan. (Jussila 2010, 15.)

Taloudellinen vastuu luo pohjan koko vastuullisen yritystoiminnan käsitteelle ja sille, että yritystoimintaa voi ylipäättään jatkaa. Taloudellisen vastuun kokonaisuus rakentuu kannattavuuden, kilpailukyvyn ja tehokkuuden ympärille. Lisäksi se käsittää omistajien tuotto-odotuksiin vastaamisen. Myös rahavarojen, sekä muun varallisuuden käytön vastuullisuus lukeutuu tälle osa-alueelle. Taloudellisen vastuun käsite on kuitenkin yritys vastuun kentässä kaikista heikoiten täsmentynyt osa-alue, joten yksiselitteistä määritelmää on vaikea antaa. Taloudellinen vastuu on kuitenkin sidoksissa hyvään hallintoon, joten taloudellinen vastuu ja hyvän hallinnon piirteet voidaan katsoa kumppaneiksi tässä tapauksessa. Hyvä hallinto on riippumaton ja moninainen, vastuullinen veronmaksaja. (Liappis & Pentikäinen & Vanhala 2019, 8, 74.)

Suomen perustuslain §20 kuuluu seuraavasti: ”Vastuu luonnosta ja sen monimuotoisuudesta, ympäristöstä ja kulttuuriperinnöstä kuuluu kaikille.” Tämä luo pohjan muulle ympäristölainsäädännölle, sekä yritysten toiminnalle. Ekologinen vastuu tai ympäristövastuu on nimensä mukaisesti yrityksen toimintaa, jolla on vaikutus ympäristöön ja maapallon luonnonresursseihin (Jussila 2010, 15). Ekologinen vastuu on ehkä tavalliselle ihmiselle kaikkein helpoimmin vastuullisuuden liitettävä ja ymmärrettävä osa-alue, sillä ilmastonmuutoksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on puhuttu jo vuosikymmenien ajan. Moni yritys onkin ottanut käyttöönsä YK:n kestävän kehityksen tavoitteista paljon sellaisia, joilla on

tarkoitus ehkäistä ilmastonmuutosta ja varmistaa ympäristön kantokyky myös tulevaisuuden sukupolville, siis juuri ympäristöön liittyviä tavoitteita.

Vaikka ympäristövastuu on yleisesti helppo ymmärtää, voi sitä olla hankala määritellä tarkasti, koska sen sisältö voi olla hyvinkin erilainen toimialasta ja yrityksestä riippuen (Liappis ym. 2019, 111). Ympäristövastuu vaikuttaa laajasti yrityksen eri toimintoihin, sillä ympäristövaikutuksia voidaan jaotella pienempiin kokonaisuuksiin hyvinkin tarkasti. Esimerkiksi yrityksen käyttämät raaka-aineet ja materiaalit, kulutettu vesi ja energia, tuotetut päästöt ilmaan ja vesistöihin, jätteen määrä ja niin edelleen. (Jussila 2010, 82.)

Sosiaalinen vastuu on todennäköisesti kaikista vaikeimmin määriteltävä, sekä laajin osuus yritysvastuun kentässä. Sosiaalisen vastuun piiriin kuuluu esimerkiksi henkilöstöä koskevat asiat kuten työolosuhteet ja työterveyshuolto. Lisäksi sosiaalinen vastuu näkyy ulospäin ympäröivään yhteiskuntaan vaikuttavina asioina muiden sidosryhmien kautta. (Liappis ym. 2019, 128–131.) Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä tarkastellut Tuetut keikkatyöt vaikuttavat Itä-Helsingissä vaikuttaviin osatyökykyisiin ja sitä kautta yhteiskuntaan. Tiivistettynä sosiaalinen vastuu tarkoittaa yrityksen toimialueen piiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin edistämistä (Jussila 2010, 16).

3.3 Sääntely

Yritysvastuuta ymmärtääkseen on hyvä perehtyä sitä koskevaan sääntelyyn, eli toiminnan ohjaamiseksi luotuihin lakeihin ja suosituksiin. Lait ovat luonnollisesti oikeudellisesti sitovia ja suositukset ei-oikeudellisesti sitovia. Näiden lisäksi yrityksillä on usein itsesääntelyä, mikä nykypäivänä voi olla jopa kilpailukeino. (Liappis ym. 2019, 42.)

Valtioiden sitoutumisen erilaisiin niiden valitsemiin sopimuksiin ja velvoitteisiin mahdollistuu kansainvälisen oikeuden myötä. Esimerkiksi Pariisin ilmastositomus on tällainen sopimus, johon moni valtio on lähtenyt mukaan ja se on kansainvälisesti voimassa ohjaten toimintaa. (Liappis ym. 2019, 44–45.)

Kansainvälinen oikeus ottaa kantaa myös ihmisoikeuksiin, jotka osaltaan liittyvät vastuulliseen yritystoimintaan hyvinkin tiivisti, varsinkin osatyökykyisen näkökulmasta. Sillä vaikka ihmisoikeudet yleisesti koskevatkin kaikkia ihmisiä, on ihmisryhmiä, joiden asema on haavoittuvampi, ja joiden ihmisoikeuksien toteutumiseen tulee valtioiden ja näin ollen myös yritysten toiminnassaan korostaa. (Liappis ym. 2019, 48.)

YK on tärkein kansainvälinen järjestö, joka yhdistää maailman valtioita. YK:n kestävän kehityksen toimintasuunnitelma ohjaa jäsenvaltioita ja sitä kautta totta kai myös yrityksiä. Seuraavassa kappaleessa esitellään YK:n kestävän kehityksen 17 tavoitetta, sekä Global Compact. Ne ovatkin monen yrityksen vastuullisuusstrategian kivijalka.

3.3.1 Global Compact

Kuvassa 2 on otsikkotasoisesti esiteltyinä 17 YK:n kestävän kehityksen tavoitetta. On totta, että YK:n kestävän kehityksen tavoitteet koskevat pääasiassa valtioita, mutta moni yritys on ottanut tavoitteet ohjenuoriksi pohjaamaan yritysvastuutaan (Liappis ym. 2019, 78). Global Compact on yhdessä YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa keskeinen kehys kansainväliselle yritysvastuullisuudelle. Global Compact on YK:n nimenomaisesti yrityksille kohdistama yritysvastuuseen keskittyvä aloite. Aloitteen perusajatus on, että yritykset alkaisivat toteuttamaan kymmentä periaatetta vapaaehtoisesti ja edistämään niitä toiminnassaan. (Liappis ym 2019, 68.) Onkin etu, että yritykset ovat ottaneet kestävän kehityksen tavoitteet omikseen myös siksi, että tavallisen kansalaisenkin on helppo vertailla yritysten strategioita, kun käytössä on tuttu formaatti.



Kuva 2. YK:n kestävän kehityksen 17 tavoitetta. (Ulkoministeriö.)

Global Compact periaatteissa on neljä teemaa: Ihmisoikeudet, työelämä, ympäristö ja korruption vastaisuus. Ensimmäiset kaksi periaatetta koskevat ihmisoikeuksia. Niiden mukaan yritysten on tuettava ja kunnioitettava ihmisoikeuksia, sekä huolehdittava, etteivät ole osallisina niiden loukkauksiin. (Global Compact Network Finland.)

Periaatteet 3–5 koskevat työelämää. Periaatteen kolme mukaan yritysten on vaalittava yhdistymisvapautta ja neuvotteluoikeuden tunnustamista. Periaatteen neljä ja viisi mukaan yritysten tulee vastustaa kaikkea pakkotyötä ja lapsityövoiman käyttöä ja tukea niiden tehokasta poistamista. Periaatteen kuusi mukaan yritysten tulee toimia syrjinnän poistamiseksi työmarkkinoilla sekä ammatinharjoittamisen yhteydessä. (Global Compact Network Finland.)

Periaatteet 7–9 ovat ympäristöä koskevia. Periaatteen seitsemän mukaan yritysten on tuettava ympäristöasioissa varovaisuusperiaatetta. Periaatteen kahdeksan ja yhdeksän mukaisesti yritysten on oltava aloitteellisia edistäessään vastuullisuutta ympäristöasioissa, sekä tukea ympäristöystävällisten teknologioiden kehitystä ja levikkiä. Kymmenes ja viimeinen periaate koskee korruptiota ja sen mukaan yritysten on toimittava korruption jokaista muotoa, mukaan luettuna kiristystä ja lahjontaa vastaan. (Global Compact Network Finland.)

3.3.2 Lainsäädäntö Suomessa

Suomen lainsäädännölläkin on oma sanansa sanottavana yritysvastuun keskustelussa. Lait ovat velvoittavaa sääntelyä, joten niitä on noudatettava täsmällisesti välttyäkseen sanktioilta. Lait on tässä luvussa jaoteltu triple bottom linen (ks. luku 3.2.) mukaisesti taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen vastuun osaluokkiin. Seuraavat lait koskevat taloudellista yritysvastuuta.

Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä (444/2017) on säädetty tarkoituksena ”estää rahanpesua ja terrorismin rahoittamista, edistää tällaisen toiminnan paljastamista ja selvittämistä, sekä tehostaa rikoksen tuottaman hyödyn jäljittämistä ja takaisinsaantia.”

Lain tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) tarkoituksena on ”edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista sekä luoda yrityksille ja julkisoikeudellisille yhteisöille edellytyksiä varmistaa, että niiden kanssa vuokratyöstä tai alihankinnoista sopimuksia tekevät yritykset täyttävät sopimuspuolina ja työnantajina laakisääteiset velvoitteensa.”

Laki eräiden Suomelle Yhdistyneiden Kansakuntien ja Euroopan unionin jäsenenä kuuluvien velvoitusten täyttämistä (659/1967) taas varmistaa, että kansainvälisesti asetetut pakotteet pitävät.

Nämä kolme edellä mainittua lakia ohjailevat vastuullista toimintaa taloudellisesta näkökulmasta. Seuraavat neljä sijoittuvat ympäristövastuun kenttään.

Ympäristönsuojelulain (527/2014) tarkoituksena on

- ”1) ehkäistä ympäristön pilaantumista ja sen vaaraa, ehkäistä ja vähentää päästöjä sekä poistaa pilaantumisesta aiheutuvia haittoja ja torjua ympäristövahinkoja;
- 2) turvata terveellinen ja viihtyisä sekä luonnontaloudellisesti kestävä ja monimuotoinen ympäristö, tukea kestävää kehitystä sekä torjua ilmastomuutosta;
- 3) edistää luonnonvarojen kestävää käyttöä sekä vähentää jätteiden määrää ja haitallisuutta ja ehkäistä jätteistä aiheutuvia haitallisia vaikutuksia;
- 4) tehostaa ympäristöä pilaavan toiminnan vaikutusten arviointia ja huomioon ottamista kokonaisuutena; sekä
- 5) parantaa kansalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa ympäristöä koskevaan päätöksentekoon.”

Jätelain (646/2011) tarkoitus taas on ”edistää kiertotaloutta ja luonnonvarojen käytön kestävyyttä, vähentää jätteen määrää ja haitallisuutta, ehkäistä jätteistä ja jätehuollosta aiheutuvaa vaaraa ja haittaa terveydelle ja ympäristölle, varmistaa toimiva jätehuolto sekä ehkäistä roskaantumista.”

Kemikaalilaki (599/2013) taas suojelee terveyttä ja ympäristöä ”kemikaalien aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta.”

Nämä lait ovat vähimmäisvaatimuksia, jotka ympäristöstä ja vastuullisuudesta kiinnostuneessa yrityksessä täyttyvät jo itsestään. Viimeiseksi käsitellään vielä sosiaaliseen vastuuseen liittyviä keskeisiä lakeja.

Työturvallisuuslain (738/2002) ”tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ” tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.”

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoitus on ” edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.”

Nämä edellä mainitut lait ovat myös yritysvastuuta sääteleviä lakeja. Niiden noudattaminen ei vielä tarkoita, että yritys on erityisen vastuullinen, vaan lait ovat vähimmäisvaatimuksia, joita tulee noudattaa, ja noudattamatta jättämisestä seuraa sanktio. Esimerkiksi sosiaaliseen yritysvastuuseen vaikuttaa toki kaikki työlainsäädäntö, mutta niitä ei tarvitse erikseen esitellä tässä yhteydessä.

4 Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

4.1 Kestävä kehitys strategiassa

Metropolia on ottanut strategiassaan huomioon kestävän kehityksen monen muun yrityksen tavoin. Metropolian vastuullisuusraportin (Kahra & Ojala & Vainikka 2021, 15) mukaan Metropolia on tunnistanut YK:n kestävän kehityksen tavoitteista (ks. kuva 2) omalle toiminnalleen olennaisimmiksi tavoitteet:

- Tavoite 4: Hyvä koulutus
- Tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- Tavoite 9: Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja
- Tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen
- Tavoite 12: Vastuullista kuluttamista
- Tavoite 13: Ilmastotekoja

- Tavoite 16: Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto
- Tavoite 17: Yhteistyö ja kumppanuus.

Tässä opinnäytetyössä erityisesti korostuu ihmisarvoisen työn ja talouskasvun, eriarvoisuuden vähentämisen, sekä yhteistyön ja kumppanuuden tavoitteet. Niistä juontuu myös Puuttuva pala -hankkeen idea ja toteutus Metropolian korkeakoulu yhteisössä.

4.2 Puuttuva pala -hanke ja Tuetun keikkatyön malli

Puuttuva pala -hanke oli Metropolian ja Etelä-Suomen klubitalojen yhteishanke vuosina 2019–2021. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää uudenlaista tuettua työllisyysratkaisua avoimien työmarkkinoiden ja ennestään olevien tuettujen ratkaisujen välimaastoon osatyökykyisille, joilla oli halua löytää itselle sopivaa työtä. Tästä syntyi Tuetun keikkatyön malli. (Puuttuva pala.)

Osatyökykyisen näkökulmasta Tuetun keikkatyön malli auttaa oman osaamisen ja jaksamisen tunnistamisessa, sekä oikeanlaisen työn löytämisessä ja saamisessa. Koko prosessin aikana työnhaun ja -teon tukena on työvalmentaja. Työvalmentaja auttaa työtehtävän mukauttamisessa niin, että keikkatyö on molempia osapuolia, työn tilaajaa ja työntekijää, hyödyttävä kokonaisuus. Työkeikalle osallistuminen lisää osallisuuden kokemusta. Osatyökykyinen tuntee kuuluvansa osaksi yhteisöä ja voivansa vaikuttaa omaa elämää koskeviin asioihin. (Vehkaperä & Ihanus 2021.)

Työn tilaajan näkökulmasta tuettu keikkatyö ei juurikaan eroa henkilöstövuokrausyrityspalvelun käytöstä. Niinpä halutessaan kantaa sosiaalista yhteiskuntavastuuta, voi yritys tehdä sen helposti tilaamalla työn Tuetun keikkatyön mallin mukaisesti. Työvalmentaja auttaa myös työn tilaajaa tarvittaessa sovittamaan työn osatyökykyiselle sopivaksi. (Multanen & Vehkaperä 2021; Puuttuva pala.)

Puuttuva pala -hankkeen aikana Metropolia järjesti useampiakin työkeikkamahdollisuuksia osatyökykyisille. Esimerkiksi Metropolian Myllypuron kampuksella

työkeikkoina oli tarjolla arkistossa erilaisten asiakirjojen järjestämistä, sekä erilaisia siivouskeikkoja sellaisissa tiloissa, joita ei siivota päivittäin siivousyrityksen toimesta. Näiden lisäksi kampuksella oli monipuolisesti erilaisia työtehtäviä, joita tarjottiin hankkeen aikana osatyökykyisten tehtäväksi. (Vehkaperä 2021b.)

4.2.1 Vaikuttavuus

Yhteiskunnallista vaikuttavuutta voidaan kuvata neliportaisen vaikutusketjun, iooi-mallin avulla. Mallin nimen kirjainyhdistelmä viittaa englannin kielen sanoihin, input, output, outcome ja impact. Suomennettuna sanat tarkoittavat panosta, tuotosta, vaikutusta ja vaikuttavuutta. (Heliskoski & Humala & Kopola & Tonteri & Tykkyläinen 2018.)

Mallin kaksi ensimmäistä porrasta on helppo ymmärtää. Tuetun keikkatyön mallissa panos, eli käytetty resurssi on mallin kannalta olennainen työvalmentaja. Työvalmentajan tehtävänä on tukea niin työntekijää kuin tilaajaa koko keikkatyöprosessin läpi, mikä muodostaa toisen portaan ”tuotos”, eli keskeiset teot liittyen vaikuttavuuden syntyyn. (Heliskoski ym. 2018; Vehkaperä, Ulla 2021a.)

Vaikutusta ja vaikuttavuutta sen sijaan voi olla vaikea erottaa toisistaan, sillä vaikuttavuuden ilmentymisessä saattaa kestää vuosia. Vaikuttavuutta on myös hankalaa mitata. Silti mittauksen kannattavuutta ei ole syytä väheksyä, varsinkin, jos on kyse yksityisen rahan houkuttelusta yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseksi. (Aistrich 2014.)

Niinpä tuetun keikkatyön vaikuttavuudesta ei välttämättä saada muodostettua täydellistä kuvaa tämän opinnäytetyön selvityksen avulla, mutta ainakin vaikutuksista voidaan saada käsitystä. Voidaan myös tehdä suuntaa antavia ennusteita siitä, kuinka vaikutukset aikanaan mahdollisesti muuttuvat vaikuttavuudeksi.

5 Selvitys

5.1 Tutkimusmenetelmä

Empiirinen tutkimus voidaan jakaa kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen ja kvalitatiiviseen, eli laadulliseen tutkimukseen. Kvantitatiivinen tutkimus tarkastelee tutkittavaa ilmiötä ja sen ominaisuuksia numeerisesti, kun taas kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ilmiön ymmärtämiseen muilla keinoin. (Heikkilä 2014.)

Jokainen tutkimusprosessi alkaa tutkimusongelmasta (Kananen 2010,18).

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimusongelma on asetettu väitemuotoiseksi hypoteesiksi (Vilka 2007, 24). Tässä selvityksessä hypoteesi oli seuraava: Metropolian tarjoamat työkeikat vaikuttavat positiivisella tavalla osatyökykyisen arkeen. Tutkimusongelmasta jalostetaan tutkimuskysymykset (Kananen 2010,19). Tutkimuskysymykseksi tähän selvitykseen muodostui seuraava: Kuinka paljon Metropolian tarjoama keikkatyömahdollisuus on vaikuttanut osatyökykyisten hyvinvointiin ja työnhakuun. Tämän opinnäytetyön tarkoitus olikin selvittää, kuinka paljon Metropolian kantamalla sosiaalisella yritys vastuulla, tässä tapauksessa työkeikkojen tarjoamisella, on vaikutusta osatyökykyisten elämään ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Vaikka aluksi ainoaksi tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, oli järkevää valita tutkimuksen rinnalle laadullinen tutkimusmenetelmä, jolla tehtiin ikään kuin rinnakkaistutkimus määrällisen tutkimuksen tuloksien vahvistukseksi, sillä ei voitu olla varmoja siitä, kuinka suuren osan kohderyhmästä kyselylomake tavoittaa. Tätä kutsutaan triangulaatioksi, jonka nimitys tulee kolmoismittauksesta. (Kananen 2010, 42.)

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tässä selvityksessä käytetään aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä kyselylomaketta. Kyselylomake toteutettiin verkkokyselyinä, minkä avulla vältetään haastattelijan vaikutus vastauksiin vastaustilanteessa. (Heikkilä 2014.) Koska perusjoukko ei ollut kovinkaan suuri, oli järkevin valinta

tehdä kysely kokonaistutkimuksena (Heikkilä 2014), eli mahdollisuus vastaamiseen annettiin jokaiselle kohderyhmään kuuluvalle, eli Metropoliassa tuettuja työkeikkoja tehneelle. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään, kuinka paljon keikkatyöhön pääsemisellä on ollut vaikutusta osatyökykyisen arkeen ja työllistymiseen.

Laissa yksityisyydensuojasta työelämässä 2 luvussa säädetään henkilötietojen käsittelystä. §3 mukaan työnantaja saa käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, jotka ovat välittömästi tarpeellisia työsuhteeseen nähden, eikä tästä voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tämä tarkoittaa, että henkilötietojen kerääminen, säilyttäminen, käyttö, siirtäminen ja luovuttaminen muussa tarkoituksessa on lain vastaista. Niinpä en voinut saada käsiini työkeikoilla olleiden yhteystietoja kyselyn suoraa lähettämistä varten. (Tietosuojavaltuutetun toimisto.)

Kysely toteutettiin E-lomakkeella ja se jaettiin vastaajille Itä-Helsingin klubitalon omassa jäsenille lähetettävässä uutiskirjeessä. Kysely sisälsi 20 kysymystä, joista suurimmassa osassa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Mukana oli myös avoimia kysymyksiä. Kysymykset pyrkivät selvittämään vastaajan henkilökohtaisia tuntemuksia ennen työkeikkaa, sen aikana ja jälkeen. Lomakkeen kysymykset oli hyväksytetty omalla ohjaajallani, sekä menetelmäohjaajalla ennen vastaajille lähettämistä. Myös linkin toimivuus testattiin etukäteen. Lomakkeen alussa oli kerrottuna selvityksen tarkoitus ja tavoite, sekä liitteenä tietosuojaseloste.

Vastatakseen kyselyyn ei tarvinnut tunnistautua, millä pyrittiin lisäämään halukkuutta vastata kyselyyn. Vastausaikaa kyselylle annettiin kuukauden ajan ja siitä muistutettiin kahden viikon päästä ensimmäisestä viestistä. Kyselyyn saatiin lopulta 12 vastausta, mikä on noin kolmannes tiedossa olevasta perusjoukosta. Selvityksen tulokset käsitellään kronologisessa järjestyksessä työkeikan näkökulmasta, eli samaan tapaan kuin kysymykset oli aseteltu, lukuun ottamatta avoimia kysymyksiä, jotka käsitellään viimeisenä. Kyselyn vastauksista tehtiin Excelin avulla kuvaajia, joita tarkastellaan seuraavassa luvussa.

Avoimien kysymysten lisäksi laadulliseksi tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui observointi, eli havainnointi, jolla tehtiin rinnakkaistutkimusta kyselytutkimuksen tueksi. Havainnointi voi olla osallistuvaa tai ei-osallistuvaa. Suunniteltaessa havainnointia, tulee miettiä, kuinka näkyväksi havainnoija tahdotaan havainnointitilanteessa tehdä. Havainnoija voi olla osallistuva, täysin havainnoitsija, tai jotain siltä väliltä. Havainnointi voi myös olla jäsenneiltyä, jolloin havainnoidaan ennalta määritettyjä asioita, tai jäsennelemätöntä. Havainnointia on kritisoitu siitä, että tutkittavan käytös voi muuttua havainnoijan läsnäolon vuoksi, tätä voidaan kutsua kontrolliefektiksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Havainnointiin pyydettiin lupa keikkatyöntekijöiltä keikkatyöpäivän alkaessa. Havainnoitaviksi valittiin vain sellaisia, jotka eivät olleet ensimmäistä kertaa keikkatyössä, jotta ympäristö ja työtehtävät ja havainnoija olisivat ennestään tuttuja, mikä vähentäisi kontrolliefektiä mahdollisimman paljon. Mihinkään ei kirjattu ylös havainnoitavien henkilötietoja. Myös osallistumisen vapaaehtoisuutta korostettiin.

Havainnointi tehtiin pienimuotoisesti vain havainnoijan silmien ja muistiinpanojen varassa, eli tilanteita ei videoitu, vaan havainnoimaan asetuttiin paikkaan, josta oli hyvä näkyvyys keikkatyöntekijöihin, mutta joka oli tarpeeksi kaukana häiritäkseen työntekoa mahdollisimman vähän. Videoinnin pois jättämisen toivottiin rentouttavan tilannetta. Havainnointi toteutettiin osittain osallistuvana havainnointina. Se tarkoitti tässä tapauksessa sitä, että havainnoijalle sai puhua normaalisti. Lisäksi esitettiin kysymyksiä työnteon tuntuun ja jaksamiseen liittyen.

5.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti eli pätevyys kuvaa sitä, onko tutkimus mitannut sitä, mitä sen oli tarkoituskin. Validille tutkimukselle ominaista on, ettei se sisällä systemaattisia virheitä ja se antaa keskimääräisesti oikeanlaisia tuloksia. Tutkimuksen validiutta voi vahvistaa suunnittelun huolellisuudella ja harkitulla tiedonkeräämisellä. (Heikkilä 2014.)

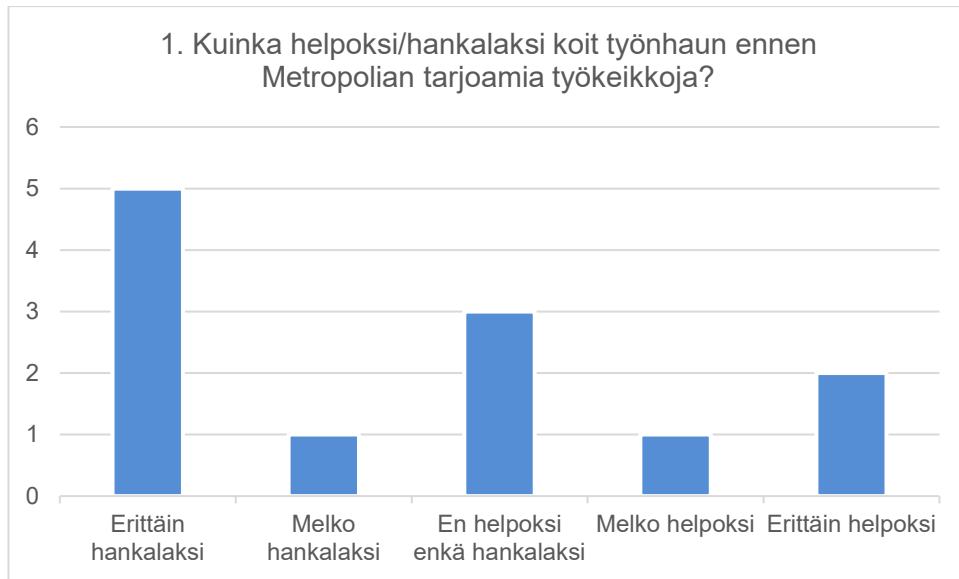
Reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta, eli sitä kuinka tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa. Reliabiliteettia parantaa huolellisuus, kysymysten yksiselitteisyys, sekä ymmärrettävyys. Tutkijan tulee olla kriittinen omaa tutkimustaan kohtaan ja tunnistaa ja tuoda esiin luotettavuuteen negatiivisesti vaikuttavat tekijät. (Vilka 2007; Heikkilä 2014.)

6 Selvityksen tulokset

6.1 Ennen työpäivää

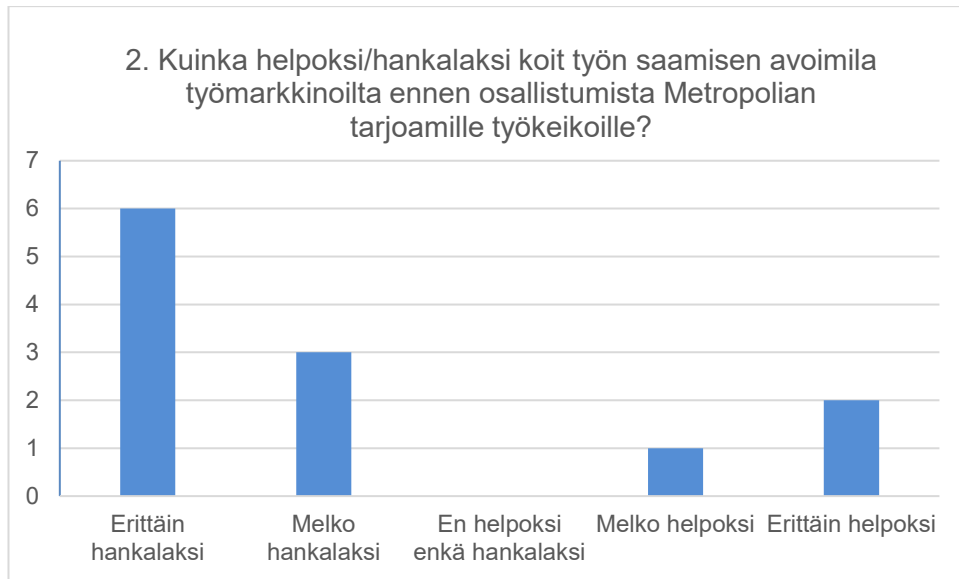
Kysely alkoi kolmella työnhakuun ja työn saamiseen liittyvällä kysymyksellä. Näiden kysymysten tarkoitus oli saada tietoa alkutilanteesta, jotta Metropolian tarjoamien työkeikkojen jälkeistä aikaa voisi verrata johonkin.

Asteikko asetettiin olemaan 1–5, joista vastaajan oli valittava yksi vaihtoehto. Vaihtoehdot sanoitettiin niin, että vastaamalla vaihtoehdon yksi (1) vastaaja koki kysymyksessä olevan tilanteen erittäin hankalaksi. Samoin vaihtoehto viisi (5) antoi vastaukseksi tilanteen olevan erittäin helppo. Vaihtoehdot kaksi (2) ja neljä (4) olivat vastaavasti melko hankalaa ja melko helppoa kuvaavat vaihtoehdot. Vastausvaihtoehto kolme (3) tarkoitti, ettei vastaaja kokenut tilannetta helpoksi eikä hankalaksi.



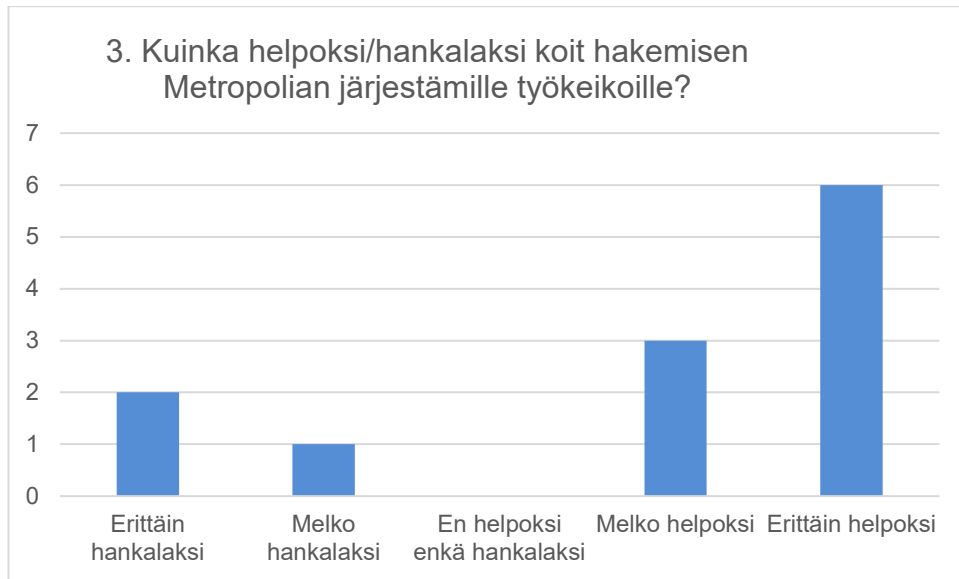
Kuvio 2. Vastaajan kokemus työn hakemisesta avoimilta työmarkkinoilta.

Kuviossa 3 havainnollistuu tilanne siitä, kuinka osatyökykyinen on vaarassa syrjäytyä, kun jo työn hakeminen tuntuu hankalalta. Vastaajien kesken on paljon hajontaa, mutta jopa puolet vastaajista kertoo työn hakemisen olevan melko tai erittäin hankalaa. Neljännes vastaajista ei koe työnhakua helpoksi eikä hankalaksi, ja jäljelle jäävä neljännes kokee työnhaun olevan helppoa tai erittäin helppoa.



Kuvio 3. Vastaajan kokemus työn saamisesta avoimilta työmarkkinoilta.

Työn saanti avoimilta työmarkkinoilta koetaan vielä hankalammaksi kuin työnhaku. Kuviossa 4 vaihtoehto, jossa vastaaja ei koe työn saantia helpoksi eikä hankalaksi on jäänyt tyhjäksi ja vastaukset ovat siirtyneet hankalan kokemuksen puolelle. Edelleen neljäsosa on kuitenkin sitä mieltä, että myös työn saaminen on melko tai erittäin helppoa.



Kuvio 4. Vastaajien kokemus hakemisesta Metropolian järjestämille työkeikoille.

Puuttuva pala -hankkeen tavoitteen ja sosiaalisen yritysvastuun kannalta on ilahduttava uutinen, että puolet vastaajista koki tällaiselle työkeikalle hakemisen erittäin helppona ja neljännes melko helppona, kuten kuviosta 5 käy ilmi. Vain neljännes koki hakemisen työkeikoille hankalana. Jälleen vaihtoehto kolme ”en helpoksi enkä hankalaksi” on jäänyt tyhjäksi.

Seuraavat neljä kysymystä pyrkivät selvittämään, millaisia tunteita työkeikan saaminen herätti. Selvitykseen lisättiin muutamia avoimia kysymyksiä reliabiliteetin lisäämiseksi, etenkin sellaisten tilanteiden varalle, jossa vastauksia ei saada montaa. Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen, eli kysymykseen neljä vastaukset olivat melko samankaltaisia. Moni sanoi tunteneensa iloa ja pientä jännitystä. Suurin osa oli selkeästi innoissaan. Seuraavaan on poimittu muutama lainaus saaduista vastauksista, joista huokuu innostus, jota osallisuuden kokemus herättää.

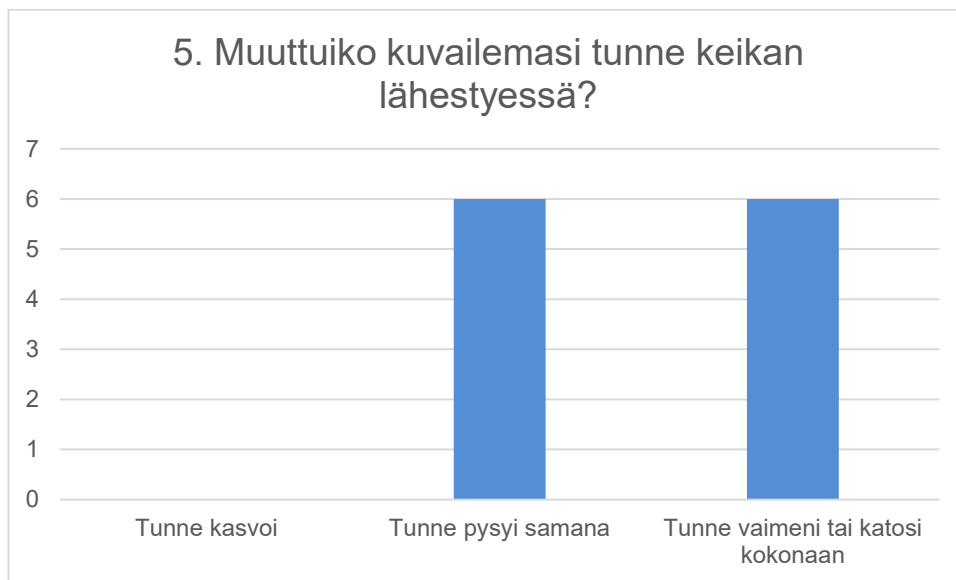
”Odottava, miten suoriudun.”

”Ilostuin, koska sain mielekästä tekemistä elämäni.”

”Mahtava tunne.”

”Hieman jännittynyt, mutta iloinen.”

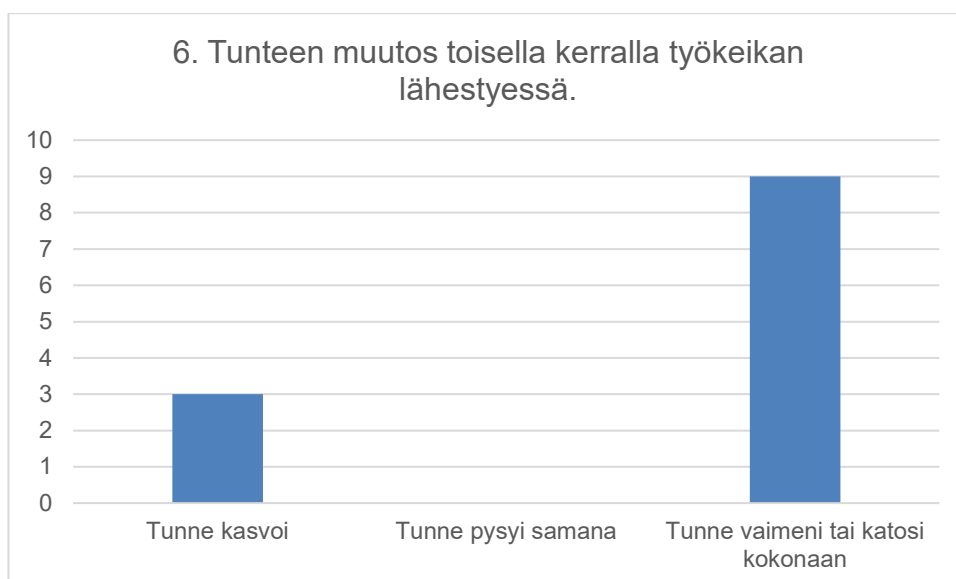
Viides kysymys koski tunteen vaihtelua työpäivän lähestyessä. Kysymyksen tarkoitus oli selvittää, jatkuiko esimerkiksi innostus tai jännitys työpäivään asti vai oliko tunne vain lyhytaikainen.



Kuvio 5. Vastaajien kokemus tunteiden muutoksesta.

Kuviosta 6 käy ilmi, kuinka vastaajien tunnekokemus muuttui keikkatyöpäivän lähestyessä. Puolet vastaajista koki tunteen pysyneen samana ja puolet kertoi tunteen vaimenneen. Tästä ei käy ilmi sitä, millaisia tunteita vastaaja on kertonut kokeneensa, mutta voimme tehdä päätelmän, että oli tunne jännitys tai into, ei se ainakaan kasvanut keikkapäivän lähestyessä, vaan pysyi samana tai vaimeni.

Lomakkeen kuudes ja seitsemäs kysymys oli tarkoitettu niille, jotka olivat olleet keikkatöissä Metropolissa enemmän kuin yhden kerran. Kysymyksissä selvitettiin tunnetta toisen työkeikan lähestyessä samaan tapaan kuin edelliset kysymykset ensimmäisen työkeikan kohdalla.



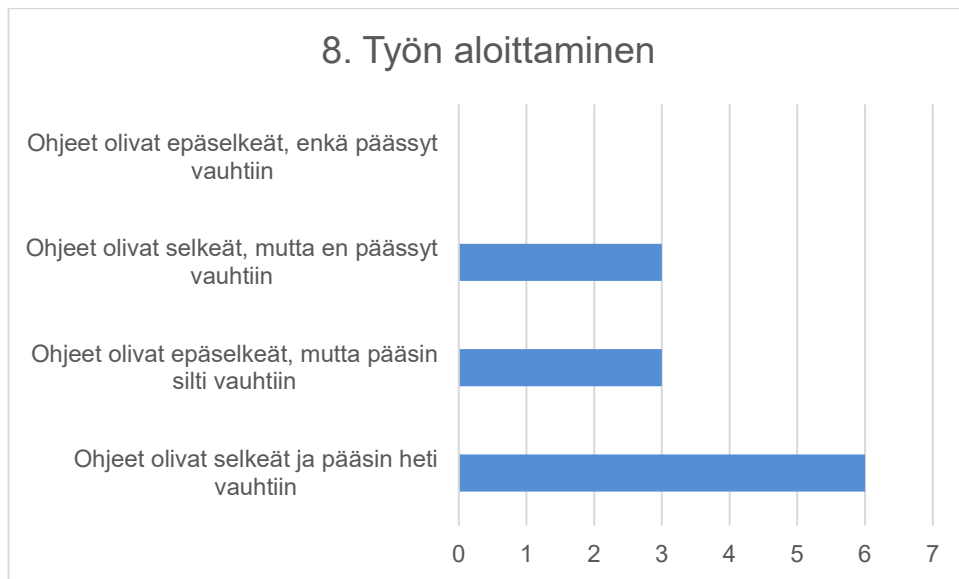
Kuvio 6. Vastaajien kokemus tunteen muutoksesta toisen työkeikan lähestyessä.

Kuten kuviosta 7 voimme todeta, ei toinen työkeikka herättänyt enää yhtä vahvaa tunnekokemusta vastaajissa, kuin ensimmäinen kerta. Kolme neljästä vastaajasta on kokenut tunnekokemuksen laantuneen ja neljännes kertoi tunteen kasvaneen. Tästäkään ei käy ilmi tunnetta, jonka vastaaja on kokenut kasvavan, mutta kaikkien vastaajien tunnekokemus oli positiivinen tai jännittynyt.

Toinen avoin kysymys, joka oli heille, joilla työkeikkoja oli jo takana yksi tai useampi, ei ollut pakollinen vastata. Näin ollen vastuksiakin saatiin vähemmän. He, jotka olivat vastanneet, kertoivat että varsinkin jännitys kaikkosi, kun tiesi mitä oli odotettavissa.

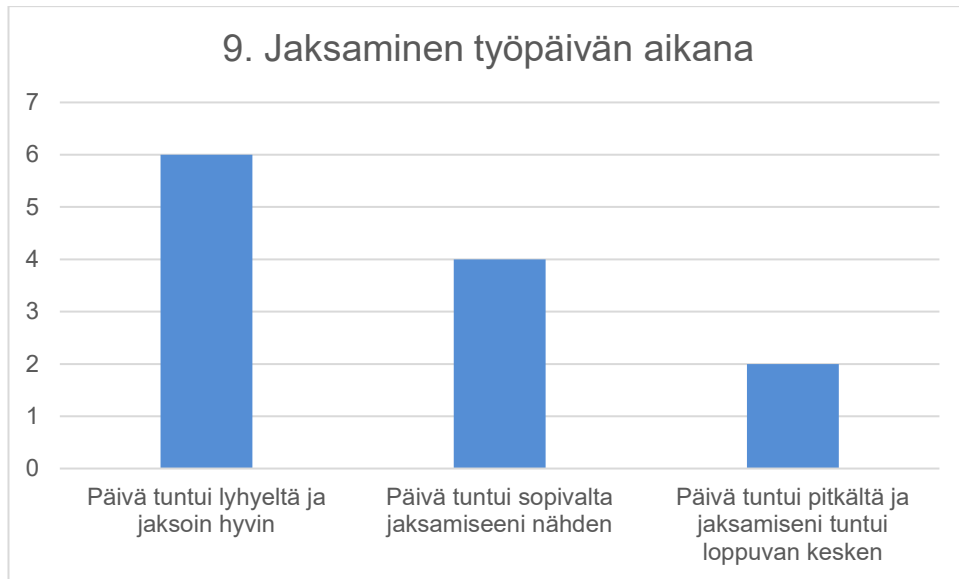
6.2 Työpäivän aikana

Seuraavat neljä kysymystä koskivat työpäivää ja sen vaikutusta jaksamiseen. Henkilöstä riippuen sama työ voidaan toki kokea väsyttävämmäksi, mutta kysymyksillä oli tarkoitus selvittää, kantoivatko onnistumisen tunteet pienen väsymyksen yli. Kysymyksiin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja pystyi valitsemaan yhden, lukuun ottamatta kysymystä numero 10.



Kuvio 7. Vastaajien kokemus työn aloittamisesta.

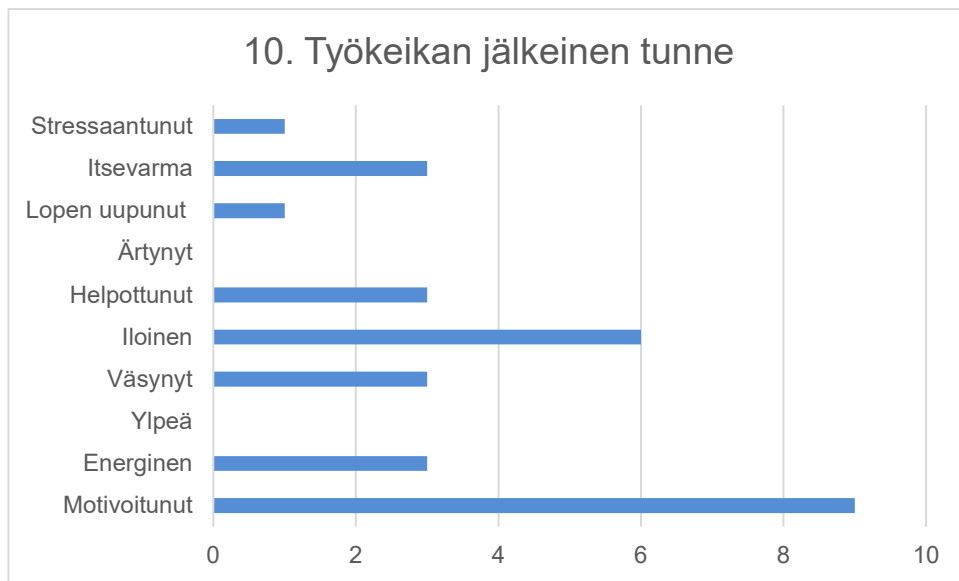
Kuten kuvio 8 osoittaa, työn aloittamiseen liittyvään kysymykseen suurin osa oli vastannut, että työhön pääsi nopeasti kiinni ja työnteossa vauhtiin huolimatta siitä, oliko ohjeistus selkeää. Puolet vastanneista kuitenkin koki myös ohjeistuksen olevan selkeää ja sitä kautta työhön oli helppo ryhtyä. Hekin, jotka kokivat, etteivät oikein saaneet työrytmistä kiinni, kertoivat ohjeistuksen olleen kuitenkin selkeää.



Kuvio 8. Vastaajien kokemus omasta jaksamisesta työpäivän aikana.

Kysymys 9 käsitteli työssä jaksamista. Vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi ja ne kuvailivat jaksamista asteikolla hyvä-sopiva-huono. Kuviosta 9 ilmenee vastaajien itsearvio omasta jaksamisestaan työkeikan aikana. Puolet vastanneista on valinnut vaihtoehdon, jossa jaksaminen on ollut hyvää ja työpäivä tuntunut jopa lyhyeltä. Kolmasosa vastaajista koki työpäivän pituuden itselleen sopivaksi ja jaksamisensa riittäväksi. Kaksi vastaajaa koki työpäivän olleen pitkän tuntuinen ja jaksamisen tuntuneen loppuvan kesken.

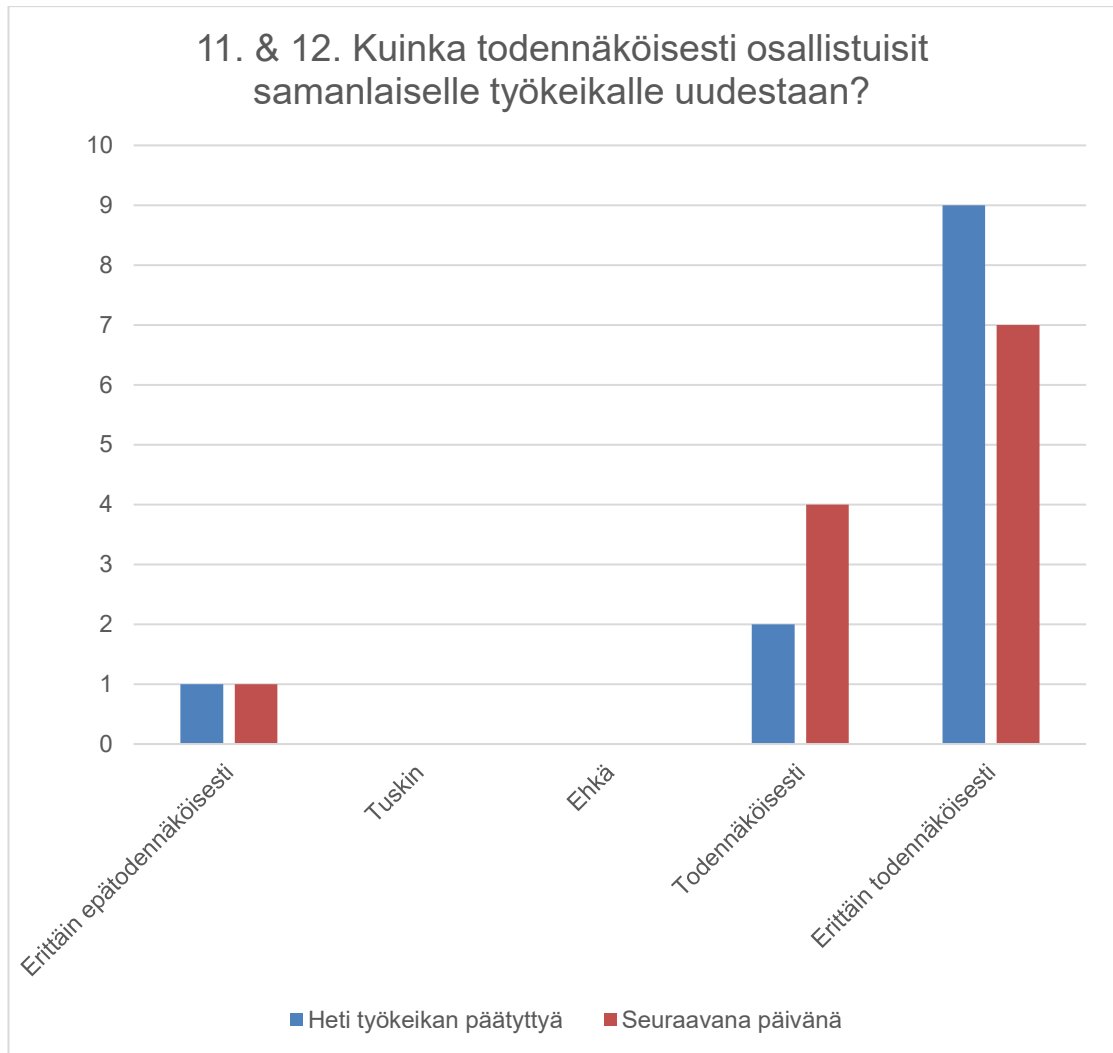
6.3 Työpäivän jälkeen



Kuvio 9. Vastaajien mieliala työkeikan jälkeen.

Kysymyksessä, joka koski mielialaa heti työkeikan jälkeen, oli lista tunteista, joista vastaaja sai valita enintään kolme. Kuvioista 10 voi todeta, että positiivisia tunnekokemuksia on selkeästi koettu enemmän. Varsinkin motivaation kokemuksesta on tunnettu paljon, kolme neljästä vastanneesta on ilmoittanut tunteensa itsensä motivoituneeksi. Puolet vastanneista on kertonut tunteneensa ilon tunnetta. Väsymystä oli tuntenut kolme vastaajaa, samoin kun helpotusta, itsevarmuutta ja energisyyttä. Yksi vastaaja oli kokenut olleensa lopen uupunut, samoin kuin stressaantunut.

Kysymykset 11 ja 12 koskivat halukkuutta osallistua samanlaiselle työkeikalle uudemman kerran. Vastausvaihtoehdot olivat jälleen asteikolla 1–5, jossa vaihtoehto yksi edusti valintaa erittäin epätodennäköisesti ja viisi erittäin todennäköisesti.



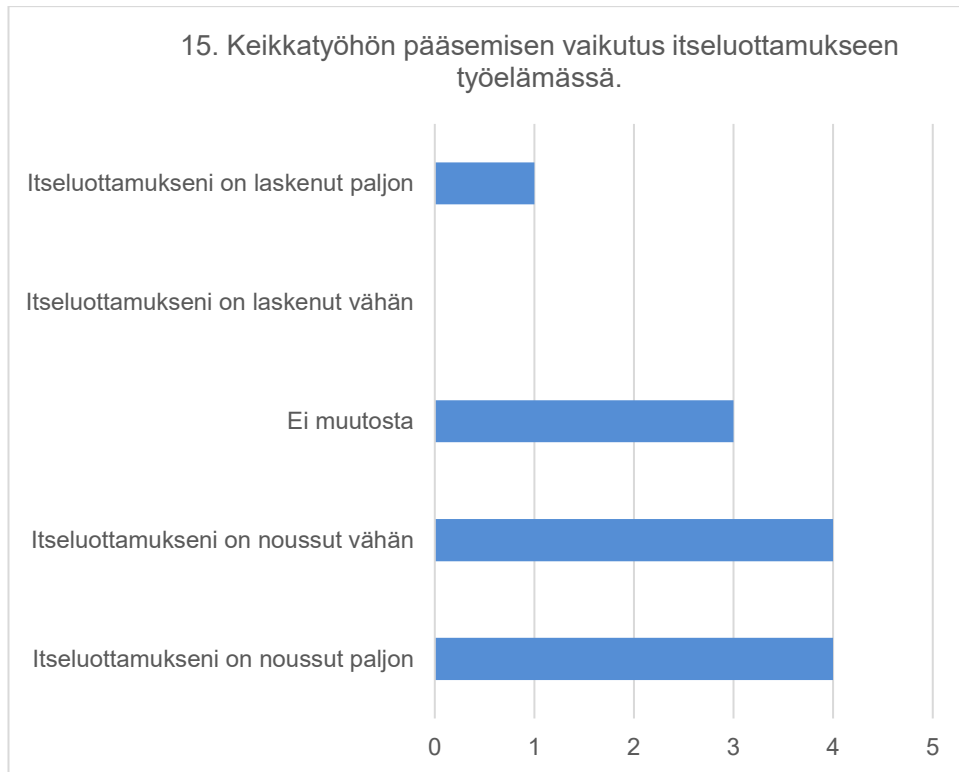
Kuvio 10. Vastaajien halukkuus osallistua työkeikoille jatkossa.

Kuten kuviosta 11 nähdään, melkein kaikki vastanneet ovat olleet halukkaita osallistumaan työkeikalle uudemmankin kerran. Heti työkeikan päätyttyä jopa kolme neljästä on ilmoittanut, että osallistuu erittäin todennäköisesti toistekin tuettuun keikkatyöhön. Alkuinnostusta laskettua osa vastaajista on vaihtanut vastauksensa todennäköiseksi erittäin todennäköisen sijaan. Kokonaisuutena keikkatyö on selkeästi ollut hyvä kokemus. Yksi vastaaja on kuitenkin vastannut, että on erittäin epätodennäköistä, että hän osallistuisi uudemman kerran keikkatyöhön samassa paikassa. Tämä yksittäinen vastaaja avaa kokemustaan viimeisessä avoimessa kysymyksessä.



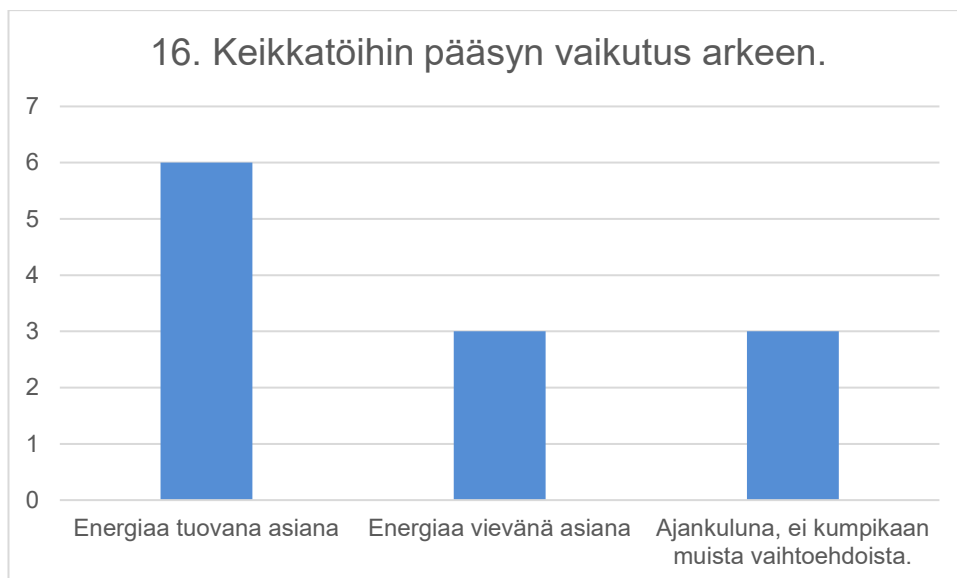
Kuvio 11. Kuinka usein vastaajat jaksaisivat tehdä keikkatyötä.

Kysymyksessä 13 kysyttiin, kuinka usein tällaisia tuettuja keikkoja jaksaisi tehdä jatkossa. Kuvio 12 voidaan nähdä, kuinka puolet vastaajista voisi tehdä tuettuja keikkoja jopa joka päivä. Voidaankin todeta, että työn mukauttaminen teki jälleen sopivaksi voi tehdä osatyökykyisestäkkin täysin työkykyisen. Kolmannes vastaajista haluaisi osallistua keikkatyöhön kerran tai pari viikossa.



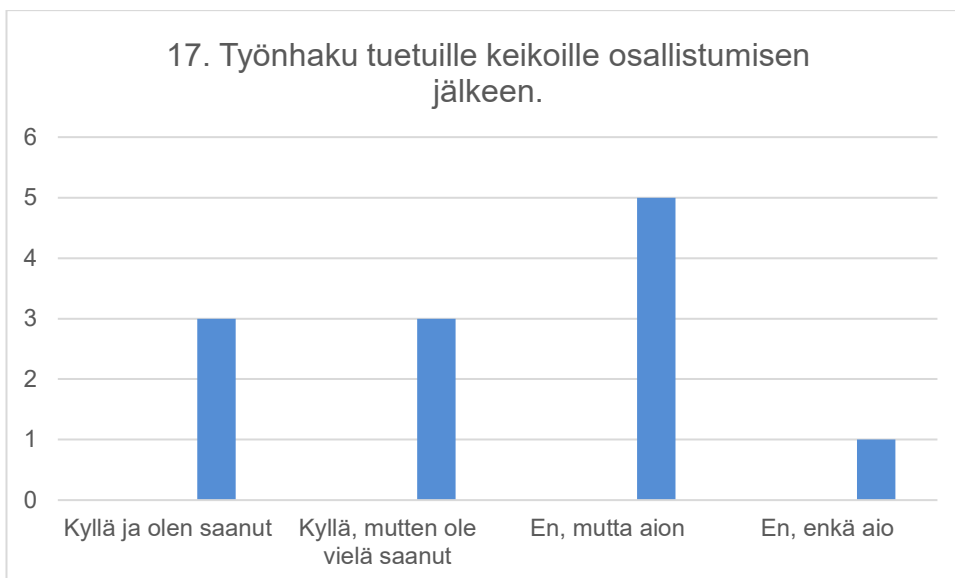
Kuvio 12. Itseluottamuksen kehittyminen työkeikoille pääsemisen myötä.

Kysymys 15 koski itseluottamusta työelämässä. Jälleen asteikko oli 1–5. Kuvio 13 voimme nähdä, kuinka suurimman osan vastaajista itseluottamukseen työhön pääseminen oli vaikuttanut positiivisesti. Neljännes kertoi, ettei muutosta aikaisempaan ollut tapahtunut. Jälleen yksi vastaaja koki itseluottamuksensa laskeneen.



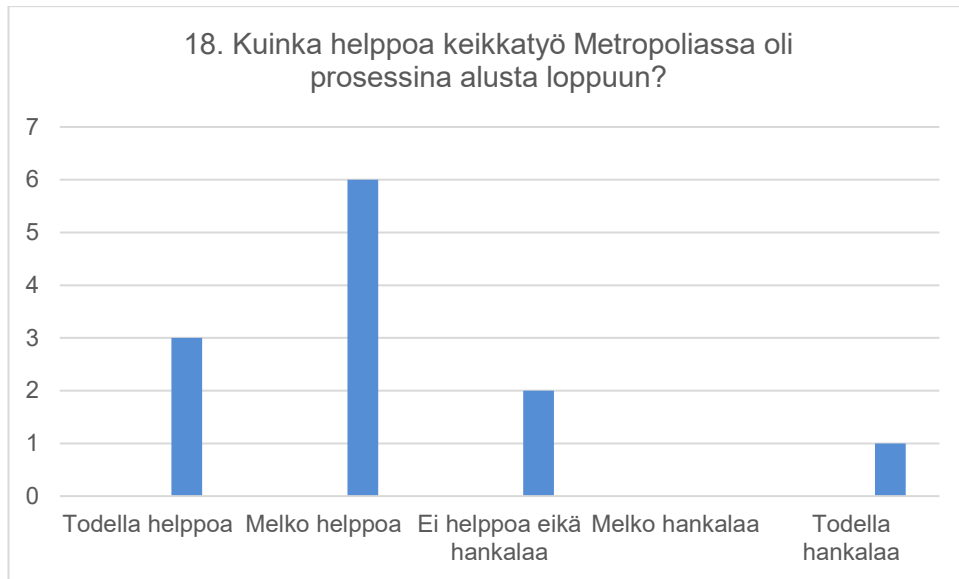
Kuvio 13. Keikkatöiden vaikutus vastaajien arkeen.

Kysymyksessä 16 haluttiin selvittää, onko keikkatyön vaikutukset vastaajien arkeen minkä suuntaisia. Vastausvaihtoehtoja oli kolme, mitkä käyvät ilmi kuvio 14. Puolet vastanneista kertoi keikkatyöhön pääsyn olevan energiaa tuova asia. Neljännos kertoi työhön osallistumisen vievän energiaa ja toinen neljännos koki keikkatyön ajankuluksi.



Kuvio 14. Työnhaku tuetuille keikoille osallistumisen jälkeen.

Kysymys 17 koski työnhakua avoimilta työmarkkinoilta tuetuille keikoille osallistumisen jälkeen. Kuvio 14 käy ilmi, että puolet vastaajista oli jo hakenut työtä ja neljännos vastaajista jopa saanut työtä keikkatöihin osallistumisen jälkeen. Myös suuri osa vastaajista kertoo aikovansa hakea työtä, vaikkei vielä olisikaan sitä tehnyt. Yksi vastaaja kertoi, ettei ole hakenut, eikä aio hakea työtä.



Kuvio 15. Vastaajien kokemus keikkatyöprosessin helppoudesta.

Kysymyksessä 18 haluttiin selvittää koko keikkatyöprosessin helppoutta vastaajien mielestä. Kuviosta 16 voidaan todeta, että jopa kolme neljästä vastaajasta koki keikkatyöprosessin helpoksi. Prosessin helppous on ensiarvoisen tärkeää, jotta osatyökykyisen jaksaminen ei kulu prosessin selvittämiseen, vaan voidaan keskittyä itse asiaan, eli työhön pääsemiseen.

Viimeinen kysymys oli jälleen avoin kysymys, jossa pyydettiin pohtimaan millaisia vaikutuksia vastaajan elämään olisi, jos työkeikkoja olisi tarjolla aina kun niitä haluaisi tehdä. Vastauksista saa käsityksen, että lisäkeikoille olisi kysyntää. Vastaukset olivat kaikki melko lyhyitä. Seuraavassa esitetään lainauksia muutamasta vastauksesta.

”Tekisin enemmän keikkoja ja ansaitsisin rahaa.”

”Olisin erittäin iloinen tällaisesta tilanteesta, koska koen työelämään mukaan pääsemisen kuuluvan suurimpiin ongelmiini.”

”Olisin iloinen, kun pääsisin tekemään töitä useammin.”

Kautta lomakkeen oli aina yksi henkilö, jolle keikkatyön kokemus ei kuitenkaan ollut ollut miellyttävä. Hän ei kylläkään vastannut kysytyyn kysymykseen tässä viimeisessä avoimessa kysymyksessä, mutta seuraavassa esitetään lainaus myös hänen kommentistaan: ”Arvostus puuttui ja kohdeltiin kuin vammaista, tosin hienovaraisesti.” Tämä on tietenkin ikävä kuulla. Tämä todennäköisesti selittyy ihmisten välisillä kemioilla. En usko, että tarkoitus on ollut kohdella ketään loukkaavasti. Varsinkin, jos työelämä on jo valmiiksi kohdellut kaltoin, saattaa tulkita toisen ihmisen

6.4 Havainnoinnin tulokset

Havainnoinnissa kiinnitettiin huomiota keikkatyöntekijän olemukseen päivän aikana. Havainnoinnin pohjana käytettiin saman suuntaisia kysymyksiä, kuin kyselylomakkeessa. Havainnoinnin aikana tehtiin muistiinpanoja mm. siitä, millaisella mielellä havainnoitava päivän aikana oli, sujuiko työnteko vai iskikö väsymys jossain kohtaa, millaisella mielellä lähdettiin kotiin ja niin edelleen. Havainnoitavia oli kuusi. Jokaisella työkeikalla oli kaksi tekemässä työtä, mutta molemmat eivät välttämättä olleet mukana havainnoinnissa.

Havainnointi alkoi siitä, kun työntekijät pääsivät tilaan, jossa työ tehtiin. Alussa työvalmentaja, tässä tapauksessa toinen opiskelija, ohjeisti työhön, jonka jälkeen työtä lähdettiin tekemään itsenäisesti. Havainnot osoittivat, että kaikki työntekijät vaikuttivat motivoituneilta työtä kohtaan ja aloittivat työnteon heti. Motivaatio työn etenemiseen ilmeni myös silloin, jos jokin ohje jäi epäselväksi. Silloin työntekijä kysyi heti apua, eikä jäänyt yksin pohtimaan ongelmaa.

Työkeikan keskivaiheilla pidettiin kahvitauko, jolloin toiset opiskelijat kyselivät keikkalaisilta miltä työnteko tuntui. Vastaukset olivat lähes poikkeuksetta positiivisia ja kaikki vaikuttivat tyytyväiseltä omien kättensä jälkeen. Osa oli kuitenkin pidättyväisempiä kertomaan omista tuntemuksistaan, kun taas osalla riitti puhetta. Tämä selittyy varmasti myös erilaisilla luonteilla. Kaikki olivat kuitenkin hymyissä suin ja kertoivat työnteon tuntuneen mukavalta.

Keikkatyöpäivän toisella puoliskolla muutamalla työntekijällä oli selkeästi havaittavissa pientä väsymystä verrattuna ensimmäiseen puoliskoon. Tämä ilmeni etenkin sellaisilla työntekijöillä, jotka muutoin olivat puheliaita, mutta nyt puheen määrä selkeästi väheni. Työn tahdissa ei kuitenkaan ollut juurikaan eroa, joten väsymys kohdistui nimenomaisesti ”ylimääräiseen” toimintaan, ei niinkään itse työntekoon.

Työpäivän lopussa toiset opiskelijat kyselivät taas keikkatyöntekijöiden mielteitä keikan sujumisesta. Tässä kohtaa oli huomattavissa taas selkeää piristymistä, mikä johtui oman työn vaikutuksen näkemisestä, eli tässä tapauksessa tyhjentyneestä pöydästä, jolla aakkostettavat paperit olivat aiemmin olleet. Kaikilta kysyttiin myös, tulisivatko he vielä uudemman kerran samanlaiselle keikalle. Jokainen vastasi myöntävästi. Osa oli jo ehtinyt kysellä uusien keikkatyömahdollisuuksien perään aikaisemmin. Kokonaisuutena työmahdollisuus selkeästi ilahdutti työkeikalle osallistuneita.

6.5 Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi

Vaikka selvityksen tulos olikin hypoteesin mukainen, ei teetetty kysely voi olla täysin reliabelempi pienen, epätarkkarajaisen perusjoukon, sekä harmittavan pienen vastausmäärän vuoksi. Vastausten ei siis voida ajatella edustavan koko perusjoukkoa. Reliabiliteettia heikentää myös se, ettei kyselyyn vastataksaan tarvinnut tunnustautua. Näin ollen teoriassa kuka tahansa linkin käsiinsä saanut olisi päässyt vastaamaan kyselyyn. Kuitenkin kokemukseni työvalmentajan roolissa toimimisesta ja keikkatyöntekijöiden havainnoimisesta keikan aikana ilmeni paljon samankaltaisuutta kuin kyselyn tuloksista, mikä lisää selvityksen reliabiliteettia. Toisaalta kontrolliefekti havainnoinnin tuloksissa kannattaa ottaa huomioon, sillä vaikka kokemus keikkatyöstä olisi sillä kertaa ollutkin huono, voi olla hankala sanoa sitä ääneen varsinkin silloin, jos vieressä toinen työntekijä hehkuuttaa päivää.

Vaikka tukea kyselyn tuloksiin saatiinkin havainnoinnin kautta, on myönnettävä, että tutkimusta ei voi pitää täysin luotettavana. Jälkiviisaasti on myös todettava,

että tutkimus olisi pitänyt tehdä kokonaan laadullisena, esimerkiksi haastatte-
luina, jolloin pienempi vastaajamäärä olisi riittänyt. Selvityksen toteuttamiseen
olisi siis tarvittu parempaa suunnittelua ja tutkimusmenetelmän sopivuuden poh-
dintaa, millä olisi ollut suora positiivinen vaikutus reliabiliteettiin ja validiteettiin.

Validiteettiin vaikutti positiivisesti se, että strukturoitujen kysymysten vastaus-
vaihtoehdot oli kirjoitettu auki. Myös avointen kysymysten lisääminen lisäsi vali-
diteettia itse kyselyyn, joskin avointen kysymysten vastaukset jäivät varsin ly-
hyiksi, joten niistä ei saatu kaikkea mahdollista hyötyä irti. Kyselyn luotetta-
vuutta voidaan kritisoida myös siinä valossa, että epäselvissä tilanteissa vas-
taaja ei pääse tarkentamaan kyselyn laatijalta epäselvää kohtaa. Niinpä jokin
kohta on voitu ymmärtää toisin, kuin se on kyselyä laatiessa tarkoitettu.

7 Lopuksi

7.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön selvityksen tarkoituksena oli vahvistaa hypoteesia siitä,
että osallistavalla toiminnalla on positiivinen vaikutus yksilöön. Mielestäni selvi-
tyksessä saatiin vahvistus hypoteesille. Kuitenkin on oltava erittäin kriittinen ky-
selyn tulosten kanssa, sillä määrällisen tutkimuksen edellytys vastaajamäärästä
ei täyttynyt.

Kuten kuviosta 12 ilmeni, melkein kaikki kyselyyn vastanneet ja kaikki havain-
nointiin osallistuneet voisivat tehdä tuettua keikkatyötä jopa useamman kerran
viikossa, moni jopa joka päivä. Tämä ilmentää hyvin osatyökyvyn määritelmää,
eli jäljelle jäänyttä työkyvyn osaa halutaan todella käyttää. Tästä käy myös ilmi
selkeä tarve tuettujen keikkatyömahdollisuuksien järjestämiselle.

Metropolia on ammattikorkeakouluna julkisen rahoituksen piirissä, joten on eri-
tyisen tärkeää käyttää tätä rahoitusta vastuullisesti niin taloudellisesta kuin sosi-
aalisesta näkökulmasta. Siitä syystä Metropoliaa ei voida rinnastaa yksityisiin

yrittäisiin huolimatta siitä, että organisaatio on osakeyhtiö. Tästä nimenomaisesti syystä Metropolia toimii myös hyvänä alustana tällaisille kokeiluille ja niiden tutkimiselle, sillä kuten luvussa 4.3. mainittiin, on erityisen tärkeää ainakin yrittää mitata yhteiskunnallista vaikuttavuutta, jotta yksityistäkin rahaa saataisiin houkuteltua mukaan ratkaisemaan yhteiskunnan ongelmia, eli tässä tapauksessa juuri osallistamaan osatyökykyisiä.

Jos kyselyn ja havainnoinnin tuloksia voitaisiin pitää luotettavina, voisi todeta, että kyselyn ja havainnoinnin avulla saatiin melko hyvä kuva siitä, millaisena kokemuksena tuettu keikkatyö osatyökykyisten elämässä esiintyy. Suurin osa kyselyyn vastanneista ja kaikki havainnointiin osallistuneista koki keikkatyön positiivisena asiana elämässään. Tuettu keikkatyö tarjosi motivaatiota ja uskoa omiin kykyihin, jolla on merkittävä vaikutus ihmisen minäkuvaan osallisuuden kokemuksen kautta. Osaa kyselyyn vastanneista ja yhtä havainnoitavista oli onnistunutkin avoimilla työmarkkinoilla. Tuetun keikkatyön vaikutus oli siis selvityksessä nähtävissä yksilötasolla motivaation nousulla ja työllistymisenä avoimilla työmarkkinoilla.

Vaikutuksien muuttumisesta vaikuttavuudeksi voimme tässä tapauksessa tehdä vain ennusteita. Jos käytämme kyselystä saamaamme tulosta (ks. kuvio 15), jonka mukaan neljännes tuetuille keikoille osallistuneista oli työllistynyt myös muualle, ja saisimme kaikki 65 000 työhaluista osatyökykyistä tuettuun keikkatyöhön ja sitä kautta myös avoimille työmarkkinoille, voisi yhteiskunta saada reilut 16 000 uutta työllistä. Tämä taas lisäisi hyvinvointia yhteiskunnassa, kun huoltosuhde paranisi hieman, vaikkakin nämä ovat toki vielä hyvin pieniä lukuja kokonaiskuvaa ajatellen. On vielä tietenkin todettava, ettei asia ole näin mustavalkoinen kuin tässä esitetään, eikä tämän selvityksen tuloksista voi vielä tehdä yleispätevää laskelmaa aiheesta, sillä vastaajia oli aivan liian vähän.

Kuten luvussa 3.3.1 totesin, pohjautuu monen yrityksen yritysvastuullisuustoiminta YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Erityisesti eriarvoisuuden vähentämisen ja ihmisarvoisen työn ja talouskasvun tavoitteet strategiassaan mainitsevat yritykset voisivat ottaa tuetun keikkatyön osaksi vakiintunutta tapaa purkaa

esimerkiksi sesonkiaikojen ruuhkia tai vastaavia tilanteita. Esimerkillään tuettujen keikkatyömahdollisuuksien järjestämisessä myös Metropolia osallistuu tuetun keikkatyön vaikuttavuuden luomiseen, jos jokin toinen organisaatio ottaa toimintatavan omaan käytäntönsä.

7.2 Mitä voisi tutkia seuraavaksi?

Olisi mielestäni mielenkiintoista kartoittaa yritysten halukkuutta lähteä sosiaalisen yritys vastuunkantoon mukaan ottamalla tuettu keikkatyö osaksi sen käytäntöjä purettaessa esimerkiksi kausiruuhkia. Jos haluttaisi tutkia vain yhtä yritystä, voisi kartoittaa yrityksen sisäisesti mahdollisuuksia tuetun keikkatyön järjestämiselle.

Lisäksi olisi mielenkiintoista seurata muutamaa henkilöä pidemmän aikaa, jos tuettuja keikkatöitä voisi tarjota useammin. Näin voisi selvittää pidemmällä aikavälillä samoja asioita kuin esimerkiksi tässä selvityksessä. Olisi myös mielenkiintoista testata selvityksen yleistettävyyttä, eli toteuttaa samanlainen kyselytutkimus uudestaan, joskin isommalla otannalla, jolloin kyselytutkimuksen edellytykset täytyisivät.

7.3 Oman työn arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli itselleni melko raskas, sillä aihe oli ollut mielessäni jo lähes vuoden päivät, mutta aloittaminen tuntui hankalalta. Tähän vaikutti varmasti työn aiheen laajuus. Osatyökyky, yhteiskuntavastuu ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus ovat hyvin laajoja termejä, joihin sisältyy paljon ulottuvuuksia. Teoriapohjaksi sain mielestäni kuitenkin lopulta koottua loogisesti rajatun ja tarpeeksi laajan kokonaisuuden. Käytin lähteitä monipuolisesti ja opin itsekin paljon uutta. Kuitenkin rajaamalla työtä alusta asti enemmän olisi aloittaminen ollut huomattavasti helpompaa.

Haastavimmaksi itse työskentelyssä koin ensin teoriapohjan kirjoittamisen, sillä olen omasta mielestäni melko taitava kirjoittaja, mutta lähteiden tarkka merkitseminen tuntui hidastavan ja hankaloittavan kirjoittamista paljon. Lopulta kuitenkin

sekin alkoi sujua paremmin, eli tässäkin kaivattiin vain rutiinia. Huolellisella lähteiden merkitsemisellä alusta lähtien olisi myös säästynyt isolta työltä työn loppuvaiheessa.

Lopulta haastavimmaksi osoittautui kuitenkin kirjoitusprosessin hallinta kokonaisuudessaan. Itse kirjoittaminen ei ollut haaste, mutta työn ääreen palaaminen kerta toisensa jälkeen oli raskasta. Tähän todennäköisesti vaikutti myös se, että kävin kokopäivätyössä koko kirjoitusprosessin ajan. Vapaa-aika ja palautuminen työpäivästä tuntui jäävän liian lyhyeksi, mikä uuvutti ja aiheutti stressiä. Tämä vahvistaa työkykytalon teoriaa, sillä vapaa-aika työstä ei ollut tarpeeksi motivoivaa, koska jouduin käyttämään sen ajan opinnäytetyön tekemiseen. Niinpä myös työkykyni kärsi.

Selvityksen tekemistä aloittaessa tutkimusmenetelmän valintaa olisi voinut miettiä paljon huolellisemmin. Kyselylomake tuntui aluksi helpommalta vaihtoehdolta, mutta saattoi lopulta olla jopa suurempitöinen vaihtoehto havainnointitutkimuksen kanssa, kuin esimerkiksi pelkän laadullisen haastattelututkimuksen toteuttaminen olisi ollut. Niinpä ehdoton kehityskohta omassa työskentelyssä olisi, ettei alkaisi tehdä asioita siitä lähtökohdasta, mikä tuntuu helpoimmalta, vaan suunnittelisi tarkemmin ja miettisi, mikä on järkevää ja tuottaa parhaan lopputuloksen.

Työn aiheena ollut sosiaalinen yritysvastuu on ajankohtainen ja tärkeä aihe. Myös osatyökykyisten työllistyminen on ongelma, joka yhteiskunnan tulisi ratkaista. Niinpä opinnäytetyön aiheen valinta oli onnistunut ja siihen olen lopulta tyytyväinen, vaikka matkalla olikin haasteita.

Lähteet

Ahtokivi, Ilkka 2019. Masennus tekee yhä useammin työkyvyttömäksi. Verkko-uutiset 4.4.2019. <https://www.verkkouutiset.fi/a/masennus-tekee-yha-useamin-tyokyvyttomaksi/#bd1e9aaa>. Viitattu 22.9.2022.

Aistrich, Matti 2014. Kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata? Sitra 3.3.2014. <http://www.sitra.fi/artikkelit/kannattaako-vaikuttavuutta-yrittaa-mitata/>. Viitattu 22.9.2022.

Demokraatti 2021. 52 työkäistä jää työkyvyttömyyseläkkeelle joka päivä - ”Tämä huolestuttava kehitys täytyy saada muuttumaan”. Demokraatti 11.10.2021. <http://demokraatti.fi/52-tyoikaista-jaa-tyokyvyttomyyselakkeelle-joka-paiva-tama-huolestuttava-kehitys-taytyy-saada-muuttumaan>. Viitattu 3.10.2022.

Eläketurvakeskus 2022. Keskieläke 1874 euroa kuukaudessa. Eläketurvakeskus 30.3.2022. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/keskielake-1-784-euroa-kuukaudessa/>. Viitattu 3.10.2022.

Global Compact Network Finland. Kymmenen periaatetta. <https://www.globalcompact.fi/kymmenen-periaatetta>. Viitattu 17.4.2022.

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. 2. Työkyvyn moninaisuus. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf. Viitattu 22.9.2022.

Haatainen, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Valtioneuvosto. Kolumni. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>. Viitattu 22.9.2022.

Heikkilä, Jari 2021. Tutkimus kertoo karua kieltä koronaepidemian vaikutuksesta suomalaisten työkykyyn. MTV Uutiset 12.7.2021. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tutkimus-kertoo-karua-kielta-koronaepidemian-vaikutuksista-suomalaisten-tyokykyyn/8188574#gs.dcvad1>. Viitattu 22.9.2022.

Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Tilastollinen tutkimus-verkkomateriaali. Edita. Helsinki. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUS-TUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu 23.9.2022.

Heliskoski, Jonna & Humala, Heidi & Kopola, Riina & Tonteri, Anna & Tykkyläinen, Saira 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitran selvityksiä. Sitra, Helsinki. Maaliskuu 2018.
<http://www.sitra.fi/app/uploads/2018/03/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>. Viitattu 29.9.2022.

livonen, Esa 2022. Koronakriisin jälkihoidossa on panostettava lasten ja nuorten hyvinvointiin. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Blogi 5.1.2022.
<https://www.mll.fi/blogi/koronakriisin-jalkihoidossa-on-panostettava-lasten-ja-nuorten-hyvinvointiin/>. Viitattu 22.9.2022.

Jussila, Markku 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Infor, Helsinki.

Jätelaki 17.6.2011/646.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö, Jyväskylä.

Kemikaalilaki 9.8.2013/599.

Kielitoimiston sanakirja. Keikka. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/keikka?searchMode=all>. Viitattu 22.10.2022.

Koulutus 2021. 7 vinkkiä työ- ja vapaa-ajan tasapainottamiseksi. Koulutus.fi 2.7.2021. <https://www.koulutus.fi/artikkelit/7-vinkkia-tyo-ja-vapaa-aika-tasapainoon-20690>. Viitattu 22.9.2022.

Laki eräiden Suomelle Yhdistyneiden Kansakuntien ja Euroopan unionin jäsenenä kuuluvien velvoitusten täyttämisestä 29.12.1967/659.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä 28.6.2017/444.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Liappis, Hanna & Pentikäinen, Merja & Vanhala, Anne 2019. Menesty yritysvastuulla. Edita, Helsinki.

Liukko, Satu & Perttula, Suvi 2022. Opinnäytetyön raportointi. 4.2.2. Tietoperusta. JAMK. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-3-tietoperusta/>. Viitattu 20.10.2022.

Manninen, Laura 2019. Nuorten mielenterveyshoidossa jonot ovat laittoman pitkiä – ”Tuntuu toivottomalta – nuorten oireilu vain pahenee”. Ilta-Sanomat 1.10.2019. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000006257081.html>. Viitattu 22.9.2022.

Masennusinfo 2022. Masennuksesta johtuva työkyvyttömyys on merkittävä haaste. <https://masennusinfo.fi/selviytyminen-arjesta/masennuksesta-johtuva-tyokyvyttömyys-on-merkittava-haaste/>. Viitattu 17.4.2022.

Metropolia 2020a. Metropolia Ammattikorkeakoulu - Kun haluat ratkaisijaksi. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta>. Viitattu 20.10.2022.

Metropolia 2020b. Strategia 2021–2030: Osaamisen rohkea uudistaja j kestävä tulevaisuuden rakentaja. Muuttuva maailma ja uudistuva yhteiskunta tarvitsevat uudenlaisen korkeakoulun. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/strategia-2030>. Viitattu 20.10.2022.

Multanen, Katja & Vehkaperä, Ulla 2021. Työn tilaajalle tuettu keikkatyö hyvä ratkaisu. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/tyon-tilaajalle/>. Viitattu 23.9.2022.

Nivala, Elina 2021. Osallisuuden moninaisuus. Osallisuus on tunnetta kuulumisesta johonkin ja tietoisuutta siitä, että voi osallistua ja tulla kuulluksi, nähdyksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Kansalaisyhteiskunta.fi 14.4.2021. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/osallisuuden-moninaisuus/>. Viitattu 17.4.2022.

Nyyti ry 2018. Opiskelijoiden jaksaminen ja mielenterveys tarvitsevat lisää huomiota. Nyyti ry 9.4.2018. Tiedote. <https://www.nyyti.fi/uutinen/tiedote-opiskelijoiden-jaksaminen-ja-mielenterveys-tarvitsevat-lisaa-huomiota/>. Viitattu 22.9.2022.

Paanetoja, Jaana & Kröger, Tarja & Östman, Pirjo 2016. Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin. Kauppakamari. Helsinki.

Puuttuva pala -hanke 2020. Sosiaaliturvan ja työn tekemisen yhdistämisen heikkoudet. Puuttuva pala. Blogi. <https://puuttuvapala.metropolia.fi/blogi/sosiaaliturvan-ja-tyon-tekemisen-yhdistamisen-karikot/>. Viitattu 17.4.2022.

Ruotsalainen, Kaija 2013. Väestö vanhenee - heikkeneekö huoltosuhte? Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/vi2010/art_2013-02-21_001.html. Viitattu 22.9.2022.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. 6.4. Havainnointi. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. Verkkojulkaisu. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html. Viitattu 28.9.2022.

Salonen, Saara 2017. Syrjäytyminen väistää määritelmiä. Nuorten syrjäytymisen määrittelyyn, mittaamiseen ja syihin ei löydy yksiselitteisiä vastauksia. Sosiaalivakuutus.fi 31.5.2017. <https://sosiaalivakuutus.fi/syrjaytyminen-vaistaa-maaritelmia/>. Viitattu 17.4.2022.

Sivista. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sivista.fi. <https://www.sivista.fi/esitely/jasentarinat/metropolia-ammattikorkeakoulu/>. Viitattu 20.10.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäisy. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/syrjaytyminen-ja-koyhyden-ehkaisy>. Viitattu 22.9.2022.

SOSTE ry 2022. Osatyökykyiset ovat merkittävä työvoimapotentialiaali. Soste.fi 26.11.2018. <https://www.soste.fi/tyollisyys/osatyokykyiset-ovat-merkittava-tyovoimapotentialiaali/>. Viitattu 17.4.2022.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2022. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Päivitetty 10.6.2022. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>. Viitattu 22.9.2022.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2019. Osatyökykyisyys. Päivitetty 8.4.2019. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osa-tyokykyisyys>. Viitattu 22.9.2022.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Henkilötietojen käsittely. Tietosuoja.fi. <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>. Viitattu 22.10.2022.

Tuettu keikkatyö 2021. Tuettu keikkatyö - askel kohti työelämää. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/>. Viitattu 9.10.2022.

Tuomisto, Emmi 2019. Nuorten mielenterveysongelmat kasvaneet räjähdysmäisesti –Hoitoon pääsy liian hankalaa. Medi uutiset 30.7.2019. <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/nuorten-mielenterveysongelmat-kasvaneet-rajahdysmaisesti>

hoitoon-paasy-liian-hankalaa/22fe08a2-da8b-4314-9006-16d6946a84a1. Viitattu 22.9.2022.

Työeläke 2022. Työkyvyttömyyseläke työkyvyn työkyvyn heikentyessä. Päivitetty 15.9.2022. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/tyokyvyttomyyselake-tyokyvyn-heiketessa/>. Viitattu 1.10.2022.

Työterveyslaitos. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 22.9.2022.

Työturvallisuuskeskus 2018. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja kuntaryhmä. Digijulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/#dca6f13f>. Viitattu 22.9.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Ulkoministeriö 2022. Agenda 2030 - kestävä kehityksen tavoitteet. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>. Viitattu 20.10.2022.

Vehkaperä, Ulla 2021a. Onnistuneella tuetulla keikkatyöllä vaikutusta ihmisten työllistymiseen. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://tuettu-keikkatyo.metropolia.fi/osatyokykyisten-tyollistymista/onnistuneella-tuetulla-keikkatyolla-vaikutusta-ihmisten-tyollistymiseen/>. Viitattu 21.10.2022.

Vehkaperä, Ulla 2021b. Tuettuja keikkoja kampuksella. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/vastuullinen-organisointi/tuettuja-keikkoja-kampuksella/>. Viitattu 23.9.2022.

Vehkaperä, Ulla & Ihanus, Anu 2021. Tuettu keikkatyö on osatyökykyisten työllistymistä. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/osatyokykyisten-tyollistymista/>. Viitattu 23.9.2022.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Viitattu 23.9.2022.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Ympäristönsuojelulaki 27.6.2014/527.

YTHS 2021. KOTT-tutkimustulokset kertovat poikkeusajan vaikutuksista: Korona kasvattanut YTHS:n mielenterveyspalvelujen kysyntää.
<https://www.yths.fi/ajankohtaista/2021/kott-tutkimustulokset-kertovat-poikkeusajan-vaikutuksista-korona-kasvattanut-ythsn-mielenterveyspalvelujen-kysyntaa/>.
Viitattu 22.9.2022.

Kyselylomakkeen kysymykset

1. Kuinka hankalaksi koet työnhaun yleisellä tasolla asteikolla 1–5
2. Kuinka hankalaksi koet työnsaannin yleisellä tasolla asteikolla 1–5
3. Kuinka hankalaksi koit työkeikan haun Metropolian tarjoamille työkeikoille asteikolla 1–5
4. Saatuasi keikan, kuvaile päälimmäisiä tunteitasi.
5. Muuttuiko tunne keikasta sen lähestyessä? Esim. Jos jännitit, kasvoiko tai laskiko jännityksen tunne.
 - a. Tunne kasvoi
 - b. Tunne pysyi samana
 - c. Tunne vaimeni tai katosi kokonaan
6. Jos sait useamman keikan, muuttuiko tunnekokemus ensimmäisestä ker-rasta?
 - a. Muuttui paljon
 - b. Muuttui vähän
 - c. Pysyi samanlaisena
 - d. Osallistuin vain yhdelle keikalle
7. Jos vastasit äskeiseen kysymykseen tunteen muuttuneen, kerro miten tunne muuttui?
8. Oliko keikan alussa helppo ryhtyä töihin? Valitse sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto
 - a. Ohjeet olivat epäselvät, mutta vauhtiin pääsi nopeasti.
 - b. Ohjeet olivat selkeät ja pääsin heti vauhtiin.
 - c. Ohjeet olivat selkeät, mutta vauhtiin pääsy silti hankalaa.

d. Ohjeet olivat epäselvät, enkä päässyt vauhtiin.

9. Arvioi omaa jaksamistasi keikan aikana. Valitse sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto.

a. Päivä tuntui lyhyeltä ja jaksoin hyvin.

b. Päivä tuntui sopivalta jaksamiseen nähden.

c. Päivä tuntui pitkältä ja oma jaksaminen tuntui loppuvan kesken.

11. Keikan loputtua lähdin kotiin: (valitse enintään kolme vaihtoehtoa)

a. iloisena

b. väsyneenä

c. ärtyneenä

d. innostuneena

e. energisenä

f. lopen uupuneena

g. tyytyväisenä

h. ylpeänä

i. stressaantuneena

j. helpottuneena

k. itsevarmana.

12. Mieti hetkeä heti keikan jälkeen, kuinka todennäköisesti voisit osallistua samanlaisille keikoille useamminkin?

1. Erittäin epätodennäköisesti

2. Tuskin

3. Ehkä
4. Todennäköisesti
5. Erittäin todennäköisesti

13. Mieti keikan jälkeistä päivää, kuinka todennäköisesti voisit osallistua samantyyppisille keikoille useamminkin?

1. Erittäin epätodennäköisesti
2. Tuskin
3. Ehkä
4. Todennäköisesti
5. Erittäin todennäköisesti

10. Kuinka usein jaksaisit tehdä samantyyppisiä keikkoja?

- a. Vaikka joka päivä
- b. Kerran-pari viikossa
- c. Kerran-pari kuukaudessa
- d. Harvemmin

14. Onko keikan jälkeen tuntunut helpommalta hakea työtä muualta?

- a. kyllä, paljon
- b. kyllä, hieman
- c. ei

15. Onko keikalle osallistuminen vaikuttanut itseluottamukseesi työelämään liittyvissä asioissa:

1. Itseluottamukseni on laskenut paljon

2. Itseluottamukseni on laskenut vähän
3. Ei muutosta
4. Itseluottamukseni on noussut vähän
5. Itseluottamukseni on noussut paljon

16. Onko keikalle osallistuminen vaikuttanut arkeesi:

- a. energiaa tuovana asiana
- b. energiaa vievänä asiana
- c. ajankuluna, ei kumpikaan ylemmistä

17. Oletko hakenut keikan/keikkojen jälkeen uutta työtä muualta?

- a. kyllä ja sain työn
- b. kyllä, mutten ole vielä saanut
- c. en, mutta aion
- d. en ole, enkä aio

18. Arvioi jälkeen päin keikalle osallistumista prosessina alusta loppuun.

1. Todella hankalaa
2. Melko hankalaa
3. Ei helppoa eikä hankalaa
4. Melko helppoa
5. Todella helppoa

19. Arvioi vielä yleisesti kokemustasi keikasta/keikoista kouluarvosanalla 4–10.

20. Kuvittele tilanne, jossa keikkatöitä olisi säännöllisesti tarjolla ja voisit aina halutessasi valita itsellesi työvuoron. Kerro omin sanoin, millaisia vaikutuksia tällaisella olisi arkeesi.

Tietosuojaseloste



Tietosuojaseloste

1(1)

Henkilötietojen käsittely

Tämän tutkimuksen kyselylomake ei kerää vastaajista mitään henkilötietoja ja on täysin anonymi. Lomakkeelle tulleita vastauksia ei voida yhdistää yksittäiseen vastaajaan. Vastauksia käytetään vain tätä opinnäytetyötä varten, ja niitä ei säilytetä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Vastaaminen kyselyyn on täysin vapaaehtoista.

Lisätietoa

Kaikki kysymykset tutkimukseen liittyen voi ohjata sanni.puuri@metropolia.fi.