



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Töissä Yhteiskunnallisessa yrityksessä

Äänitteen kesto: 17 min

Litterointimerkinnot

| | |
|---------|--|
| sa- | sana jää kesken |
| (sana) | epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja |
| (-) | sana, josta ei ole saatu selvää |
| (--) | useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää |
| , . ? : | kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa |

Anja Härkönen: Tervetuloa KEMUSOTE-hankkeen podcastiin ja aiheena meillä on taas jälleen yhteiskunnallinen yritystoiminta. Tällä kertaa puhutaan siitä, että millaista on olla työssä yhteiskunnallisessa yrityksessä.

Ja minulla on vieraana kaksi Tomia. Tomi Rossi ja Tomi Ranta Sotek-säätiöstä Kotkasta. Jos aluksi esittelisitte itsenne, että keitä olette ja mitä teidän tehtäviin siellä Sotek.

Tomi Rossi: Joo, hei vaan. Mun nimi on Tomi Rossi ja toimin palvelupäällikkönä. Mun vastuualueena on meidän vammaiset asiakkaat

Tomi Ranta: Minä olen Tomi Ranta. Toimin palveluesimiehenä vammaispalvelun puolella ja työnkuva on aika laaja, mut erittäin mukava.

[taustamusiikkia]

Naisääni: Tämä on Joku muu, mikä? -podcast. Pohdintoja sote-kentän nykytilasta ja tulevaisuudesta.

[taustamusiikkia loppuu]



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Anja Härkönen: Kiitos. Sotek on kanssa yhteiskunnallinen yritys. Teillä on Yhteiskunnallinen Yritys -merkkiä ja ootte myös, katoin teijän sivuiltani, niin taidatte olla myös Arvoliiitonkin jäsen. Et teil on tehtynä myös se Arvolupauskin. Ja yhteiskunnallisen yrityksen tunnuspiirrehän on se, että yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminnan ensisijainen päämäärä on tehdä sitä yhteiskunnallista hyvää. Ni mitä se hyvä on teijän työssäm mitä tuotatte?

Tomi Rossi: No jos ajatellaan yhteiskunnallista yritystä, niin mehän tuotetaan juuri niillä periaatteilla meidän toimintaa. Että toimitaan yhteiskunnallisesti. Eli pyritään edistää näitä hyviä yhteiskunnallisia päämääriä. Ja me asiakkaitten (- -) [0:02:11] näkökulma mukaan tuominen on tärkeää ja työllisyysähän on meillä hyvin keskeinen asia. Se on meillä johtoajatuksena tässä säätiöllä.

Ja mehän toimitaan ihan normaalisti markkinoilla. Eli meidän palveluita myydään, kuten muissakin yrityksissä. Että me ollaan riippumattomia mistään tuista, et me ei saada mitään tukia. Eli toimitaan niinkuin normaali yritys, vastuullisesti. Meidän toiminta on hyvin tämmöstä läpinäkyvä ja hyvän hallintokuvan mukaista toimintaa.

Jos ajatellaan meidän arvoja, jotka sit... puhuin noista arvoista, niin meillähän on hyvät arvot säätiöllä ja me pyritään niitä pitää päivittäisessä työssä mielessä. Sit meil on jatkuvaa parantamista ja ollaan rohkeasti muutokkykyisiä. Ihmisten arvostaminen on tärkeä, asiakkuudet on tärkeitä, yhdessä tekeminen ja yhdessä kehittäminen. Eli meillä henkilöstönkin mukaan ottaminen todella tärkeää. Eli on sellain avoin keskusteleva työilmapiiri ja sitä tuetaan. Sellainen monipuolinen hyödyntäminen, koska meillä on monen tyyppistä osaamista ja asiantuntijuutta, niitä hyödynnetään siinä työssä. Mut pyritään sellaseen (- -) [0:03:56] työelämään kaikin tavoin.

Anja Härkönen: Teette arvokasta työtä ja oon itekki käynyt siellä, niin on kyllä niinku motivoituneita työntekijöitä. Mutta osaatteko arvioida tai sanoo sitä, et onko viel tällai, että miten Tomiki kuvas noi arvot ja sitte että on yhteiskunnallinen yritys. Niin onko sil viel jotenki erityisesti teidän henkilöstön työmotivaatioon jonkinlaista vaikutusta?

Tomi Rossi: No meillä kun tehää noita henkilöstötyytyväisyyskyselyitä, niin se työn merkityksellisyys korostuu siellä. Että siihen saadan aina täydet pinnat. Et meidän jokainen työntekijä kokee työn merkityksellisyyden ja nostaa esille, et se koetaan tärkeeks, niin se on varmaan yksi sellain tärkeä. (- -) [0:04:50] meidän työntekijöiden työmotivaatio.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Ja sit jos ajatellaan meidän työntekijöitä, niin meillähän on vaihtuvuus, varsinkin täällä meidän vammaispalvelussa on pientä. Niin sekin kertoo siitä, että ihmiset on sitoutunut siihen työhön ja tekemiseen.

[musiikkia]

Anja Härkönen: No sitten minua kiinnostaa tuo, miten mittaatte sitä yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Että kun tuottaa sitä yhteiskunnallista hyvää, niin onko teillä jotain mittareita käytössä, et mittaatte sitä, että miten se toteutuu se yhteiskunnallinen vaikuttavuus? Se on vaikea teema, mutta onko teillä jotain käytännön vinkkejä.

Tomi Rossi: (- -) [0:05:49] jatkolokua me (katotaan). Kun meillähän on pitkäaikaistyöttömiä nuoria asiakkaina ja vammaispalveluasiakkaat. Eli jos ajatellaan koko Sotek-säätiöä, ni kyllähän ne on sellasii yhteiskunnallisia mittareita. Et kun meidän asiakas pääsee eteenpäin, hän kuntoutuu tai hän saa uusia taitoja meidän palveluissa, niin sehän kertoo siitä ainakin meille, että tehdään työtä hyvin. Eli näit tämmösii jatkolokua me katsotaan ja mitataan. Jos ajatellaan, et sit merkityksellisyyttä, jos sitähän on laskettu kuin kalliiksi tulee, jos nuoriki syrjäytyy, niin sehän on yhteiskunnallisesti valtava taakka. Eli kyllä kannattaa satsata nuoriin ja erityisesti koulutuksiin, ammatillisiin koulutuksiin. Kyllä siinä tehdään hyvää semmosta yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Eli nää on merkityksellisiä. Tämmöset ihan taloudellisetkin asiat tulee mieleen. Mut et semmosia muita mittareita ei tuu oikein mieleen sitten.

Tomi Ranta: Kyl se lähinnä on se asiakkaan jatkolokua mittaristo, millä näitä seurataan. Eli miten asiakas menee eteenpäin.

Anja Härkönen: No nouseeko tää sitte tää, että Sotek on yhteiskunnalle yritys, niin nouseeko se keskustelun aiheeksi teidän kollegoiden kesken, henkilöstön kesken? Keskusteletteko te siitä?

Tomi Rossi: No se ehkä tulee silloin, kun meillä on säätiössä erilaisia hankkeita käynnissä, niin niiden yhteydessä sitä aina, kun niitä avataan niitä asioita ja kirjataan auki meidän roolia jossain hankkeessa. Niin kyllähän siinä kohtaa sitä tuodaan esille ja kaikenlaa kehittämisessä, ni se on hyvä tuoda esille myös. On se sitten laatutyötä tai muuta vastaavaa. Ni jotenkin niissä kohdin.

Muutenhan työskentely on niinku missä tahansa. Sote-alan yrityksessä. Että se ei oo niinku sellanen... ihan selkeesti arjessa näkyvä asia. Mut että varmaan tälläis kohtiin siit tulee keskustelua enemmänkin.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Anja Härkönen: No entäs sitte herättääkö se... vaikka esimerkiksi Yhteiskunnallinen Yritys -merkki, niin teidän asiakkaissa ja heidän omaisissa ja sitten sidosryhmissä keskustelua? Että tuleeko kysymyksiä, et mikäs tää tämmönen on ja mitäs tää tarkoittaa?

Tomi Rossi: (- -) [0:08:43] vuosien varrella, niin lähinnä sidosryhmien kanssa pääsääntöisesti tullut puheeksi. Ei oikeestaan asiakkaitten ja verkoston kanssa muuten. Et siellä on oleellisen tärkeää asiakkaan verkostolle vaan se, että on hjyvä ja toimiva ja arvoja ylläpitävä säätiötoiminta.

[musiikkia]

Anja Härkönen: Tossa Tomi mainitsikin, että teillä on tyytyväistä henkilökuntaa, että vaihtuvuus on tosi pieni. Niin miten teillä sitten henkilöstön yhdenvertaisuutta ja sitä mahdollisuutta osallistuu päätöksentekoon, mitkä on tämmösiä sanotaan että tyypillisiä tämmösiä yhteiskunnallisen yrityksen piirteitä, niin miten teillä teidän säätiössä nää toteutetaan?

Tomi Rossi: Meillä henkilöstö pääsee hyvin kehittämään sitä oman yksikön toimittaa ja arkea. Meillä on säännölliset palaverit ja kehittämispäivät ja iltapäivät. Eli siellä sitte työntekijät pääsee sillei osallistumaan sen oman yksikön toimintaan ja kehittämään sitä. Nää tulee ensimmäisenä mieleen.

Toki kaikki hyvät periaatteet on käytössä siinä, että henkilöstö voi hyvin. Et kysytään kuukausittain. Meillä on viisi mittaria, joilla katsotaan, et missä kohtaa tällä nyt tällä hetkellä mennään. Et siellä voi henkilöstö antaa palautetta sitte. Ne tulokset käydään sitten läpi ja mietitään sitte yhdessä niihin ratkasuja, jos siel nousee jotain ongelmia esille. Mut se on nyt ennen kaikkea tärkeää, että meillä on avoimet, hyvät välit. Ja meillähän on (-) [0:10:50] organisaatio. Keskustellaan paljon yhdessä ja sitä kautta saadaan asioita viety eteenpäin. Henkilöstön tällaset... ajatukset, jos halutaan kehittää toimintaa tai säätiönkin tasolla, niin niitäkin käsitellään sitten ihan johtoryhmässä. Että meillä on sellai aloitelaatikko, jonne voi laittaa sitte ajatuksiaan. Mut et aktiivinen vuoropuhelu on siinä tärkeä.

Tomi Ranta: Ja niin kehittämiseen kun siihen arjen pyörittämiseen, niin henkilöstöhän on se oikea sektori, mikä niihin tiettyihin rajoihin asti osallistuu päätöksiin. Totta kai. Se on heidän työtä ja silloin kun työntekijä voi hyvin, niin myös yritys voi hyvin. Se asiakastyö on silloin just sitä parasta mahdollista.

Anja Härkönen: No sitten sote-alalla puhutaan paljon tästä pito ja vetovoimasta. Ja tästä on keskusteltu, että oisko yhteiskunnallisten yritysten yks tämmönen pitovoimatekijä tämä, että just tämä yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen ja se, että



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

on yhteiskunnallinen yritys. Niin mikä teidän kokemus on siitä, että onko se vetovoima uusille työntekijöille ja toisaalta sitte pitovoima niille nykyisille työntekijöille?

Tomi Ranta: Kyl mä ainaki omast mielestä näkisin, et se on enemmänkin pitovoima kuin vetovoima. Eli silloin kun nämä asiat ovat kunnossa, niin se vaikuttaa myös siihen, että henkilöstö pysyy talossa. Se on yks (tekijä) [0:12:41] siinä.

Ja sit kun työntekijä kokee, että hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja... aika pitkälle pystyy vaikuttaa siihen tapaan tehdä tätä työtä hyvin ja laadukkaasti ja asiakasnäkökulma vahvasti esillä, niin sekin kyllä tuo sitä halua pysyä meillä töissä. Että kyse on pitovoima.

Ehkä nuoremmat ja uudet työntekijät ei välttämättä, niin paljon kiinnitä asioihin, mut me kun... haetaan aika ajoin uusia henkilöitä ja kysytään, että miksi sä hait tänne meille, niin meillä on hyvä maine täs työnantajana. Me halutaan siitä pitää kiinni ja huolehtia, että siihen liittyvät asiat on kaikki kunnossa. Että se hyvä maine pysyy yllä ja säätiöllä.

Anja Härkönen: Ja tuohan on yks just työhyvinvoinnin peruspilareita se, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen omaa työhönsä. Niin ihan varmasti näkyy sit siinä, että työntekijä viihtyykin siellä.

Tomi Ranta: Kyllä.

Tomi Rossi: Kyllä.

[musiikkia]

Anja Härkönen: No nyt viel lopuks lyödään ässät pöytään. Että mitkä on teidän mielestä yhteiskunnallisten yritysten, jos puhuu semmoset valtit tai ässät, niin työntekijän näkökulmasta?

Tomi Ranta: No tossa vähän itse mainitsinkin, että se että pystyy vaikuttamaan siihen omaa työhönsä. Se on mun mielestä sellai ja paljon sote-alalla kuuluu sitä, että ei oo aikaa ja mahdollisuutta tehdä hyvin asioita. Niin myö mietittää kuitenkin, että me halutaan hyvin ja laadukkaasti sitä työtä. Minusta se on tärkeä sellanen asia, mitä itse henkilökohtaisesti arvostan ja kun keskustelen meidän työntekijöiden kanssa, mitä he arvostaa.

Tomi Rossi: Sanotaan, että työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa siihen arkeen siinä työssä, pystyy räätälöimään päivän kulkua yhdessä asiakkaitten kanssa. Siihen tulee



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

sitten myös se työntekijän (-) [0:15:13] se asiakkaan osallisuus mukaan. Eli päivän kulku tehdään yhteistyössä asiakkaitten kanssa. Niin se myös vaikuttaa siihen työhyvinvointiin, koska päivät ei ole joka päivä samanlaisia.

Anja Härkönen: Kuulostaa oikein hyviltä ässiltä. Kiitos teille tästä juttuhetkestä ja miä päästän teijät päivän töihin ja toivotan oikein hyvää keväänjatkoa sinne Kotkaan.

Tomi Ranta: Kiitos samoin sinne.

Tomi Rossi: Kiitos.

[taustamusiikkia]

Naisääni: Kuuntelit Joku muu, mikä? -podcastia. Löydät sen KEMUSOTE-hankkeen verkkosivuilta jamk.fi/kemusote.