

Marko Palmgren, Martti Ainonen, Janne Hirvonen ja Irina Puisto

LAPIN SOSIAALINEN KÄDENJÄLKI

Yhteinen toimintamalli työn ja tekijöiden kohtaamiseen



LAPIN SOSIAALINEN KÄDENJÄLKI

| Marko Palmgren, Martti Ainonen, Janne Hirvonen ja Irina Puisto

LAPIN SOSIAALINEN KÄDENJÄLKI

Yhteinen toimintamalli työn ja tekijöiden kohtaamiseen

Pohjoisen tekijät • Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja 35/2023

Lapin ammattikorkeakoulu
Rovaniemi 2023

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

Pohjoisen tekijät • Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja 35/2023

ISBN 978-952-316-500-7 (nid.)
ISBN 978-952-316-501-4 (pdf)
ISSN 2954-1654

Rahoittajat: Euroopan Unioni Euroopan sosiaalirahasto, Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kirjoittajat:

Marko Palmgren, YTM, erityisasiantuntija, osallisuus ja toimintakyky, Lapin ammattikorkeakoulu
Martti Ainonen, YTM, lehtori, osallisuus ja toimintakyky, Lapin ammattikorkeakoulu
Janne Hirvonen, tradenomi, hankeasiantuntija, osallisuus ja toimintakyky, Lapin ammattikorkeakoulu
Irina Puisto, tradenomi YAMK, tuntiopettaja, digitaaliset ratkaisut, Lapin ammattikorkeakoulu

Taitto: Punamusta Oy

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.pohjoisentekijat.fi



Tämä teos on lisensoitu
Creative Commons Nimeä 4.0
Kansainvälinen -käyttöluvalla.

Sisällys

ESIPUHE	11
1 JOHDANTO	13
2 ME TARVITSEMME SOSIAALISTA KÄDENJÄLKEÄ	17
2.1 Lappi-sopimus ja ministeriöiden tavoitteet	18
2.2 Sosiaalitalouden edistäminen EU:ssa ja lähitalouden idea	19
3 LAPIN SEUTUKUNTIEN JA ELINKEINOELÄMÄN TILANNE JA NÄKYMIÄ TULEVAISUUTEEN	23
3.1 Lapin toimialatarkastelu ja elinkeinoelämä seutukunnittain	29
3.2 Seutukuntien työllisyys, työttömyys ja ennakoitu väestönkehitys	42
3.2.1 Työllisyyden ja työttömyyden kehitys seutukunnittain	44
3.2.2 Maahanmuuttajien tilanne Lapissa ja Ukrainan sotaa paenneet	47
3.2.3 Pitkäaikaistyöttömyys sekä vammaisten ja sairaiden työttömyys	50
3.2.4 Väestörakenteen ennakoidut muutokset maakunnan haasteena	52
3.2.5 Ammattibarometrien näkymiä elo-syyskuu 2022	56
3.3 Arvioiva yhteenveto elinkeinoelämän ja seutukuntien kehityksestä	58
4 SOSIAALINEN VASTUULLISUUS TÄRKEÄ OSA YHTEISKUNTAVASTUUTA	65
4.1 Kestävän kehityksen ja vastuullisen toiminnan vaatteet ja haasteet	65
4.2 Sosiaalisesti kestävä talous Lapissa, Suomessa ja EU-tasolla	67
4.3 Yhteiskuntavastuu ja sen merkitys yrityksille	69
4.4 Sosiaalinen kädenjälki ja sen kehitystyö	74
4.5 Heikossa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset	79
4.6 Vammaisten ja osatyökykyisten työmarkkinakansalaisuus	82
4.7 Esimerkkejä hyvistä työllistymisen käytänteistä	85

4.7.1 Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja seurakunnat	86
4.7.2 Työkanava	89
4.7.3 Julkiset hankinnat	90
4.7.5 Työterveyslaitoksen esille tuomat hyvät toimintamallit	91
4.7.6 Toimio -malli	91
4.7.7 Toimintamallien hyödyntäminen ja kehittäminen	92
5 LAPIN SOSIAALISESTI KESTÄVÄ KÄDENJÄLKI TUTKIMUS	95
5.1 Työttömyys elämäntilanteena	95
5.2 Työkyky	99
5.3 Tutkimuksen tavoitteet, toteutus ja tietoa vastaajista	101
5.4 Työ ja työn merkitys	103
5.4.1 Ryhmäkeskustelun tulokset	103
5.4.2 Kyselyn tulokset	106
5.5 Mitkä tekijät vaikuttavat omaan työhönsä?	107
5.5.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset	107
5.5.2 Kyselyn tulokset	110
5.6 Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä - tukevat ja estävät tekijät	112
5.6.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset	112
5.6.2 Kyselyn tulokset	117
5.7 Sähköiset palvelut	119
5.7.1 Ryhmäkeskustelujen tulokset	119
5.7.2 Kyselyn tulokset	122
5.8 Kokemuksia työllistämistä tukevista palveluista	124
5.8.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset	124
5.8.2 Kyselyiden tulokset	128
5.9 Omia toiveita työllistämistä tukevien palveluiden suhteen	130
5.9.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset	130
5.9.2 Kyselyiden tulokset	134
5.10 Omia voimavaroja ja vahvuuksia sekä työllistymisen mahdollisuuksia	136
5.10.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset	136
5.10.2 Kyselyn tulokset	139
5.11 Tutkimustulosten yhteenvetoa ja pohdintaa	140
6 TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS	145
6.1 Hallinnosta hallintaan siirtyminen	146
6.2 Verkostot hallinnan välineenä	149
6.3 Yhteiskehittäminen hallinnan ja verkostoyhteistyön välineenä	150

6.4 Kohti avointa verkostoyhteistyötä ja yhteiskehittämistä	152
7 LAPIN SOSIAALINEN KÄDENJÄLKI -TOIMINTAMALLI	155
7.1 Toimijaverkosto	157
7.2 Yhteiset arvot ja visio 2030.	158
7.3 Avoin verkostoyhteistyö	160
7.4 Vastuullinen ja tavoitteellinen aluekehittäminen	162
7.5 Hankeperhe	164
7.6 Hyvät käytännöt	166
7.7 Vaikuttaminen	167
7.8 Toimintamalli pähkinänkuoressa	168
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA TULEVAISUUS	173
8.1 Kehittämistä tarpeiden ja toimien ristiaallokossa	174
8.2 Lapin tulevaisuus - neljä skenaariota.	176
8.3 Kasvatetaan yhdessä Lapin sosiaalista kädenjälkeä	179
8.4 Lopuksi haluamme kiittää	180
LÄHTEET	181
LIITTEET	197
LIITEKUVIOT.	197
LIITETAULUKOT	202

Kuviot ja taulukot

KUVIOT

Kuvio 1. Uudet avoimet työpaikat Lapissa.	27
Kuvio 2. Yritysten henkilöstömäärä toimialoittain Lapissa 2021.	30
Kuvio 3. Työpaikat toimialoittain Lapissa 2021.	31
Kuvio 4. Elinkeinorakenne Lapissa 2020 seutukunnittain.	33
Kuvio 5. Lapin seutukuntakartta.	34
Kuvio 6. Työttömyyden suhteellinen vaihtelu (%) seutukunnissa vuosina 2017–2022	45
Kuvio 7. Työnhakijat vamma tai sairaus määrän suhteellinen muutos (%) Lapin seutukunnissa 2017–2022.	51
Kuvio 8. Väestöennuste - Lapin väkiluvun kehitys seutukunnittain	54
Kuvio 9. Työkykytalo.	100
Kuvio 10. Väittämiä työstä ja työn merkityksestä.	106
Kuvio 11. Vaikuttavat syyt ammatin- tai uravalintaan.	111
Kuvio 12. Oma arvio vahvuuksista ja heikkouksista oman työllistymisen kannalta.	118
Kuvio 13. Väitteitä sähköisistä palveluista.	122
Kuvio 14. Arvio työllisyyspalveluiden toiminnasta paikkakunnallasi.	129
Kuvio 15. Työllisyyspalveluiden kehittäminen tarpeita vastaamaan.	135
Kuvio 16. Oma arvio työllistymisen mahdollisuuksista tällä hetkellä.	139
Kuvio 17. Johdatus Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin toteutukseen.	156
Kuvio 18. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkosto syksyllä 2023.	157
Kuvio 19. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston arvot.	159
Kuvio 20. Tuloksellisuuden, laadun, osaamisen, vaikuttavuuden ja vastuullisuuden rakentuminen Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkoston avoimessa verkostoyhteistyössä.	161

Kuvio 21. Vastuullisen aluekehittämisen yhteisiä näkökulmia.163
Kuvio 22. Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe.165
Kuvio 23. Toimintamallin keskeiset osatekijät.169

TAULUKOT

Taulukko 1. Lapin alueen BKT seutukunnittain 2020. 32
Taulukko 2. Lapin väkiluvun kehitys 2012–2022 seutukunnittain tarkasteltuna. 43
Taulukko 3. Ulkomaalaisten määrän muutos Lapin seutukunnissa vuosina 2011–2021. 48
Taulukko 4. Ulkomaalaiset työnhakijat ja työttömät Lapin seutukunnissa keskimäärin vuonna 2022. 50
Taulukko 5. Paljon pulaa työntekijöistä - paljon ylitarjontaa työntekijöistä. 57
Taulukko 6. Vastaajien oma arvio työkyvystään keskiluvuilla ilmaistuna.102
Taulukko 7. Keskustelua työstä ja työn merkityksestä.105
Taulukko 8. Oma työura: Mitkä tekijät vaikuttavat omaan työhöön (nykyinen ja tuleva)?109
Taulukko 9. Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä: tukevia ja estäviä tekijöitä?	116
Taulukko 10. Sähköiset palvelut.121
Taulukko 11. Kokemuksia työllistämistä tukevista palveluista.127
Taulukko 12. Omia toiveita työllistämistä tukevien palveluiden suhteen.133
Taulukko 13. Omia voimavaroja ja vahvuuksia työllistymisen suhteen?137
Taulukko 14. Kolmen hallintomallin keskeisten elementtien vertailu147
Taulukko 15. Verkostoyhteistyön perusperiaatteet ja merkitys Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostolle.149

LIITEKUVIOT

Liitekuvio 1. Avointen työpaikkojen määrän suhteellinen muutos (%) seutukunnittain vuosina 2017–2022197
Liitekuvio 2. Pitkäaikaistyöttömien määrän suhteellinen muutos (%) Lapin seutukunnissa 2017–2022.198
Liitekuvio 3. Osatyökykyisten määrän muutos % työvoimasta 2017 – 2022.	198
Liitekuvio 4. Väestöennuste: 0–6 –vuotiaiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa.199
Liitekuvio 5. Väestöennuste: 15–64 –vuotiaiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa.199
Liitekuvio 6. Väestöennuste: 65–vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa.200
Liitekuvio 7. Väestöennuste: 65–74-vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa200
Liitekuvio 8. Väestöennuste: 75–vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa201
Liitekuvio 9. Vastaajien sukupuoli ja ikä.201

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 1. Lapin AMK:n Sosiaalitalouteen liittyviä julkaisuja202
Liitetaulukko 2. Työttömät Lapin seutukunnissa keskimäärin tammi- kesäkuussa vuonna 2022.204
Liitetaulukko 3. Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankematriisi.206

Esipuhe

Globaalissa ja kansallisessa toimintaympäristössämme on meneillään monia haasteellisia tilanteita ja muutoksia, joilla on vaikutuksensa myös paikallisen tason toimintamahdollisuuksiin. Esimerkiksi taloudellinen epävakaus, ilmastonmuutos, digitaalisuus, disinformaatio, sosiaalinen epätasa-arvo ja muut hyvinvoinnin haasteet vaikuttavat ihmisten arkipäivään. Sosiaalisesti kestävä talous on yksi mahdollisuus vastata näihin haasteisiin, jotka ehkä hieman huomaamattakin muokkaavat yksilöiden ja yhteisöjen arkisia toimintaedellytyksiä.

Kestävä talous liittyy kiinteästi sosiaalisiin kysymyksiin ja ihmisten hyvinvointiin. Sosiaalisesti kestävä talous tarkoittaa sitä, että talouden toiminnan on tuettava ihmisten oikeuksia, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoisuutta ja ympäristön kestävyttä. Sosiaalisesti vastuullisessa toiminnassa on huomioitava taloudellisten näkökulmien lisäksi yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin tarpeet. Tällöin huomioidaan kaikki yhteiskunnan jäsenet, heidän tarpeensa ja mahdollisuutensa toimia ja osallistua yhteiskunnassa sen täysivaltaisina jäseninä. Taloudellinen menestys ei ole itsetarkoitus, vaan väline luoda parempaa elämää ja osallisuutta kaikille yhteiskunnan jäsenille. On huolehdittava siitä, että yhteiskuntamme on oikeudenmukainen, turvallinen ja kestävä tulevaisuuden ja hyvinvointia tarjoava kaikille ihmisille ylisukupolvisesti. Sosiaalisten innovaatioiden avulla voidaan luoda uusia mahdollisuuksia ihmisten osallisuuden, osaamisen ja työllisyyden tukemiseksi.

Sosiaalinen kädenjälki kuvaa jonkin toiminnan, palvelun tai tuotteen tuottamaa yhteiskunnallista vaikutusta eli millainen vaikutus esimerkiksi palvelulla tai toiminnalla on tasa-arvoon, oikeudenmukaisuuteen, työllisyyteen tai osallisuuteen. Sosiaalinen kädenjälki on vastuullista ja kestävää toimintaa, joka toimii ihmisten luottamusta herättävänä tekijänä. Näin organisaation sosiaalisesti vastuullinen toiminta voidaan nähdä myös kilpailuetuna, ja myös työntekijöiden sitoutumista vahvistavana asiana.

Sosiaalisesti kestävä kädenjälki -hanke on ollut jälleen yksi konkreettinen eri toimijoiden voimannäyte, jossa on rakennettu monialaisesti ja moniammatillis-

ti hankeperhettä rullaavalla yhteiskehittämisen mallilla. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on ollut löytää ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden haasteisiin erityisesti etsimällä keinoja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Hankkeen kohde-ryhmänä ovat olleet ne työnhakijat, jotka eivät ole yrityksistään huolimatta onnistuneet löytämään omaa paikkaansa työmarkkinoilta ja, joiden työllistymisen esteet ovat moninaisia.

Hankkeessa on ollut kaksi keskeistä uutta ja mielenkiintoista elementtiä; ajatus hankeperheestä ja rullaava yhteiskehittämisen malli. Hankkeessa on rakennettu useasta hankkeesta koostuvaa kokonaisuutta, jolla pyritään ratkaisemaan tunnistettuja ongelmia monesta eri näkökulmasta samanaikaisesti ja näin saada aikaan parempaa vaikuttavuutta. Rullaava yhteiskehittäminen on käytännössä tarkoittanut hankkeen järjestämiä innovatiivisia menetelmiä hyödyntäviä työpajoja, joihin on kutsuttu toimijoita mukaan avoimella kutsulla. Myös hankesuunnitelmia on työstetty alusta lähtien yhdessä ja rinnakkain. Hankkeet ovat linkittyneet vahvasti sosiaalisesti kestäväan talouteen.

Sosiaalisesti kestäväan talouden rakentaminen vaatii vahvaa yhteistyötä eri toimijoiden kesken, mutta myös muutosta ajattelutavassa ja päätöksenteossa. Sosiaalisesti vastuulliset organisaatiot, yhteisöt ja yksilöt voivat valinnoillaan vaikuttaa monin tavoin yhteiskuntaan, kuten tarjoamalla työmahdollisuuksia, varmistamalla hyvät työolot, investoimalla kestäväan kehityksen toimintatapoihin. Yksilöt ja yhteisöt voivat tehdä tietoisia valintoja kulutuksessaan ja esimerkiksi tukea yrityksiä ja toimintaa, jotka edistävät sosiaalista vastuullisuutta. Toisaalta on myös luotava lainsäädäntöä ja politiikka-ajattelua, joilla tuetaan sosiaalisesti vastuullista toimintaa. Kuten Sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamallin missiossa kuvataan, on verkostomaisen yhteiskehittämisen avulla mahdollista edistää vastuullista ja tavoitteellista toimintaa, jolla tuetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä, tuetaan työnantajia työvoiman saatavuuden haasteissa sekä vastataan kohtaanto-ongelmaan. Sosiaalinen vastuullisuus on kestäväan tulevaisuuden perusta.

Julkaisussa on koottu yhteen taustatietoa erityisesti Lapin alueen tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä sekä näkemyksiä, ideoita ja esimerkkejä siitä, miten sosiaalisesti kestäväällä taloudella voidaan varmistaa yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia ja yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta.

Kiitämme hanketta erinomaisella otteella edistäneitä hanketoimijoita, mutta erityisesti aktiivisesti mukana olleita yhteistyökumppaneita, jotka ovat nähneet yhteisen kehittämistyön tärkeäksi.

Marja Perälä
Johtaja
Lapin ELY-keskus

Heidi Pyyny
Osaamispäällikkö
Lapin AMK

1 Johdanto

Lapissa heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan on lähdetty hakemaan kokonaisvaltaisia ratkaisuja laajalla rintamalla. Työvoiman kohtaanto-ongelma syntyy, kun työ ja tekijät eivät erilaisista syistä johtuen kohtaa. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistyminen on usein koettu ongelmaksi. Lapissa asetelma on käännetty toisin päin: työvoimapula on ongelma ja heikossa työmarkkina-asetmassa olevat työttömät ovat osa ratkaisua.

Lapin työvoiman kohtaanto-ongelma on koko maan haasteellisin. Lapissa on työttömiä työnhakijoita noin 7 600 ja avoimia työpaikkoja 10 200 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a). Lappi-sopimuksen eli Lapin maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelmassa (2022–2023) keskeiseksi kehittämiskohteeksi on nostettu se, miten luoda edellytyksiä heikommassa asemassa olevien työllistymiselle, edistää yritysten yhteiskuntavastuun toteuttamista ja tukea työyhteisöjä moninaisuuden hyväksymiseen. Tällä haetaan ratkaisuja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Kunnianhimoisena tavoitteena on, että jokaisella tulee olla mahdollisuus löytää paikkansa työelämästä oman osaamisen ja voimavarojen pohjalta. (Lapin liitto 2022b, 14.)

Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin taustalla oleva systeeminen muutos perustuu ajatukseen, että sosiaalinen kestävyys ja ekologinen kestävyys ovat yhtä tärkeitä kuin taloudellinen menestys. Ehkäpä jopa tärkeämpiä, koska yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja vihreä siirtymä ovat välttämättömiä taloudelliselle kestävyydelle pitkällä aikavälillä. Toimintamalli vastaa alueellisiin, kansallisiin, EU:n ja globaalien tason kestävyyshaasteisiin. Kestävä kehitys jaetaan usein ekologiseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyYTEEN.

Sosiaalinen kädenjälki tarkoittaa jonkin tuotteen, toiminnan tai palvelun tuottamaa yhteiskunnallista vaikutusta. Sosiaalinen kädenjälki mittaa, miten sosiaalinen kestävyys ja oikeudenmukaisuus toteutuu eli käytännössä sitä, miten ihmiset pysyvät taloudellisten haasteiden ja vihreän siirtymän mukana. Eikä nyt tarkoiteta vain hyvin toimeentulevien sopeutumista vihreään siirtymään tai talouden raameihin, vaan sitä miten kaikki ihmiset kokevat oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta. Mitä

suurempi sosiaalinen kädenjälki on, sitä paremmin sosiaalinen kestävyys, oikeudenmukaisuus, vastuullisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus toteutuvat.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto pyrkii auttamaan niitä, jotka ovat muita heikommassa työmarkkinatilanteessa ja joutuvat kamppailevat asemastaan työelämässä. Verkoston tavoitteena on kasvattaa tietoisuutta yhteiskunnallisesta kestävydestä. Verkosto auttaa yrityksiä, julkista sektoria ja kuluttajia ymmärtämään valintojensa sosioekonomiset vaikutukset. Uudistamalla esimerkiksi yritysten rekrytointeihin ja julkisiin hankintoihin liittyviä menettelytapoja, edistetään työllisyyttä, hyvinvointia ja elinvoimaisuutta ja tuetaan alueen omavaraisuutta, huoltovarmuutta ja resilienssiä.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostoon kuuluu aluetoimijoiden, kuntien, oppilaitosten, järjestöjen, yritysten ja työhönvalmennusäätiöiden edustajia. Syksyllä 2023 verkostossa oli mukana yli 30 toimijatahoa ja lähes 100 asiantuntijaa. Verkoston toiminta perustuu systemaattiseen yhteiskehittämiseen ja avoimeen verkostoyhteistyöhön. Verkosto on määritellyt toiminnalleen yhteiset arvot ja vision: Älykkäästi ja ennakkoluulottomasti konkreettisia ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen. Arvot ja visio tukevat maakunnallisen kehittämisen suuntaa ja tahtotilaa. Yhteinen tahtotila ohjaa vastuullista ja tavoitteellista aluekehittämistä, missä vision toteutumista edistävät hankkeet muodostavat hankeperheen. Hankkeita toteutetaan pääsääntöisesti monen toimijan ryhmähankkeina, joka mahdollistaa eri organisaatioiden välillä syntyvät rajapintainnovaatiot.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston toimijat ovat sitoutuneet edistämään kehittämistoiminnassaan YK:n kestävä kehityksen periaatteita. Verkosto ennakoii näkyvissä olevia trendejä, tulkitsee heikkoja signaaleja ja reagoi ilmiöihin. Toimintamallista on saatu jo tässä vaiheessa hyviä tuloksia. Hankeperheajattelu mahdollistaa yhteiskunnallisen haasteen ratkaisemisen useasta suunnasta ja eri toimijoiden toteuttamana. Yksittäisten hankkeiden vaikuttavuus paranee, kun tuloksia ja tuotoksia voidaan systemaattisesti jatkojalostaa, juurruttaa ja levittää seuraavissa hankkeissa. Toimijoiden välinen vuoropuhelu paranee, sillä verkosto pysyy samana, vaikka hankkeet vaihtuvat. Kytettäessä hankkeet laajemmiksi kokonaisuuksiksi, niissä aikaansaajien tulosten hyödynnettävyys paranee. Tuloksista on myös helpompi viestiä, kun yksittäiset löydökset on niputettu laajempiin ja vaikuttavampiin kokonaisuuksiin. Yksittäiselle hyödynsaajalle, kuten yritykselle, hankeperhemalli tarjoaa yhdellä kertaa useita erilaisia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä niiden yhdistelmiä.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia voidaan jatkossa soveltaa erilaisten yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseen. Toimintamallin tueksi on kehitetty useita yhteistoimintaa edistäviä menettelytapoja: Yhteistä innovointia ja kehittämishankkeiden muotoilua tehdään virtuaalisissa työpajoissa. Hankkeita valmistellaan yhteisellä kehittämisalustalla. Valmistelua ohjaa hankematriisi, joka helpottaa hankesuunnitelmien yhteiskirjoittamista sekä varmistaa hankeperheen hankkei-

den välisen yhteistyön ja yhteisen arvopohjan. Yhteisviestinnän välineeksi on kehitetty www.sosiaalinenkadenjalki.fi -sivustoa. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia on kehitetty vuosina 2022–2023 toteutetulla Pohjois-Suomen ELY-keskuksen rahoittamalla ESR-hankkeella.

Sosiaalisen kädenjäljen konkreettinen toteutuminen tapahtuu siellä, missä ihmiset asuvat, elävät ja työskentelevät sekä yritykset ja muut työnantajat toimivat. Lappi on laaja maakunta, jonka seutukuntien toimintaympäristöt poikkeavat enemmän tai vähemmän toisistaan. On tärkeää edistää sosiaalista kädenjälkeä koko maakunnan alueella ja huomioitava tässä työssä eri seutukuntien erityispiirteet. Tuomme esiin luvuissa kaksi, kolme ja neljä mistä tässä sosiaalisessa kädenjäljessä on kysymys ja millaisessa elinkeinorakenteen, työllisyyskehityksen ja ennustetun väestökehityksen oloissa tämä työ tapahtuu. Luvussa viisi esitämme tutkimuksen tuloksia mitä erilaisessa heikossa työmarkkina-asetmassa olevat ajattelevat tilanteestaan, työllistymismahdollisuuksistaan ja palveluiden kehittamisestä.

Toimintakulttuurin muutosta hallinnosta hallintaa, verkostoihin ja yhteiskehittämiseen avataan luvussa kuusi. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli perustuu ymmärrykseen siitä, että mikään organisaatio ei voi ratkaista moniulotteisia yhteiskunnallisia ongelmia yksin. Tarvitaan laaja-alaista verkostoyhteistyötä ja yhteiskehittämistä. Hallintaan perustuvan toimintakulttuurin perustalta kuvataan luvussa seitsemän sitä, millainen Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli on ja erityisesti sitä, miten Lapin malli toimii. Toimintamallia jäsennetään seitsemän elementillä, joiden avulla toteutetaan verkoston arvojen sekä mission ja vision mukaista toimintaa.

Julkaisu päättyy lukuun kahdeksan, jossa pohditaan Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tulevaisuutta ja ennakoidaan tulevaisuutta heikossa työmarkkina-asetmassa olevien näkökulmasta. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toiminta on nyt mallinnettu, mutta tuotokset, tulokset ja vaikuttavuus syntyvät ajan myötä, kun verkosto ja hankeperhe alkavat tuottaa hyviä käytäntöjä ja niiden toimivuudesta saadaan arviointitietoa. Verkostoyhteistyön myötä toimintamallia ja siihen liittyviä elementtejä tullaan päivittämään ja edelleen kehittämään.

Oleellista ei kuitenkaan ole se, miten Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli toimii, vaan ratkaisujen tuottaminen heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Systeemisen muutoksen näkökulmasta vieläkin tärkeämpi tavoite on se, että sosiaalinen kädenjälki ja sosiaalinen kestävyys nousevat käsitteinä hiilijalanjäljen ja ekologisen kestävyuden sekä taloudellisen kestävyuden rinnalle. Me tarvitsemme sosiaalista kädenjälkeä ja sosiaalisesti kestävää taloutta, jotta sosiaalinen kestävyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus yhteiskunnassamme toteutuu.

2 Me tarvitsemme sosiaalista kädenjälkeä

Asuttu ja elinvoimainen Lappi on lähtökohta lappilaiselle sosiaalisesti kestävästä talouden mallille. Mallin yksi näkemys on, että sosiaalinen kestävyys olisi osa yrityksen arvoista ja sosiaalisesti kestävät yritykset olisivat Lapissa huomattavia yrittäjyyden toimijoita ja tämä koskisi yritysten lisäksi myös julkista sektoria. Lapin liiton mukaan Lapin aluetta ja elinkeinoja kehitetään kestävästi ja tasapuolisesti sosiaalisesti kestävästä talouden mallin pohjalta. Jotta malli voisi toimia, edellyttää se koordinoitua ja eri toimijoiden sitoutumista toteuttaa asiat käytännössä. Lapin liiton mukaan kestävästä taloudesta ja vihreää siirtymää edistävät ja edustavat yritykset ovat tulevaisuuden menestyjiä. (Lapin liitto 2022a, 36–40.) Sosiaalisesti kestävästä talouteen siirtyminen koskettaa yritysten lisäksi myös julkisia ja kolmannen sektorin toimijoita sekä Lapin asukkaita, ja vaatii pitkäjänteistä eri osapuolten välistä yhteistyötä asian edistämiseksi. Sosiaalisesti kestävästä talouden kehittäminen on aloitettu Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamallihankkeella, jossa kehitetään avoimeen verkostotoimintaan perustuvaa yhteiskehittämistä sosiaalisen kädenjäljen kasvattamiseksi Lapissa.

Sosiaalisen kädenjälki ajatuksien on haettu mallia ilmastotavoitteiden saavuttamiseksi tehdystä työstä. Ilmastopäästöjen laskentaan on kehitetty erilaisia laskureita omien, kunnan tai yrityksen päästöjen laskentaan, jolloin puhutaan näiden hiilijalanjäljestä (SYKE 2021). Hiilikädenjälki kertoo puolestaan tuotteen tai palvelun aikaansaamista positiivisista ilmastovaikutuksista. Laskenta osoittaa, kuinka suuren kädenjäljen yrityksen tuote aiheuttaa. Mitä suurempi kädenjälki -sitä parempi. Ja kun asiakas ottaa tuotteen käyttöönsä, pienenee samalla asiakkaan jalanjälki. Vastaavasti ympäristökädenjälki auttaa osoittamaan, kuinka ympäristöjalanjälki pienenee verrattuna vaihtoehtoihin ratkaisuihin. Suomi on ollut asiassa edistyksellinen ja VTT on julkaissut oppaat sekä hiili- että ympäristökädenjäljen laskemiseksi (VTT 2018, 2021). VTT on myös mukana järjestämässä vastikään päättynyttä kansainvälistä kilpailua, jossa etsitään positiivisinta ilmastoystävällisintä tuotetta sekä uusia innovaatiota liittyen hiilikädenjälkeen (CLC 2022).

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostoon on tärkeää saada mukaan toimijoita eri organisaatioista, jotta päästään yhdessä toteuttamaan myönteisiä tekoja, innostavia käytännön esimerkkejä sekä luodaan uusia innovaatiota sosiaalisen kädenjäljen kasvattamiseksi Lapissa. Tähän työhön tarvitaan mukaan yritysten lisäksi myös julkisia organisaatioita kuin myös yhdistyksiä ja järjestöjä. Luodaan yhdessä Lapin malli, joka toimii esimerkkinä myös muille.

Sosiaalitalouden edistäminen on yhteinen asia

Sosiaalisesti kestävä talouden taustalla on kehitys, joka alkoi YK:n hyväksytyä vuonna 2015 kestävä kehityksen periaatteet ja niiden osa-alueet taloudellinen, ekologinen, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Lisäksi samana vuonna hyväksyttiin kansainvälinen Pariisin ilmastopöytäkirja. Koko ihmiskunta on ilmastomuutoksen seurauksena haasteiden ja muutosten edessä, jolle on annettu EU-tasolla nimi "Vihreä siirtymä". Siirtymän toteuttaminen vaatii systeemistä muutosta sekä eri politiikka- ja toiminta-alueiden yhteensovittamista. Tässä muutoksessa on välttämätöntä huomioida kansalaisten ja ihmisten hyvinvointi muutoksen legitimitettiin säilyttämiseksi. Sosiaalitalouden elementit ja toimintatavat on nähty tärkeänä välineenä tässä työssä. Avaamme näitä asioita yksityiskohtaisemmin seuraavissa luvuissa.

2.1 LAPPI-SOPIMUS JA MINISTERIÖIDEN TAVOITTEET

Lapin liitto on tunnistanut ja edistänyt strategia-asiakirjoissaan sosiaalisesti kestävä talouden edistämistä maakunnan alueella jo usean vuoden ajan. Lapin liitto on järjestänyt yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa erilaisia tapahtumia ja ollut mukana erilaisissa asiaan liittyvissä kehittämishankkeissa asiantuntijana.

Vuonna 2018 Lapin liitto toi esille Älykkään erikoistumisen strategiassaan, että sosiaalisesti kestävä talous on nouseva ala ja uudenlaisen liiketoiminnan mahdollistaja. Esimerkkeinä tuotiin esiin Leader-toiminta, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämisen palveluja tuottavat säätiöt, kyläyhdistykset sekä lappilainen yhteisöllinen toimintakulttuuri. (Lapin liitto 2018.) Jo edellisenä vuonna käynnistettiin teemaan liittyvä kansainvälinen yhteistyöhanke "SOCENT SPAs" (ks. Kohllechner-Autto & Nisula & Skantz 2019) ja vuonna 2018 järjestettiin European Social Economy Regions 2018 -paikallistapahtuma (European 2018).

Lapin liitto on koonnut yhteen alueiden toimijoita ja eri toimijat, kuten esimerkiksi Lapin AMK, ja on kirjannut sosiaalisesti kestävä talouden omiin asiakirjoihinsa. Sosiaalisesti kestävä talouden mallia on käsitelty Lapin Älykkään erikoistumisen klustereissa (Arctic smartness 2021), mikä on lisännyt eri toimijoiden tietoisuutta asiassa. Erilaiset kehittämishankkeet ovat myös koonneet yhteen eri toimijoita ja sosiaalisesti kestävä talouteen liittyviä julkaisuja esimerkiksi Lapin AMK:n julkaisusarjoissa on tullut useita vuodesta 2017 lähtien (ks. liitetaulukko 1).

Maakuntaohjelmassa vuosille 2022–2025 Lapin liitto on nostanut sosiaalisesti kestävän talouden yhdeksi alakohdaksi strategisessa painopisteessä ”Arktinen talous ja teollisuus kasvavat kestävästi uudistumalla”. Asiakirjassa sosiaalisesti kestävä talous tunnustetaan yhdeksi kestävä kehityksen osa-alueeksi, jossa yhdistyvät kannattava liiketoiminta ja yhteiskunnallinen hyöty. Lappilainen sosiaalisesti kestävä talouden malli lisää maakunnan elinvoimaa ja se pitää sisällään erilaisia yrittäjyyden muotoja ja liiketoimintaa, älykkäät julkiset hankinnat syrjäytymisen ehkäisyyn ja palvelut. Malliin sisältyy ajatus, että sosiaalinen kestävyys olisi yksi yritysten arvoista ja sosiaalisesti kestävät yritykset olisivat tulevaisuudessa Lapissa varteenotettavia yrittäjyyden toimijoita. Lisäksi todetaan, että sosiaalinen kestävyys koskee myös julkista sektoria. (Lapin liitto 2022a, 39.)

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi kesällä 2021 teoksen Yhteiskunnallisten yritysten strategia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Sen mukaisesti perustettiin samana vuonna verkostomaisesti toimiva Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus (YYO). Osaamiskeskuksen tehtävänä on palvella yhteiskunnallisia yrityksiä ja siitä kiinnostuneita koko Suomessa ja antaa suuntaviivoja sille, miten Suomessa halutaan edistää liiketoimintaa, jolla on yhteiskunnalliset tavoitteet ja se käyttää suurimman osan voitoistaan tämän tavoitteensa edistämiseen. (YYO 2022.)

Hallituksen käynnistämässä työkykyohjelmassa (2019–2023) TEM:n toimet keskittyvät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. Sosiaali- ja terveystieteiden hallinnonalan toimilla kehitetään osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluja. Esimerkkeinä työkykyohjelman toimista ovat em. yhteiskunnallisten yritysten strategia ja yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen perustaminen sekä työllistymisen vauhdittaminen julkisilla hankinnoilla sekä Valtion eritystehtäväyhtiö Työkanava Oy:n perustaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

2.2 SOSIAALITALOUDEN EDISTÄMINEN EU:SSA JA LÄHITALOUDEN IDEA

Euroopan Unionin alueella erilaisilla osuus- ja sosiaalitalouden yrityksillä on vankka ja tunnustettu asema ja ne työllistävät esimerkiksi noin 6,2 prosenttia EU:n työntekijöistä. Lisäksi niiden toimintaan osallistuu runsaasti vapaaehtoisia. Huomionarvoista on, että osuus- ja sosiaalitalouden yksiköt ovat enimmäkseen mikro-, pieniä ja keskisuuria yrityksiä (pk-yrityksiä). Sosiaalitalous on ollutkin EU:n asialistalla jo pitkään ja se on edistänyt sosiaalitaloutta monin eri tavoin. Saavutuksena se tuo nettisivullaan esille muun muassa vuonna 2011 hyväksytyt aloitteet: Sosiaalisen yrittäjyyden aloite. Suotuisan toimintaympäristön luominen sosiaalisen talouden ja innovoinnin keskiöön kuuluville sosiaalisille yrityksille. (European commission 2022a.)

Sosiaalitalouteen liittyvät asiat löytyvät EU:n organisaatiossa pääasiassa pääosaston DG Grow alta nimellä Internal market, industry, entrepreneurship and SMEs” (Sisämarkkinat, teollisuus, yrittäjyys ja pk-yritykset.) Yritysten ja teollisuuden sektorit kohdassa on listattu 18 eri alaa kuten autoteollisuus, rakennusala ja turismi. Sosiaalitalous löytyy seuraavanlaisen otsikon alta: Proximity and social economy ecosystem (Lähi- ja yhteisötalouden ekosysteemi.) (European commission 2022b.)

Tässä on hyvä todeta, että myös muidenkin pääosastojen asiakirjoista löytyy mainintoja sosiaalitaloudesta, kuten esim. Employment, social affairs and inclusion (Työllisyys, sosiaalasiat ja osallisuus) pääosaston strategisesta suunnitelmasta vuosille 2020–2024 (European commission 2022c).

Huomioitavaa on komission linjaukset, miten sosiaalitalouteen liittyvät asiat halutaan nyt nähdä ja tuoda esiin. Nyt puhutaan ekosysteemistä Proximity and social economy ecosystem (Lähi- ja yhteisötalouden ekosysteemi). Valmisteluasiakirjassa hahmotellaan mahdollisia skenaarioita siirtymiselle kohti teollista ekosysteemiä, jossa yhdistyvät kestävyys, vihreys, digitaalisuus sekä lähi- osuus- ja yhteisötalous. Tavoitteena on luoda yhteistyöllä konkreettisia toimia ja sitoumuksia kaikkien tämän ekosysteemin asianosaisten ryhmien kanssa vauhdittamaan sen vihreää- ja digitaalista siirtymistä ja vahvistaa sen sietokykyä tulevia shokkeja vastaan. (European commission 2022d.)

Yllä mainittujen linjausten taustalla on EU:n teollisuusstrategian päivitys, jossa korostettiin tarvetta nopeuttaa EU:n teollisuuden siirtymää vihreään ja digitaaliseen talouteen. Tärkeä asiakirja on myös osuus- ja yhteisötalouden toimintasuunnitelma, Social Economy Action plan 2021, vuosille 2021–2030 (European Commission 2022e.) Suunnitelma löytyy myös suomenkielisenä (Euroopan komissio 2022b). Toimintasuunnitelmassa esitetään toimia yhteisötalouden edistämiseksi luomalla kehykset tälle työlle, tarjoamalla kehitysmahdollisuuksia yhteisötalouden toimijoille sekä yhteisötalouden mahdollisuuksien tunnustamisen edistämisen. Kehyksien luomisella tarkoitetaan muun muassa toimintapoliittisten ja oikeudellisten kehyksien edistämistä eri keinoin kuten muun muassa suosituksilla ja koulutuksella sekä julkisia hankintoja kehittämällä. Yhteisötalouden toimijoille suunnatuissa toiminna tuodaan esille muun muassa eri keinoja tukea liiketoimintaa, rahoituksen saatavuuden parantaminen, vihreän ja digitaalisen siirtymän ja sosiaalisten innovointien edistäminen. Yhteisötalouden tunnustamista edistetään lisäämällä tiedottamista ja tutkimusta. (Euroopan komissio 2022b, 4–24.)

Osuus- ja yhteisötalous ja osallistava yrittäjyys ovat aiheita, joilla on yhtymäkohтия useille politiikan aloille ja talouden sektoreille. Rahoitusmahdollisuuksia löytyy siis useimmista EU-rahoitusohjelmista. Eri rahoitusmahdollisuudet voidaan jakaa sekä suoraan komission kautta että kansallisesti hallinnoitaviin rahoitusohjelmiin. Koska sosiaalitalouden ja yhteiskunnallisen yrittäjyyden edistämässä rahoituksen puute on tunnistettu yhdeksi ongelmaksi, komissio haluaa edistää muun muassa mikroluottojen tarjontaa ja tukea mikroluottojen tarjoajia Employment and Social

Innovation (EaSI) -ohjelman puitteissa. Myös investointeja halutaan edistää sosiaaliin investointeihin ja osaamiseen InvestEU-ohjelman kautta. Komissio myöntää myös toiminta-avustuksia ja apurahoja muun muassa mikrorahoituksen ja sosiaalisten yritysten rahoituksen alalla toimiville EU-tason verkostoille. Lisäksi jäsenvaltioilla on mahdollisuus tukea sosiaalisia yrityksiä Euroopan sosiaalirahaston kautta. Euroopan sosiaalirahasto Plus (ESR+) on tärkeä rahoituslähde osuus- ja yhteisötalouden ja sosiaalisen innovoinnin edistämiseen kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Osuus- ja yhteisötalouden organisaatioilla on hyvät mahdollisuudet saavuttaa useimmat ESR+:n erityistavoitteet, erityisesti mitä tulee työmarkkinoiden osallisuuden lisäämiseen ja laadukkaiden työpaikkojen saataavuuteen. EU-tasolla komissio tukee kansainvälistä yhteistyötä nimenomaan nopeuttaakseen sosiaalisen innovaation laajenemista. (European commission 2022f.)

InvestEU:n ja ESR+:n kautta tarjottavan rahoituksen lisäksi useat muut EU:n rahoitusohjelmat tarjoavat mahdollisuuksia osuus- ja yhteisötaloudelle. Näitä ovat esimerkiksi Horisontti Eurooppa (Horizon), European Social Innovation Competition, Erasmus nuorille yrittäjille -ohjelma, LIFE-ohjelma, Erasmus+, Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR), Interreg Eurooppa ja digitaalinen Eurooppa -ohjelmat sekä maatalousrahasto. (European commission 2022f.)

Nyt kun sosiaalitalous on kiinnitetty Lähi- ja yhteisötalouden ekosysteemiin EU:n yhteisötalouden toimenpideohjelman valmistelussa, on tärkeää avata hieman tarkemmin mitä tällä oikein tarkoitetaan (ks. esim. Hänninen 2022). Lähitaloutta (proximity economy) kuvataan seuraavasti: Lähitalous koostuu paikallisista ja lyhyistä arvoketjuista, paikallisesta tuotannosta ja kulutuksesta, ihmiskeskeisistä kaupunkimalleista ja osuus- ja yhteisötalouden liiketoimintamalleista. Lähitalous sisältää palveluita ja yrityksiä pääasiassa paikallista tuotantoa ja kulutusta varten. Lähiliiketoimintaa ovat muun muassa paikalliset pk-yritykset, jotka tarjoavat erilaisia henkilökohtaisia palveluja, pieniä kauppia, baareja ja ravintoloita, korjaus-, siivous- ja huoltopalvelut jne. Tyypillinen visio lähitaloudelle on ”15 minuutin kaupunki”, jossa kaikki kansalaisen tarvitsema on 15 minuutin kävelymatkan tai pyörämatkan säteellä. Lähitalous kytkeytyy muihin teollisiin ekosysteemeihin, erityisesti rakentamiseen, liikkumiseen, energiaan, vähittäiskauppaan, ruokaan, digitaalisuuteen ja matkailuun. Tämän ekosysteemin yhteydessä läheisyysulottuvuus sisältää myös siviiliturvallisuuden palvelut (palomiehet, poliisivoimat, pelastusyksiköt jne.), jotka toimivat paikallisella tasolla tukemassa ja suojelemassa kansalaisia kuin myös julkiset tahot ja merkittävän osa vapaaehtoistyöstä. (European commission 2022g, 153–155.)

Osuus- ja yhteisötalouden liiketoimintamallien nähdään olevan sopusoinnussa kansalaisten nykyisten mieltymysten ja kulutuskäyttäytymistä koskevien ajatusten kanssa kohti kestävämpiä malleja. Lähi- ja yhteisötaloudessa siirtyminen digitaalisiin ja uusiin innovatiivisiin toimintoihin/palveluihin voi edistää paikallisia niin sanottuja arvosilmukoita, jotka kannustavat lisää paikallista tuotantoa, jakamista

ja muita kierto- liiketoimintamalleja ja kiertotalousjärjestelmiä. Tämä ekosysteemi edistää suoraan paikallista vaurautta ja kansalaisten hyvinvointia vahvistaen paikallisia arvoketjuja ja edistäen kansalaisten sitoutumista yhteisöönsä. Ne skaalautuvat tyyliin ”suunnittele globaalisti, tuota paikallisesti”. (European commission 2022g, 153–157.) Tiivistetysti kerrottuna lähitalous kuvaa taloudellisen toiminnan kiinnittymistä paikallis- tai lähiyhteisöön, korostaen sen sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia (Hänninen 2022). Sosiaalitalouden näkökulmasta on vielä nostettava esiin yritysten yhteiskuntavastuuseen ja vastuulliseen liiketoimintaan liittyvät ajankohtaiset asiat, joita pääosasto ”Sisämarkkinat, teollisuus, yrittäjyys ja pk-yritykset” (DG Grow) tuo esille.

Yritysten toimilla on merkittäviä vaikutuksia kansalaisten elämään EU:ssa ja ympäri maailmaa. Ei pelkästään niiden tarjoamien tuotteiden ja palvelujen tai niiden luomien työpaikkojen ja mahdollisuuksien osalta, vaan myös työolojen, ihmisoikeuksien, terveyden, ympäristön, innovaation ja koulutuksen osalta. Tästä syystä EU:n kansalaiset odottavat oikeutetusti yritysten ymmärtävän niiden myönteiset ja kielteiset vaikutukset yhteiskuntaan ja ympäristöön. Ja siksi estämään, hallitsemaan ja lieventämään niiden mahdollisesti aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia myös maailmanlaajuisessa toimitusketjussaan. Tämän velvollisuuden täyttäminen tunnetaan yleisesti nimellä yritysten yhteiskunnallinen vastuu eli corporate social responsibility (CSR) tai vastuullinen liiketoimintatapa eli Responsible Business Conduct (RBC). Viranomaisilla, myös EU:lla, on tärkeä rooli yritysten tukemisessa ja kannustamisessa vastuulliseen liiketoimintaan. Viime vuosien aikana on otettu käyttöön sekä vapaaehtoisia että pakollisia toimia edistämään yritysten yhteiskuntavastuuta/RBC:tä ja noudattamaan YK:n yritys- ja ihmisoikeusperiaatteita (UNGP) ja YK:n kestävä kehityksen 2030-ohjelmaa. (European commission 2022h.) Yritysvastuuta ja vastuullisuutta käsittelemme laajemmin kappaleessa 4.3.

3 Lapin seutukuntien ja elinkeinoelämän tilanne ja näkymiä tulevaisuuteen

Suomessa painitaan nyt monenlaisten muutosten parissa. Uudet hyvinvointialueet 2023 voimaan astuneen sote-uudistuksen myötä luovat uudistumisen ja muutosten paineita ja muun muassa metsäteollisuudessa kuohuu, nimittäin metsäteollisuuden ympärillä käydään parasta aikaa vilkasta keskustelua siitä, miten metsien suojelu ja metsäteollisuuden tuoma taloudellinen hyöty yhteensovitettaisiin kaikkia näkökulmia hyvin palvelevalla tavalla. Energian tuottaminen on tänä päivänä myös tärkeä teema ja sen ympärillä tapahtuu paljon. Lappi on sähkön tuotannon suhteen omavarainen ja uusiutuvan energian osuus sähköntuotannosta on yli 90 prosenttia ja tuulivoiman rakentamiseen panostetaan yhä enemmän, vesivoiman ollessa kuitenkin edelleen Lapin tärkein sähköntuotantomuoto (Lapin ELY-keskus 2022, 7).

Lapin tulevaisuuden näkymät ovat kokonaisuudessaan positiiviset. Yritysten kasvua ja kehittymistä kuitenkin haastavat erilaiset globaalit kriisit, joilla on negatiivista vaikutusta muun muassa työvoiman saatavuuteen. (Nieminen & Repo 2022, 168–169.) Pohjois-Suomen asema on kuitenkin muuttunut, sillä Venäjän hyökkäyssodan, Suomen liittymisen Natoon ja pohjoisen alueen investointipotentiaalin nähdään vaikuttaneen suurentuneeseen kiinnostukseen pohjoista aluetta kohtaan ja pohjoisen Ruotsin ja Norjan kanssa tehtävän yhteistyön nähdään ja koetaan nyt tärkeäksi (Nieminen & Tolonen 2023, 187). Lapissa tärkeitä muun muassa omavaraisuuteen ja huoltovarmuuteen liittyviä tekijöitä ovat kaivannais- ja metalliteollisuus sekä matkailu ja metsät. Lapissa tavoitellaan kasvainvälisiä markkinoita ja tavoitteena on saavuttaa logistinen yhtymäkohta pohjoisen ja kansainvälisten markkinoiden toimijoille, sillä Lapilla on keskeinen sijainti Pohjois-Ruotsin ja Pohjois-Norjan investointien näkökulmasta katsottuna. Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa on suuri potentiaali kasvattaa investointeja pohjoisessa vuoteen 2030 mennessä 160 miljardilla eurolla, josta Lapin osuus on noin 18 miljardia euroa. Tästä 10 miljardia kohdistuu teollisuuteen, 4 miljardia energiasektorille ja 1,4 miljardia matkailuun. Iso osa Lapin teollisista investoinneista kohdistuu vihreän siirtymän toteuttamiseen, jossa energiasektorilla tuulivoiman rakentaminen on isossa

roolissa. Jotta tavoitteeseen päästään, vaatii se muun muassa Lapin alueen logististen yhteyksien kehittämistä. (Nieminen, Repo 2022, 168–169.)

Lapin kauppakamarin hallinnoiman Vihreän siirtymän teollisen strategian toteutus ja viestintä -hankkeen (AKKE) puitteissa on julkaistu tuoreita tutkimustuloksia pohjoisen alueen (Pohjois-Suomi, Pohjois-Ruotsi ja Pohjois-Norja) investoinneista ja investointipotentiaalista vuoteen 2035. Tutkimuksen mukaan alueen investointipotentiaali on kasvanut merkittävästi (17 %). Erityisesti suunnitteluvaiheessa olevia hankkeiden määrä on kasvanut entisestään. Pohjois-Suomen potti vahvistettujen ja suunnitteluvaiheessa olevien investointien suhteen on 76 Miljardia euroa koko alueen 187 Miljardista eurosta. Puhutaan siis erittäin merkittävästä summasta. Tämän tutkimuksen mukaan Lapin veturitoimialoja ovat teollisuus, energia ja matkailu. Kaivannaisteollisuudessa tuotetaan muun muassa vihreän siirtymän edellyttämiä metalleja ja mineraaleja, energiatoimialalla panostetaan vihreän siirtymän energian tuotantoon kuten tuulivoimaan ja aurinkoenergiaan sekä Suomen ja Ruotsin yhteiseen sähköverkon kehittämiseen (Aurora-linja). Matkailualalla investoidaan vuodekapasiteetin lisäämiseen erityisesti Lapin matkailukohteissa ja Rovaniemellä. Lapin Kauppakamarin mukaan Lapin kaivoshankkeet ovat elinehto Euroopan vihreän siirtymän toteuttamiseksi. (Lapin Kauppakamari 2023.) Kaivosteollisuuden suhteen käydään myös vilkasta keskustelua. Keskusteluissa käy ilmi toisaalta kaivosten tuoma taloudellinen hyöty, mutta myös toisaalta niistä koituvat ympäristöhaitat. Kaivosteollisuutta tulisi siis toteuttaa kestäväällä tavalla.

Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on vaikuttanut monella tavalla yrityksiin Lapissa. Mikro- ja PK-yritysten odotukset ovat heikenneet erityisesti teollisuudessa ja kaupan alalla. Rakentamisen alalla odotukset olivat vuonna 2022 vielä suhteellisen positiiviset, mutta muilla toimialoilla näkymät olivat negatiiviset. (Nieminen, Repo 2022, 170.) Rakentamisen odotetaan kuitenkin vähenevän koko Suomen alueella vuonna 2023 ja laskun odotetaan jatkuvan vuonna 2024 (VVM 2023, 6). Rakennusalaalla näkyy suurin negatiivinen muutos vuoden takaiseen Lapin mikro- ja PK-yritysten suhdannenäkymissä (Nieminen & Tolonen 2023, 190). Korkean inflaation torjumiseksi nostettu korkotasoa on osaltaan vaimentanut halukkuutta investointeihin ja osaltaan vaikuttanut myös rakennusalaalla 2023 syksyllä nähtyihin ongelmiin, joista valitettavina esimerkkeinä tunnettujen rakennusalan yritysten konkurssit osoittavat. Asiantuntijat pelkäävät nyt nähtävillä olevien konkurssitapausten olevan vain alkusoittoa rakennusalan ongelmille, joihin toki syynä on muutkin ajankohtaiset haasteet kuin pelkästään koron nousu.

Suomen ja Ruotsin Perämeren rannikkoseudun vetytaloussuunnitelma on vauhdittanut energian hintojen nousun ja tuontien energiariippuvuuden vähentämisen tarpeen myötä. Kemi-Tornion alueella on teollisen infrastruktuurin mahdollisuudet vetytaloudelle. (Nieminen, Repo 2022, 169.) Lapissa on kapasiteettia monipuoliseen energian tuotantoon, sillä tuulivoimaa rakennetaan paljon, vesivoiman osuus on merkittävä ja teollisuus tuottaa energiaa kansalliseen verkkoon. Esimerkiksi uusi

Metsä Fibren tehdas tulee tuottamaan sähköä 2,5 kertaa sen oman tarpeen. Metsäenergia on myös merkittävässä roolissa ja aurinko- ja pienydinvoimaloita sekä erilaisia hybridiratkaisuja suunnitellaan. (Nieminen & Tolonen 2023, 188–189.) Kemin uusi Metsä Fibre on aloittanut toimintansa vuoden 2023 syksyllä. Tehdaskokonaisuuden arvoksi on ilmoitettu n. 2 miljardia euroa. (Nieminen, Repo 2022, 171.) Mielenkiintoista on, että yhtiön toiminnasta johtuvia puuperäisiä sivuvirtamassoja voidaan mahdollisesti tulevaisuudessa hyödyntää teknologian kehittyessä jopa miljardiluokan uutena biotuoteliiketoimintana (Nieminen & Tolonen 2023, 190).

Stora Enson lakkautetulle tehdasalueelle Kemissä on suunniteltu tekstiilikierätykseen erikoistuvaa toimintaa Infinited Fiber Oy:n johdolla ja muitakin kiinnostuneita toimijoita alueesta on. Esimerkiksi kierrätettyyn teräkseen erikoistunut Kuusakoski Oy on ollut kiinnostunut hyödyntämään Pohjois-Suomen ja Pohjois-Ruotsin markkinoita. Outokummun tehdas Torniossa on puolestaan parantanut tulostaan voimakkaasti ja odotettavissa on investointeja lähitulevaisuudessa. (Nieminen & Repo 2022, 171; Nieminen & Tolonen 2023, 190.)

Lapin voidaan sanoa olevan Suomen kaivosteollisuuden keskittymä, joka tuo niin yritysmahdollisuuksia kuin työmahdollisuuksia Lappiin ja lähialueille (Lapin ELY-keskus 2022, 5). Lapin kaivosten vuosittaiset investoinnit ovat useita satoja miljoonia euroja ja tällä on suuri vaikutus muun muassa Lapin aluetalouteen. Kaivokset tuottavat raaka-ainetta teollisuudelle ja sähköistyvälle yhteiskunnalle. Arvioidaan, että seuraavan kymmenen vuoden aikana suunnitteilla olevista kaivos-hankkeista 1–3 toteutuu. Merkittäviä kaivoshankkeita Lapissa on kuitenkin kuusi; Sakatti Sodankylässä, Sokli Savukoskella, Suhanko Ranualla, Hannukainen Kolarissa, Ikkari Sodankylässä ja Rajapalot Ylitornio-Rovaniemi raja-alueella. (Nieminen & Repo 2022, 171; Nieminen & Tolonen 2023, 191.) Kaivosteollisuudella on kuitenkin varjopuolensakin, sillä muun muassa Luonnonsuojeluliitto on tuonut esiin kaivostoiminnan aiheuttamat ja mahdollisesti tulevaisuudessa aiheuttamat tuhot arktisen alueen hauralle luonnolle sekä siitä riippuvaisille elinkeinoille kuten poronhoito ja luontomatkailu. Erityistä huolta on aiheuttanut kaivosyhtiöiden tunkeutuminen tekemään koeporauksia myös luonnonsuojelualueille. (SLL 2023a.) EU:n tavoitteet vihreään siirtymään ja Kiina-riippuvuuden irtaantumiseen ovat ajaneet EU:n tilanteeseen, jossa se haluaisi tuottaa mahdollisimman paljon itse muun muassa akkuteollisuudessa käytettävistä raaka-aineista. Tämä tarkoittaa sitä, että akuissa käytettävistä mineraaleista haluttaisiin louhia mahdollisimman paljon EU:n alueelta. Koska Suomessa näitä tärkeitä mineraaleja on runsaasti, tarkoittaisi se paljon kaivostoimintaa Suomeen ja erityisesti Lappiin. EU on esittänyt niin sanottua pikakaistaa kaivoslupien käsittelyyn, joka on nostanut vakavaa keskustelua Lapin tilanteesta ja siitä, miten tämä EU:n ajama direktiivi vaikuttaisi Lapin luonnon kestävyys. (Helsingin Sanomat 2023.) Kaivostoiminta ja sen sääntely on monella tapaa kestävyysaasteiden ytimessä: miten sovittaa yhteen taloudellinen, sosiaalinen ja ekologinen kestävyys?

Matkailu on tärkeä elinkeino Lapissa. Se työllistää Lapissa ihmisiä myös kunta- ja matkailukeskusten ulkopuolella. Matkailu oli eniten kasvava toimiala Lapissa ennen koronapandemiaa. (Lapin ELY-keskus 2022, 5.) Covid-19 myötä ala joutui ahdinkoon, mutta on elpymässä korona-ajan notkahduksesta. Kotimainen matkailu on jatkunut vilkkaana ja ulkomaisten matkailijoiden määrässä on päästy jo koronaa edeltävälle tasolle, tosin palautumisessa on ollut alueellisia eroja. Matkailun alalla ongelmaksi on muodostunut pandemian aiheuttama työntekijäpako muille aloille, jonka vuoksi työvoimaa on vaikea saada. Lapin vetovoiman ei kuitenkaan nähdä hävinneen kriisien myötä. Uusia lehtoyhteyksiä ollaan avaamassa Euroopasta ja ympärivuotiseen matkailuun panostetaan yhä enemmän. Luontomatkailu on myös lisääntynyt. Matkailun alalla jopa kolme neljäsosaa alan yrityksistä odottaa henkilöstön määrän kasvavan. (Nieminen & Repo 2022, 172–175; Nieminen & Tolonen 2023, 192.) Vuonna 2023 julkisuudessa esille nostetut epäkohdat joissakin Lapin matkailualan yrityksissä on herättäneet huolta. Huolet liittyvät niin ekologiseen kuin sosiaaliseen kestävyys. Jotta alalle saataisiin Lappiin työvoimaa, tulisi työntekijöiden kohteluun kiinnittää erityistä huomiota ja korostaa vastuullisuuden merkitystä kaikissa näkökulmissa.

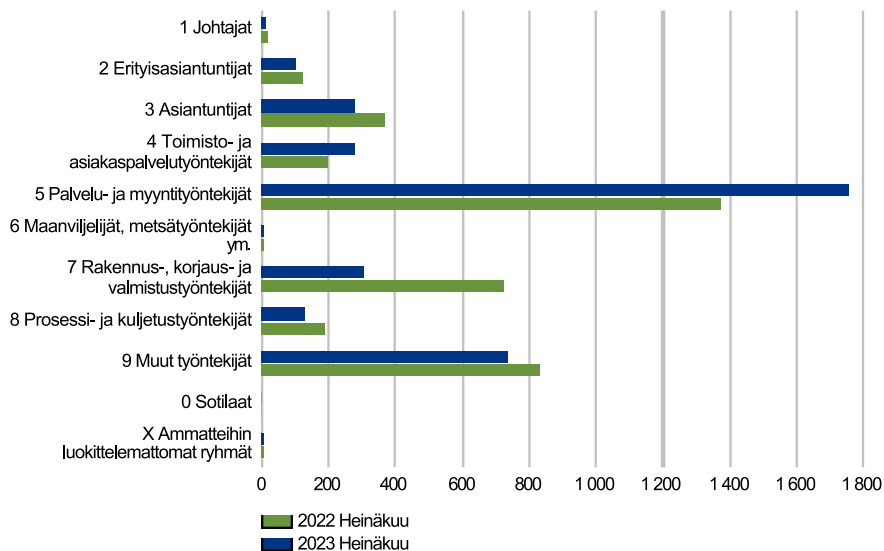
Maataloudelle on aiheutunut vakavia ongelmia sähkön, polttoaineiden, lannoitteiden ja rehujen hinnannousun myötä. Lapissa lopettaakin todella paljon tiloja ja niilläkin, jotka ovat vielä toiminnassa, menee huonosti. Tiloilla ei tehdä sukupolvenvaihdoksia juurikaan, sillä nuoret eivät uskaltaudu alalle. Louella Tervolassa on alettu panostamaan entistä enemmän jatkojalostukseen, lähiruuan ja paikallisten tuottajien ja osaamisen kehittämiseen. (Nieminen, Repo 2022, 170, 173.) Lapin ELY-keskuksen (2022, 6) mukaan alueellisen tuotannon puuttumisesta seuraisi ruokaturvan heikentyminen ja sitä kautta vaikuttaisi negatiivisesti kriisitilanteiden hallintaan. Lapista puhuttaessa ei pidä unohtaa porotalouden merkitystä maakunnalle. Sillä on tärkeä merkitys koko Lapin alueelle, mutta erityisesti alueilla, joilla muu yritystoiminta on vähäistä. (Lapin ELY-keskus 2022, 6.)

Metsätalous on tärkeää Lapille. Puusta on tällä hetkellä kova kysyntä ja kilpailu puusta on lisääntynyt. Metsätalouden ympärillä käydään kiivasta ja kärjistävääkin keskustelua, joka haastaa Lapin metsätalouden toimintaedellytyksiä. Lapissa on muuta Suomea huomattavasti enemmän monimuotoisuudelle tärkeää kuollutta puustoa siitäkin huolimatta, että se on Lapissakin vähentynyt. Valtio omistaa huomattavan määrän Lapin metsistä ja Lapissa on paljon luonnonsuojelualueita. Lapissa on yli sata yhteismetsää. Metsät tarjoavat myös uudenlaisia liiketoimintamahdollisuuksia ja metsäpalveluyrittäjyys on monipuolistunut esimerkiksi luonnontuotealan yritysten kanssa tehtävän yhteistyön myötä. (Nieminen & Tolonen 2023, 192.) Kuten kaivostoimintaan, myös metsätalouteen kohdistuu kasvavia paineita sen kestävyys liittyen erityisesti ilmaston muutoksen ja luonnonsuojelun näkökulmasta. Metsän kasvatusta ja hakkuita pitäisi tehdä niin, että metsä sitoisi mahdollisimman paljon hiiltä ja että metsä tarjoaisi elinympäristön eri lajeille. Uh-

kana on muun muassa metsien monimuotoisuuden väheneminen, vesistöjen rehevöityminen ja jo uhanalaisten lajien häviäminen kokonaan. (SLL 2023b.)

Työ- ja elinkeinoministeriö näkee Lapin väestönkehityksen myönteisempänä kuin ennen (Nieminen, Repo 2022, 170). Monipaikkaisuus ja etätö voivat vaikuttaa Lapin väestökehitykseen positiivisesti. Työperusteista maahanmuuttoa on Lapissa edistetty ja se näkyy Lapissa ulkomaalaisten ja vieraskielisten määrän kasvamisena. (Nieminen, Repo 2022, 170.) Edistämistoimenpiteistä huolimatta lisää toimenpiteitä tarvitaan erityisesti asumisen suhteen. Asuntojen puute nimittäin vaikuttaa työvoiman saatavuuteen ja voi muodostua jopa yritystoiminnan kasvun esteeksi useassa Lapin seutukunnassa. Lisää kohtuuhintaisia ja hyvätasoisia asuntoja siis tarvitaan Lappiin muuttaville ihmisille. (Nieminen & Tolonen 2023, 189.)

Työvoiman kysyntä oli vuonna 2021 Lapissa ennätyksellisen vilkasta (Nieminen, Repo 2022, 174–175). Työvoiman kysynnässä näkyivät muun muassa suurhankkeet kuten esimerkiksi Metsä Fibren Kemian biotuotetehdas (ELY-keskus 2022, 3). Vuonna 2023 työpaikat kuitenkin hieman vähenivät Lapissa. Eniten työpaikkojen väheneminen näkyi Kemi-Tornion alueella, jonka selittää Kemian biotuotetehtaan rakennustyön eteneminen viimeistelyvaiheeseen. Tunturi-Lapissa sen sijaan työpaikkojen määrä kasvoi. Lapissa oli heinäkuussa 2023 avoinna 8160 työpaikkaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a.) Kuviossa 1. esitellään heinäkuussa 2023 ja 2022 Lapissa ilmoitettujen avointen työpaikat aloittain.



Kuvio 1. Uudet avoimet työpaikat Lapissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023e.)

Lapin väestön ikärakenne vaikuttaa tulevaisuuden työllisyyteen. Pelkästään kunta-alan työntekijöitä jää seuraavan kymmenen vuoden aikana 7000 henkilöä eläkkeelle. Myös yrityksissä tapahtuu eläköitymistä ja omistajanvaihdosten määrä tulee kasvamaan. Kaiken kaikkiaan Lapin työllisistä eläköityy vuoteen 2029 mennessä yli 11400 henkilöä. Työttömien määrä Lapissa on kuitenkin ollut alhaisinta 30 vuoteen, mikä on tietenkin positiivista. (Nieminen & Tolonen 2023, 192–193.)

Työvoiman saatavuuden haasteet koetaan merkittäväksi ongelmaksi. Pk-yritykset ovat ilmoittaneet, että työvoiman saatavuuden haasteet ovat suhdannetekijöiden jälkeä merkittävin este yritystoiminnan kehittämisessä. (Nieminen, Repo 2022, 175.) Lapissa on työvoiman kohtaannon haasteita, sillä vaikka yritykset kokevat työvoimapulaa, Lapissa on silti noin 8 300 henkilöä vailla työtä. (ELY -keskus 2022, 3.) Työttömien työllistymistä heikentää työnhakijoiden ikärakenne, osaamisvajheet ja työkykyyn vaikuttavat tekijät. (Nieminen, Repo 2022, 174.) Työvoimaa tarvitaan esimerkiksi mahdolliseen Kemin entiseen Veitsiluodon tehdasalueelle perustettavaan tekstiilin kierrätykseen erikoistuneeseen tehtaaseen. Tarve tulee olemaan erityisesti prosessinvalvonnan-, kunnossapidon ja laboratoriotyön osaajista. Lisäksi tekijöitä tarvitaan kierrätysmateriaalin keräilyyn koko Suomen alueelle. Vuoden 2023 syksyllä toiminnan aloittanut uusi Kemin biotuotetehdas tulee myös tarvitsemaan puun kuljettamiseen tekijöitä, uusiin kaivoksiin tarvitaan niin ikään työntekijöitä ja Kuusakoski Oy tarvitsee hiilivapaan teräksenkierrätyslaitokseen työntekijöitä. (Nieminen & Repo 2022, 175; Nieminen & Tolonen 2023, 194.)

Vaikka Lapissa on hyvin tarjolla toisen asteen koulutuspaikkoja, valmistuneiden määrät eivät kuitenkaan riitä vastaamaan kasvavaan työvoimatarpeeseen (ELY-keskus 2022, 6). Osaamisen kehittämisessä pitäisi panostaa muun muassa jatkuvaan oppimiseen ja Lappiin opiskelemaan tulleiden kiinnittämiseksi Lapin työmarkkinoille ja muualla opiskelevien houkuttelemiseksi Lappiin töihin (Nieminen, Repo 2022, 171, 175). Työpaikat lisäksi muuttavat muotoaan. Tästä hyvänä esimerkkinä on puunjalostusteollisuus, josta perinteisenä pidetyt alan työpaikat vähenevät. Odotuksena on, että esimerkiksi uudenlaisten puupohjaisten innovaatioiden myötä voisi tulla uudenlaisen osaamisen tarvetta ja sitä kautta uudenlaisia työpaikkoja. (Lapin ELY-keskus 2022, 5.) Tällä hetkellä kansainvälisten osaajien rekrytointi on ylipäänsä Lapissa vähäistä, vaikka joka kymmenes hyödyntääkin ulkomaista työvoimaa. Kansainvälisiä osaajia tarvitaan jatkossa myös monissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä oleviin asiantuntijatehtäviin (ml. TKI-tehtävät). Lisäksi kilpailu osaavasta työvoimasta muun Suomen ja naapurimaiden kanssa kasvaa. Pohjois-Ruotsin ja Pohjois-Norjan isot investoinnit kilpailevat myös lappilaisesta työvoimasta. Asuntopula koetaan myös joillakin paikkakunnilla työvoiman saamisen esteeksi. Lapin alueen toimijat ovat yhdessä tunnistanee viisi työvoiman saatavuuteen liittyvää teemaa: kohtaanto, osaaminen, alueiden veto- ja pitovoima ja infra. (ELY-keskus 2022; Nieminen, Repo 2022, 175.) Suurimmat syyt työvoiman saatavuuden haasteissa arvioidaan johtuvan kokemuksen ja koulutuksen puutteesta sekä työmatkojen pituudesta ja työajoista (Nieminen & Tolonen 2023, 194).

3.1 LAPIN TOIMIALATARKASTELU JA ELINKEINOELÄMÄ SEUTUKUNNITTAIN

Lapissa on ollut vuoden 2022 tietojen mukaan 176 494 asukasta. Yrityksiä Lapissa toimii 12782 kappaletta, joista noin kolmasosa toimii maaseutualueilla. Työpaikkoja Lapissa on noin 71 000, joista noin 24 prosenttia on alkutuotannon ja jalostuksen parissa. 60 prosenttia Lapin asukkaista asuu kaupungeissa ja 40 prosenttia maaseudulla. (Lapin ELY-keskus 2022, 5.) Lapin työpaikoista valtaosa on yksityisellä ja kunnallisella sektorilla. Yksityinen sektori, johon kuuluu yhtiöt, yritykset, yrittäjät, säätiöt, osuuskunnat ja yhdistykset sekä voittoa tavoittelemattomat yhteisöt (kirkko, seurakunnat), tarjosivat reilu puolet (54,9 %) kaikista Lapin työpaikoista vuonna 2021. Kuntien osuus kaikista Lapin työpaikoista oli 25,6 prosenttia ja valtion osuus 7,2 prosenttia. Yksityisen sektorin osuus kasvoi viidessä vuodessa 4,1 prosenttiyksikköä, kun taas kuntien osuus laski 3,2 prosenttiyksikköä. (Lapin Luotsi 2023.) Muutokset eivät ole suuria, mutta kehityssuunta on ollut systemaattista vuosittain.

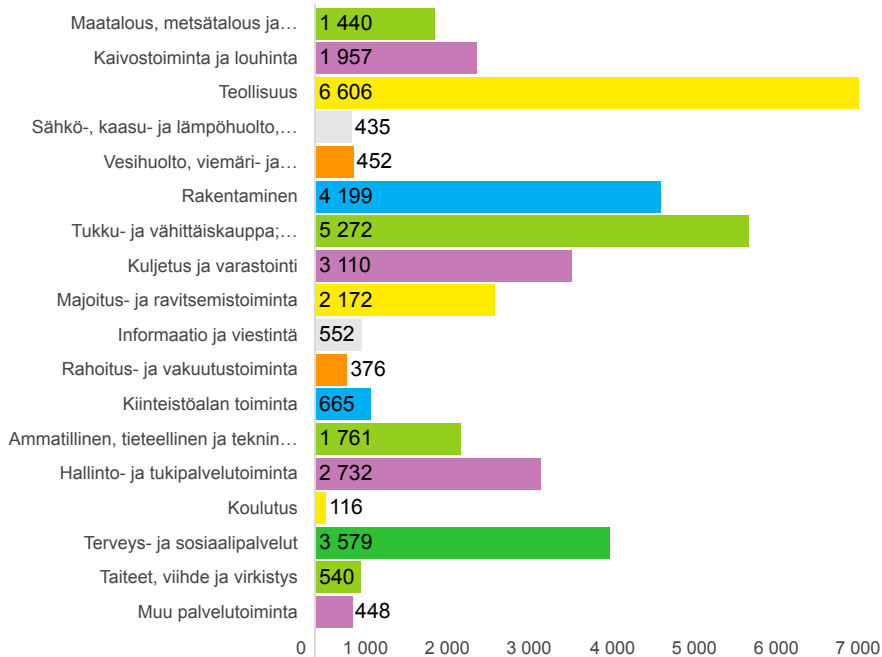
Tarkastellaan seuraavaksi suurinta työnantajasektoria eli Lapin alueen yrityksiä toimialoittain niin liikevaihdollisesti kuin työllistämisen näkökulmasta. Lapissa toimii noin 12700 yritystä ja niistä noin 33 prosenttia toimii maaseutualueella. Valtaosa näistä yrityksistä on mikro- ja pk-yrityksiä ja suurimmat yritykset toimivat kaivos- ja metalliteollisuuden aloilla. (ELY-keskus 2022, 5.) Lapin alueen yritysten liikevaihto oli vuonna 2021 yhteensä n. 15,9 miljardia euroa. Kasvua edelliseen vuoteen verrattuna oli n. 2,5 miljardia euroa. (Lapin Luotsi 2023.)

Liikevaihdollisesti Lapin ylivoimaisesti vahvin toimiala oli teollisuus, sillä sen liikevaihto Lapin alueella on vuonna 2021 ollut n. 8,5 miljardia euroa. (Lapin Luotsi 2023.) Selvästi suurin teollisuuden ala on metallin jalostus ja muita teollisuuden aloja ovat Lapissa paperin ja paperi- ja kartonkituotteiden valmistus, moottoriajoneuvojen, perä- ja puoliperävaunujen valmistus, sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus ja koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus (House of Lapland 2022). Metalliala ja puunjalostus ovat merkittäviä vientiteollisuuden aloja Lapissa. Puunjalostusteollisuudessa on käynnissä murrosaika, sillä samaan aikaan alan tehtaita suljetaan, mutta myös avataan (ELY-keskus 2022, 5).

Toiseksi suurin toimiala vuonna 2021 oli tukku- ja vähittäiskauppa n. 2,7 miljardin euron liikevaihdolla. Kolmanneksi suurin toimiala liikevaihdon suhteen oli rakentaminen 0,9 miljardilla eurolla ja kaikkein pienimmän osuuden liikevaihdon suhteen yksityisellä sektorilla tuotti koulutuksen ala vajaalla 0,02 miljardilla eurolla. (Lapin Luotsi 2023.)

Lapin alueen yrityksissä työskenteli vuonna 2021 yhteensä 36 412 henkilöä. Työntekijöiden määrä toimialoittain kulkevat pitkälti käsikädessä liikevaihdon suhteen joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Teollisuuden alalla vuonna 2021 työskenteli 6606 henkilöä, tukku- ja vähittäiskaupan alalla 5272 henkilöä ja rakentamisen alalla 4199 henkilöä. Pienimmällä toimialalla, eli koulutuksen alan yrityk-

sissä työskenteli 116 henkilöä. Majoitus- ja ravitsemusala ei liikevaihdollisesti ollut niin suuri (0,3 miljardia euroa), mutta työntekijöitä alalla oli 2172 henkilöä. Terveys- ja sosiaalipalveluiden ala oli yksityisellä puolella myös liikevaihdollisesti pienimpien alojen joukossa 0,4 miljardilla eurolla, kun taas työntekijöitä alalla on ollut 3 579 henkilöä. (Lapin Luotsi 2023.)



Kuvio 2. Yritysten henkilöstömäärä toimialoittain Lapissa 2021. (Lapin Luotsi 2022b)

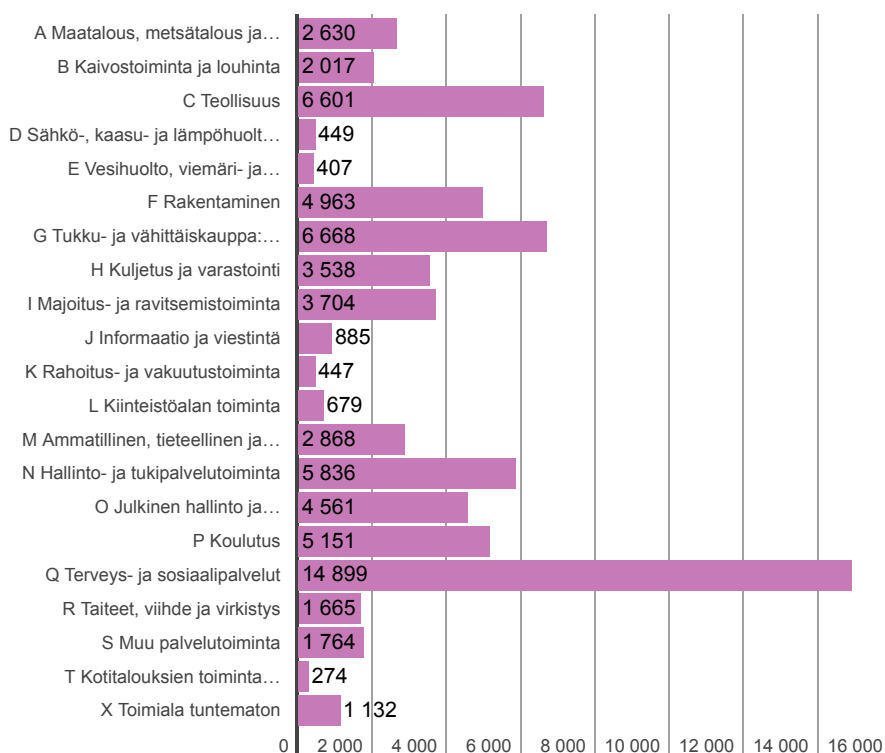
Yritysten toimialojen toimipaikkoja Lapin alueella oli vuonna 2021 yhteensä 12 638 kappaletta. Toimipaikkojen määrä toimialoittain vaihtelee paljon. Selvästi eniten toimipaikkoja Lapissa on maatalouden, metsätalouden ja kalatalouden aloilla. Teollisuuden alalla, joka oli merkittävin toimiala liikevaihdon ja työntekijöiden määrän suhteen, on toimipaikkoja vain 657 kappaletta. Tämä kertoo siitä, että teollisuuden alan yritykset toimivat suurissa yksiköissä. Rakentamisen toimipaikkoja oli vuonna 2021 1437 kappaletta, tukku- ja vähittäiskauppojen toimipaikkoja 1522, majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimipaikkoja 817 ja koulutusalan toimipaikkoja oli 98 kappaletta. (Lapin Luotsi 2023.)

Liikevaihto nousi usealla toimialalla vuodesta 2020 vuoteen 2021 ja laski vain viidellä päätoimialalla. Suurimman liikevaihdon kasvun saavuttivat Informaation ja viestinnän, teollisuuden, kiinteistöalan ja kaivostoiminnan ja louhinnan toimi-

alat. Informaation ja viestinnän ala kasvatti liikevaihtoaan 36 prosenttia, teollisuus 34,1 prosenttia ja kaivostoiminta ja louhinta 22 prosenttia. Eniten liikevaihto pieneni vuodesta 2020 vuoteen 2021 hallinnon- ja tukipalvelutoiminnassa (-31,8 %) ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (-22,6 %). (Lapin Luotsi 2023.)

Henkilöstömäärät ovat pienentyneet usealla päätoimialalla Lapin yrityksissä vuodesta 2020 vuoteen 2021. Eniten työpaikat ovat lisääntyneet vesi- ja viemärihuollon toiminnassa, kasvua oli 23,2 prosenttia. Kasvua oli myös informaation ja viestinnän alalla (6 %) ja terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla (1,4 %). Henkilöstön määrä väheni eniten majoitus- ja ravitsemustoiminnan alalla (-27,8 %) ja maatalouden ja metsätalouden alalla (-22,9 %) sekä hallinto- ja tukipalveluissa (-22,9 %). (Lapin Luotsi 2023.)

Kun työpaikkoja tarkastellaan Lapin alueella kokonaisuutena niin, että julkiset työpaikat ovat myös mukana, muuttuu toimialojen suuruus joiltakin osin merkittävästi. Terveys- ja sosiaalipalveluiden työpaikkojen osuus kaikista Lapin työpaikoista on ylivoimaisesti suurin tarjoten 14899 työpaikkaa. (Lapin Luotsi 2023.)



Kuvio 3. Työpaikat toimialoittain Lapissa 2021. (Lapin Luotsi 2022a)

Aloittavien yritysten määrä on kasvanut viimeisten vuosien ajan jatkuvasti. Vuonna 2021 uusia aloittavia yrityksiä oli 1259. Lopettaneiden yritysten määrä on määrällisesti kasvanut, mutta suhteellisesti aloittaneiden määrään verrattuna lopettaneiden osuus on pienentynyt. Lopettaneiden yritysten määrä suhteessa aloittaneiden määrään oli vuonna 2021 36 prosenttia, vuonna 2020 lopettaneiden osuus oli 37 prosenttia ja vuonna 2019 48 prosenttia. (Lapin Luotsi 2023.)

Seutukuntien tarkempi elinkeinotarkastelu

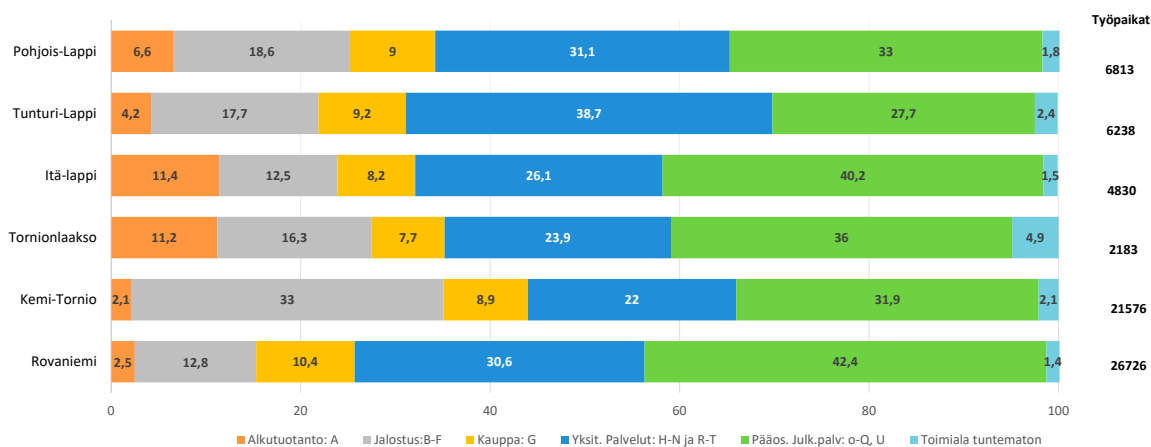
Tarkastellaan seuraavaksi Lapin seutukuntia tarkemmin. Mitä kuntia seutukuntiin kuuluu ja millainen on alueiden elinkeinorakenne. Lappi on laaja alue ja siellä sijaitsevat seutukunnat poikkeavat toisistaan monessa suhteessa hyvinkin paljon. Toisaalta myös hyvin paljon samankaltaisuutta löytyy.

Lapissa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa 176 452 henkilöä. Viime vuoden kesäkuusta väestö väheni 321 henkilöllä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 13,1 prosenttia ja työttömiä työnhakijoita oli 10 610. Lapin alueen BKT (bruttokansantuote) oli vuonna 2020 39 000 euroa per henkilö ja sijoittui koko Suomen alueella bruttokansantuotteen osalta kuudenneksi. Lapin BKT on noussut vuosittain vuoden 2007 luvuista (n. 28 000 eur/hlö), pysyen kuitenkin viimeiset kolme vuotta kuta kuinkin samoissa lukemissa. Lapin korkein BKT on vuonna 2020 ollut Tunturi-Lapissa (53 300 eur/hlö) ja toiseksi korkein Pohjois-Lapissa (51 600 eur/hlö). Kolmanneksi korkein BKT oli Kemi-Tornion alueella (40 200 eur/hlö) ja neljänneksi suurin Rovaniemellä (35 700 eur/hlö). Alhaisimmat luvut puolestaan olivat Itä-Lapissa (28 200 eur/hlö) ja Tornionlaaksossa 28 400 eur/hlö). (Lapin Luotsi 2023.)

Taulukko 1. Lapin alueen BKT seutukunnittain 2020.

Seutukunta	BKT / 1000 eur (teur) / hlö
Tunturi-Lappi	53,3
Pohjois-Lappi	51,6
Kemi-Tornio	40,2
Rovaniemi	35,7
Itä-Lappi	28,2
Tornionlaakso	28,4

Kuviossa 4 on esitelty Lapin elinkeinorakenteen tilannetta seutukunnittain ja päätoimialoittain. Päätoimialat sisältävät useita eri aloja. Alkutuotanto sisältää maatalouden, metsätalouden ja kalatalouden. Jalostus pitää sisällään kaivostoiminnan ja louhinnan, teollisuuden, sähkö, kaasu ja lämpöhuollon sekä jäähdytysliiketoiminnan, vesihuollon, viemäri- ja jätevesihuollon ja jätahuollon ja muun ympäristön puhtaanapidon ja rakentamisen. Kauppa sisältää tukku- ja vähittäiskaupan, moottoriajoneuvojen korjauksen, kuljetuksen ja varastoinnin ja majoitus- ja ravitsemistoiminnan. Yksityiset palvelut pitävät sisällään informaation ja viestinnän, rahoituksen ja vakuutustoiminnan, kiinteistöalan toiminnan, ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan ja hallinto- ja tukipalvelutoiminnan. Pääosin julkiset palvelut (jatkossa tekstissä julkiset palvelut) tarkoittavat julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen, koulutuksen, terveys- ja sosiaalipalvelut, taiteet, viihteen ja virkistyksen, muun palvelutoiminnan ja kotitalouksien toiminnan työnantajina sekä kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminnan.



Kuvio 4. Elinkeinorakenne Lapissa 2020 seutukunnittain. (Tilastokeskus 2022c)

Sukupuolijakauma tulee esille vahvasti tietyillä toimialoilla. Selkeästi miesvoittoisia aloja ovat paikkakunnasta riippumatta teollisuus, rakentaminen sekä kuljetus- ja varastointi. Hyvin selkeä naisvoittoinen ala on puolestaan terveys- ja sosiaalipalvelut. (Tilastokeskus 2022a.)

Eri aloja tarkasteltaessa ja lukuja tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että suhteellisesti pienillä aloilla muutokset voivat olla prosentuaalisesti suuria, mutta työpaikkojen määrässä kokonaisuudessa niiden merkitys ei välttämättä ole niin oleellinen. Kasvut ja laskut kuitenkin osoittavat toimialan muutoksia alueella, jonka vuoksi ne toimialalle itsessään voivat olla merkittäviä. Lukuja on tarkemmin avattu alueittain seutukuntien tarkemman tarkastelun yhteydessä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että julkisten alojen työpaikat ovat kauttaaltaan lisääntyneet seutukunnissa vuodesta 2011 vuoteen 2020. Yksityisten palveluiden työpaikat ovat kautta linjan hivenen vähentyneet tai säilyneet suurin piirtein samoissa lukemissa. Merkille pantavaa on, että alkutuotannon työpaikat ovat kautta linjan vähentyneet merkittävästi. Ainoastaan Tornionlaaksossa alkutuotannon lasku on ollut hyvin maltillista, kun muilla alueilla lasku on ollut merkittävää.

Todettakoon vielä, että yhteiskunnallisten yritysten määrä on Lapissa ja koko Suomessa vielä vaatimaton. Enimmillään määräksi on arvioitu Suomessa 1679 kappaletta ja Lapissa 52 kappaletta. (Kostilainen 2019, 9-12.)

Kuviossa 5 on kuvattu Lapin seutukunnat eri värein. Kuvassa on nimetty myös seutukuntiin kuuluvat kunnat. Seuraavissa kappaleissa perehdytään seutukuntien väestöön, elinkeinoelämään, maantieteelliseen sijoittumiseen ja alueiden ominaispiirteisiin.



Kuvio 5. Lapin seutukuntakartta. (Lapin liitto 2022c)

Tunturi-Lappiin kuuluvat Enontekiön, Muonion, Kittilän ja Kolarin kunnat. Seutukunta sijoittuu Länsi-Lappiin ja sillä on yhteistä rajaa Norjan ja Ruotsin kanssa. Tunturi-Lapin seutukunnassa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa 14 476 henkilöä. Vuoden 2022 kesäkuusta väestö kasvoi 78 henkilöllä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 15,6 prosenttia ja työttömiä työnhakijoita oli 1 118. (Tunturilapin kehitys 2023.) Seutukunnalla sijaitsevat tunnetut tunturit Pallas, Olos, Ylläs ja Levi, joista Pallaksen sanotaan olevan Suomen suosituin kansallispuisto. Alueella on erittäin suosittuja ja menestyneitä talviurheilukeskuksia. Alueella on voimakas saamelainen kulttuuri. Matkailijoita alueella yöpyy vuosittain yli 700 000. Tunturi-Lapin liikevaihto on kasvanut voimakkaasti viime vuosina, ja seutukunnan ilmoituksen mukaan WHO on tutkinut maailman puhtaimman ilman olevan Tunturi-Lapissa. Enontekiöllä asuu noin 2000 henkilöä ja se on pinta-alaltaan Suomen kolmanneksi suurin kunta. Se sijaitsee käsivarressa Norjan ja Ruotsin rajalla. Alueella sijaitsee Suomen vanhin luonnonsuojelualue ja Suomen kaikista tuntuureista (60 %) sijaitsee Enontekiöllä. Alue on suosittu luontomatkailijoiden keskuudessa. Muoniossa asuu noin 2400 ihmistä ja on myös suosittu matkailukohde. Kittilän väkiluku on 6500 ihmistä ja siellä sijaitsee Suomen suurin hiihtokeskus Levi ja Euroopan suurin kultakaivos Agnico Eagle Finland Oy. Kittilässä sijaitseva lentokenttä on kansainvälinen ja vilkas kenttä, sillä sinne lentää suorilla yhteyksillä ihmisiä niin Suomesta kuin muualta Euroopasta. Matkustajamäärä kentällä oli vuonna 2017 yli 300 000. Kolarissa asuu ihmisiä miltei 4000 ja sen tärkein turistikohde on Ylläs. Ylläksellä on suosittu hiihtokeskus, mutta myös luontomatkailu on siellä voimakasta. Kolarissa on meneillään myös Hannukaisen kaivosohanke. Tunturi-Lapin korkea BKT selittyy matkailun suurella suosiolla ja osaltaan myös Kittilän kultakaivoksella, joka työllistää suoraan 474 henkilöä. Heistä 90 prosenttia on Lapin alueelta ja yli puolet Kittilästä. Kultakaivos työllistää lisäksi aliurakoitsijoiden kautta noin 800 henkilöä. (Tunturilapin kehitys 2023; Agnico Eagle 2023; Nieminen & Tolonen 2023, 191.) Tunturi-Lapin julkisten työpaikkojen osuus on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2020 24,8 prosenttia. Yksityisten palveluiden osuus on Tunturi-Lapissa vuodesta 2011 vuoteen 2020 laskenut 9,8 prosenttia, mutta kaupan alalla ei ole ollut suuria muutoksia, laskua on ollut 4,2 prosenttia. Jalostuksen osuus on kasvanut 9,3 prosenttia ja alkutuotanto on pudonnut 35,4 prosenttia eli reilun kolmanneksen. (Tilastokeskus 2022c.) Tunturi-Lapin tilanne nyt verrattuna aiempaan on parempi elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta. Työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on paljon parempi vuoden taikaiseen. Työvoiman saatavuuden suhteen tilanne on heikompi kuin vuosi sitten eikä tilanteeseen ole odotettavissa muutoksia lähitulevaisuudessa. (Nieminen & Tolonen 2023, 198.)

Pohjois-Lappiin kuuluvat Inarin, Sodankylän ja Utsjoen kunnat. Pohjois-Lapin seutukunnassa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa 16 389 henkilöä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 11,9 prosenttia ja

työttömiä työnhakijoita oli 936. (Tilastokeskus 2022c.) Inarissa asui ihmisiä vuoden 2021 lopussa 7008, joista 638 ihmistä asui Inarin kylässä, 3034 Ivalossa ja 283 Saariselällä. Sodankylässä vuonna 2021 asukkaita oli 8187 ja Utsjoella 1176. (Tilastokeskus 2022c.) Inarin kunta on Suomen suurin kunta ja yksi suurimmista ja kansainvälisimmistä matkailukunnista. Inarissa sijaitsee Euroopan pohjoisimmat viralliset rajanylityspaikat niin Norjaan kuin Venäjällekin. Yhteyskäytävistä käytetään nimitystä Jäämeren käytävä. Inarin kunnassa sijaitsevaa Ivalon lentokenttää käyttää vuosittain miltei 250 000 matkustajaa. Inarissa on yli 100 tunturia ja on suosittu luontomatka-
lukohde ja alueella sijaitsee myös Saariselän hiihtokeskus. Inari panostaa edelleen matkailun kehittämiseen. Matkailun ohella Inarissa on muun muassa porotaloutta, kalastusta ja metsätaloutta. Inarin uusimpia toimialoja ovat kylmäteknologia ja auto- ja rengastestaus. Inari panostaa erityisesti arktiseen luontomatkailuun. (Inarin kunta 2023.) Sodankylä on pinta-alaltaan Suomen toiseksi suurin kunta, sen pinta-ala on yli 12 000 km². Siellä sijaitsee Sompion luonnonpuisto, Pyhä-Luoston kansallispuisto ja Urho Kekkosen kansallispuisto, jotka ovat luontomatkaileijoiden suosiossa. Sodankylässä toimii Kevitsan kaivos, joka tuottaa muun muassa kuparia ja nikkeliä. Kevitsa työllistää 570 työntekijää ja 300 urakoitsijaa, joista n 90 prosenttia on kotoisin Lapista. (Sodankylä 2023, 16; Boliden 2023.) Lisäksi alueelle on suunnitteilla Sakatin sekä Ikkarin kaivokset (Nieminen & Tolonen 2023, 191). Sodankylän merkittävimmät työllistäjät ovat kunta, kaivos- ja matkailualan yritykset ja Puolustusvoimien jääkäriprikaati, jossa keskitytään arktisten olosuhteiden harjoitteluun. Sodankylässä toimii lisäksi Oulun yliopistoon kuuluva Sodankylän geofysiikan observatorio ja Ilmatieteen laitoksen arktinen avaruuskeskus. Kunnassa sijaitsee myös arktinen liikenteen testausympäristö. Porotaloudella ja kalastuksella on Sodankylässä pitkät perinteet. (Sodankylä 2023, 18.) Utsjoki on Suomen ja Euroopan unionin pohjoisin kunta ja ainoa Suomen kunta, jossa on saamelainen enemmistö ja noin puolet asukkaista puhuu saamen kieltä äidinkielenään. Asutus on keskittynyt Suomen ja Norjan välisen rajajoen Tenon varrelle. Utsjoen naapurikuntia ovat Inari ja Norjan Karasjoki, Tana ja Uuniemi. Työpaikkoja kunnassa on alkutuotannon, kuten kalastuksen ja poronhoidon parissa noin 10 prosenttia, mutta valtaosa niistä on yksityisten ja julkisten palveluiden piirissä. (Utsjoki 2023.) Vuosia 2011–2020 tarkasteltaessa Pohjois-Lapin seutukunnassa julkisten palveluiden osuus on 2014 ja 2017 notkahtanut 2011 tasosta, mutta palannut 2020 hivenen yli 2011 tason. Yksityiset palvelut ovat laskeneet 8,5 prosenttia. Kaupan alalla ei puolestaan ole ollut suuria muutoksia, laskua on ollut 5,2 prosenttia. Jalostuksen osuus on kasvanut merkittävästi vuodesta 2011 vuoteen 2020, kasvua oli jopa 57,6 prosenttia. Alkutuotanto on sen sijaan laskenut 31,2 prosenttia. (Tilastokeskus 2022c.) Pohjois-Lapin tilanne nyt verrattuna aiempaan on parempi elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta ja tilanteen odotetaan vielä paranevan lähitulevaisuudessa. Työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on paljon parempi vuoden takaiseen. Työvoiman saatavuuden suhteen ei ole ollut muutoksia ja tilanteen odotetaan säilyvän samanlaisena. (Nieminen & Tolonen 2023, 197.)

Kemi-Tornion seutukuntaan kuuluu Kemin, Keminmaan, Simon, Tervolan ja Tornion kunnat. Seutukunnasta käytetään yleisesti myös nimitystä Meri-Lappi. Asukkaita alueella on yhteensä noin 55 000. Kemi-Tornion seutukunta sijaitsee Perämeren rannikolla Pohjois-Pohjanmaan ja Ruotsin välissä. Ruotsissa sijaitseva Haaparanta linkittyy vahvasti Tornion kaupunkiin ja nämä kaksi naapurikaupunkia muodostavat yhdessä niin kutsutun kaksoiskaupungin, jossa asuu yhteensä noin 32 000 ihmistä, joista Torniossa 21 333. (Tornion kaupunki 2023.) Kemissä asukkaita on ollut vuoden 2021 lopussa 19 982, Keminmaassa 7904, Simossa 2904 ja Tervolassa 2882 (Tilastokeskus 2022c). Tornioilla on pitkät historialliset juuret Lapin kaupan keskuksena jo 1500 vuodesta lähtien ja on ollut pitkään tehdasteollisuuden profiloituva kaupunki. Kemissä puolestaan puunjalostusteollisuus alkoi jo vuonna 1863 jatkuen edelleen. Meri-Lapin viennin arvo on 8 prosenttia koko Suomen viennin arvosta. Kemi-Tornion seutukunnalla vahvasti vaikuttaa Tornion Outokummun terästeollisuus sekä Kemissä sijaitsevat Kemin kromikaivos, Stora Enson ja Metsä-Group puuteollisuuslaitokset. Vaikka Stora Enso lopetti sellun ja paperin tuotannon Kemin Veitsiluodossa syksyllä 2021, jatkaa sen saha toimintaansa alueella työllistäen noin 100 työntekijää. Stora Enso käy neuvotteluja lopetetun tehtaan vuokrauksesta ja kesällä 2022 yhtiö tiedotti, että Infinited Fiber Company olisi perustamassa tiloihin kierrätystekstiiliin perustuvan liiketoiminnan. Tämä toisi alueelle yhtiön mukaan 270 uutta työpaikkaa. (Meri-Lapin kehittämiskeskus 2023; Stora Enso 2022.) Metsä-Group on rakentanut uuden biotuotetehtaan Kemiin, jonka investointiarvo on noin 2,02 miljardia euroa (Metsä Group 2023). Uusi laitos otettiin käyttöön vuoden 2023 jälkipuoliskolla. Seutukunnalla on myös energiasektorilla vahva asema, sillä Meri-Lappi on merkittävä uusiutuvan energian tuottaja ja kuluttaja. Lisäksi kiertotalouteen ja matkailuun panostetaan paljon. Matkailussa isossa roolissa ovat Kemin Matkailun Lumilinna ja Jäänmurtaja Sampo. (Meri-Lapin kehittämiskeskus 2023.) Simo on Lapin eteläisin kunta ja sen vahva elinkeino erityisesti tulevaisuudessa nähdään olevan kalastusmatkailu. Simon sanotaan olevan vuosisatasesti tunnettu lohipeijä. (Simo 2023.) Keminmaan vahvuutena puolestaan on sen sijainti, sillä se sijaitsee hyvien lentoyhteyksien, junayhteyksien ja autoyhteyksien päässä, lähikuntien ympäröimänä (Keminmaa 2023). Tervola vastaa Keminmaan, Ranuan, Simon ja Tervolan kuntien sekä Kemin, Rovaniemen ja Tornion kaupunkien maaseutuhallintopalveluista ja Tervola on myös aktiivinen toimija seutukunnan hankkeissa (Tervola 2023). Lapin vahvin maatalous sijoittuu Simoon, Tornioon, Keminmaahan, Tervolaan sekä Tornionlaakson seutukuntaan kuuluvaan Ylitornioon. Näillä alueilla tuotetaan miltei puolet Lapin maidosta ja naudanlihasta. Alueella toimii vahvoja ja hyvin toimeentulevia tiloja alan haasteista huolimatta ja niillä on tärkeä merkitys koko Lapin maakunnalle paikallisen tuotannon perusteella. (ELY-keskus 2022, 6.) Vuodesta 2011 vuoteen 2020 Kemi-Tornion alueella julkisten palveluiden määrä on lisääntynyt 13,2 prosenttia. Yksityisten palveluiden määrä on tippunut nousun jälkeen 4,7 prosenttia. Kaupan alalla ei ole ollut suuria muutoksia, laskien kuitenkin 10,1 prosenttia. Jalostuksen

osuus on hieman laskenut (-2,9 %). Alkutuotannon määrä on laskenut 32,2 prosenttia, mutta ala on kokonaisuutena pieni osa kaikista alueen työpaikoista (2,1 %). (Tilastokeskus 2022c.) Kemi-Tornion seutukunnan tilanne nyt verrattuna aiempaan on parempi elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta ja tilanteen odotetaan vielä paranevan lähitulevaisuudessa, työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on pääosin säilynyt samana, mutta senkin odotetaan paranevan lähitulevaisuudessa. Työvoiman saatavuuden suhteenkaan ei ole ollut muutoksia eikä niitä odoteta olevan lähitulevaisuudessakaan. (Nieminen & Tolonen 2023, 196.)

Rovaniemen seutukuntaan kuuluu Rovaniemen ja Ranuan kunnat. Rovaniemen seutukunnassa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa noin 67 200 henkilöä. Viime vuoden kesäkuusta väestö kasvoi 512 henkilöllä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 13,2 prosenttia ja työttömiä työnhakijoita oli 4 290. (Tilastokeskus 2022c.) Rovaniemellä asuu 63 528 ihmistä ja se on pinta-alaltaan Euroopan suurin kaupunki (8017,19 km²). Rovaniemi on hyvin palveluvaltainen kaupunki, sillä vuoden 2019 työpaikoista jopa 83,3 prosenttia sijoittui palvelualueille. Teollisuuden osuus työpaikoista oli 13,57 prosenttia. (Rovaniemi 2021; Rovaniemi 2023.) Rovaniemi elää vahvasti matkailusta. Kaupungissa on lentokenttä, johon lennetään suoraan useista ulkomaisista suurkaupungeista. Arktinen sijainti ja joulupukki ovat Rovaniemen matkailuvalttikortit matkailijoiden silmissä. Rovaniemi on pääkaupunkiseudun jälkeen Suomen toiseksi kansainvälisin matkailukohde. Rovaniemellä on myös merkittäviä teollisuusyrityksiä, joista tunnetuimmat lienee BRP Finland Oy (moottorikelkkatehdas) ja Lappset Group Oy. Alueella toimii lisäksi energia- ja logistiikka-alojen yrityksiä. Rovaniemellä on myös Lapin ainoa yliopisto, Lapin yliopisto. Lapin yliopistossa toimii myös Arktinen keskus, joka on monialaisen tutkimuksen kansainvälinen yksikkö. Yritysten toimipaikkoja on Rovaniemen alueella 4019. (Lapland Above Ordinary 2023.) Ranualla asuu ihmisiä 3670. Alueella toimii noin 300 yritystä, joista suurin osa metsätalouden ja puun korjuun aloilla. Toimipaikat ovat pääosin (90 %) alle viiden henkilön yksiköitä. Viimeisten vuosien aikana aloittaneita yrityksiä on ollut enemmän kuin lopettaneita ja niiden liikevaihto kasvoi miltei 20 prosenttia, kun muualla Lapissa määrä laski. Ranuan työpaikoista suurin osa (71,8 %) sijoittuu palvelualueille ja alkutuotannolle 16 prosenttia. Ranuan matkailun vetonaulana on eläinpuisto Ranua Resort ja lisäksi matkailijoita käy paljon hillasoilla. (Ranua 2023.) Ranua myös varautuu Suhangon kaivos Hankkeeseen ja matkailun kehittämiseen. Suhangon kaivos hankke keskittyy lähinnä palladiumin kaivantaan (Suhanko 2023). Ranualla odotetaan lähivuosina myös suurta noin 800 miljoonan euron investointia vihreän metanolin valmistukseen, joissa päätoimijoina tulevat olemaan ETFuels ja Neova. (Business Ranua 2023.) Rovaniemellä julkisten palveluiden osuus on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2020 9,6 prosenttia. Yksityiset palvelut ovat hivenen laskeneet (3,1 %). Kaupan alallakaan ei suuria muutoksia ole ollut, laskua on ollut vain 5,5 prosenttia. Jalostuksen osuus on laskenut 9,9 prosenttia ja alkutuotannon

osuus laskenut 24,2 prosenttia. Alkutuotannon osuus koko potista on todella pieni. (Tilastokeskus 2022c.) Rovaniemen seutukunnan tilanne nyt verrattuna aiempaan on parempi elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta, työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on pääosin säilynyt samana, mutta odotetaan paranevan lähitulevaisuudessa. Työvoiman saatavuus vuoden takaiseen verrattuna on heikompi ja tilanteen ennakoidaan säilyvän saman kaltaisena tulevaisuudessakin. (Nieminen & Tolonen 2023, 197.)

Itä-Lapin seutukuntaan kuuluu Kemijärven, Pelkosenniemen, Posion, Sallan ja Savukosken kunnat. Itä-Lapin seutukunnassa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa 15 657 henkilöä. Viime vuoden kesäkuusta väestö väheni 154 henkilöllä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 14,8 prosenttia ja työttömiä työnhakijoita oli 913. (Tilastokeskus 2022c.) Kemijärvellä asuu 7105 ihmistä. Kemijärven kunnalle oli iso kolaus vuonna 2008 toimintansa siellä lopettanut Stora Enson sellutehdas. Työpaikkoja katosi reilut 200 ja iso osa työttömäksi joutuneista muutti työn perässä muualle. (Yle 2010.) Entisissä Stora Enson tiloissa toimii tällä hetkellä Keitele Groupin liimapuutehdas. Kemijärvellä toimii myös Keitele Timber Oy:n omistama Kemijärven saha. (Keitele 2023.) Kemijärvelle on suunniteltu uutta biojalostamo. Biojalostamon tarkempaa rakentamisen ajankohtaa ei ilmeisesti ole vielä kerrottu, mutta sillä on korkeimman hallinto-oikeuden päätös ympäristö- ja vesitalouslupiin. Kemijärvi panostaa matkailun kehittämiseen ja on muun muassa rakennuttamassa Pöyliönjärven hiekkarannalle puuhotellia (Kemijärvi 2023). Pelkosenniemellä asuu 924 ihmistä, Posiolla 3 066, Sallassa 3 416 ja Savukoskella 1 009. (Tilastokeskus 2022c.) Pelkosenniemi on Lapin pienin kunta, jonne on hyvät kulkuyhteydet. Vakituksia asukkaita on melko vähän, mutta matkailu on myös tälle kunnalle tärkeässä roolissa, joka nostaa väkilukua lomasesonkien aikoina. Alueelle sijoittuu osa Pyhä-Luoston kansallispuistosta. (Pelkosenniemi 2023.) Niin ikään Posiolle matkailu on tärkeässä roolissa, mutta suurin kunnan yksittäinen työnantaja on kuitenkin Pentikin keramiikkatehdas. Vuonna 2020 tehdas on työllistänyt 40 työntekijää ja tekee keramiikkateollisuudesta yhden kunnan tärkeimmistä elinkeinoista. (Posio 2023; Pentik 2023.) Savukoski on asukasluvultaan pieni kunta, mutta pinta-alaltaan Suomen kuudenneksi suurin. Savukosken kunnassa sijaitsee kuuluisa Joulupukin Korvatunturi. Savukoski houkuttelee matkailijoita Korvatunturin lisäksi luontoarvoillaan, sillä alueella on paljon luontomatkailijoita kiinnostavia erämaita. Savukoskella on tarjolla erilaisia majoitusvaihtoehtoja, joka kertoo siitä, että matkailu on myös siellä tärkeä elinkeino. Savukoskella on tunnettu Urho Kekkosen kansallispuisto, Kivitunturin luontopolku ja Nivatunturi. Kunta panostaa myös moottorikelkkamatkailuun. (Savukoski 2023.) Savukoskelle on suunnitteilla Soklin kaivos, joka työllistäisi toteutuessaan satoja ihmisiä. Soklin tärkeimmät mineraalivarannot ovat fosfaatti ja rauta, mutta myös harvinaisemmat maametallit kuten mangaani, vermikuliitti, niibiimi ja kupari. Nämä ovat muun muassa ruoan ja akkujen tuotannossa sekä esimerkiksi autoteollisuudessa ja uusiutuvan

energian tuotannossa hyödynnettävissä olevia metalleja. (Finnish Minerals Group 2023.) Itä-Lapissa julkisten alojen työpaikat ovat kasvaneet vuodesta 2011 vuoteen 2020 10,7 prosenttia. Yksityisten palveluiden työpaikat ovat pysyneet miltei samalla tasolla, kasvua on ollut vain 3,2 prosenttia. Kaupan alalla laskua on ollut 14,6 prosenttia vuodesta 2011 vuoteen 2020. Jalostuksessa laskua on ollut vain vähän (6,7 %) ja alkutuotannossa 17,4 prosenttia. Lukemat tarkoittavat sitä, että Itä-Lapissa alkutuotanto eli maatalous, metsätalous ja kalatalous sekä metsästyminen, kalastus ja luonnonvaraisten tuotteiden kerääminen, on vähentynyt huomattavasti vuodesta 2011 vuoteen 2020. (Tilastokeskus 2022c.) Itä-Lapin seutukunnan tilanne nyt verrattuna aiempaan on säilynyt ennallaan elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta, mutta odotetaan paranevan tulevaisuudessa. Työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on heikompi vuoden takaiseen, eikä muutoksia ole odotettavissa. Työvoiman saatavuudessa ei ole ollut muutoksia eikä odoteta niitä lähitulevaisuudessaan. (Nieminen & Tolonen 2023, 196.)

Tornionlaakson seutukuntaan kuuluu Pellon ja Ylitornion kunnat. Tornionlaakson seutukunnassa asui vuoden 2021 kesäkuun lopussa 7 158 henkilöä. Viime vuoden kesäkuusta väestö väheni 73 henkilöllä. Vuoden 2021 kesäkuun lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 11,8 prosenttia ja työttömiä työnhakijoita oli 329. Pellossa asuu ihmisiä noin 3300 ja Ylitorniolla 3830. (Tilastokeskus 2022c.) Pohjoinen napapiiri kulkee Pellon halki. Pellon sanotaan olevan Suomen kalastuspääkaupunki, joka tuo matkailijoita alueelle, sillä se sijaitsee Tornionjoen varrella, jossa lohikalastus on suosittua. Lisäksi aluetta markkinoidaan matkailijoille luontoarvoilla. (Pello 2023.) Ylitornio sijaitsee myös Tornionjoen varrella ja Ruotsin rajalla. Ylitorniolla sijaitsee Aavasaksan ja Ainiovaaran matkailualueet. Ylitornion suurimpiin yrityksiin lukeutuu betonielementtien valmistaja YBT Oy ja alueella toimii useampia metalliteollisuuden alihankintaan liittyviä pienempiä yrityksiä. Yrityksiä alueella toimii noin 360 kappaletta, joiden liikevaihto on yhteensä 99 miljoonaa euroa. (Ylitornio 2023.) Rajapalojen alueelle Rovaniemen ja Ylitornion raja-alueelle on suunnitteilla kulta- ja kobolttikaivos (Rajapalot 2023). Ylitornion matkailu on saanut uutta potkua uusista kv-yhteyksistä ja Aavasaksan aluetta ollaan kehittämässä. Siellä sijaitseva laskettelukeskus on saanut tuulta alleen ja vapaa-ajan tonteille on löytynyt kysyntää. Lisäksi alueella on vireillä hotelliprojekti. Ylitornion alueen pk-yritykset toimivat osaltaan mineraaliklusterin imussa ja investoinnit heijastuvat osittain Ylitorniolle saakka. (Nieminen & Tolonen 2023, 191.) Ylitorniolla on myös vahvaa maataloutta (ELY-keskus 2022, 6). Tornionlaakossa julkisten palveluiden osuus on kasvanut vuodesta 2011 vuoteen 2020 24 prosenttia. Yksityisten palveluiden osuus on laskenut 8 prosenttia ja kaupan ala on pienentynyt 33 prosenttia. Jalostuksen osuus on notkahduksen jälkeen pysynyt lähes samalla tasolla. Alkutuotanto on laskenut hieman (-5,9 %). (Tilastokeskus 2022c.) Tornionlaakson seutukunnan tilanne nyt verrattuna aiempaan on säilynyt ennallaan elinkeinoelämän ja yritystoiminnan kannalta, mutta odotetaan parane-

van lähitulevaisuudessa. Työttömyyden määrän ja rakenteen kannalta tilanne on parempi vuoden takaiseen ja uskotaan vielä paranevan lähitulevaisuudessa. Työvoiman saatavuuden suhteen ei ole ollut muutoksia eikä odoteta niitä lähitulevaisuudessakaan. (Nieminen & Tolonen 2023, 197.)

Poronhoito on erittäin tärkeä elinkeino Lapissa, tosin Kemi-Tornion alue ei kuulu poronhoitoalueeseen. Poronhoito on tärkeä laajemmassa mielessä myös kansantalouden kannalta, sillä sen taloudellinen arvo on välittömine ja välillisine vaikutuksineen noin miljardin euron luokkaa. Poron liha on vain yksi osa poron taloudellisista vaikutuksista, sillä poro on tärkeä elementti myös matkailun saralla. Paliskunnat.fi sivusto kertoo, että poro on yksi Lapin matkailun kärkituotteista. Suomessa toimii 54 paliskuntaa eli poronhoitoyksikköä, jotka ovat pinta-alaltaan ja poromääriltään erikokoisia. Suurimmat paliskunnat toimivat Suomen käsivarren alueella Enontekiöllä sekä Itä-Lapissa Savukosken alueella. Poronhoito on merkittävä ja tärkeä elinkeino miltei koko Lapin alueella. (Paliskunnat 2023.) Porotalouden haasteina tulevaisuudessa ovat ilmastonmuutos ja maankäytön muutokset sekä työvoimapula. Paliskunnat ovat tosin onnistuneet saamaan nuoria yrittäjiksi ja alaa tutkitaan paljon. (ELY-keskus 2022, 6.)

Lapissa toimii tällä hetkellä neljä kaivosta; Boliden Kevitsa Sodankylässä, Agnico Eagle Finland Kittilässä, Outokumpu Chrome Kemissä ja SMA Kalkkimaa & Ristimaa Torniossa. Lisäksi suunniteltavia kaivoshankkeita Lapin alueella on Sokli Savukoskelle, Pahtavaara Sodankylään, Sakatti Sodankylään, Hannukainen Kolariin, Rajapalot Rovaniemen ja Ylitornion rajalle ja Suhanko Ranualle. Suunniteltujen projektien arvo olisi reilu 4,3 miljardia euroa. Kaivostoiminta on suuri työllistäjä Suomessa, sillä se työllistää noin miltei kolmanneksen (31 %) alan työntekijöistä. Lapissa asuu Suomen väestöstä 3 prosenttia, joten kaivostoiminta on erittäin merkittävä työllistäjä Lapin alueella. (Lapland Above Ordinary 2023.) Suunniteltujen kaivosten toteutuminen vaikuttaisi hyvin todennäköisesti lähialueen talouteen ja työllisyyteen positiivisella tavalla. Tänä päivänä, kun vastuullisuus ja kestävä toiminta ovat niin tärkeässä roolissa, on kaivosten yhteydessä punnittava tarkoin taloudellisen kannattavuuden lisäksi myös ekologista kestävyyttä. Sitä edellyttävät lähes kaikki sidosryhmät. Kuinka kaivostoiminta saadaan ekologisesti niin turvalliseksi, että Talvivaaran kaltaiset ekologiset katastrofit voitaisiin varmuudella välttää ja että toiminta olisi aidosti kestävä ja luontoarvoja huomioon ottavaa. Toisaalta kaivosten tuoma taloudellinen hyöty luo mahdollisuuksia uudenlaisille vastuullisille toimille. Kaivoksista saatavat mineraalit, kuten Suhangon kaivoksen tuottamat palladium, platina, kupari, nikkeli ja koboltti, ovat myös edellytys vihreän siirtymän toteutumiselle. Esimerkiksi platinaa tarvitaan päästöttömään vetytalouteen, kuparia yhteiskunnan sähköistämiseen ja nikkeliä akku- ja terästeollisuuteen.

Koronapandemia vaikutti voimakkaasti negatiivisesti Lapin matkailuun, mutta matkailu on toipunut hyvää vauhtia. Vuosi 2021 on ollut kotimaan matkailun osal-

ta ennätysvuosi ja yöpymiset niin kotimaisten kuin ulkomaisten osalta on kasvanut 14 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna. (Lapland Above Ordinary 2023.)

Biotalous on merkittävää liiketoimintaa Lapissa. Biotalous hyödynnetään uusiutuvia luonnonvaroja kestäväällä tavalla. Lapissa biotalouden on katsottu tuottavan yhteensä noin 2,4 miljardia euroa ja ala on työllistänyt 10 000 ihmistä. Yli puolet biotaloudesta tuotetaan metsäsektorilla, mutta myös rakentamisen, elintarvikkeiden ja luontomatkailun saralla tuotetaan biotaloutta. Tuorein suuri biotalouden investointi Lapissa on Kemin biotuotetehdas. (Lapland Above Ordinary 2023.)

Lapissa on melko laajasti erilaisia elinkeinoja. Porotalous ja matkailu lienee aloja, jotka tulevat säilymään Lapissa vahvoina elinkeinoina tulevaisuudessakin. Matkailun odotetaan myös kasvavan ja siihen panostetaan paljon. Huolta saattaa herättää porotalouden, ekologisen kestävyuden, kaivosteollisuuden ja matkailun yhdistäminen niin, ettei mikään toimiala kärsi toisistaan. Matkailun kestävyteen panostetaan monin tavoin, jotta se voisi elää kestäväällä tavalla rinta rinnan esimerkiksi porotalouden kanssa.

Eri seutukuntien taloudelliset tilanteet poikkeavat toisistaan paljonkin, kuten alueiden bruttokansantuotelukemat osoittavat. Jos esimerkiksi kaivoshankkeet suunnitellusti toteutuvat, tulee lukemat muuttumaan joiltakin osin voimakkaastikin. Puhumattakaan kaikista muista investointisuunnitelmista, joita Pohjois-Suomeen ja Lappiin on kaavailtu.

3.2 SEUTUKUNTIEN TYÖLLISYYS, TYÖTTÖMYYS JA ENNAKOITU VÄESTÖNKEHITYS

Tässä luvussa tuomme esiin Lapin kehitystä aluksi katsomalla menneeseen tapahtuneen väestö- ja työllisyys- työttömyys -kehityksen valossa sekä tuomme esiin tilastokeskuksen väestöennusteita vuoteen 2035 asti. Hyödynnämme kehityskulujen tarkastelussa seutukunnittaista vertailua.

Väkiluvun kehitys Suomessa on eriytynyt. Suomen väkiluku on lisääntynyt 1990-luvulta 2020 -luvulle. Tilastokeskuksen mukaan Suomen väkiluku oli huhtikuun lopussa 2023 noin 5 571 000. Suomen väestönkasvu on ylläpitänyt muuttovoitto ulkomailta, sillä maahanmuuttoa oli 13 597 enemmän kuin maastamuu-toja. Syntyneitä oli 6 209 vähemmän kuin kuolleita. (Tilastokeskus 2023.) Lapissa väestön määrä on sen sijaan laskenut paljon 1990-luvulta lähtien. Vähennys on ollut 25831 henkilöä vuodesta 1994 vuoteen 2021. Syynä suureen väestön vähenemiseen ovat kuolleisuuden ja syntyvyyden epätasapaino sekä muuttotappiot. Muuttotappion taustalla puolestaan on monia tekijöitä kuten muun muassa elinkeinorakenteesta ja sen muutoksista johtuvia tekijöitä. Työikäisen väestön supistuminen on ollut vieläkin reilumpaa, sillä työikäistä väestöä on jopa 34 201 (25,6 %) henkilöä vähemmän kuin 1994. Tämä johtuu 2000-luvun suurista eläköitysmääristä ja työpaikkojen menetyksistä. Työikäisten määrän pelätään vähenevän entisestään

lasten ja nuorten määrän vähentyessä. Toisaalta Lapin kehitys on myös eriytynyt seutukunnittain. (Perälä, Huikuri, Keränen, Suopajarvi, Tapalinen, Pekkala, Pirkkalainen, Peltoniemi & Karinen 2022, 17.)

Alla olevasta taulukosta käy ilmi kehitys viimeisen 10-vuoden ajalta ja myös seutukunnittain tarkasteltuna.

Taulukko 2. Lapin väkiluvun kehitys 2012–2022 seutukunnittain tarkasteltuna. (Tilastokeskus 2022a)

Seutukunta	Yht. 2012	Yht. 2022	Muutos hlöä (2012–2022)	Muutos %
Lapin maakunta yhteensä	182844	175795	-7049	-3,9
Rovaniemi	65104	68153	3049	4,7
Kemi-Tornio	60099	54237	-5862	-9,8
Tornionlaakso	8375	7050	-1325	-15,8
Itä-Lappi	17900	15266	-2634	-14,7
Tunturi-Lappi	14515	14728	213	1,5
Pohjois-Lappi	16851	16361	-490	-2,9

Maakunnan taantuvan väestönkehityksen lisäksi taulukosta käy ilmi, että Lapin seutukunnista Rovaniemi sekä Tunturi-Lappi ovat kuitenkin kyenneet kasvattamaan väkilukuaan yhteensä yli 3000 henkilöllä kun kaikissa muissa seutukunnissa kehitys on ollut negatiivista. Tämä lisäys ei kuitenkaan ole kyennyt kompensoimaan muissa seutukunnissa tapahtunutta taantuvaa kehitystä. Esimerkiksi Kemi-Torniossa väkiluvun alenema on yli 5000 henkilöä ja suhteellisesti suurinta alenema on Tornionlaaksossa ja Itä-Lapissa.

Seutukuntien elinkeinorakenteisiin suhteutettuna vaikuttaisi siltä, että palveluvaltainen elinkeinorakenne on tukenut väestönkehitystä. Rovaniemi ja Tunturi-Lappi ovat kyenneet kasvuun, ja Pohjois-Lapin väestön menetys on ollut suhteessa pienin. Sen sijaan alkutuotantovaltaisissa Tornionlaaksossa ja Itä-Lapissa suhteelliset menetykset ovat suurimpia. Maa- ja metsätalouden tehostuminen on vienyt työpaikkoja. Jalostusvaltainen Kemi-Tornio on kokenut muun muassa työn automatisaation ja teollisuuden rakennemuutoksen mukanaan tuomia työpaikkojen vähenemisiä. (Ks. esim. Pylkkänen, 2023.)

3.2.1 Työllisyyden ja työttömyyden kehitys seutukunnittain

Työllisyyspalveluissa on tapahtumassa suuri muutos, jossa työllisyyspalvelut organisoidaan Suomessa uudelleen kunta-/aluepohjalle, jossa on työvoimaa vähintään 20 000 henkilöä. Lapissa tämä merkitsee sitä, että vuonna 2025 palvelut tuotettaisiin neljällä yhteistoiminta-alueelle ja ne noudattaisivat pääosin nykyisiä seutukuntia. Rovaniemi (+Ranua) olisi edelleen yksi, Meri-Lappi olisi sama kuin Kemi-Tornio lisättynä Ylitorniolla, Länsi-Lappi olisi sama kuin Tunturi-Lappi lisättynä Pelton kunnalla. Itä-Lapin yhteistoiminta alue sisältäisi nykyiset Itä-Lapin ja Pohjois-Lapin seutukunnat. (LK 2023.) Ennakoiko tämä sitten mahdollisesti uutta seutukuntajakoakin, jossa kaksi pienintä seutukuntaa, Tornionlaakso ja Itä-Lappi, poistuisivat tarkastelusta? Me olemme tehneet seuraavan työllisyys- ja työttömyys tarkastelun nykyisen seutukuntajaon pohjalta.

Liitteenä (Liitekuvio 1.) ja alla olevassa kuviossa olevissa on suhteutettu työpaikkojen ja työttömyyden suhteellista kehitystä vuodesta 2017 alkaen niin, että määrän muutos edelliseen vuoteen on kuvattu % -lukuna. Myös absoluuttiset luvut ovat näkyvillä. Näin eri seutukuntien kokoerot eivät vaikuta niin paljon kuvioihin kuin absoluuttisissa luvuissa ja toisaalta muutoksen merkitys seutukunnan sisällä nousee paremmin esille. Tiedot perustuvat ELY-keskuksen julkaisemaan työvoimakatsaukseen vuosilta 2017–2022 ja joka vuoden lokakuun lopun tilanteeseen.

Merkille pantavaa on, että avointen työpaikkojen kehityssuunta on yleisesti ottaen ollut positiivista kaikissa seutukunnissa vuosina 2018–2022. Poikkeuksena on Itä-Lappi, jossa on kolmena vuotena viidestä ollut negatiivinen kehitys. Lokakuussa 2020 näkyy covid-19:n aiheuttama talouden taantuma työpaikkojen määrässä lukuun ottamatta Kemi-Torniota, jossa on menty 4 prosenttia ylöspäin edellisestä vuodesta. Seutukunnan teollisuuden suurhankkeiden merkitys näkynee tässä. Vuonna 2020 negatiivinen vaikutus työpaikkojen määrään näkyy erityisesti matkailuvetoisilla paikkakunnilla. Suhteellisesti suurimmat menetykset näkyvät Tunturi-, Itä- ja Pohjois-Lapissa. Toipuminen on ollut vuonna 2021 ripeää kaikissa seutukunnissa, mutta jostain syystä Itä- ja Tunturi-Lapissa sekä Tornionlaaksossa kehitys on kääntynyt negatiiviseksi heti vuonna 2022.

Yleiskuva työttömyyden kehityksestä on positiivinen. Työttömien määrä on vähentynyt maakunnassa lähes neljänneksellä eli noin 2600 henkilöllä. (kuvio 6).



Kuvio 6. Työttömyyden suhteellinen vaihtelu (%) seutukunnissa vuosina 2017–2022 (n). (ELY-keskus Lappi 2017–2022).

Kaikissa seutukunnissa on ollut työttömyyden suhteen aleneva trendi vuodesta 2018 alkaen lukuun ottamatta covid-19 vuotta 2020, jolloin työttömyys lisääntyi selvästi; suhteellisesti voimakkaimmin matkailuvetoisissa seutukunnissa Pohjois- ja Tunturi-Lapissa (55 % ja 38 % kasvua). Rovaniemellä määrällinen kasvu oli yli tuhat henkilöä. Ajanjaksolla työttömyys on alentunut suhteellisesti eniten Tornionlaaksossa (26,5 %) ja vähiten Tunturi-Lapissa (21 %). Verrattaessa kuviota avointen työpaikkojen määrään voidaan todeta, että avointen työpaikkojen määrä ei aina heijastu odotetulla tavalla työttömien määrään. Näitä tilanteita löytyy yhteensä viisi eri seutukunnista ja pääosin vuodelta 2022 eli Tornionlaaksossa (2022), Itä-Lapissa (2018, 2022), Tunturi-Lapissa (2022) sekä Pohjois-Lapissa (2019). Näistä suurin poikkeama on Itä-Lapin luvut vuonna 2018, jolloin työpaikat vähenivät neljänneksellä (-25 %) ja työttömyys aleni miltei saman verran (-24 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikki avoimet työpaikat eivät näy ELY-keskuksen tilastoissa ja tässä voi olla eri seutukuntien välillä vaihtelua riippuen muun muassa seutukunnan elinkeinorakenteesta.

Tiedot liitteenä olevaan Liitetaulukkuun 2. on koottu Lapin ELY-keskuksen käytömmme luovuttamista seutukunnittaisista tiedoista vuodelta 2022. Tässä taulukossa on kuvattu työttömyystilannetta eri muuttujien avulla. Taulukossa näkyy osaltaan eri seutukuntien työttömyystilanteen eriytyminen. Tieto työvoiman määrästä kertoo

mm. siitä potentiaalista ja mahdollisuuksista, joita seutukunnalla on esimerkiksi työvoiman tarjontaan ja kulutuskysyntään. Tästä näkökulmasta erottuvat suurimpina Rovaniemi ja Kemi-Tornio. Tämän jälkeen on kolmen ryhmä Itä-, Tunturi- ja Pohjois-Lappi sekä selvästi pienimpänä Tornionlaakso. Työttömyysproblematiikka seutukunnissa vaihtelee niin, että työttömyysprosentti on suurin Itä-Lapissa (14 %) ja pienintä Pohjois-Lapissa (8,4 %). Työttömyyden keskimääräinen kesto on ollut puolestaan lyhintä Tunturi-Lapissa. Absoluuttisina lukuina työttömyys on suurinta Rovaniemellä (2769 henkilöä) ja Kemissä (2472 henkilöä). Aktivointiaste ei näyttäisi suoraan heijastuvan työttömyyslukuihin muutoin kuin Itä-Lapin osalta, jossa on pienin aktivointiaste ja suurin työttömyysprosentti (22,3 %/14 %). Vertailemme seuraavassa seutukuntia Kemi-Tornio ja Rovaniemi sekä muita seutukuntia keskenään, jotta saamme tehdyille havainnoille mielekästä tulkintapohjaa.

Työvoiman määrä on Rovaniemellä noin 32 000 henkilöä ja Kemi-Torniossa noin 24 000 henkilöä. Työttömyyden keskimääräinen kesto on ollut Kemi-Torniossa selvästi lyhyempää kuin Rovaniemellä. Vertailtaessa työttömiä ikärakenteen suhteen Kemi-Torniossa ja Rovaniemellä, ovat ne ehkä yllättävänkin samanlaisia; erot ikäryhmien suhteellisissa osuuksissa ovat enintään 3 prosenttia. Suurin osa työttömistä (60 %), on 30–59-vuotiaita. Tarkasteltaessa koulutusastetta ja ikää, löytyy jo jonkin verran eroja. Kaikissa ikäryhmissä suurimman ryhmän muodostavat toisen asteen suorittaneet. Merkittävin ero on, että Rovaniemellä on kaikissa ikäryhmissä enemmän korkea asteen työttömiä kuin Kemi-Torniossa. Ikäluokassa 30–59 ja yli 60-vuotiaissa heitä on Rovaniemellä jopa enemmän kuin perusasteen suorittaneita. Työttömien ammateissa ei niiden suhteellisessa määrässä ole isoja eroja. Isoimmat ryhmät ovat molemmissa seutukunnissa rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät. Tämän jälkeen tulevat Rovaniemellä ammatteihin luokittelemattomat ja kolmantena palvelu- ja myyntityöntekijät. Kemi-Torniossa kaksi viimeistä ryhmää ovat päinvastaisessa järjestyksessä.

Tornionlaakson, Itä-, Tunturi- ja Pohjois-Lapin työvoiman määrät vaihtelevat Tornionlaakson noin 2800 henkilöstä Pohjois-Lapin noin 7500 henkilöön. Itä-Lapissa luku on 6200 ja Tunturi-Lapissa 7200. Tornionlaakso on siis selvästi joukon pienin työvoiman määrällä mitattuna. Kuten taulukosta 17 (liitteenä) voi todeta vuonna 2022 alin työttömyysprosentti on Pohjois-Lapissa (8,4 %) ja korkein Itä-Lapissa (14 %). Tornionlaakson luvun ollessa 10,9 prosenttia ja Tunturi-Lapin 11,8 prosenttia. Työttömien absoluuttiset määrät vaihtelevat Tornionlaakson 300 ja Itä-Lapin 864 välillä. Työttömien ikärakenne näissä seutukunnissa suhteellisen suuruuden suhteen on samanlainen. Eniten työttömiä on 30–59 ikäluokassa (yli 60 %). Isoimmat suhteelliset erot alle 30-vuotiaiden määrässä ovat Tornionlaakson 9 prosentin ja Tunturi-Lapin 15 prosentin välillä. 30–59-vuotiaissa eroja löytyy Itä-Lapin 61 prosentin ja Tunturi-Lapin 67 prosentin välillä. Suurin ero (11 %) löytyy 60 vuotta täyttäneiden ryhmästä Tunturi-Lapin 18 prosentin ja Itä-Lapin 29 prosentin välillä. Näin isoja suhteellisia eroja ei ollut Rovaniemen ja Kemi-Tornion välillä.

Tarkastelemalla ikää ja kouluasteita alle 30-vuotiaissa kiinnittyy huomio vain perusasteen suorittaneiden suureen määrään Tornionlaaksossa (22 %). Se on suhteellisesti suurin luku kaikista seutukunnista tässä tarkastelussa ja verrokkiseutukunnista pienin luku on Tunturi-Lapin 12 prosenttia. Tornionlaaksossa alkaa tosin heijastua jo ikäluokan pieni määrä (n=32). Yksittäiset henkilöt muuttavat jo suhteellista asemaa selvästi. Tämä näkyikin erojen tasoittumisena seuraavassa ikäluokassa 30–59-vuotiaat. Tässä ikäluokassa huomiota kiinnittää eniten korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden suhteellisen suuri osuus Tunturi-Lapissa (22 %). Se on suurempi kuin perusasteen suorittaneiden määrä ja ilmiönä samanlainen kuin Rovaniemellä. Myös Pohjois-Lapin korkea-asteen työttömien suhteellinen määrä on korkea verrattuna Tornionlaaksoon ja Itä-Lappiin. 60 vuotta täyttäneissä erottuu Itä-Lapin perusasteen suorittaneiden suhteellisen suuri osuus (39 %) verrattuna muihin.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suhteellisia eroja seutukunnittain löytyy niin, että Tunturi- ja Pohjois-Lapissa kolme isointa ryhmää ovat täsmälleen samat eli palvelu- ja myyntityöntekijät ja tämän jälkeen rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä kolmantena prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Itä-Lapissa ja Tornionlaaksossa molemmissa kaksi suurinta ryhmää ovat rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä tämän jälkeen palvelu- ja myyntityöntekijät. Kolmantena on Tornionlaaksossa ammatteihin luokittelemattomat ja Itä-Lapissa prosessi- ja kuljetustyöntekijät. (Liitetaulukko 2).

3.2.2 Maahanmuuttajien tilanne Lapissa ja Ukrainan sotaa paenneet

Monessa eri yhteydessä maahanmuuttoa on esitetty yhtenä ratkaisuna nykyiseen ja näköpiirissä olevan ja yhä pahenevaan työvoimapulaan. Viime vuosikymmenten saatossa Suomeen onkin saapunut eri puolilta maailmaa maahanmuuttajia eri syistä kuten pakolaisina, turvapaikanhakijoina tai työpaikan vuoksi. Asia on kokonaisuutena kuitenkin vaikea. Kuten vuosien 2015 pakolaisaalto Eurooppaan ja Suomeen osoitti, ei poliittinen päätöksentekojärjestelmämme esimerkiksi Suomessa ole vielä tänäkään päivänä kyennyt ratkaisemaan kaikkien pakolaisina saapuneiden asiaa. Nyt pääministeri Petteri Orpon kesällä 2023 aloittanut hallitus on päättänyt tiukentaa Suomen maahanmuuttopolitiikkaa monin eri tavoin muun muassa laskemalla pakolaiskiintiötä puolella 500 henkilöön sekä kiristämällä turvapaikan saantia, oleskelulupaa ja sosiaaliturvaa koskevia säädöksiä. Työperäistä maahanmuuttoa kiristetään myös niin, että asetetaan 1600 euroa/kk tulominimi ja maasta on poistuttava, jos työsuhde loppuu eikä työllisty seuraavan 3 kuukauden aikana. Maahanmuuttopolitiikan kevennyksenä myönnetään hakemuksesta ylemmän korkeakoulututkinnon Suomessa suorittaneille riittävän suomen tai ruotsin kielen taidon omaaville pysyvä oleskelulupa. Lisäksi työperäistä rekrytointia suunnataan

tiettyjen maiden erityisiin osajaryhmiin. Näitä maita ovat Intia, Filippiinit, Brasilia ja Vietnam. (Luukka 2023.)

Nyt Ukrainan sodan alta paenneiden osalta tilapäistä suojaa ja suojelua on myönnetty lähes 50 000 henkilölle 30.6.2023 mennessä. Heistä suurin osa on naisia ja lapsia. Alle 15-vuotiaita on noin 12 000 ja työikäisiä naisia (15–64 v.) noin 22 000 henkilöä. Kotikunnan oli 30.6.2023 mennessä saanut 7335 ukrainalaista. Ukrainalaisista noin 8 000 henkilöä oli kesäkuussa 2023 tulorekisterin mukaan palkansaajia. Suurin osa tilapäisen suojelun piirissä olevista ovat työllistyneet joko siivoojiksi tai maa- ja metsätaloustöihin. (VATT 2023)

Joulukuussa 2022 julkaistussa Lapin maahanmuuttostrategiassa (Perälä ym. 2022) on muun muassa koottu yhteen tietoja maahanmuuttajien määrästä. Ulkomaan kansalaisten määrä Lapin maakunnassa oli vuoden 2021 lopussa 4246 henkilöä ja määrä on kasvanut kymmenessä vuodessa 887 henkilöllä, mitä voinee pitää suhteellisen vaatimattomana määränä suhteutettuna esimerkiksi maakunnan väkiluvun laskuun vastaavana aikana –6836 henkilöä. (Lapin luotsi 2022b.)

Alla olevassa taulukossa on tarkasteltu ulkomaalaisten määrän muutosta Lapin maakunnassa vuodesta 2011 vuoteen 2021 (Perälä ym. 2022).

Taulukko 3. Ulkomaalaisten määrän muutos Lapin seutukunnissa vuosina 2011–2021. (Perälä ym. 2022)

Seutukunta	2011	2021	Muutos (N/%)	Muutos (N/%)
Lappi yhteensä	3359	4246	887	26
Rovaniemi	1410	1708	298	21
Kemi-Tornio	1258	1349	91	7
Tornionlaakso	93	149	56	60
Itä-Lappi	144	218	74	51
Tunturi-Lappi	259	423	164	63
Pohjois-Lappi	195	399	204	105

Seutukuntien kehitystä tarkasteltaessa voi todeta, että eniten ulkomaalaisten määrä on kasvanut suhteellisesti Pohjois-Lapin (105 %), Tunturi-Lapin (63 %) ja Tornionlaakson seutukunnissa. Vaatimattominta lisäys on ollut Kemi-Tornion seutukunnassa (+7 %), jossa ulkomaalaisten kokonaismäärä on kuitenkin yli tuhat ja toiseksi eniten Rovaniemen jälkeen. (Perälä ym. 2022.)

Lisäksi on hyvä todeta, että maahanmuuttajat ovat taustaltaan hyvin heterogeeninen ryhmä. Vuoden 2021 lopussa Lapissa oli 107 eri maan kansalaisuutta ja puhuttiin ainakin 86 eri kieltä. Kuusi suurinta ryhmää muodostavat lähes puolet vieraskielisestä väestöstä. Suurimmat vieraskieliset ryhmät olivat venäjä (968), arabia (486), englanti (360), saksa (280), thai (278) ja eesti (257). (Perälä ym. 2022.)

Maassamuuton ohella ulkomaalaisten muutto Lappiin ja eri seutukuntiin ovat tekijöitä, mitkä voivat heijastua myönteisellä tavalla sekä alle työikäisten että työikäisten määrään tulevina vuosina ja helpottaa uhkaavaa työvoimapulaa. Lapin maahanmuuttostrategian avulla halutaan edistää työperäistä ja muuta maahanmuuttoa ja kaikkien ulkomaalaisten parempaa kotoutumista ja kotiutumista Suomeen. (Perälä ym. 2022.) Koska Petteri Orpon hallituksen tekemien linjausten vuoksi niin sanotun humanitaarisen maahantulon kautta saapuvien määrä tulee vähenemään, on työperäisen maahanmuuton edistämisessä tärkeää onnistua muun muassa työvoimatarpeiden helpottamiseksi (Luukka 2023).

Oman kysymyksensä muodostavat Ukrainasta Suomeen paenneet, edellä mainittu vajaa 50 000 henkilöä. He ovat niin sanotun tilapäisen suojelun piirissä, eikä hallitusohjelman kiristykset maahanmuuttoon liittyen koske suoraan heitä. He voivat hakea kotikuntaa digi- ja väestötietovirastolta, kunhan on asunut Suomessa vuoden ja hakijalla on vähintään vuoden voimassa oleva tilapäisen suojelun lupa. Kotikunnan saaneet siirtyvät vastaanottopalveluista kuntien ja hyvinvointialueiden piiriin ja voivat tarvittaessa saada myös erilaisia Kelan etuuksia. Lisäksi lapset siirtyvät oppivelvollisuuden piiriin. Kotikunnan hakeminen ei ole pakollista. Kotikunnan saamisella ei ole merkitystä siihen, millaisen oleskeluluvan henkilö saa jatkossa. Kotikuntahakemuksia on lähetetty laajalti eri puolilta Suomea. Suosituimpia kohteita ovat olleet Helsinki (n. 600), Vantaa (n. 400), Espoo (n. 250) ja Turku ja Tampere (n. 200). (Kilki Vilma 2023.) Koko Lapin maakuntaan oli kotikuntaa hakenut maaliskuun loppuun 2023 mennessä vain 21 henkilöä (Rapo 2023). Määrä on siis jäänyt ainakin toistaiseksi vähäiseksi.

Lapin tulevien vuosien väestökehitykselle on hyvin suuri merkitys sillä, kuinka vetovoimaiseksi asuinpaikaksi Lappi koetaan. Muun muassa matkailualan, biotaloussektorin ja kaivostoiminnan kehittymisen liitännäistoimintoineen arvioidaan tuovan lisää asukkaita Lappiin. Väestökehityksen kääntämiseksi tarvitaan netto-muuttoa ja syntyvyyden saamista kasvuun. (Lapin luotsi 2022b)

Ulkomaalaisten työttömyys verrattuna seutukuntien kokonaistyöttömyyteen on selvästi korkeammalla tasolla (ks. Taulukko 4). Erilaisiin työllistymistä tukeviin palveluihin ja niiden kehittämiseen on perusteltua satsata tulevaisuudessakin. Verrattuna Lapin keskiarvoon (21,6 %) on tilanne seutukunnista keskimääräistä parempi Tunturi- ja Pohjois-Lapissa. Muissa seutukunnissa tilanne on keskimääräistä huonompi. Tilannetta ei selitä suoraan seutukunnassa olevien maahanmuuttajien määrä. (vrt. Taulukko 3).

Taulukko 4. Ulkomaalaiset työnhakijat ja työttömät Lapin seutukunnissa keskimäärin vuonna 2022. (Uusipaavalniemi 2023)

Seutukunta	Työnhakijat	Työttömät	% työvoimasta *
Lappi yhteensä	1344	420	21,6
Rovaniemi	579	171	21,9
Kemi-Tornio	474	151	26,6
Tornionlaakso	51	13	28,8
Itä-Lappi	55	19	22,6
Tunturi-Lappi	86	32	12,9
Pohjois-Lappi	100	35	15,4

* Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden osuus ulkomaalaisesta työvoimasta (%)

Ulkomaan kansalaisia työttömistä oli Lapissa kesäkuussa 2023 yli 650 henkilöä, 100 (17 %) enemmän kuin vuotta aiemmin. Ulkomaalaisten työttömien määrää on nostanut työnhakijaksi ilmoittautuneet tilapäisen oleskeluvan saaneet ukrainalaiset. (ELY Lappi 2023)

Oman kysymyksensä maahanmuuttajien työttömyyden suhteen tulee aiheuttamaan uuden hallituksen maahanmuuton kiristämiseen liittyvän lainsäädännön voimaantulo. Yhtenä konkreettisenä asiana on kiristää työperusteisen oleskeluvan voimassaoloa. Se sidotaan nykyistä vahvemmin työhön siten, että Suomesta on poistuttava, jos henkilön työsuhde loppuu eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Nämä kiristykset eivät koske ukrainalaisia. (Valtioneuvosto 2023, 202.)

3.2.3 Pitkäaikaistyöttömyys sekä vammaisten ja sairaiden työttömyys

Sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta on perusteltua tarkastella vielä erikseen heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Tämän ryhmän työllisyyden koheneminen olisi hyödyllistä niin yksilölle itselleen kuin työnantajille ja yhteiskunnalle kokonaisuutena.

Tarkasteltaessa pitkäaikaistyöttömien, yli vuoden työttömänä olleiden määrää ja suhteellista vaihtelua seutukunnittain ja eri vuosina (liitteenä oleva Liitekuvio 2.) voidaan todeta, että pitkäaikaistyöttömien määrä on suhteellisen suuri alenemisesta huolimatta lokakuussa 2022 (2312 henkilöä). Määrä on alentunut 763 henkilöllä vuodesta 2017 eli

24,8 prosenttia. Suhteellisesti alenema on kuitenkin täsmälleen sama kuin työttömienkin kohdalla. On syytä todeta, että yli puolet näistä pitkäaikaistyöttömistä on ollut työttömänä yli kaksi vuotta. Kun covid19 vuosi 2020 jätetään huomiotta, on Rovaniemellä, Kemi-Torniossa ja Tornionlaaksossa pitkäaikaistyöttömyyden vaihtelut paljon pienempiä kuin muissa seutukunnissa. Sen sijaan muissa seutukunnissa löytyy isoja kasvulukuja erityisesti poikkeusvuonna 2020 mutta covidilla lienee ollut vaikutuksia myös vuonna 2021. Tässä suunta poikkeaa selvästi työttömyyden kehityksestä yleensä, jossa päästiin alenevaan suuntaan kaikissa seutukunnissa heti vuonna 2021 mutta näin ei käynyt pitkäaikaistyöttömyyden osalta. Suuria kasvulukuja vielä vuonna 2021 on varsinkin Pohjois-Lapin (+38,3 %), Tunturi-Lapin (+33,8 %), Tornionlaakson (+15,6 %) ja Itä-Lapin (10,8 %) seutukunnissa. Pitkäaikaistyöttömyyden alenemisen näkökulmasta esille nousee vuosi 2018. Neljässä seutukunnassa, Tornionlaakso (-26 %), Tunturi-Lappi (-22,2 %), Pohjois-Lappi (-16,8 %) ja Itä-Lappi (-14,7 %), on selvää alenemistä edellisestä vuodesta.

Työnhakijoiden määrän muutos, joille on kirjattu te -toimistojen tilastoissa jokin vamma tai sairaus (=osatyökykyiset), on kuvattu kuviossa 7 vuosina 2017–2022 lokakuun tilanteen mukaan. Yleisesti ottaen heidän määränsä on vähentynyt vuosina 2017–2022 Lapin maakunnassa yhteensä 163 henkilöllä (noin 13 %) ja on nyt hieman yli tuhat henkilöä. Työttömiin ja pitkäaikaistyöttömiin verrattuna heidän suhteellinen määränsä ei ole alentunut yhtä paljon. Suhteellisesti eniten osatyökykyisiä suhteessa työvoimaan on koko tarkastelujaksolla vuosina 2017–2022 Itä-Lapin ja Tornionlaakson seutukunnissa. Vastaavasti vähiten heitä on koko tarkastelujaksolla Pohjois-Lapin seutukunnassa. (Liitekuvio 3.)



Kuvio 7. Työnhakijat vamma tai sairaus määrän suhteellinen muutos (%) Lapin seutukunnissa 2017–2022. (ELY-keskus Lappi 2017–2022)

Osatyökykyisten suhteellisen määrän muutoksissa covid -vuosi 2020 näkyy kuitenkin edellä muillakin työnhakijoilla (kuvio 7). Useimmissa seutukunnissa osatyökykyisten työttömyyden kasvu on suhteellisesti pienempää kuin työttömyyden yleensä, mutta Tornionlaaksossa ja Itä-Lapissa näiden osatyökykyisten työttömyys on kasvanut enemmän kuin työttömyys yleensä. Näissä seutukunnissa osatyökykyisten määrä on ollut myös koko tarkastelu jaksolla (2017–2022) selvästi korkeammalla kuin muissa seutukunnissa. Vuonna 2021 kääntyminen parempaan suuntaan näkyy kaikissa muissa seutukunnissa paitsi Rovaniemellä ja Tunturi-Lapissa, joissa käänne tapahtuu vuonna 2022. Huomio kiinnittyy myös siihen, että jostain syystä tämän osatyökykyisten ryhmän työttömyys väheni selvästi voimakkaammin vuonna 2018 Kemi-Tornion, Itä-Lapin ja Pohjois-Lapin seutukunnissa verrattuna muihin seutukuntiin.

3.2.4 Väestörakenteen ennakoitujen muutokset maakunnan haasteena

Väestörakenteen muutoksen ennakointi on tärkeää, koska sen muutokset heijastuvat työmarkkinoiden toimintaan erityisesti tarjontaan vaikuttavina tekijöinä sekä esimerkiksi myös tarpeellisten julkisten ja yksityisten palvelujen kysyntään ja tarjontaan. Lisäksi on tärkeää ymmärtää ja liittää tämä kehitys paikkaan ja aikaan, missä ihmiset todellisuudessa elävät, asuvat ja toimivat. Sosiaali- ja terveystieteiden järjestämistapaan etenevä väestörakenteen muutos, erityisesti ikääntyneiden määrän voimakas lisääntyminen, on jo osaltaan vaikuttanut siihen, että palveluiden järjestäminen on siirretty kuntien vastuulta maakunnalliselle pohjalle hyvinvointialueille.

Tarkastelemme seuraavassa myös muun muassa jo vanhuuseläkeiän saavuttaneiden määriä. Eläketurvakeskuksen (Kannisto 2021, 33–35) tutkimuksen mukaan vuoden 2020 lopussa alle 68-vuotiaista vanhuuseläkkeensaajista 12 prosenttia teki töitä. Vuoden 2020 lopussa töitä tehneistä 63–67-vuotiaista 42 000 sai eläkettä, kun ilman eläkettä oli 45 000 vakuutettua eli yhteensä töitä teki 87 000 henkilöä tässä ikäryhmässä. Muutos on ollut historiallisen suuri, sillä vuonna 2007 määrä oli noin 40 000 henkilöä. Vanhuuseläkkeen alaikärajan nousu on lisännyt merkittävästi työssä olleiden 63-vuotiaiden määrää. 70 vuoden ikää lähestyvien työllisyysaste nousi erityisesti vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen. Keskeinen tekijä eläkeläisten työnteon yleistymisen ohella lienee ollut vanhuuseläkkeen yläikärajan nostaminen 68 vuoteen. Myös 70–74-vuotiaiden työllisyysaste on noussut, vaikka heihin eläkelainsäädännön ikärajamuutoksilla ei ole ollut vaikutusta. Työllisyysaste on noussut vuodesta 2007 lähes kaksinkertaiseksi vuoteen 2020, vaikka he ovat eläkkeellä. Ikäluokan työllisyysaste oli 73 prosenttia. Yli 70-vuotiaiden työllisyysasteen nousun taustalla lienee heidän terveydentilansa yleinen koheneminen ja koulutustason nousu. Yrittäjien osuus vanhimmissa ikäryhmissä lienee myös merkittävä. Vuoden 2020 lopussa työeläkejärjestelmässä maksettiin työkyvyttömyyseläkettä 130 000 henkilölle. Heistä sai osa-

eläkettä 23 000 henkilöä ja heistä oli 80 prosenttia työssä joulukuussa 2020. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajilla vastaava luku oli 13 prosenttia.

Ruotsissa ollaan Suomeakin korkeammassa lukemissa. Ruotsissa noin 30 prosenttia 68-vuotiaista, 20 prosenttia 73-vuotiaista ja 10 prosenttia 79-vuotiaista on edelleen työelämässä. (Laamanen 2022.)

Ennakoidut väestömuutokset seutukunnittain

Liitekuvioissa (4–8) on hyödynnetty tilastokeskuksen tuottamia tietoja väestöennusteista ja tarkastelu ulottuu vuoteen 2035 asti eli hieman yli kymmenen vuoden päähän, mitä voitaneen pitää kohtuullisen sopivana tarkasteluajanjaksona Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tavoitteita ajatellen. Lisäksi vuosi 2030 on esitetty erikseen. Kuvioissa vuosi 2021 on niin sanotusti lähtövuosi eli nollassa, johon suhteutettuna on kuvattu muutos vuoteen 2030 ja tästä edelleen suhteutettuna vuoteen 2035. Myös absoluuttiset lukumäärät vuonna 2021 ja lukumäärien muutokset seuraavina vuosina on merkitty esiin. Kuvioissa on esitetty maakunnan ennakoitu kehitys kokonaisuutena sekä seutukunnittainen tarkastelu. Lisäksi on hyvä todeta, että väestöennusteisiin liittyy aina myös epävarmuuksia ja sitä suurempia mitä pitemmälle ajanjaksolle tarkastelu ulottuu. Ihmisten oma toiminta, poliittiset päätökset ja lainsäädäntö, yritysten päätöksenteko, luonnonkatastrofit, yms. ennakoitua ja ennalta arvaamattomat tekijät lopulta vaikuttavat myös siihen, millaiseksi todellisuus muodostuu. Voidaan esimerkiksi hyvin ajatella, että toteutuessaan tässä luvussakin mainituilla elinkeinoelämän investoinneilla olisi ajan myötä vähintäänkin seudullisia vaikutuksia myös väestörakenteeseen. Selvää kuitenkin on, että ennustetut muutokset väestörakenteen osalta ovat niin suuria, että ne on huomioitava esimerkiksi suunnittelussa ja päätöksenteossa eri tahoilla ja tasoilla.

Ennakoidun muutoksen tarkastelu on tehty koko väkiluvun suhteen sekä neljässä ikäryhmässä eli 0–6-vuotiaissa, 15–64-vuotiaissa, 65–74-vuotiaissa sekä yli 75-vuotta täyttäneissä. Työikäisten ulkopuolisten ryhmien tarkastelu on tässä mukana sen vuoksi, että ne antavat myös kuvaa siitä, millaisia muutospaineita esimerkiksi palvelutarpeisiin heijastuu tulevana vuosina. Päähuomio tarkastelussa on työikäisessä väestössä 15–74-vuotiaissa ja näitä tarkastellaan kahtena ryhmänä, koska tosiasiaa 65-vuotta täyttäneet alkavat siirtyä eläkkeelle ja pois työmarkkinoilta. Toisaalta 65-vuotta täyttäneistä yhä useammat jatkavat työelämässä ainakin osaaikaisesti, mikä näkyy myös tilastoissa.

Tarkasteltaessa Lapin maakunnan väestörakenteen ennustettua muutosta vuoteen 2035 niin koko Lapin maakunnan ennustettu väkiluvun lasku on yhteensä noin 9 800 henkilöä. 1990-luvulta alkanut laskeva kehitys jatkuisi edelleen (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Väestöennuste - Lapin väkiluvun kehitys seutukunnittain % 2021=0 (abs. muutos hlöä). (Tilastokeskus 2022a)

Väkiluku laskee koko tarkastelujaksolla eikä esimerkiksi vuosikymmenen vaihde näyttäisi tuovan muutosta asiaan. Seutukunnittaiset erot ennusteessa ovat selviä. Ainoa väkilukuaan kasvattava seutukunta olisi edelleen Rovaniemi, yhteensä noin +2485 henkilöä. Tunturi-Lappikin kääntyisi vähenevälle uralle. Vastaavasti vuoteen 2035 mennessä Kemi-Tornion alue menettäisi edelleen asukkaitaan noin 7056 henkilöä ja suhteellisesti eniten väkiluku alensi Tornionlaaksossa (-19,9 %) ja Itä-Lapissa (16,8 %).

Tarkasteltaessa väkiluvun ennustettua muutosta eri ikäryhmissä Lapin maakunnassa, voidaan todeta alle kouluikäisten osalta (0–6-vuotiaat), että heidän määränsä vähenee vuoteen 2035 mennessä noin 3042 henkilöllä (Liitekuvio 4.). Seutukunnista Rovaniemen kehitys poikkeaa muista positiivisella kehityksellään vuoteen 2030 asti mutta kääntyisi sitten myös alenevalle uralle. Eniten väkilukuaan tässä ikäryhmässä menettäisi Kemi-Tornio (-765 henkilöä) ja prosentteinakin menetyks olisi toiseksi suurin (-23,7 %). Suhteellisesti suurinta menetyks olisi Tornionlaaksossa (-26,6 % ja 66 henkilöä); absoluuttinen määrä olisi tällöin alle 200 0–6-vuotiaita koko seutukunnassa (Liitekuvio 4.). Tämä aleneva trendi vaikuttaa jatkuvan, sillä alkuvuonna 2023 koko Suomessa syntyi vähemmän lapsia kuin koko mittaushistorian aikana. (Tilastokeskus 2023).

Kun tarkastellaan väkiluvun muutosta työikäisessä väestössä (15–64-vuotiaat, Liitekuvio 5.) vähenee väkiluku tässä ikäryhmässä Lapin maakunnassa vuoteen 2035 mennessä noin 9868 henkilöllä ja vuoteen 2030 mennessäkin noin 7400 henkilöllä. Laskennallisesti se merkitsee noin 800 työikäisen henkilön poistumaa vuodessa vuoteen 2030. Rovaniemi poikkeaa muista seutukunnista positiivisella kehityksellään eli väkiluku lisääntyy tässä ikäryhmässä 503 henkilöllä. Määrällisesti väkiluku vähenee eniten Kemi-Tornion seutukunnassa (-5580). Suhteellisesti suu-

rimmat menetykset koetaan Tornionlaakson seutukunnassa (29,4 %) ja Itä-Lapin seutukunnassa (27,7 %). Tämä työikäisen väestön määrän väheneminen haastaa koko Lapin aluekehitystä ja elinvoimaa, kun jo nyt monilla aloilla koetaan työvoimapulaa. Moni tulee siirtymään vuosittain eläkkeelle ja ennakoitujen elinkeinoelämän investoinnit tarvitsevat työvoimaa.

Ikääntyneen väestön osalta eli 65-vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien osalta Lapin maakunnan väestö lisääntyy vuoteen 2035 mennessä ennusteen mukaan 4865 henkilöllä (10,4 %). Tässä tarkastelussa vuosikymmenen vaihde tuo selvän muutoksen eli silloin tapahtuu käänne myös tämän ikäryhmän osalta laskevaan suuntaan. Seutukunnittain tarkasteltaessa tämän ikäryhmän määrä lisääntyy kaikissa seutukunnissa vuoteen 2030 asti. Suurin lisäys on Rovaniemellä (+2578) ja Kemi-Torniossa (+1252). Suhteellisesti eniten lisäystä on Rovaniemellä (18,2 %) ja Pohjois-Lapissa (15,2 %). Tarkasteltaessa ennustetta vuoteen 2035 asti erottuvat Kemi-Tornio, Tornionlaakso ja Itä-Lappi muista siinä, että niissä tämän ikäryhmän määrä alkaa vähetä vuodesta 2030 vuoteen 2035. (Liitekuvio 6.).

Tarkasteltaessa tarkemmin 65-vuotta täyttäneiden lukumäärän kehitystä voidaan ryhmä jakaa työikäisen väestön yläikärajaa noudattaen 65–74-vuotiaisiin sekä 75-vuotta täyttäneisiin ja sitä vanhempiin. Voidaan ajatella, että 65–74-vuotiaiden ryhmässä voisi vielä löytyä työkykyisiä ja työhaluisia henkilöitä ainakin erilaisiin osa-aikaisiin työtehtäviin. Eläkeikäisten työntekohan on lisääntynyt selvästi viime vuosina. 75 vuotta täyttäneillä alkaa korostua enemmän sosiaali- ja terveystalouden tarpeet ja nämä kysymykset vaativat omia ratkaisujaan.

65–74-vuotiaiden määrä vähenee Lapin maakunnassa vuoteen 2035 mennessä yli 28 000 henkilöstä noin 21 492 henkilöön eli vähennystä on yhteensä noin 7350 henkilöä. Rovaniemen seutukunta poikkeaa muista niin, että siellä ikäryhmän määrä lisääntyy ennusteen mukaan vielä vuoteen 2030 asti ennen kuin alkaa vähetä. Lisäksi kaaviosta käy ilmi, että tässä ikäryhmässä eniten ihmisiä seutukunnista on Kemi-Torniossa 8815 henkilöä ja Rovaniemen 8149 henkilöä. Tämä kuitenkin muuttuu vuoteen 2030 mennessä, koska Kemi-Tornion väkiluku vähenee selvästi. Suhteellisesti suurimmat muutokset seutukunnista kokevat Tornionlaakso (-35,5 %), Itä-Lappi (-30,4 %) ja Kemi-Tornio (-28,3 %) (Liitekuvio 7.).

Liitekuviosta 8. (liitteenä) käy ilmi 75 vuotta täyttäneiden määrän voimakas lisääntyminen Lapin maakunnassa ja kaikissa seutukunnissa. Ennusteen mukaan ikäryhmän määrä lisääntyy 10 194 henkilöllä vuoteen 2035 mennessä ja voimakain lisäys tapahtuu vuoteen 2030 mennessä. Tässä ikäryhmässä suhteellisesti suurimmat muutokset ovat Rovaniemellä (+56 %), Tunturi-Lapissa (+49,9 %) ja Pohjois-Lapissa (+49,2 %). Tornionlaaksossa ja Itä-Lapissa kasvu on selvästi maltillisempaa. Kasvu on suurta myös absoluuttisina lukuina, kuten esimerkiksi Rovaniemi (+3723), Kemi-Tornio (+3380) ja Pohjois-Lappi (+1060). Kehitys haastaa seutukuntien ja hyvinvointialueen palvelu tarjonnan tulevina vuosina.

Väestörakenteen ennustettu voimakas muutos vuoteen 2035 Lapin maakunnassa heijastuu moniin asioihin. Työvoiman tarjonta 15–64 -vuotiaiden ikäluokassa vähenee 9868 henkilöllä. Seutukunnista ainoastaan Rovaniemen seutukunta kykenee säilyttämään ennusteen mukaan positiivisen kehityksen vuoteen 2030 asti kunnes vähenevä kehitys alkaa.

Pohdittaessa vähenevää työvoiman tarjontaa ja mahdollisuuksia esimerkiksi jo eläkkeelle siirtyvien/siirtyneiden 65–74-vuotiaiden osallistumista työelämään, vaikka vain osa-aikaisesti, kannattaa tätä mahdollisuutta selvittää ja kiinnittää siihen huomiota. Vaikka 65–74-vuotiaiden määrä vähenee vuoteen 2035 mennessä noin 7350 henkilöllä, on heitä tarkastelujakson lopullakin vielä yli 21 000 henkilöä eli kaksi kertaa niin paljon kuin 15–64-vuotiaiden määrä vähenee. Lisäksi Rovaniemen seutukunnassa ikäryhmän määrä lisääntyy ennusteen mukaan vielä vuoteen 2030 ennen kuin alkaa vähetä. Maltillinenkin työvoiman tarjonnan lisäys tässä ikäryhmässä voi helpottaa merkittävästi 15–64-vuotiaiden ikäryhmän aiheuttamaa vajetta.

0–6-vuotiaiden ja 75 vuotta täyttäneiden määrien voi ajatella heijastuvan työvoiman kysyntätekiöihin saman suuntaisesti kuin ryhmien määrällinen kehitys. 0–6-vuotiaiden määrä vähenee ennusteen mukaan vuoteen 2035 mennessä noin 3042 henkilöllä ja 75 vuotta täyttäneiden määrä puolestaan lisääntyy vastaavalla ajanjaksolla 10194 henkilöllä. Kokonaisuutena työvoimatarve palveluissa lisääntyy tämän kehityksen seurauksena, koska ikäihmisten hoiva sitoo enemmän henkilöstöä. Lapin sosiaalinen kädenjälki toimintamallin näkökulmasta tämä nostaa esiin kysymyksen siitä, voidaanko näitä työvoimatarpeita tyydyttää esimerkiksi edes osin myös nyt eri syistä työmarkkinoiden ulkopuolella olevilla osatyökykyisillä tai osa-aikatyötä tekevilla eläkeläisillä?

Seutukunnittaisessa tarkastelussa Rovaniemi erottuu muista. Se on ennusteen mukaan ainoa väkilukuaan kasvattava seutukunta vuoteen 2035, yhteensä noin +2485 henkilöllä. Vastaavasti vuoteen 2035 mennessä Kemi-Tornion alue menettäisi asukkaitaan noin 7056 henkilöä ja suhteellisesti eniten väkiluku alenisi Tornionlaaksossa (-19,9 %) ja Itä-Lapissa (-16,8 %). Tarkemmassa tarkastelussa osoittautuu, että Rovaniemen väkiluvun lisäys ajanjaksolla aiheutuisi pääosin 75 vuotta täyttäneiden ikäluokan määrän kasvusta. Kemi-Tornion, Tornionlaakson ja Itä-Lapin väkimäärä alenee kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä.

3.2.5 Ammattibarometrien näkymiä elo-syyskuu 2022

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuoden 2022 aikana Ammattibarometrin, johon oli koottu TE-toimistojen virkailijoiden eri ammattien työmarkkinanäkymien arviota. TE-toimiston virkailijat arvioivat asiantuntemuksensa perusteella noin 200 ammatin työvoiman kysyntänäkymiä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainon kehitystä puoleksi vuodeksi eteenpäin. Palvelu kuitenkin lopetettiin ja vuoden 2023 lopulla on tarkoitus julkaista uusi Työvoimabarometri, jossa olisi nykyistä parempi tilannekuva työmarkkinoista alueilla ja koko Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b.)

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 5.) on koostetta vuoden 2022 lopulla julkaistusta viimeisestä ammattibarometristä. Siinä on seutukunnittain kuvattuna paljon pulaa sekä paljon ylitarjontaa olevat ammatit. Tornionlaakson seutukunta puuttui tarkastelusta; Ylitornio lienee mukana Kemi-Tornion seutukunnassa ja Pello Tunturi-Lapissa ennakoiden tulevia yhteistoiminta-alueita. Tämänhetkisissä tuloksissa on otettava huomioon se, että tilanne voi muuttua nopeastikin. Jos alueen elinkeinoelämässä ja investoinneissa tapahtuu merkittäviä muutoksia, voi se sillä hetkellä heijastua voimakkaasti myös eri ammattien kysyntään. Taulukossa 5. on luetteloitu työtehtävät, joista on alueittain pulaa ja toisaalta mihin työtehtäviin on ylitarjontaa.

Taulukko 5. Paljon pulaa työntekijöistä - paljon ylitarjontaa työntekijöistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022d).

Seutukunta	Paljon pulaa työntekijöistä	Paljon ylitarjontaa
Kemi-Tornio	Rakennusinsinööri, konetekniikan erityisasiantuntijat, sähkö- ja automaatioinsinöörit, Lastentarhaopettajat, Rakennusalan työnohtajat, Postinkantajat ja -lajittelijat, Lähihoitajat, Talonrakentajat, Betonirakentajat ja raudoittajat, Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät, muut rakennustyöntekijät, Kattoasentajat- ja korjaajat, Eristäjät, Putkiasentajat, Ilmastointi- ja jäähdytyslaitteasentaja	Prosessinhoitaja paperiteollisuus, Yleissihteeri
Rovaniemi	Sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, myyntiedustajat, matkaoppaat, ravintola- ja suurtaloustyöntekijät, tarjoilijat, suoramyyjät, puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät, lähihoitajat, kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta), moottoriajoneuvon asentajat ja korjaajat, rakennussähköasentajat, kotiapulaiset ja -siivoojat, toimisto- ja laitossiivoojat, pikaruokatyöntekijät	Yleissihteeri
Pohjois-Lappi	Sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja, kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat, ravintola- ja suurtaloustyöntekijät, tarjoilijat, baarimestarit, siivoustyön esimiehet (toimistot, hotellit jne.), kioski- ja torimyyjät, lähihoitajat, vartijat, putkiasentajat, ilmastointi- ja jäähdytyslaitteasiantuntijat, toimisto- ja laitossiivoojat, kemistit, maa-, metsä- ja kalatalouden erityisasiantuntijat, ympäristön ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	Ei missään

Seutukunta	Paljon pulaa työntekijöistä	Paljon ylitarjontaa
Tunturi-Lappi	Matkaoppaat, ravintola- ja suurtaloustyöntekijät, tarjoilijat, myyjät, lähihoitajat ja toimisto- ja laitossiivoajat	Ei missään
Itä-Lappi	Psykologit, sosiaalityön erityisasiantuntijat, sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat, lähihoitajat	Ei missään

Tarkasteltaessa ja verratessa Rovaniemen ja Kemi-Tornion paljon pulaa ja paljon ylitarjontaa ammatteja, on niissä havaittavissa paljon eroja, jotka heijastelevat näiden paikkakuntien erilaista elinkeinorakennetta. Rovaniemen osalta ammateissa näkyy palveluvaltainen elinkeinorakenne. Työpaikkojen enemmistö on ammatillisen tutkinnon paikkoja tai jopa niin sanottuja lähtötason työpaikkoja, joihin voi päästä lyhyelläkin perehdytyksellä. Sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet näkyvät myös monin tavoin. Yleissihteereissä on liikaa hakijoita. Kemi-Torniossa näkyy sen teollinen elinkeinorakenne ja ammateissa lisäksi se, että moneen vaaditaan korkeakoulututkinto tai sitten selkeästi useampivuotinen ammatillinen tutkinto. Niin sanottuja lähtötason työpaikkoja, joihin pääsisi ilman tutkintoa, ei ole. Sosiaali- ja terveysala näkyy lähihoitaja- ja lastentarhaopettaja pulana. Liikaa hakijoita oli prosessinhoitajissa paperiteollisuudessa ja yleissihteereissä.

Tarkasteltaessa muita Työvoimabarometrin seutukuntia Pohjois-, Tunturi- ja Itä-Lappia on näille kaikille yhteistä sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet. Nämä kertonevat osaltaan yhä yleisimmiksi käyvistä vaikeuksista saada sote -alan työntekijöitä ja asiantuntijoita varsinkin harvaan asutuille alueille. Missään seutukunnassa ei myöskään ole ammattiryhmiä, joissa on paljon liikaa hakijoita. Pohjois-Lapin seutukunnan työvoimatarpeet kertonevat lisäksi monipuolisesta palvelu- ja alkutuotantoon painottuvasta elinkeinorakenteesta. Paikkoja on niin korkeakoulutetuille, ammatillisille osaajille kuin lähtötasonkin työpaikkoja. Tunturi-Lapin työvoimatarpeissa näkyvät lisäksi matkailuelinkeinot.

Työvoimatarpeissa näkyvät kaikissa seutukunnissa sosiaali- ja terveysalan työvoimatarpeet ja useammassa seutukunnassa matkailuelinkeinoihin liittyvät tarpeet.

3.3 ARVIOIVA YHTEENVETO ELINKEINOELÄMÄN JA SEUTUKUNTIEN KEHITYKSESTÄ

Lapissa tapahtuu paljon positiivisia asioita. Investoinnit ja investointisuunnitelmat ovat yhä vain kasvaneet ja koko läntinen Barentsin alue on muuttunut monessa suhteessa mielenkiintoiseksi alueeksi. Matkailu, metsäteollisuus, kaivosteollisuus ja energiateollisuus ovat muun muassa aloja, joissa työntekijöitä tulevaisuudessa

tarvitaan Lappiin. Samaan aikaan kuitenkin työikäinen väestö vähenee, joten huoli työntekijöiden saatavuudesta on aito. Yksi keino työvoiman saamiseksi on ollut maahanmuuttajat. Maahanmuuttajien suhteen on olemassa kuitenkin haasteensa, kuten kielitaidon tai koulutuksen puute. Petteri Orpon hallitus kaavailee myös työperäisen maahanmuuttopolitiikan muuttamista, mutta niiden hyödyistä tai haitoista on tässä vaiheessa vaikea ennustaa. Työntekijäpula ei ole vain Lapin ongelma, ei myöskään pelkästään Suomen ongelma. Ongelma on koko Euroopan yhteinen. Kun haasteet ovat niin laajat, miten me Lapissa pystyisimme houkuttelemaan tänne tekijöitä? Miten me täällä Lapissa saisimme heikommissa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä helpotettua tai parannettua? Miten me täällä Lapissa pystyisimme pitämään työntekijämme ja ylipäättään ihmiset, jotta negatiivinen muutto saataisiin käännettyä positiiviseksi?

Lapin maakunnan kehitys on ollut työllisyyteen liittyvien muuttujien valossa monella tapaa positiivinen. Työpaikkojen määrä on lisääntynyt, työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys ovat vähentyneet. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien näkökulmasta on kuitenkin syytä huomioida, että maakunnassa on yhä yli vuoden työttömänä olleita noin 2300 henkilöä ja heistä yli puolet on ollut työttömänä yli kaksi vuotta. Tarkasteltaessa sitä, missä seutukunnissa kehitys on ollut positiivisinta, voidaan nostaa esille, että pitkäaikaistyöttömyys on alentunut (2017–2022) eniten Kemi-Torniossa, Pohjois-Lapissa ja Tornionlaaksossa. Osatyökykyisten määrä on puolestaan vähentynyt eniten Itä-Lapissa, Kemi-Torniossa ja Tunturi-Lapissa. Molemmissa myönteisissä kehityskuluissa kolmen parhaan seutukunnan joukkoon yltää vain Kemi-Tornio. Tässä yhteydessä on vaikeaa varmaa selitystä tälle ilmiölle antaa. Onko esimerkiksi Kemin biotuotetehtaan miljardihanke heijastunut työmarkkinoille niin, että se näkyisi myös näissä luvuissa? Seutukunnassa on myös tehty ja kehitetty usean vuoden ajan pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten kanssa tehtävää työtä ja palveluja.

Lapin maakunnan ennustettu väkiluvun lasku sekä työikäisen väestön vähentyminen ja ikääntyvien määrän lisääntyminen haastaa maakunnan ja eri seutukuntien elinvoimaisuutta tulevaisuudessa. Tähän voinee tuoda jonkin verran lievitystä eläkkeelle siirtymisiän myöhentyminen ja jo eläkkeelle siirtyneiden lisääntynyt työssäkäynti, mistä on nähtävissä jo viitteitä. Työperäisessä maahanmuutossa onnistuminen tulevina vuosina lienee myös välttämättömyys.

Rovaniemi

Rovaniemi elää vahvasti julkisista- ja matkailupalveluista. Työpaikoista yli 70 prosenttia sijoittuu palvelualoille. Lisäksi Lapin ainoa yliopisto on Rovaniemellä. Muun muassa tämä pohja on tuonut mukanaan monia myönteisiä asioita. Avointen työpaikkojen määrä on lisääntynyt ja työttömyys on alentunut viime vuosina. Väkiluvun kehitys on ollut positiivista ja tulevaisuuskin näyttää myönteiseltä poiketen muiden seutukuntien ennakoidusta kehityksestä. Suhteellisesti heikoiten

Rovaniemellä on mennyt pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työttömyyden alentamisessa. Seutukuntien välisessä BKT vertailussa per henkilö se on myös keskiarvon huonommalla puolella. 75 vuotta täyttäneiden ennakoitu kasvu on määrällisesti ja suhteellisesti voimakkainta, mikä haastaa muun muassa sote -palveluita.

Työllisyyden näkökulmasta lähitulevaisuudessa on työpaikkoja tarjolla sosiaali- ja terveysaloilla, erilaisissa matkailualan työpaikoissa, myyntityössä ja moottoriajoneuvojen korjauksessa. Rovaniemen osalta ammateissa näkyy palveluvaltainen elinkeinorakenne. Työpaikkojen enemmistö on ammatillisen tutkinnon paikkoja tai jopa niin sanottuja lähtötason työpaikkoja, joihin voi päästä lyhyelläkin perehdytyksellä.

Elinkeinoelämän lähivuosien investoinneista ovat olleet esillä erilaiset matkailuun liittyvät hotelli- ja muut investointihankkeet. Matkailuun liittyvät työpaikat säilyttävät oletettavasti tärkeän sijansa ja mahdollisesti toteutuvien hotelli-investointien myötä myös vahvistavat merkitystään. Toteutuvat kaivoshankkeet Ranualla ja Ylitorniolla sekä Ranuan vihreän metanolin tehdas lisäävät teollisuusalan työpaikkoja seutukunnassa. Sekä matkailu- että kaivosalan on kyettävä tulevaisuudessa vastaamaan entistä paremmin erilaisiin kestävyteen ja vastuullisuuteen liittyviin haasteisiin.

Kemi-Tornio

Kemi-Tornio elää (suur)teollisuudestaan ja työpaikat ovat painottuneet jalostukseen ja julkisiin palveluihin (noin 65 %). Seutukunnan teollisuus on integroitunut vahvasti globaalitalouteen ja viennin arvo on 8 prosenttia koko Suomen viennin arvosta. Teollisuus on kokenut muun muassa automatisaation ja paperiteollisuuden alasajon seurauksena isoja työpaikkamenetyksiä. Tämä rakennemuutos on heijastunut negatiivisesti väestönkehitykseen useiden vuosien ajan ja ennusteen mukaan väki vähenisi edelleen useilla tuhansilla seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seutukuntien välisessä BKT-vertailussa per henkilö Kemi-Tornio on sijalla kolme. Avointen työpaikkojen määrässä on viime vuosina menty positiiviseen suuntaan, ja työttömyys sekä pitkäaikaistyöttömyys ovat vähentyneet. Osatyökykyisten määrä on vähentynyt suhteellisesti toiseksi eniten Lapin seutukunnista.

Työllisyyden näkökulmasta työtä on tarjolla eri alojen insinööreille ja rakennusalan eri ammattilaisille sekä sosiaali- ja terveysaloilla. Työpaikoissa näkyy Kemi-Tornion teollinen elinkeinorakenne ja ammateissa lisäksi se, että moneen vaaditaan korkeakoulututkinto tai sitten selkeästi useampivuotinen ammatillinen tutkinto. Niin sanottuja lähtötason työpaikkoja, joihin pääsisi ilman tutkintoa, ei juuri ole.

Elinkeinoelämän lähivuosien investointien näkökulmasta seutukunnan tulevaisuuden näkymät työpaikkojen tulevan kehityksen suhteen ovat positiiviset. Uuden biotuotetehtaan käynnistyminen Kemissä turvannee nykyisen työpaikkamäärän myös tulevaisuudessa ja luo arvoketjuun uusia työpaikkoja koko pohjoiseen Suomeen. Merkittävää on kuitenkin myös alueelle suunnitellut ja eri vaiheissa olevat investointisuunnitelmat teollisuuteen, joita vihreän siirtymän megatrendi ajaa eteenpäin. Niiden määrä ja kokoluokka on Suomenkin mittakaavassa merkittävä.

Niiden toteutumisesta ja aikatauluista ei ole vielä päätöksiä (10/2023.) Kestävyyteen ja vastuullisuuteen liittyvät haasteet koskevat myös näitä toimia.

Muitakin pitemmän aikavälin suunnitelmia on liittyen muun muassa vetytalouteen, tehtaiden hiilineutraalisuuden edistämiseen ja kiertotalouteen. (ks. esim. Meri-Lapin kehittämiskeskus 2023). Selvää on, että toteutuvien ja ennakoitujen investointien myötä myös tulevien vuosien väestöennusteet alkaisivat näyttää toisenlaisilta.

Itä-Lapin seutukunta

Itä-Lapin työpaikat ovat suurimmaksi osaksi julkisissa ja yksityisissä palveluissa (60 %). Alkutuotanto on suhteelliseen laajaa (11 %). Itä-Lapin seutukunta on menettänyt asukkaitaan viimeisen 10 vuoden aikana suhteellisesti toiseksi eniten eli noin 2600 asukasta. Kuten Kemi-Torniossakin, teollisia työpaikkoja on menetetty paperiteollisuuden alasajon seurauksena ja muidenkin alojen yrityksiä on suljettu globaalin kilpailun paineissa. Lisäksi alkutuotannosta on vähentynyt työpaikkoja. Myös väkiluvun ennustettu kehitys on voimakkaasti negatiivinen. Seutukuntien välisessä BKT-vertailussa per henkilö Itä-Lappi menestyy heikoiten. Avointen työpaikkojen osalta on viimeisten vuosien aikana menty positiiviseen suuntaan, mutta lisäys on ollut suhteellisesti heikointa ja työttömyys on alenemisesta huolimatta jäänyt korkeammalle tasolle muihin seutukuntiin verrattuna. Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten määrässä on myös päästy alenevaan suuntaan. Osatyökykyisten työttömyyden vähennys on toiseksi suurinta Kemi-Tornion ohella.

Työllisyyden näkökulmasta työtä on tarjolla sosiaali- ja terveystalouden työntekijöille ja asiantuntijoille. Itä-Lapin työvoimatarpeet kertonevat yhä yleisimmiksi käytävistä vaikeuksista saada sote -alan työntekijöitä ja asiantuntijoita varsinkin harvaan asutuille alueille.

Elinkeinoelämän tulevien investointien näkökulmasta Itä-Lapin seutukunta panostaa erityisesti matkailun ja luontomatkailuinfraan kehittämiseen unohtamatta perinteisiä luonnosta ammentava elinkeinoja maa- ja porotaloutta sekä luonnontuotealaa (Itä-Lapin kuntayhtymä 2021).

Tornionlaakson seutukunta

Tornionlaakson työpaikat ovat suurimmaksi osaksi julkisissa ja yksityisissä palveluissa (60 %). Alkutuotanto on suhteelliseen laajaa (11 %). Tornionlaakso on menettänyt jalostuksen ja alkutuotannon työpaikkojaan. Tornionlaakson seutukunta on menettänyt asukkaitaan viimeisen 10 vuoden aikana suhteellisesti eniten eli noin 16 prosenttia. Myös väkiluvun ennustettu kehitys on negatiivisinta kaikista seutukunnista. Seutukuntien välisessä BKT-vertailussa per henkilö Tornionlaakso menestyy toiseksi heikoiten. Avointen työpaikkojen osalta on menty positiiviseen suuntaan, ja lisäys on ollut kolmanneksi suurinta seutukuntien vertailussa. Vastavasti työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys on alentuneet. Osatyökykyisten määrä on vähentynyt vastaavalla ajanjaksolla vain vähän. Vähennys on toiseksi pienin.

Työmarkkinatorin (9/2023) mukaan Tornionlaaksossa oli avoimia työpaikkoja sosiaali- ja terveysaloilla, myyntityössä, autonkuljettajille ja siivoojille. Tornionlaaksonkin työvoimatarpeet kertonevat vaikeuksista sote -alan henkilöstön saannissa mutta myös muun alan työtehtäviä löytyy.

Tornionlaakson tulevaisuuden näkymät parin seuraavan vuoden aikana elinkeinoelämän investointien näkökulmasta ovat maltillisia ja liittyvät varsinkin matkailuun (vuodepaikat lisääntyvät noin 250 paikalla). Kauempana tulevaisuudessa investointeja voi tulla tuulivoimaan ja liittyen mahdollisen kaivoksen avaamiseen Ylitorion ja Rovaniemen kuntien rajalle. Merkitystä olisi myös junaradan sähköistyksellä Kolariin. Seutukunnan kannalta merkittäviä ovat myös Ruotsin Lapin, Kemi-Tornion ja Rovaniemen investoinnit, koska työssäkäyntiä tapahtuu myös näillä alueilla.

Tunturi Lapin seutukunta

Tunturi-Lapin työpaikat ovat suurimmaksi osaksi julkisissa ja yksityisissä palveluissa (66 %). Jalostus on myös suhteelliseen laajaa (18 %). Merkittävää onkin juuri jalostuksen työpaikoissa tapahtunut lisäys viimeisen 15 vuoden aikana. Tunturi-Lapin väkiluvun kehitys on ollut positiivista ainoana seutukunta Rovaniemen lisäksi. Ennuste tulevaan on kuitenkin lievästi negatiivinen (-2,7 %). Seutukuntien välisessä BKT-vertailussa per henkilö Tunturi- Lappi menestyy parhaiten.

Avointen työpaikkojen osalta on menty positiiviseen suuntaan ja työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys ovat vähentyneet. Osatyökykyisten määrä on vähentynyt seutukunnista suhteellisesti eniten.

Ajankohtaisia työvoimatarpeita on matkaoppaista, ravintola- ja suurtaloustyöntekijöistä, tarjoilijoista, myyjistä, lähihoitajista sekä toimisto- ja laitossiivoojista.

Elinkeinoelämän tulevat kehittämistoimet ja investoinnit liittynevät matkailuun, mutta myös mahdollinen kaivoksen perustaminen Kolarin Hannukaiseen on ollut esillä (Tunturi-Lapin kehitys 2023; Kolarin kunta 2023).

Pohjois-Lapin seutukunta

Pohjois-Lapin työpaikat ovat suurimmaksi osaksi julkisissa ja yksityisissä palveluissa (64 %). Jalostus on myös suhteelliseen laajaa (19 %). Merkittävää onkin juuri jalostuksen työpaikoissa tapahtunut lisäys viimeisen 15 vuoden aikana kuten Tunturi-Lapissa. Väkiluvun kehitys on ollut lievästi negatiivista (-2,9 %) ja ennuste tulevaan on myös negatiivinen (-6,2 %). Seutukuntien välisessä BKT-vertailussa per henkilö Pohjois-Lappi menestyy toiseksi parhaiten.

Avointen työpaikkojen osalta on menty positiiviseen suuntaan ja työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys ovat vähentyneet. Osatyökykyisten määrä on vähentynyt seutukunnista kolmanneksi eniten.

Ajankohtaista työvoimapulaa on monista ammateista sosiaali- ja terveys- sekä matkailu- ja ravintola aloilla mutta myös siivoojista eri alojen asiantuntijoista.

Pohjois-Lapin seutukunnan työvoimatarpeet kertonevat myös monipuolisesta palvelu- ja alkutuotantoon painottuvasta elinkeinorakenteesta.

Pohjois-Lapin seutukunnan tulevat kehittämistoimet ja investoinnit liittyvät matkailuun ja yritysten kansainvälistymisen edistämiseen (Pohjois-Lapin seutukunta 2023). Sodankylän kunnassa on lisäksi meneillään selvityksiä useammankin kaivoksen avaamisesta kuten soidensuojelualueelle Viiankiaavalle suunniteltu kaivos. Sen perustamisesta ei ole kuitenkaan täyttä varmuutta, koska Lapin ELY-keskuksen antaman perustellun päätelmän mukaan maanalainenkaan kaivos ei voisi sijaita soidensuojelualueella. Kaivosyhtiö aikoo kuitenkin jatkaa asian edistämistä. (Pelli 2023.)

4 Sosiaalinen vastuullisuus tärkeä osa yhteiskuntavastuuta

Viime vuosina keskustelu ja kirjoittelu muun muassa kestävästä kehityksestä, sosiaalitaloudesta, yritysten yhteiskuntavastuusta, ilmaston muutoksesta ja hiilijalanjäljestä ovat saaneet yhä enemmän palstatilaa ja huomioita eri medioissa. Avaamme tässä seuraavassa mitä näillä käsitteillä tarkoitetaan, miten ne liittyvät toisiinsa ja mitä haluamme viestiä sosiaalisella kädenjäljellä. Käsitteiden avaaminen auttaa niin tämän julkaisun tuloksia arvioitaessa kuin muutoinkin asioiden etenemistä seurattaessa.

4.1 KESTÄVÄN KEHITYKSEN JA VASTUULLISEN TOIMINNAN VAATEET JA HAASTEET

Kestävän kehityksen osa-alueiksi määritellään taloudellinen, ekologinen sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys (Ympäristöministeriö 2022). YK:n hyväksymässä kestävästä kehityksestä globaalissa toimintaohjelmassa Agenda2030:ssa kestävästä kehityksestä on luokiteltu 17 eri tavoitealueeseen ja näillä on puolestaan 169 alatavoitetta. Kestävän kehityksen edistäminen on tullut osaksi eri valtioiden ja organisaatioiden politiikka- ja ohjelmatavoitteita ja niiden toteuttamiseen ja seurantaan on osoitettu varoja. Koska moni edellä mainituista 169 tavoitteesta on syntynyt kompromissien tuloksena, ovat Suomi ja esimerkiksi EU asettanut omia tavoitetasojaan kestävästä kehityksestä eri kysymyksissä. (Opetushallitus 2022.) Suomen omat tavoitteet ja seurantaindikaattorit sisältävä asiakirja on nimeltään Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus: Suomi, jonka haluamme 2050 (Valtioneuvoston kanslia 2022). Suomi on kestävässä kehityksessä edistyksellinen maa muiden Pohjoismaiden tapaan ja Suomi tuli ensimmäiseksi vuonna 2021 julkistetussa raportissa, jossa vertailtiin kestävästä kehityksestä edistymistä eri maissa (Ulkoministeriö 2021).

Monet kestävästä kehityksestä tavoitteista liittyvät sosiaaliseen kestävyyskäsitykseen. Kansainvälisen raportin mukaan niin Suomi kuin myös muut Pohjoismaat ovat saavut-

taneet tai ovat lähellä saavuttaa YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, jotka liittyvät esimerkiksi köyhyyden lievittämiseen, terveyteen, koulutukseen ja eriarvoisuuden vähentämiseen. Suomen suurimmat haasteet liittyvät puolestaan ilmastomuutoksen torjuntaan, kestävämpien kulutus- ja tuotantotapojen tarpeeseen sekä luonnon monimuotoisuuden häviämisen pysäyttämiseen. Työtä siis vielä riittää kaikkien Agenda2030 tavoitteiden saavuttamiseksi kuin myös hyvien tulosten säilyttämiseksi viime vuosina monella tapaa epävakaaaksi muuttuneessa toimintaympäristössä ja yleensäkin planeettamme kantokyvyn rajoissa. (Kestävä kehitys.fi 2023.)

Kestävän kehityksen toimintaohjelmassa määritellyn 17 globaalin tavoitteen ja 169 alatavoitteen toteutumista mitataan eri indikaattoreiden avulla. Kukin maa on sitoutunut tuottamaan maansa tiedot näistä globaaleista indikaattoreista. Tällä hetkellä mittaristoon kuuluu 243 indikaattoria ja niitä kehitetään kansainvälisessä yhteistyössä koko ajan. (Tilastokeskus 2022b.) Monilla mailla, kuten Suomella, on myös kansallisia maiden erityispiirteet huomioivia indikaattoreita. Yhteiskuntasitoumuksessa Suomi, jonka haluamme 2050 julkishallinto yhdessä muiden toimijoiden kanssa sitoutuu edistämään kestävä kehitystä kaikessa työssään ja toiminnassaan. Suomessa asetut tavoitteet tarkastelevat kestävä kehitystä ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnin, terveen ja kestävän talouden sekä kestävien elämäntapojen edistämisen näkökulmista, joita ovat yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin, vaikuttavien ihmisten yhteiskunta, työtä kestävästi, kestävät yhdyskunnat ja paikallisyhteisöt, hiili-neutraali yhteiskunta, resurssiviisas talous, luonnon kantokykyä kunnioittavat elämäntavat sekä luontoa kunnioittava päätöksenteko. (Tilastokeskus 2022b.)

Suomessa yhteiskuntasitoumus toimii kansallisen indikaattoriseurannan lähtökohtana ja edistymistä tarkastellaan kymmenen niin sanotun indikaattorikorin avulla (Kestävä kehitys.fi 2016). Kestävän kehityksen toimeenpanosta laaditaan eduskunnalle selonteko joka neljäs vuosi. Viimeisen selonteko laadittiin lokakuussa 2020. (Valtioneuvoston kanslia 2020.)

Selonteko esittelee toimenpiteet, joilla hallitus edistää kunkin 17 kestävän kehityksen tavoitteen toteutumista Suomessa ja globaalisti. Selonteko kuvaa Suomen nykytilanteen Agenda2030:n toteuttamisessa, hallituksen toimet kunkin 17 kestävän kehityksen tavoitteen osalta, toimeenpanotyötä ohjaavat politiikkaperiaatteet, kansallisen organisoinnin sekä toimeenpanon, seurannan ja arvioinnin mekanismit. Lisäksi on laadittu esiselvitys kansallisen tiekartan laadinnasta 2030 tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiekartan tarkoituksena on tehdä näkyväksi minkälaista politiikkaa Suomessa tulisi tehdä, jotta Agenda2030 tavoitteet saavutetaan kansallisesti. Esiselvityksessä on koottu tausta-aineistoa ja tehty tilanneanalyysia toimeenpanon tilanteesta. (Halonen, Sepponen, Suominen, Moisio & Hjelt 2020.)

Kestävän kehityksen kokonaisarvioinnissa haasteena on muun muassa sosiaalisen, taloudellisen ja ekologisen kestävyuden keskinäinen suhde. Osa-alueet eivät ole itsenäisiä. Jollakin osa-alueella onnistuminen tai epäonnistuminen voi vaikuttaa toisen osa-alueen kestävyys tilaan. Talouskasvu voi syödä ekologista kestä-

vyyttä mutta toisaalta taas talouskasvu voi tukea ilmastotuhojen ehkäisemistä. Yli-päättään on arvioitu, että pelkästä bruttokansantuotteesta ei ole talouden kestävyyyden mittariksi. Se toimi mittarina silloin, kun ei oteta huomioon luonnon asettamia rajoja talouskasvulle. Kestävä talous on myös yhteydessä ympäristöön, jolloin talouskasvu on hyväksyttävää, kun se parantaa ympäristön tilaa tai ei pahenna sitä. Kestävä talous on entistä enemmän yhteydessä myös sosiaaliseen kestävyYTEEN, jolloin talouskasvun tulisi lisätä tasaisesti hyvinvointia. (Ks. esim. Aaltonen 2022.)

Sosiaalista kestävyyttä ja sen suhdetta talouteen on Suomessakin pohdittu vähintään kymmenen vuoden ajan kuten teoksessa Sosiaalisen kestävyYden käsite ja mallintaminen (Alila, Gröhn, Keso, Volk 2011). Sosiaalisen kestävyYden mittaamista on myös pohdittu jo pitkään. Yhteisiä tekijöitä sosiaalisen kestävyYden määritelmässä ovat olleet 1) oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, 2) ihmisten mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä ja 3) ihmisten yhteisöllisen identiteetin ylläpito ja vahvistaminen. Tilastolliset mittarit antavat pohjan sosiaalisen kestävyYden kehityksen jatkuvalle arvioinnille ja sitä tehdään jatkuvasti YK:n johdolla kansainvälisessä yhteistyössä.

Sosiaaliseen kestävyYTEEN liittyy Agenda2030 näkökulmasta ja tarkastelijasta riippuen jollain muotoa kaikki 17 päätavoitetta. Vahvimmin tietysti erilaiset ihmis-oikeuksiin ja ihmisten hyvinvointiin liittyvät tavoitteet, mutta myös esimerkiksi tavoitteesta vastuullinen kulutus voi löytää sosiaaliseen kestävyYTEEN liittyviä sisältöjä, kuten ihmisten kulutuskäyttäytymisen muutokseen liittyvät tavoitteet. Vastavasti moni 169 eri indikaattorista voi olla hyödyllinen tarkasteltaessa sosiaalista kestävyyttä eri näkökulmista. (Tilastokeskus 2022b; Statistics Finland 2020.)

4.2 SOSIAALISESTI KESTÄVÄ TALOUS LAPISSA, SUOMESSA JA EU-TASOLLA

Vuosikymmenten kuluessa erilaiset globaalitalouden kriisit ovat aiheuttaneet muun muassa julkisten talouden kriisiytymistä budjettiongelmineen ja vakavia työttömyysongelmia. Tällöin on saanut yhä enemmän sijaa ja tilaa keskustelu toisenlaisesta taloudesta ja liiketoimintamalleista, jotka muun muassa kestäisivät paremmin erilaisia talouden kriisejä. Euroopan unionin eri maissa tämä keskustelu ja toiminta on saanut enemmän jalansijaa erityisesti etelä- ja keski-Euroopassa, mutta sen sijaan esimerkiksi Pohjoismaissa ja Suomessa se on ollut laimeampaa. Viime vuosina keskustelu ja toiminta teeman ympärillä on jälleen vilkastunut myös Pohjolassa.

Euroopan Komissio määrittelee yhteisötaloutta seuraavasti: Merkittävän osan Euroopan taloudesta on tarkoitus tuottaa voittoa muille ihmisille kuin sijoittajille tai omistajille. Yhteisötaloudeksi kutsuttu toiminta käsittää osuuskunnat, keskinäiset yhdistykset, voittoa tavoittelemattomat yhdistykset, säätiöt ja yhteiskunnalliset yritykset. Ne harjoittavat erittäin laajaa ja merkittävää kaupallista toimintaa, tarjoavat laajan valikoiman tuotteita ja palveluita kaikkialla Euroopan sisämarkkinoilla ja luovat miljoonia työpaikkoja. (European Commission 2022a.)

EU-komission mukaan Euroopassa on 2,8 miljoonaa yhteisötalouden organisaatiota, joiden osuus on noin 10 prosenttia EU:n liiketoiminnasta. Yli 13,6 miljoonaa ihmistä - noin 6 prosenttia EU alueen työntekijöistä – työskentelee yhteisötalouden yrityksissä. Niillä on erilaisia juridisia muotoja ja erilaisia tavoitteita aina maataloudesta ja pankkitoiminnasta työpaikkojen tarjoamiseen ja suojattuihin työpaikoihin. Perinteisesti yhteisötalouden yritysten ensisijainen tavoite on palvella jäseniä eikä saada sijoitetulle pääomalle tuottoa, kuten perinteisillä pääomayhtiöillä. Jäsenet toimivat yhteisvastuun ja vastavuoroisuuden periaatteen mukaisesti ja johdavat yritystään ”yksi mies yhden äänen” -periaatteen perusteella. Erityisesti niin sanottujen yhteiskunnallisten yritysten (social enterprises) päätavoitteet liittyvät yleisiin etuihin palveleviin sosiaalisiin, yhteiskunnallisiin tai ympäristövaikutuksiin. Komissio tuo myös esiin politiikkaan liittyviä näkökantoja esiin seuraavasti: Kun päätöksentekijät pyrkivät parantamaan liiketoimintaympäristöä Euroopassa, heidän on varmistettava, että näiden yritysten erityispiirteet, kuten etiikka, työskentelytapa, yrityshallinto, tietyt kirjanpitoluodot, voittojen pidättäminen ja erityiset sosiaaliset tavoitteet otetaan huomioon. Vahva sosiaalinen sitoutuminen ja paikallisuus merkitsevät myös sitä, että yhteisötalouden ja varsinkin yhteiskunnallisten yritysten nähdään tarjoavan innovatiivisia ratkaisuja myös tämän ajan taloudellisiin, sosiaalisiin ja ympäristöhaasteisiin sekä tukevan Agenda2030 tavoitteiden saavuttamista. (European Commission 2022a; European Commission 2022b.)

Suomessa yhteiskunnallisen yrityksen oikeudellista muotoa ei ole määritelty ja niiden määrä on tällä hetkellä suhteellisen vaatimaton. Enimmillään määräksi on arvioitu Suomessa 1679 kappaletta ja Lapissa 52 kappaletta. (Kostilainen 2019, 9-12.) Yhteiskunnallinen Yritys -merkki on myönnetty 250 yritykselle (Suomalaisen työn liitto 2021). Suomessa puuttuu vielä yleistä tietoisuutta ja tietoa yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintamalleista. Asian edistämiseksi TEM laati Yhteiskunnallisten yritysten strategian (2021). Siinä todetaan muun muassa, että Suomessa yhteiskunnallisille yrityksille ei ole tarpeen luoda erityistä lainsäädäntöä eivätkä ne tarvitse erityiskohtelua. Teoksessa määritellyn strategian lähtökohtana on vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä perustamalla yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. Strategian keskeinen tavoite on parantaa heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllisyyttä. Ruotsissa on jo laadittu opaskirja edistämään yhteiskunnallista yrittäjyyttä. Siinä tuodaan esille muun muassa tarve kehittää strategioita valtakunnallisella, alueellisella ja paikallistasolla sekä julkisten hankintojen kehittäminen yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten edistämiseksi. (Sveriges 2020, 37-39, 52.)

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen nettisivulla yhteiskunnallisille yrityksille löytyy seuraavanlainen määritelmä: ”Yhteiskunnallinen yritys luo ratkaisuja johonkin yhteiskunnalliseen tai ekologiseen ongelmaan liiketoiminnan keinoilla. Toisin sanoen yhteiskunnallinen yritys yhdistää kannattavan liiketoiminnan ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoittelun. Tunnettuja suomalaisia yh-

teiskunnallisia yrityksiä ovat muun muassa Diakonissalaitos, Yliopiston Apteekki, Validia Oy, Ensi ja turvakodit ja Lasten päivän säätiön ylläpitämä Linnanmäki”. Lisäksi todetaan, että suomalaisista yhteiskunnallisista yrityksistä lähes 40 prosenttia toimii sosiaali- ja terveysalalla, ja eurooppalaisissa selvityksessä sosiaali- ja terveysala on tyypillisin yhteiskunnallisten yritysten toimiala. (YYO 2023.) Yhteiskunnallisista yrityksistä kerromme lisää kappaleessa 3.7.1.

Lapin sosiaalisen talouden päälinjana on, että Lappi pysyisi asuttuna ja elinvoimaisena. Tärkeää olisi, että Lapin yritykset toimisivat sosiaalisesti kestävällä tavalla ja että se olisi yritysten arvoissa mukana. Tavoitteena on myös, että sosiaaliset kestävät yritykset olisivat Lapissa varteenotettavia toimijoita. Sosiaalinen kestävyys ei saisi koskettaa pelkästään julkista sektoria, mutta ei myöskään jättää sitä sen ulkopuolelle. Jotta nämä tavoitteet toteutuisivat, tulisi Lapissa olla yhtenäinen käsitys alueen ja elinkeinojen tasapuolisesta ja kestävästä kehittämisestä. Lisäksi tavoitteiden toteutuminen edellyttää eri toimijoiden sitoutumista käytännön toimiin, jotta rahoitusvälineitä voitaisiin hyödyntää monipuolisesti ja että pystyttäisiin luomaan työvoimaa ja osaamista houkuttelevia työmarkkinoita. Lappi on aktiivinen osallinen Euroopan yhteisötalouden mallien hyödyntämisen verkostoissa ja saa sitä kautta ajantasaista tietoa parhaimmista malleista ja käytännöistä, joita voi myös hyödyntää Lapin toimintaympäristössä. (Lapin liitto 2022a, 39-40.)

Myös Lapin AMK on strategiassaan nostanut esiin sosiaalisesti kestävä talouden teeman ja sen kehittämisen myös kansainvälisessä yhteistyössä. Viime vuosien aikana teemaa on edistetty monin eri kehittämishankkein useiden yhteistyökumppanien kanssa. Hankkeilla on lisätty muun muassa teeman tunnettuutta maakunnassa ja nostettu esiin sosiaalitalouden käytännön toimijoita, teeman strategista ja käytännön kehittämistä hyödyntäen kansainvälisiä ja kansallisia esimerkkejä sekä miten sosiaalitalouden merkitystä ja vaikuttavuutta voisi ja tulisi mitata. (Ks. Liitetaulukko 1.)

4.3 YHTEISKUNTAVASTUU JA SEN MERKITYS YRITYKSILLE

Vastuullisuus on tärkeä teema juuri tällä hetkellä, voitaneen puhua jopa megatrendistä. Se tulee voimakkaasti esille niin yrityksissä, päätöksentekijöiden keskuudessa kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. EK:n (Elinkeinoelämän keskusliitto) vuonna 2019 julkaiseman raportin mukaan kaksi kolmasosaa heidän jäsenyrityksistään pitivät vastuullisuutta ja kestävä kehitystä merkittävänä tekijänä liiketoiminnalleen sillä hetkellä sekä tulevaisuudessa. (EK 2019, 3.) Myöhemmin, vuonna 2021, EK:n tehdyn tutkimuksen mukaan 92 prosenttia pk-sektorin yrityksistä arvioi, että vastuullisuus on erittäin tai melko merkittävä teema heidän liiketoimintansa kannalta (EK 2021). Sitran (2022, 13) mukaan vastuullisuuden lisäksi myös yhteiskunnallista vaikuttavuutta vaaditaan ja erityisesti ympäristölliset ongelmat ovat ajaneet organisaatioita vastuullisuusajatteluun. (Sitra 2022, 13.) Yritys voi toimia vastuulli-

sesti hyvin monella eri tavalla ja vastuullisuus on yksilö- ja yrityskohtaista. Avataan seuraavaksi tarkemmin käsitteitä vastuullisuus ja yhteiskuntavastuu.

EK (2019, 4) ja Viitala (2021, 178) määrittelevät vastuullisuuden niin, että yritys ottaa toiminnassaan huomioon niin taloudelliset, sosiaaliset kuin ekologiset vaikutukset. Sitra (2022, 6) kuvaa vastuullisuuden olevan yhteisnimitys yritysten yhteiskuntavastuulle eli yritysvastuulle, joka syntyi aikanaan kansalaisjärjestöjen ja median ajamina. Vastuullisesti toimiva yritys yhtenäistää yrityksen ja sen sidosryhmien tavoitteet sekä odotukset ja toimii samalla niin kestävällä tavalla kuin mahdollista. Parhaimmassa tapauksessa yritys osaa hyödyntää vastuullisuuden kilpailuvalltinaan ja on sisällyttänyt sen strategiaansa. (EK 2019, 4.) Sitran (2022, 6) mukaan yritykset ovat ottaneetkin erityisesti kestävä kehityksen osaksi strategiaansa ja sen edistäminen nähdään osaltaan yrityksen olemassaolon merkityksenä ja osana strategista päämäärää. Yhteiskuntavastuu on yrityksille vapaaehtoinen toimi, jota kuitenkin ohjaa lainsäädäntö (Yrittäjät 2022). Vastuullisuuden tulee olla mukana yrityksen jokapäiväisessä toiminnassa ja toisaalta kaikkia sen tekemiä toimia voidaan katsoa myös vastuullisuuden näkökulmasta (EK 2019, 5). Vastuullisuus nivoutuu nykyisin voimakkaasti yrityksen arvon muodostukseen ja se nähdään nykyisin pelkän kuluerän sijaan sijoittajia kiinnostavana investointina (Sitra 2022, 6).

Kaikilta yrityksiltä ei vaadita vastuullisuusraportointia, mutta sen kehittämisen tueksi on kehitelty erilaisia vastuullisuusstandardeja. Yksi tällainen standardi on yrityksille ja organisaatioille suunnattu ISO 26000. Sen tavoitteena on sitoutua toimimaan sosiaalisesti vastuullisesti ja edistää YK:n kestävä kehityksen (SDG) tavoitteita. ISO 26000 ei ole hallintajärjestelmän standardi. Se ei sisällä vaatimuksia, joten sitä ei voida käyttää sertifiointissa. ISO 26000 käsittelee seitsemää sosiaalisen vastuun ydinkohdetta; ihmisoikeudet, työvoiman käytännöt, ympäristö, reilut toimintatavat, kuluttaja-asiat sekä yhteisön osallistuminen ja kehittäminen. (ISO 2022.) Julkisten organisaatioiden toiminnan puolestaan ajatellaan jo lähtökohtaisesti olevan vastuullista (Sitra 2022, 26). Vaikka erilaiset normit ja standardit eivät vielä ole lain mukaan kaikille pakollisia, tulee vaateet lisääntymään ja uusia vaateita onkin tulossa voimaan jo 2023 aikana.

Jotkin vastuullisuuteen kuuluvat asiat sen sijaan kuuluvat sääntelyn piiriin niin Suomessa kuin EU:ssa. Valtiot ovat laatineet sitovia lainsäädäntöjä vastuulliseen liiketoimintaan liittyen vapaaehtoisten ohjeistusten lisäksi. Kansainvälisellä tasolla ensisijaisina pidetään OECD:n toimintaohjeita ja lisäksi YK:n antamia yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita. (EK 2019, 5.) YK tavoittelee maailmanlaajuisia kehitystä kohti ympäristön kannalta kestävä toimintaa, ottaen huomioon ihmisten hyvinvoinnin ja ihmisoikeudet, taloudellisen vaurauden ja yhteiskuntien vakauden. Tavoite on YK:n kestävä kehityksen tavoiteohjelmassa Agenda 2030 päätavoitteissa niin, ettei mitään tavoitetta voi tavoitella toisen kustannuksella. Kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan kaikkien yhteiskuntatasojen toimia. EU ja kaikki sen jäsenvaltiot ovat sitoutuneet Agendaa2030 tavoitteisiin. (Lapin liitto

2022a, 13; Euroopan parlamentti 2022.) Julkisella sektorilla kestävä kehitys on ollut jo pitkään tärkeä yhteiskunnallinen ja poliittinen tavoite (Sitra 2022, 6). Vastuullisen liiketoiminnan näkökulmasta vähimmäisvaatimus on, että kaikki yritykset noudattavat vallitsevaa lainsäädäntöä (EK 2019, 5; Viitala 2021, 178), mutta vähimmäistaso ei kuitenkaan vielä riitä takaamaan kestävästä kehitystä (Viitala 2021, 178).

EU on vastannut ilmaston lämpenemisen rajoittamiseksi ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi vihreän kehityksen Green Deal -ohjelmalla, jonka tavoitteena on saavuttaa Euroopasta ilmastoneutraali maanosa vuoteen 2050 mennessä (Euroopan parlamentti 2022). Suomen elinkeinoelämälle Green Deal tuo monenlaisia haasteita, mutta myös uusia mahdollisuuksia. Vaikka Green Deal tuo kustannuksia yrityksille, tulisi se nähdä myös mahdollisuutena kasvattaa kilpailukykyä. Tulevaisuudessa tulevat menestymään ne yritykset, jotka uudistavat toimintaansa kohti kestävämpää taloutta ja uudistavat liiketoimintaansa vihreän siirtymän mukaisesti. Ruotsi on hyvä esimerkki innovatiivisesta hiilivapaasta ja kierto-taloutta hyödyntävästä terästuotannosta, akkuteollisuudesta, kaivosinvestoinneista ja muista ilmastonhillintää tukevista hankkeista Pohjois-Ruotsissa. (Lapin liitto 2022a, 36.) Tämän tiedon perusteella onkin tulkittavissa, että vastuullisuuden kannattaa investoida myös taloudellisesta näkökulmasta.

Yhteiskuntavastuustaan on joutunut tähän mennessä raportoimaan (ESG) vain suuryritykset, pankit ja vakuutusyhtiöt. Raportointivelvoite on ollut velvoitteeltaan melko laava ja yleisluontoinen, mutta tähän on tulossa nyt kuitenkin ratkaiseva muutos. Tämänhetkinen velvoite tullaan korvaamaan täysin uudella EU-tasoisella raportointikehikolla, jossa varsin tarkasti määritellään ihmisoikeuksiin, toimitusketjuihin, työntekijöihin ja ympäristöön liittyvistä asioista, joista yritykset jatkossa joutuvat raportoimaan. Direktiivi on nimeltään CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Direktiiviä tullaan tarkentamaan erilaisilla standardeilla, joita EFRAG (EU:n komission yhteydessä toimiva Euroopan tilinpäätösraportoinnin neuvoo-antava ryhmä) on valmistellut vuoden 2023 aikana. Kyseisistä standardeista kaavaillaan sitovia ja ne ovat hyvinkin yksityiskohtaisia. CSRD direktiivi on astumassa voimaan niin, että muun muassa suuryritysten tulee antaa vuoden 2024 tiedoista raportti vuonna 2025. Aluksi direktiivi koskee suuria, yli 500 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Hyvin pian se tulee koskettamaan myös laajempaa yritysten joukkoa, sillä 2025 alusta alkaen huomattavasti pienempienkin (tase 20 MEUR, liikevaihto 40 MEUR, 250 työntekijää - kun kaksi em. ehdoista täyttyy) yritysten tulee raportoida direktiivin mukaisesti. (EK 2022.) Raportoinnin sisällön määrittelee kestävyysraportoinnin standardi ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Raportoinnin aiheet liittyvät ympäristöön, sosiaalisiin vaikutuksiin (työolot, tasa-arvo, ihmisoikeudet ja hallinto) sekä muihin eri toimialoja ja pk-sektoria koskeviin täsmennyksiin. Yritykset sisällyttävät raportoinnin jatkossa toimintakertomuksiinsa ja niiden tulee olla tilintarkastajan tai muun virallisen tahon varmentamia. Raportointivelvollisuuden laajentamista tutkitaan EU:n tasolla ja

mahdollisista tähän liittyvistä uudistamistarpeista ilmoitetaan näillä näkymin vuonna 2029. Odotettavissa siis mahdollisesti on, että raportointivelvoite laajenee jatkossa myös pieniin yrityksiin. (EK 2022, 8.)

EU ohjaa ilmasto- ja ympäristötavoitteiden saavuttamista myös EU:n rahoitusjärjestelmän reformin kautta, kyseessä on EU:n taksonomia eli rahoituksen kestävyysluokittelu. Taksonomian tarkoituksena on suunnata pääomia kestävään liiketoimintaan ja vihreään talouteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että investoinnit luokitellaan ilmasto- ja ympäristöystävällisyytensä perusteella ja luokituksella tulee olemaan vaikutusta rahoituksen hintaan ja mahdollisesti saatavuuteen. Taksonomia tulee myös myöhemmin laajenemaan sosiaaliseen vastuullisuuteen. Taksonomia on astunut voimaan 2022 ja koskee yli 500 työntekijän pörssiyrityksiä sekä finanssialan ja vakuutusalan toimijoita. Pankit ja vakuutusyhtiöt joutuvat raportoimaan omien sijoitus- ja lainasalkkujensa kestävydestä, joka tarkoittaa sitä, että heidän tulee selvittää asiakkaidensa liiketoiminnan kestävyttä, jotta voisivat raportoimaan salkuistaan taksonomiasäntelyn edellyttämällä tavalla. Vaikka taksonomia kohdistuu suoraan tällä hetkellä vain suuryrityksiin, koskettaa se epäsuorasti myös pk-sektoria, sillä suuryritykset joutuvat kiinnittämään huomiota alihankkijoidensa ympäristöjalanjälkeen. Taksonomian vuoksi pk-yritysten tulee varautua siihen, että yritysten rahoitus tulee muuttumaan ja että muun muassa hiilijalanjälki voi olla jatkossa yksi luotonmyöntökriteereistä. (EK 2022, 7.)

EU:ssa on myös vireillä komission ehdotus, joka kulkee nimellä EU:n yritys vastuulaki Corporate sustainability due diligence directive. Komission ehdotuksen taustalla on EK:n (2023) mukaan “asettaa yrityksille velvollisuuksia ehkäistä ja kantaa vastuuta toimitus- tai arvoketjunsä haitallisista vastuullisuusvaikutuksista myös EU:n ulkopuolella, koskien erityisesti ihmisoikeuksia ja ympäristöä. Direktiiviesitys puuttuisi myös yhtiöiden hallintoon ja johdon vastuisiin”. Päätöksiä ehdotuksen suhteen odotetaan vuonna 2024. (EK 2023.)

Lainsäädännön edellyttämien minimivaatimusten ja raportointivaateiden lisäksi yritysten sidosryhmät odottavat ja vaativat vastuullisuustoimia. Kuluttajat myös vaativat vastuullisuutta tuotteilta ja palveluilta ja ovat erilaisten selvitysten mukaan valmiita maksamaan vastuullisista tuotteista enemmän. Ilmiö on tullut esille niin suomalaisissa kuin kansainvälisissä tutkimuksissa. (EK 2019, 7.) Myös yrityksen omistajilla ja/tai johdolla on omien arvojen ja visiojensa mukaiset vastuullisuustavoitteensa (EK 2019, 5). Viitalan (2021, 178) mukaan pidemmälle viedyssä vastuullisessa toiminnassa yritys tekee tietoisesti paljon enemmän vastuullisuuden eteen kuin olisi välttämätöntä.

Aquinisin ja Glavasinin (2012) satoja tutkimuksia selvittävän tutkimuksen mukaan organisaatioiden sosiaalisesta vastuullisuudesta on yleensä hyötyä yrityksen tuloksellisuudelle ja suoriutumiselle. Esimerkiksi osaamisen kehittämiseen panostaminen saattaa näkyä yrityksen tuloksessa vasta vuosien päästä. Yleisesti ottaen vastuullisuudesta koituvat hyödyt muodostuvat organisaation eduksi varsinkin talou-

dellisina tuloksina. Yksi iso osa sosiaalista vastuullisuutta on henkilökunnasta huolehtiminen. EK:n (2021) mukaan jopa yli 80 % pienistä ja keskisuurista yrityksistä pitävät vastuullisuustyön tärkeimpänä osa-alueena henkilöstön hyvinvointia, työturvallisuutta ja osaamisen kehittämistä.

Yritysten johtajat ovat uudenlaisten vaatimusten myötä uuden edessä, sillä talouden, ympäristön ja sosiaalisten tavoitteiden kokonaisvaltainen käsittely ja ymmärtäminen vaatii muun muassa yhteiskunnallisten muutostrendeihin perehtymistä ja seuraamista. Johtajien tulee myös uudistaa suhtautumistaan omaan liiketoimintaan ja oppia yhdistämään se yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Yritysvastuuta ei siis voida irrottaa erilliseksi osakseen vaan se on keskeinen osa liiketoimintaa. (EK 2019, 9.) Viitalan (2021, 178) mukaan korkeimmalle vastuullisuuden tasolle yltävät yritykset ovat nostaneet vastuullisuuden keskeiseksi arvokseen ja siihen panostetaan paljon enemmän kuin alalla yleensä, siitä kerrotaan myös avoimesti julkisuudessa. Tällaisessa tilanteessa vastuullinen toiminta vahvistaa ja määrittää korkoorganisaation mainetta. (Viitala 2021, 178.)

Jotta haastavia yhteiskunnallisia ongelmia voitaisiin ratkaista, on eri toimijoiden tehtävä yhteistyötä keskenään. Tällaiset laajat yhteistyötä tekevät verkostot koostuvat yhä useammin yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin toimijoista. (EK 2019, 9.) Yritykset tarkastelevat asioiden vaikuttavuutta useimmiten tuloksellisuuden näkökulmasta ja yksi tulevaisuuden kilpailutekijä voi olla yhteiskunnallinen vaikuttavuus. Yhteiskunnallisella kentällä toimivien toimijoiden tavoitteena on tuloksellisuuden lisäksi saavuttaa pitkäjänteisempää ja laajempaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta, joka julkisella sektorilla on totuttu näkemään yhtenä vastuullisuuden osatekijänä. (Sitra 2022, 6–7.) Vastuullinen yritys kiinnittyy paikallisyhteisöön aktiivisen dialogin ja erilaisten yhteiskuntavastuuohjelmien myötä ja osallistuu sitä kautta erilaisten paikallisten ja globaalien haasteiden ratkaisemiseen. Eräs keino toimia paikallisyhteisössä on työllistää esimerkiksi nuoria, osatyökykyisiä ja maahanmuuttajia. Yritys voi myös tukea rahallisesti koulutusta, varhaiskasvatusta tai liikuntaseuroja ja mahdollistaa henkilöstöään osallistumaan paikallisyhteisön toimintoihin vapaaehtoistyön muodossa. (EK 2019, 8.)

Organisaation sidosryhmät ovat merkittävässä roolissa yhteiskuntavastuun näkökulmasta ja yritykselle on erittäin tärkeää, jopa elinehto, että se käy aktiivista dialogia eri sidosryhmien kesken. Sidoryhmillä kuten osakkeenomistajilla (shareholders) ja muilla (stakeholders) kuten henkilöstöllä, omistajille / sijoittajilla, asiakkaila, kansalaisjärjestöillä, päättäjillä, medialla ja toimitusketjulla voi olla erittäin tärkeä rooli vastuullisuusteemojen esille tuomisessa. Jotta yritys voisi vastata sidosryhmien esille tuomiin teemoihin, tulisi sen käydä aktiivista keskustelua sidosryhmiensä kanssa. (EK 2019, 6.) Esimerkiksi sijoittajat ottavat sijoituspäätöksiä tehdessään yhä enemmän huomioon sijoituskohteiden vastuullisuutta. Lisäksi vastuullinen sijoittaminen on osoittautunut sijoittajille kannattavaksi. Kun aiemmin sijoittajat ovat olleet kiinnostuneita lähinnä sijoitetun pääoman tuotosta ja riskistä, ovat he nykyisin

kiinnostuneita myös kolmannesta aspektista; yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta. Muun muassa tämä on vaikuttanut siihen, että vaikka kannattavan liiketoiminnan ja erilaisten yhteiskunnallisten tarpeiden huomioiminen samanaikaisesti ei ole helppo tehtävä, yhä enemmän yritykset haluavat ottaa liiketoimintaansa mukaan vastuullisuuden ja laajemmat yhteiskunnalliset tavoitteet. (EK 2019, 15.)

4.4 SOSIAALINEN KÄDENJÄLKI JA SEN KEHITYSTYÖ

Ajatus sosiaalisesta kädenjäljestä juontaa analogiaan ilmastopolitiikan niin sanottuusta hiilikädenjäljestä. Jotta ymmärtäisimme missä tässä sosiaalinen kädenjälki asiassa mennään ja mitä on ehkä edessä, on hyvä kerrata aluksi ilmastopolitiikan keskeisiä käsitteitä ja toimia.

Ilmastopolitiikan perusteita

Ilmastopolitiikan merkkipaaluna pidetään yli 20 vuotta sitten vahvistettua niin sanottua Kioton ilmastopöytäkirjaa, jossa allekirjoittajamaat sitoutuvat vähentämään ilmastopäästöjään. Myöhemmin (2015) on hyväksytty myös Pariisin ilmastopöytäkirja, jonka tavoitteena on, että maailmanlaajuiset kasvihuonekaasupäästöt käännetään laskuun. Lisäksi sopimuksessa asetettiin pitkän aikavälin tavoite ilmastonmuutokseen sopeutumiselle sekä tavoite sovittaa rahoitusvirrat kohti vähähiilistä ja ilmastokestävää kehitystä. Euroopan Unionin vuonna 2019 hyväksymässä niin sanottuissa vihreän kehityksen ohjelmassa on tiekartta kohti hiilineutraalia Eurooppaa vuoteen 2050 mennessä. Suomen eduskunta hyväksyi tätäkin tiukemman ilmastoilain vuonna 2022. Suomi pyrkii hiilineutraaliksi jo vuoteen 2035 mennessä. (Ympäristöministeriö 2022b.) Petteri Orpon hallitus aikoo säilyttää tämän tavoitteen.

Euroopan vihreän kehityksen ohjelmassa on tiekartta kohti hiilineutraalia Eurooppaa vuoteen 2050 mennessä. Hiilineutraaliuteen pyritään huomioimalla ilmastopäästöt eri lähteistä sekä miten niitä sitoutuu niin sanottuihin hiilinieluihin eli esimerkiksi maahan, metsiin ja valtameriin. EU:n alueella isoimpien yritysten on hankittava lupa jokaista ilmaan päästämäänsä hiilidioksiditonnia kohden ja tätä säädellään niin kutsulla päästökauppajärjestelmällä. Yksi keino vähentää päästöjä ja tavoitella hiilineutraaliutta on myös kompensoida yhdellä sektorilla tuotettuja päästöjä vähentämällä niitä jossain muualla. Ilmastopäästöjen seuranta on kehittynyt ja tänä päivänä voi seurata erilaisten laskureiden avulla omia, yrityksen tai kunnan hiilijalanjälkeä. (Eurooppa neuvosto 2022.)

Edistääkseen ilmastopolitiikan tavoitteiden etenemistä ja täytäntöönpanoa EU on laatinut EU:n kestävästi rahoituksen luokittelujärjestelmän eli taksonomian. Ilmastotavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan myös yksityisiä investointeja. Taksonomian eli kestävyysluokittelun tarkoituksena on luoda EU:n kattava yhtenäinen määritelmä ympäristön kannalta kestäville taloudellisille toimintoille eli niin sanotuille vihreille sijoituskohteille. Taksonomian tehtävänä on myös estää niin sa-

nottua viherpesua asettamalla tiedeperusteiset raamit sille, mitä voimme kutsua ympäristöystävälliseksi. EU:n taksonomia-asetusta sovelletaan rahoitusmarkkina-toimijoiden lisäksi suuriin yrityksiin, jotka julkaisevat vuosittain muita kuin taloudellisia tietoja koskevan selvityksen (NRDF:n) osana vuosikertomustaan. Lisäksi yritysten on tunnistettava kukin toiminta merkittävän haitan välttämisen periaatteiden mukaisesti (do-no-significant-harm). Yrityksen toiminta voi olla kestävää vain, jos se ei samalla aiheuta haittaa muille ympäristötavoitteille tai ihmisoikeuksille. Taksonomiassa tärkeää on merkittävä vaikutus johonkin kuudesta ympäristönäkökulmasta ja se, että samalla ei aiheuteta merkittävää haittaa muille viidestä näkökulmasta ja että samalla täytetään sosiaalisen näkökulman minimivaatimukset. Taksonomia-asetusta alettiin soveltaa vuoden 2022 alusta ilmastotavoitteiden osalta. (Euroopan parlamentti 2020; European Commission 2022.) Taksonomiaa kehitetään edelleen ja kesällä 2023 on vahvistettu taksonomian ympäristökriteereitä (Euroopan komissio 2023).

Suomi on ollut eturintamassa kehittämässä VTT:n, LUT:n ja suomalaisten yritysten johdolla hiilikädenjälkeä. Hiilikädenjälki kertoo tuotteen aikaansaamista positiivisista ilmastovaikutuksista. Yritykset voivat käyttää kädenjälkeä positiivisten vaikutusten esittämiseen markkinoinnissa ja viestinnässä sekä tuotekehityksen suuntaamisessa ilmastoystävällisemmäksi. Tarkoituksena on myös, että yritys kehittää tuotteita ja palveluja, joiden avulla sen asiakas pystyy pienentämään omaa hiilijalanjälkeään. Laskenta osoittaa, kuinka suuren kädenjäljen yrityksen tuote aiheuttaa. Mitä suurempi kädenjälki -sitä parempi. Ja kun asiakas ottaa tuotteen käyttöönsä, pienenee samalla asiakkaan jalanjälki. VTT on julkaissut oppaan vuonna 2021 hiilikädenjäljen laskemiseksi ja esimerkkinä on myös Ympäristöministeriön vuonna 2019 laatima julkaisu Rakennuksen vähähiilisyden arviointimenetelmästä. Teoksessa tuodaan esiin, että hiilikädenjäljen arviointiin sisältyvät sellaisten ilmastovaiikutusten nettohyödyt, joita ei syntyisi ilman rakennushanketta. Kuten rakennuksen hiilivarastot ja hiilinielut, rakennuksen elinkaaren aikana tuotettu ylimääräinen uusiutuva energia sekä rakennustuotteiden uudelleenkäytön tai kierrätyksen myötä syntyvät hyödyt. (Ympäristöministeriö 2019.) VTT on myös mukana järjestämässä vastikään päättynyttä kansainvälistä kilpailua, jossa etsitään positiivisinta ilmastoystävällisintä tuotetta sekä uusia innovaatiota liittyen hiilikädenjälkeen.

Ilmastopolitiikan rinnalle on parin viimevuoden ajan noussut myös EU:n biodiversiteetti strategia, jonka tavoitteena on luontokadon torjunta ja kääntää luonnon monimuotoisuuden kehitys myönteiseksi vuoteen 2030 mennessä. Asiaa koskeva asetetus on tarkoitus saada vahvistettua neuvottelujen jälkeen vuoden 2023 lopulla. (YM 2023.) Niin ilmastopolitiikan kuin biodiversiteettistrategiainkin toimeenpanoon käytännössä EU- ja Suomen tasolla on liittynyt ja liittyy monenlaisia poliittisia ja taloudellisia ristiriitoja ja intressejä. Tämä on varmaankin luonnollista ja periaatteessa positiiviseksi luettava asia. On tärkeää, että ennen käytännön toi-

meenpanoa kuullaan ja huomioidaan kaikkien ääntä kestävä kehityksen tavoitteiden ja toimien legitimittein säilyttämiseksi kansalaisten keskuudessa.

Sosiaalinen taksonomia ja sen lähtökohtia

Heti alkuun on hyvä todeta, että sosiaalisesta taksonomiasta ei ole tehty minkäänlaisia päätöksiä EU:n päätöksentekoaikojen käyttöönotosta. Asia on vielä niin sanotusti teoreettisten pohdintojen tasolla. Teoksessa Final Report on Social Taxonomy (European Commission 2022X) on hahmoteltu asiaa eri puolilta. Miksi sosiaalinen taksonomia olisi tärkeää, sen tavoitteita ja perusteluja ja millainen sen tulisi olla.

Sosiaaliselle taksonomialle löytyy perusteita (European Commission 2022x,7–10) niin EU:n omista päätöksistä ja asiakirjoista kuten Euroopan sosiaalinen peruskirja, EU:n perusoikeuskirja ja Euroopan ihmisoikeussopimus sekä YK:n ihmisoikeussopimus ja Agenda 2030 -toimintaohjelma. Perusteluja voi löytää myös vuonna 2020 EU:n hyväksymästä Euroopan vihreän kehityksen ohjelmasta (Green Deal) ja sen tavoitteista varmistaa kestävä kasvu ja ympäristönsuojelu. Suunnitelma edellyttää tiivistetysti, että:

- vuoteen 2050 mennessä ei enää aiheuteta kasvihuonekaasujen nettopäästöjä
- talouskasvu on erotettu resurssien käytöstä
- ei jätetä ketään ihmistä eikä mitään aluetta jälkeen muista

On laajasti jo tunnustettu, että näiden tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan myös yksityisiä investointeja ja tätä varten luotiin ympäristötaksonomia. Nyt on havahduttu siihen, että EU:n omat sosiaaliset ongelmat, esimerkiksi työttömyysongelmat sekä YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttaminen, ovat sitä mitta-luokkaa, että yksityistä pääomaa tarvitaan myös tässä. Vuoden alusta voimaan tullut ympäristötaksonomia sisältää isoille yrityksille veloitteita raportoida myös niin sanotut sosiaalisen näkökulman minimivaatimukset. Ilmeistä on myös, että siirtyminen kestäväan, nettopäästöttömään ja ilmastomuutosta kestäväan talouteen vaatii muutoksia eri teollisuudenaloilla, maa- ja metsätaloudessa sekä esimerkiksi maankäytössä. Koska näillä muutoksilla on myös ei niin positiivisia vaikutuksia näiden alojen työntekijöiden ja heidän yhteisöjensä elämään, on alettu puhumaan ”oikeudenmukaisesta siirtymästä”. Sitä käytetään kuvaamaan tarvetta välttää asettamasta yksipuolisesti näiden muutosten taakkaa työntekijöille ja heikommassa asemassa oleville yhteisöille. (European Commission 2022i, 7–10.)

Sosiaalista taksonomiaa voidaan perustella myös lisääntyvällä kiinnostuksella sosiaalisia- ja ihmisoikeuksia kunnioittavia sijoitustuotteita kohtaan ja yritysten lisääntyvästä tarpeesta laadukkaisiin toimiin näissä asioissa turvataksaan liiketoimintansa sujuvuuden ja välttääkseen mahdollisia negatiivisia seurauksia ongelmien ilmetessä. Viitteitä on myös siitä, että myönteinen talouskasvu ja vakaat olosuh-

teet sijoittajille ja eläkerahastoille ovat yhteydessä demokraattisiin ja tasa-arvoisiin yhteiskuntiin. Eli hyvät sosiaaliset olosuhteet liittyvät positiivisiin liiketoiminnan tuloksiin. (European Commission 2022i, 23–24.)

Tällä hetkellä puuttuu selkeä määritelmä sosiaalisten investointien keskeisistä piirteistä, mikä haittaa niiden kehitystä ja mahdollisesti niiden panosta sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseen. Vihreän taksonomian tarkoituksena on ohjata pääomavirtoja tarvittaviin ilmastoinvestointeihin. Samalla tavalla sosiaalinen taksonomia tarkoittaisi pääomavirtojen ohjaamista yhteisöihin ja toimintoihin, jotka toimivat kunnioittavasti ihmisoikeuksien puolesta ja tukea pääomavirtoja kanavoitumaan kohteisiin, kuten elinoloja parantaviin investointeihin heikommassa asemassa oleville. (European Commission 2022i, 27.)

On useita syitä sille, että sosiaalisen taksonomian kehittämiseksi noudatettaisiin ympäristötaksonomian mallia mahdollisuuksien mukaan. Tulevaisuudessa sijoittajat voisivat helposti verrata sitä, missä määrin rahaston katsotaan olevan sopu- soinnussa ympäristötaksonomian, sosiaalisen taksonomian tai molempien taksonomian kanssa. Yrityksiä, joiden on toimitettava tietoja sekä ympäristö- että sosiaalisista aiheista, ei pidä ylikuormittaa kahden täysin erilaisen järjestelmän kanssa. Ympäristötaksonomia on saanut huomattavaa tunnustusta sekä EU:ssa että sen ulkopuolella. Sosiaalisen taksonomian pitäminen linjassa ympäristötaksonomian suunnittelun kanssa saattaa näin ollen auttaa maailmanlaajuisen markkinoiden hyväksynnässä ja ymmärtämisessä. Sosiaalisen taksonomian tulisi lähtökohtana noudattaa ympäristötaksonomian vaiheita: (I) asettaa ensin sosiaaliset tavoitteet; (II) sen jälkeen esitellään merkittävät panokset näiden tavoitteiden saavuttamiseksi; ja (III) laaditaan lopuksi kriteerit, jotka soveltavat periaatetta, jonka mukaan ei tehdä merkittävää vahinkoa, jotta yhden tavoitteen saavuttamiseen osallistuminen ei ole haitallista muille. (European Commission 2022i, 29–30.)

Ympäristö- ja sosiaalisten taksonomioiden välillä on tunnistettu nyt kolme keskeistä eroa. 1) Ympäristön kannalta kestävän taloudellisen toiminnan tavoitteena on yleensä vähentää kielteisiä ympäristövaikutuksia tai kompensoida näitä vaikutuksia hiilen talteenoton tai ekosysteemin ennallistamisen avulla. Taloudellisilla toimilla on kuitenkin yleensä jo luonnostaan erilaisia sosiaalisia etuja kuten työpaikkojen luonti, verojen maksu ja yhteiskunnallisesti hyödyllisten tuotteiden ja palvelujen tarjoaminen. Tämä tarkoittaa, että sosiaalisten tavoitteiden ja merkittävien panosten määrittelyssä taksonomian tehtävänä on erottaa taloudellisen toiminnan luontaiset ja lisähyödyt yhteiskunnalle. Esimerkiksi lääkkeiden valmistaminen on osa lääkeyhtiön liiketoimintaa, eikä sitä siksi voida pitää merkittävänä yhteiskunnallisena lisäpanoksena. Jos yritys kuitenkin parantaa tiettyjen lääkkeiden saatavuutta ja kohtuuhintaisuutta tietyille ihmisryhmille, se voidaan tunnistaa sosiaalisesti lisähyödyksi. 2) Ympäristötaksonomian perustana ovat luonnontieteet ja kansainväliset puitteet, kuten Pariisin sopimus. Ympäristötaksonomian kriteerit kehitettiin yleensä tieteellisesti validoitujen tutkimustulosten perusteella.

Sosiaalinen taksonomia ei kuitenkaan voi perustua tieteeseen samalla tavalla. Vaikka ilmastonmuutoksen taustalla oleva tiede antaa selkeät vastaukset hiilidioksidipäästöjen vähentämisvaatimuksiin, tiede ei järjestelmällisesti pysty ottamaan tällaista roolia sosiaalisten tekijöiden kannalta. Sen sijaan suositellaan, että kansainvälisesti sovitut arvovaltaiset normit ja periaatteet muodostavat sosiaalisen taksonomian perustan. Tästä syystä sosiaalisen taksonomian valintakriteerien perustana olisivat esimerkiksi erilaiset YK:n, EU:n, OECD:n ja ILO:n teemaan liittyvät asiakirjat. 3) Kvantitatiivisten kriteerien kehittäminen sosiaaliselle taksonomialle voi olla vaikeampaa kuin ympäristötaksonomialle. Tämä johtuu siitä, että esimerkiksi ilmastonmuutoksen hillitsemisessä tieteellinen tutkimus mahdollistaa erittäin relevanttien määrällisten kriteerien liittämisen taloudelliseen toimintaan. Sosiaalista kestävyyttä kuvataan kuitenkin tällä hetkellä usein laadullisemmin. Lupaavaa kehitystä tapahtuu kuitenkin kvantitatiivisten sosiaalisten tietojen alalla. Esimerkiksi EU:n sosiaalialan säännöstö ja EU:n sosiaalialan tulostaulu sisältävät asiaan kuuluvia indikaattoreita kuin myös YK:n kehitysohjelman vuosiraportti inhimillisestä kehityksestä ja sen SDG-indikaattorit on myös kvantifioitu. (European Commission 2022i, 30–31.)

Raportissa (mt. 34–35) ehdotetaan sosiaaliselle taksonomialle kolmea päätavoitetta. Ensimmäinen on ihmisarvoinen työ (sisältäen myös arvoketjun työntekijät). Tämä tavoite keskittyy ihmisiin heidän työelämässään tai työntekijöinä. Ihmisarvoisen työn toimintaohjelman neljä pilaria ovat: työpaikkojen luominen, sosiaalinen suojeleminen, työoikeudet ja sosiaaliset oikeudet. Teoksessa tuodaan näiden pilarien yhtymäkohdat muun muassa kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja YK:n hyväksymiin periaatteisiin muun muassa kestävän kehityksen (SDG) tavoitteen 8 kanssa (Edistää kaikkia koskevaa kestäväää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja) mutta yhtymäkohtia löytyy myös muihin tavoitteisiin (esim. 1, 4, 5, 10, 17; ks. kestäväkehitys 2022). Yhteydet oikeudenmukaiseen siirtymään tuodaan myös esille. On tärkeää huomioida niiden ihmisten työllisyys ja työpaikkojen luominen ihmisryhmille, jotka jäävät työttömäksi saastuttavien teollisuudenalojen sulkemisen vuoksi. (European Commission 2022i, 34–35.)

Toinen tavoite liittyy riittävään elintasoon ja hyvinvointiin kaikilla toimialoilla mutta erityisesti aloihin, joilla on paljon matalapalkkaisia työntekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi kansainväliselle kilpailulle alttiina olevat alat (esim. tekstiiliala), jotka ovat alttiina sosiaaliselle polkumyynnille (esim. maatalous) ja työvaltaiset alat, joilla on vähän lisäarvoa (esim. jotkut rakentamisen alasektorit). Tässä tavoitteessa on tärkeää, että yksikkö maksaa työntekijöiden palkkoja, jotka: (I) takaavat kunnollisen elintason; (II) torjuu työssäkäyvien köyhyyttä; ja (III) ne on asetettu avoimesti ja ennustettavasti kansallisten käytäntöjen mukaisesti ja työmarkkinaosapuolten autonomiaa kunnioittaen. Yrityksen tai yhteisön on myös kuvattava, kuinka kaikille toimitusarvoketjun työntekijöille taataan kunnollinen palkka –

riippumatta heidän työsopimuksistaan ja riippumatta siitä, ovatko he tavarantoi-
mittajien vai alihankkijoiden palveluksessa. (European Commission 2022i, 34–35.)

Kolmas tavoite liittyy osallistaviin, kestäviin yhteisöihin ja yhteiskuntiin. Tässä
tavoitteessa nostetaan esiin ja kiinnitetään huomiota erityisesti asumiskysymyk-
seen ja saavutettavuuteen: riittävä määrä turvallisia ja kohtuuhintaisia asuntoja,
asuntojen ja talojen rakentaminen ja hallinta, pienituloisille ja vähäosaisille tarjol-
la olevien asuntojen prosenttiosuus, saavutettavuus ja tilojen avoimuus myös sosi-
aaliseen toimintaan. (mt. 34–35.)

Tämänhetkisten tietojen valossa (8/2023) Sosiaalisen taksonomian eteneminen
EU:n päätöksentekoaikavälissä on pysähtynyt, eikä varmuutta asian etenemisen aika-
tauluista ole tiedossa. Selvää on, että asia on herättänyt huolia muun muassa eri
maiden ja yritysten parissa. Asian perustelut eivät ole kuitenkaan muuttuneet. Il-
mastokriisiä ei voi hoitaa ilman sosiaalisten seikkojen huomioimista tai “luomme
sosiaalisen kriisin yrittämällä korjata ilmastokriisiä”. Komissio julkaisee aikanaan
raportin taksonomian laajentamisesta. Nyt EU pyrkii puuttumaan sosiaaliin ky-
symyksiin muilla sääöksillä kuten sosiaalisia vähimmäissuojatoimia koskeva han-
ke ja ehdotus toimitusketjun due diligence -velvoitteesta. (Meager 2022.)

4.5 HEIKOSSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVAT IHMISET

Heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä kuvataan eri maissa eri termein. Monet
maat ja muun muassa OECD kuvailee heikossa työmarkkina-asemassa olevaa henkilöä
vajaakuntoiseksi (persons with disabilities), mutta termi ei ole kuitenkaan vakiintunut
termi kaikkialla. Muualla käytetään myös sellaista termiä kuten alentuneet tai osittaisen
toiminta- tai työkyvyn omaavat henkilöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 15.)

TEM (Työ- ja elinkeinoministeriö) ja STM (Sosiaali- ja terveysministeriö) määrit-
televät TEPA-termipankin mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön
olevan tilanteessa, jossa hänen työkykynsä on jostain syystä heikentynyt. Henkilöllä
voi olla puutteita joillakin osaamisen alueilla tai joitain muita haasteita työllistyä pe-
rinteisellä tavalla avoimille työmarkkinoille. Syyt voivat olla ympäristöstä johtuvia tai
henkilökohtaisia. Henkilön osaaminen voi olla esimerkiksi vanhentunutta tai hän voi
olla iäkäs. Työmarkkinoissa on voinut tapahtua jotain rakenteellisia muutoksia, joka
on vaikuttanut heikentävästi henkilön työllistymismahdollisuuksiin tai asuinpaikan
sijainti on haasteellinen. Heikossa työmarkkina-asemassa voivat olla kouluttamatto-
mat nuoret, maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, vammaiset ja kehitysvammaiset
henkilöt, pitkäaikaissairaat ja mielenterveys- tai päihdeongelmista kärsivät henkilöt.
(TEPA-termipankki 2023.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ottaa mukaan
myös osatyökykyiset, vajaakuntoiset ihmiset sekä työn ulkopuolella olevat nuoret
(THL 2019). Toisaalta myös työssä käyvä henkilö voi olla heikossa työmarkkina-
asemassa, jos esimerkiksi työpaikassa on irtisanomisen uhka eikä hänen osaamisel-
leen löydy vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta.

Avataan hieman tarkemmin käsitteitä vammaisen ihminen, maahanmuuttaja ja pitkäaikaistyötön. Vammaisen henkilö voi olla toimintarajoitteinen, jolla on erityisiä haasteita tavallisissa elämän toiminnoissa. Toimintarajoitteisuudella tarkoitetaan jotain tietynlaista toiminnallista rajoitetta suhteessa ympäristöönsä. Vammaisen henkilö voi olla kuitenkin täysin kykenevä suorittamaan työtehtäviä, joiden vaatimukset ovat linjassa hänen työkykyensä ja osaamiseensa. Pitkäaikaissairaalla henkilöllä on vähintään yksi pitkäaikainen sairaus. On hyvä tiedostaa, että pitkäaikaissairas ihminen voi olla kuitenkin täysin työkykyinen tai osatyökykyinen, mutta joissain tapauksissa myös täysin työkyvytön. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Maahanmuuttaja on THL:n mukaan ”Yleiskäsite ihmiselle, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Käsitteillä viitataan kaikkiin eri perustein Suomeen muuttaneisiin henkilöihin. Perusteita ovat esimerkiksi perhesyyt, työ, opiskelu tai lähtömaan tilanteesta johtuva pakolaisuus”. (THL 2022.) Maahanmuuttajien työllistymiseen voi tuoda haasteita esimerkiksi koulutuksen tai kielitaidon puute. Pitkäaikaistyötön on henkilö, jonka työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti 12 kk tai pidempään (Tilastokeskus 2022d).

Työssä oleva henkilökkin voi joutua vaikeaan työmarkkina-asemaan, kuten edellä kerrottiin. Tällainen tilanne voi tulla eteen esimerkiksi maatalouden alalla. Maatalous on ahdingossa ja monet ovat alalla joutuneet lopettamaan toimintansa. Syyinä tähän on muun muassa elinkeinorakenteen muutokset, jossa tuotantoa on pakotettu kasvattamaan pärjätäkseen. Tuotannon kasvattamisen pakko on taas ajanut investointien pakkoon, joka puolestaan on johtanut maantalousyrittäjien velkaantumiseen. Lopulta toiminta voi kääntyä kannattamattomaksi tai liian raskaaksi resurssien puuttuessa ja toiminnan lopettaminen voi olla lopulta järkevin tai ainoa vaihtoehto. (Lempiäinen & Silvasti 2014, 17.) On aiheellista pohtia, onko esimerkiksi maataloutta ikänsä harjoittanut henkilö mahdollisesti haastavassa työmarkkina-asemassa lopettaessaan toimintansa.

Työllistymisen haasteet voivat olla eri henkilöillä eri asteisia aina täysin työkyvyttömyydestä osittaiseen työkyvyttömyyteen tai työkykyyn. Kun henkilö on täysin työkykyinen, hän yleensä työllistyy suoraan avoimilla työmarkkinoilla. Jos henkilö omaa eri asteista vajaakuntoisuutta tai haasteita, voi hän työllistyä aktiivisten työvoimapolitiittisten toimien tai erilaisten tukitoimien ja välivaiheiden kautta avoimille markkinoille. Haasteiden ollessa suuria tai pysyviä, voi työllistyminen tapahtua pysyvästi tuettuihin työpaikkoihin tai niin sanottuihin suojatyöpaikkoihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 16.)

Kuuluuko ihminen heikossa työmarkkina-asemassa oleviin, määritetty yksilöllisestä tilanteesta riippuen ja mihin hän sijoittuu suhteessa palvelu- ja etuusjärjestelmään. Yhteinen tekijä kaikille heille on kuitenkin se, että heidän mahdollisuutensa kiinnittyä avoimille työmarkkinoille on joko heikko tai sitä ei ole ollenkaan. (THL 2019.)

Työllisyystilanteita tutkittaessa saattaa törmätä termiin rakennetyöttömyys. Rakennetyöttömyys tarkoittaa talouden suhdannetilanteesta riippumatonta työll-

syystilannetta, joka on vuonna 2021 on ollut lähellä todellista työttömien määrää (Gäddnäs & Juvonen 2021, 3). Suomessa on vuoden 2022 lopussa ollut 234 800 työtöntä työnhakijaa, josta pitkäaikaistyöttömiä oli 86 100 (20 100 vähemmän kuin edellisenä vuotena). Heistä alle 25-vuotiaita oli 23 200 henkilöä (3 300 vähemmän kuin edellisenä vuotena) ja ulkomaalaisia oli 32 400 henkilöä (3 400 enemmän kuin edellisenä vuotena). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b.) Vammaisten työttömien määrä puolestaan ei ole niin yksiselitteinen asia, sillä heidän työllisyystilanteestaan ei ole tarkkoja raportteja. Olemassa olevista rekistereistä ei saada täsmällistä tietoa vammaisten työllisyystilanteesta, vaikkakin tieto olisi tärkeää, jotta heidän työllisyystilanteeseensa voitaisiin löytää parantavia toimenpiteitä. Vuonna 2018 tehdyn kyselyn perusteella vammaisten ihmisten työllisyysaste arvioitiin olevan noin 20 prosenttia. Invalidiliiton koulutuksen ja työelämän asiantuntija Anne Mäki kertoo, että työmarkkinoiden työvoimapula näkyy heillä työnantajien lisääntyneinä yhteydenottoina. Työnantajat etsivät hänen mukaansa uusia keinoja tavoittaa työntekijöitä myös vammaisten ihmisten joukosta. (Invalidiliitto 2022.)

Heikossa työmarkkina-asetmassa oleminen ei ole välttämättä pysyvä tila, sillä työmarkkinat muuttuvat ja uudenlaisia työmahdollisuuksia voi avautua, asenteet ja motivaatiotekijät voivat muuttua. Toisaalta myös vajaakuntoisuuden tila voi muuttua paremmaksi kuntoutuksen ja palveluiden kehittymisen myötä. Vaikeimmassa tilanteessa ovat ihmiset, joilla on erilaisia psyykkisiä ongelmia, sillä heidän työkykynsä voi olla hyvin ailahtelevaa. Byrokraattiset tukijärjestelmät tai palvelut sekä työnantajat voivat olla suurissa haasteissa tämän kaltaisissa tilanteissa. (THL 2019.)

TE-toimisto, kunnat ja Kela ovat tärkeässä roolissa pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeiden ja työllistymisen suunnittelussa. He vastaavat tällöin henkilön työllistymisprosessin eteenpäin viemisessä ja sen seurannasta. Pitkäaikaistyöttömiä pyritään auttamaan lakisääteisten rakenteiden turvin (TYP). Nuorille on myös tarjolla helposti saavutettavaa Ohjaamo -toimintaa. (THL 2019.) Heikossa työmarkkina-asetmassa olevalle henkilöllä on tärkeää saada palveluita niin sanotusti yhden palveluluukun periaatteella ja sen vuoksi yhteistyörakenteet eri palveluorganisaatioiden välillä ovat tärkeitä. (THL 2019.)

Työttömyyden kierre juontuu nuorten kohdalla tyypillisesti alhaisesta koulutuksesta, huonosta itsetunnosta, epäonnistumisen kokemuksiin liittyvästä häpeästä, vähäisistä työelämävalmiuksista, työkokemuksen puutteesta, työnantajien ennakkoluuloista ja varovaisuudesta sekä työpaikkojen niukkuudesta ja tasovaatimuksista. Nämä keskenään myös lisäävät ja vahvistavat toinen toisiaan. Työttömyyden jatkuessa pitkään, negatiiviset vaikutukset vahvistuvat entisestään ja kierteen katkaiseminen on yhä hankalampaa. Kun työttömyys on jatkunut, korostuu myös työnantajien negatiiviset ennakoasenteet työnhakijaa kohtaan. Jatkuva torjutuksi tuleminen kuluttaa ja vie voimia ja aiheuttaa henkistä pahoinvointia. (Lempiäinen & Silvasti 2014, 109–110.)

Ihmiselle on suuri merkitys sillä, että hänet kohdataan aina yksilönä, kuunnellaan ja kunnioitetaan häntä. Henkilön oma osallistuminen suunnitteluun on myös

tärkeää, koska se on merkittävää muun muassa hänen hyvinvointinsa kannalta. Kunnioittava vuorovaikutus, aidot kohtaamiset, kuunteleminen ja ymmärretyksi tuleminen ovat yksilölle ensiarvoisen tärkeitä kokemuksia. Ihmisen täytyy uskaltaa sanoa omat mielipiteensä ja hänellä tulisi olla mahdollisuus päättää omista asioistaan. Pahimmillaan ihminen kokee välinpitämättömyyttä tai ettei häntä kuulla, uskota tai että hänet vain ohitetaan. Valitettavasti heikossa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset kokevat, ettei heitä oteta aidosti mukaan häntä koskevaan suunnitteluun. Alan ammattilaisten mukaan syynä on osaamattomuus kuulla aidosti asiakasta tavallisessa palvelutapaamisessa. (THL 2019.) Monet tekijät, kuten vertaistuki, sosiaalityöntekijät, tukihenkilöt, itsetunnon vahvistuminen, hyväksynnän ja tunnustuksen saaminen, yhteisöllisyyden kokemus ja onnistuneet tukimuodot kuten asumisen tukeminen, voivat kääntää nuoren elämän suunnan ratkaisevalla tavalla positiiviseen suuntaan. (Lempiäinen & Silvasti 2014, 111.)

Osallisuuden lisääminen heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palveluihin ei kuitenkaan ole aivan yksinkertainen asia ja sisältää useita eri haasteita. Tilanteet ovat usein monimutkaisia ja niiden ratkaiseminen vaatii eri tahoilta yhteistyötä monialaisesti ja palveluiden yhteensovittamista. Heikossa työmarkkina-asemassa oleva ihminen on usein tekemisissä lukuisten eri toimijoiden kanssa, ja niistä saadut kokemukset määrittävät pitkälti seuraavia askelia palveluissa ja työmarkkinoilla. Hyvät kokemukset edesauttavat henkilön sitoutumista hoitoon ja palveluprosessiin, kun taas huonot kokemukset heikentävät sitä. (THL 2019.) Kiinnostus työtä kohtaan kasvaa, kun henkinen itsetunto ja fyysinen ja henkinen työkyky on kunnossa. Positiivista voimaantumista voidaan saada aikaan esimerkiksi eri instituutioiden ja vapaaehtoisverkostojen kautta. Koulutus, kuntoutus ja hoito ovat avainasemassa voimaantumisessa. (Lempiäinen & Silvasti 2014, 113.)

4.6 VAMMAISTEN JA OSATYÖKYKYISTEN TYÖMARKKINAKANSALAISSUUS

Suomessa on 2010-luvulta alkaen korostunut näkemys, jossa myös vammaiset henkilöt aletaan nähdä yhä enemmän niin sanotusti työmarkkinakansalaisina, jossa palkkatyö nähdään tärkeänä toiminnallisuuden ja identiteetin elementtinä ja jonka kautta myös vammaisen henkilö voi tuntea kuuluvansa ja osallistuvansa yhteiskuntaan. Tärkeäksi nähtiin myös tehostaa osatyökykyisten työvoimareservin tarpeenmukaista aktivointia lähitulevaisuudessa uhkaavan työvoimapulan vuoksi. Huolimatta pyrkimyksistä edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä erilaisin aktivoivoin toimin ja palvelujärjestelmää kehittämällä, on heidän kiinnittymisessään työmarkkinoille edelleen merkittäviä puutteita. Tähän vammaisten henkilöiden työmarkkinakansalaisuuden toteutumiseen negatiivisesti vaikuttava tekijä on niin sanottu disablismi. Tämä tarkoittaa, että vammaisiin ihmisiin kohdistuu tietoisesti tai tiedostamatta syrjintää esimerkiksi työmarkkinoilla. Disablismista kohtelu on seurausta itse vammaisuuteen liittyvästä stigmasta

myös työelämän ja viranomaisten asenteista, toimintakulttuureista sekä syrjivistä rekrytointi- ja työvoimapolitiikasta. (Lindh 2022, 89–95.)

Jari Lindh (2022) on arvioinut muun muassa kahta toteutettua politiikkaohjelmaa liittyen vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen: Osatyökykyiset työssä (Osku 2012–2015) sekä Osatyökykyisille tie työelämään (OTE-kärkihanke). Tehdyt havainnot ja johtopäätökset on hyvä tuoda tässäkin esille ja pohtia niiden merkitystä muun muassa tulevien kehittämistoimien kannalta.

Ensinnäkin ongelmia liittyy itse osatyökykyisyys käsitteen käyttöön, jolla halutaan korostaa jäljellä olevaa työkykyä. Osatyökykyisyys rajaa palvelut tiukemmin kuin työhallinnossa aikaisemmin käytössä ollut vajaakuntoisuuden käsite. Vammaisuuden käsitteellinen sisällyttäminen osatyökykyisyyteen tuottaa rajatun ja suunnatun tulkinnan vammaisten ihmisten työelämätoimijuudesta. Kun vammaisuus ja vammaisen henkilö nähdään ja ymmärretään osatyökykyisyyden kautta, kiinnittää se vammaisuuden myös osatyökyvyttömyyteen. Vammaisen ihminen voi kuitenkin hänelle sopivassa työssä olla täysin työkykyinen. Lisäksi ongelmaksi on osoittautumassa osatyökykyisyys käsitteen liikkuvuus. Sen rajat liikkuvat erilaisten teknisten, lääketieteellisten ja psykologisten menetelmien ja asenteiden kehittyessä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että monia sellaisia vammaisryhmiä, joita vielä muutama vuosikymmen sitten pidettiin täysin työvoiman ulkopuolella olevina, kuntoutetaan ja tuetaan nyt työelämään. Palvelujen kannalta selkeästi diagnostisoitavat vajaakuntoisuudet eivät muodosta ongelmaa, vaan ongelmana ovat yhä useammin tilanteet, joissa työmarkkinoiden ja työelämän muutokset, kansalaisten ja työelämän asenteiden muutokset ja erilaiset psyko-fyysis-sosiaaliset ongelmat, jotka ovat rajoiltaan sumeita ja jatkuvassa liikkeessä, kietoutuvat yhteen. (Lindh 2022, 101–103.)

Toiseksi Lindh (2022) nostaa esille ongelmien ratkaisuna tuodun hallinnon ja hallinnan kehittämisen. Osatyökykyisyys on merkinnyt vammaiselle henkilölle paitsi mahdollisuutta myös velvollisuutta osoittaa omaa työkykyisyyttään. Näin vammaisen henkilön työmarkkinakansalaisuus problematisoidaan ensisijaisesti yksilöllisenä osatyökykyisyyteen paikantuvana kysymyksenä eikä niinkään rakenteellisenä kysymyksenä. Näin keskeiseksi ratkaisuksi osatyökykyisen työmarkkinakansalaisuuden tukemisessa esitetään palvelujärjestelmän koordinoitua ja palveluprosessien virtaviivaistamista: Vammaisten ihmisten työmarkkinakansalaisuuden tukeminen edellyttää ajattelu- ja toimintamallia, joka perustuu muun muassa työllisyys- ja kuntoutusviranomaisten, työterveyshuollon ja työnantajien monialaisen ja kontekstuaalisen asiantuntijuuden ja osaamisen yhdistämiseen ja verkostojen hallintaan. Tämä on näkynyt viime vuosina palvelujen kehittämisessä osatyökykyisille.

Lindh (2022) pitää tällaista hallinnon ja hallinnan kehittämistä kuitenkin riittämättömänä, teknis-rationaalisenä toimenpiteenä, mikä sivuuttaa kokonaan sen kysymyksen, mitä työkyvyn ja osatyökyvyn käsitteen korostaminen merkitsee suhteessa työn ja työelämän muutoksiin. Millaisiin työelämän muutoksen tulkintaan tämä politiikka perustuu ja millaista osatyökansalaisuutta se tuottaa? Tärkeää olisi

pohtia, minkälaista työmarkkinakansalaisuutta nykyinen ja muotoutumassa oleva (työ)yhteiskunta edellyttää ja tuottaa erityisesti työkyvyn ja siihen liittyvien muutostaasteiden näkökulmasta sekä millaisia riskejä se tuottaa ja sisältää esimerkiksi erityisesti vammaisen ihmisten työmarkkinakansalaisuudelle. Tässä työmarkkinakansalaisuudessahan kietoutuvat yhteen muun muassa yksilöllistymiskehitys, teknologiset muutokset, kuten digitalisaation, automatisaation, robotisoinnin, tekoälyn ja alustatalouden kehitys. Tulisikin kiinnittää yhä enemmän huomiota näiden muutosten merkitykseen ja siihen, että työkykyyn liitetään yhä enemmän työelämän sosiaalisiin valmiuksiin sekä yhteistyöhön ja verkostoitumiseen liittyviä ulottuvuuksia. Työn suorittaminen ja työtehtävien hoitaminen on yhä riippuvaisempaa toisista ihmisistä ja organisaatioista. Tämä työn niin sanottu sosiotekninen ergonomia, jossa kietoutuvat yhteen sekä työntekijän yksilölliset, työyhteisölliset ja toimintaverkostolliset ominaisuudet että tuotannon ja teknologian muutos sekä digitalisaatio, haastaa perinteiset käsitykset työkykyyn ja työhön paluuseen liittyvistä kysymyksistä. Kuntouttavina toimina yksilön ja hänen fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien kehittäminen eivät ole riittäviä, vaan työkykyä määrittävät myös työkyvyn yhteisölliset ja sosiaaliset tekijät. (Lindh 2022, 92–112.)

Vuodesta 1993 toiminut Vates-säätiö sr on asiantuntijaorganisaatio vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymisen edistämiseksi. Vates on vammaisjärjestöjen perustama asiantuntijaorganisaatio, jonka taustayhteisönä on valtakunnallisia vammaisjärjestöjä, niiden alueellisia yhdistyksiä, erityisluonnontuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. (Vates 2023.)

Vates on tuottanut tietoa myös osatyökykyisten tilanteesta Suomessa. Ongelmana on muun muassa se, että mitään suoraa tilastolähdettä ei ole saatavilla, vaan vammaisista ja osatyökykyisistä kerätty työllistymistieto on pirstaleista ja osittaista eikä tietoa löydy mistään yksittäisestä tietolähteestä. Näkövammaiset ovat ainut vammaryhmä, jonka työssäkäynnistä on olemassa päivittyvää ja kattavaa rekisteritietoa. Vates tuo kuitenkin nettisivuillaan esille eri lähteistä koottuja tietoja, joista saa kuvaa tilanteesta. (Vates 2023.)

Suomessa on noin 300 000 osatyökykyistä koko ajan työsuhteessa. Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli toukokuussa 2020 noin 35 800 osatyökykyistä työtöntä työnhakijaa. Marraskuussa 2018 heitä oli noin 29 000. Suomalaisista työikäisistä 1,9 miljoonalla (55 %) on vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma. Työhön tai työmahdollisuuksiin oman arvionsa mukaan sairaus tai vamma vaikuttaa 600 000 henkilön kohdalla. Heistä työssä on 400 000 ja työelämän ulkopuolella 200 000. Ulkopuolella olevista 65 000 haluaisi työskennellä ja arvioi myös olevansa kykeneviä tähän. (Vates 2023.)

Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli vuonna 2013 luokiteltu 90 000 asiakasta henkilöksi, joiden työllistymistä vaikeuttaa vamma tai sairaus. Heistä 69 000 oli työttömiä työnhakijoita ja pitkäaikaistyöttömiksi laskettavia 26 000. Osatyökykyisistä työnhakijoista 31 000 työllistyi vuoden aikana edes lyhyeksi aikaa. Erilaisin tuin ja

toimenpitein työllistyi 12 000 henkilöä. Vajaa viidesosa näistä kaikista osatyökykyisistä oli nuoria alle 35-vuotiaita. (Vates 2023.)

Vuoden 2021 lopussa Suomessa oli noin 186 000 työkyvyttömyyseläkkeen saajaa. Heistä puolet oli naisia, puolet miehiä. 13 prosenttia kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista oli alle 35-vuotiaita. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain noin 18 000 henkilöä. Mukana on myös osatyökyvyttömyyseläkkeen saajat. Kelan järjestämää kuntoutusta saa reilut 100 000 henkilöä vuosittain. Vuonna 2019 kuntoutusta sai noin 134 000 henkilöä. Ammatillisessa kuntoutuksessa olleiden määrä kasvoi edellisvuodesta noin 25 prosenttia. Niin työkyvyttömyyseläkeläisten kuin kuntoutujien joukossa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia omaavat ovat kaksi pääryhmää. Kela voi myöntää myös vammaistukea vammaisille henkilöille, jotka eivät ole täydellä eläkkeellä. Vuoden 2019 lopussa vammaistukea sai 15–74-vuotiaista 23 675 henkilöä. (Vates 2023.)

Valtioneuvoston kanslian selvityksessä Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki (Niemelä ym. 2017) vammaisten henkilöiden määrää arvioitiin vammaispalvelulain perusteella toteutuneella palvelukäytöllä (ns. suppea määritelmä). Vammaispalvelulain mukaisia palveluita sai prosentti 18–64-vuotiaasta väestöstä vuonna 2015 Suomen suurimmissa kaupungeissa. Tämän perusteella voidaan arvioida vammaispalvelulain mukaisten palveluiden asiakasmääräksi koko maan työikäisessä väestössä noin 35 000 ja vastaavasti Lapin maakunnassa noin 900 henkilöä. (Niemelä ym. 2017, 9–10; Tilastokeskus 2022a.)

Yrittäjyyden edistäminen on nähty tärkeänä mahdollisuutena myös vammaisille. Vammaisten yrittäjyydellä on Suomessa pitkä historia ja esimerkiksi Invalidiliitto (2022) on tehnyt pitkään valtakunnallista työtä muun muassa vammaisten yrittäjämahdollisuuksien edistämiseksi kuin myös Näkövammaisten keskusliitto (2022). Asiantilaa on selvitetty ja pyritty edistämään myös Valtioneuvoston tekemän selvityksen voimin (Niemelä ym. 2017.) Yrittäjyysvalmennuksien kehittäminen enemmän asiakkaiden, kuten vammaisten ja osatyökykyisten näkökulmasta, olisi tärkeää. Valmennuksessa tulisi huomioida sisältöjen osalta taloudellisen näkökulman lisäksi sosiaalinen näkökulma, yrittäjyyden monet muodot kevyt- ja yksinyrittäjyydestä osuuskuntayrittäjyyteen sekä erilaiset mahdollisuudet toimia markkinoilla esimerkiksi nykyisten työnantajien alihankkijoina ja niiden arvoketjuissa. (ks. Ainonen, Nisula 2022)

4.7 ESIMERKKEJÄ HYVISTÄ TYÖLLISTYMISEN KÄYTÄNTEISTÄ

On hyvä tiedostaa ja tunnistaa eurooppalaisessa kehityksessä myös ne toimintatavat ja liiketoimintamallit, joiden avulla on edistetty heikoimmassa asemassa olevien työllisyyttä. Olemme tuoneet niitä esille aikaisemmissa julkaisuissa (Ainonen, Ketola, Kohllechner-Autto 2021, Ainonen & Viinamäki 2022). Merkille pantavaa on muun muassa se, että nimenomaan osuuskuntatoiminta tai sosiaaliset osuus-

kunnat ovat merkittäviä toimijoita heikoimmassa asemassa olevien työllisyysongelman ratkaisuihin monissa maissa (esim. Italia, Espanja, Ranska, Saksa) ja kuinka ne kiinnittyvät paikallisiin arvoketjuihin tuottaen hyödyllisiä tuotteita tai palveluita. Lisäksi lainsäädäntö ja julkinen politiikka tukevat niiden toimintaa ohjaamalla muun muassa julkisia hankintoja näille toimijoille esimerkiksi sosiaalisin perustein. Espanjan Navarran maakunnassa toimiva vammaisten työllistymistä edistävä Tasubinza teetti toiminnastaan SROI (Social Return of Investment) -arvioinnin ja sen mukaan toiminta oli kokonaistaloudellisesti kannattavaa, kun huomioidaan sen sosiaaliset vaikutukset euromääräisinä. Ruotsissa on asiassa edetty perustamalla valtion kokonaan omistama yritys Samhall. Se järjestää työtä henkilöille, joilla on erilaisia toimintarajoitteita. 25 000 työntekijällään Samhall kertoo olevansa maan suurin työnantaja ja maailman johtava työpaikkojen järjestäjä vajaatyökykyisille henkilöille. Samhallin vuosiliikevaihto on noin 7 miljardia kruunua, toimintaa yli 600 paikkakunnalla ja työntekijöitä melkein kaikissa Ruotsin kunnissa.

4.7.1 Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja seurakunnat

Pk-yritysten merkitys koko EU:n alueella on erittäin merkittävä, sillä jopa 85 prosenttia koko Euroopan alueen uusista työpaikoista muodostuu pk-yritysten kautta. Niiden voidaankin todeta olevan Euroopan talouden kivijalka. Euroopan pk-yrityksissä työskenteli vuonna 2014 miltei 90 prosenttia ihmistä, joka oli noin 67 prosenttia kaikista työpaikoista. (Euroopan unioni 2015, 3–4.) Pk-yritykset työllistävät myös Suomessa merkittävän määrän ihmisiä. Vaikka 10 suurinta yritystä Suomessa tuottaa miltei 8 prosenttia Suomen bruttokansantuotteesta, on pienillä ja keskisuurilla yrityksillä merkittävä rooli työllistämisen kannalta. Ne työllistivät Suomessa nimitään henkilöitä vuonna 2016 noin 66 prosenttia yksityisellä sektorilla. (EK 2018.)

Yrittäjyyden muotoja on useita ja yksi niistä on yhteiskunnallinen yrittäjyys sekä todennäköisesti vähemmän tunnettu työhön integroiva yhteiskunnallinen yrittäjyys. Avataan seuraavaksi käsitettä yhteiskunnallinen yritys.

Yhteiskunnallinen yritys on yritysmuodoltaan tavanomainen yritys eli se voi toimia minkä tahansa yritysmuodon alla (osakeyhtiö, säätiö, yhdistys, osuuskunta jne.). Eron niin sanottuun tavalliseen yritykseen tekee se, että yhteiskunnallisen yrityksen tavoitteena on auttaa ja edistää yhteiskunnallisia asioita, kuten sosiaaliin, terveyteen ja hyvinvointiin, ekologisiin, työllisyyteen tai kulttuuriin liittyviä asioita. (Arvoliitto 2022; YYO 2022.) Toiminnan päämääränä voi olla esimerkiksi koulutuksen, terveyden tai turvallisuuden parantamista tai syrjäytyneiden ihmisten auttamista. Mikä tavoite yrityksellä onkaan yhteiskunnallisen hyvän tuottamiseksi, on se kirjattu yrityksen yhtiöjärjestykseen, säätiön säädekirjaan tai osuuskunnan tai yhdistyksen sääntöihin. (Arvoliitto 2022.) Yhteiskunnallinen yritys on liiketoimintamalli, jossa yhdistyy kolme keskeistä ydinpiirrettä: 1) yhteiskunnallinen päämäärä on liiketoiminnan ensisijaisena tavoitteena, 2) suurin osa voitoista

käytetään yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen ja 3) yritys korostaa hallintotavassaan osallisuutta ja demokratiaa. (YYO 2023.) Lopulta kuitenkin yhteiskunnalliselle yrityksellekin on olennaista voiton tuottaminen ja turvaaminen yrittäjämäisellä ja innovatiivisella tavalla (Saebi, Foss & Linder 2019, 73). Ison osan voitoistaan (vähintään puolet) yhteiskunnallinen yritys ohjaa kuitenkin yhteiskunnallisten päämäärien edistämiseksi (Arvoliitto 2022). Yhteiskunnallisten yritysten strategian (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021) keskeinen tavoite on edistää osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllisyyttä. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) tehtävänä on myös edistää osatyökykyisten työllistymistä tarjoamalla ohjausta, neuvontaa ja verkostoja yhteiskunnallisille yrityksille tai niitä perustaville.

Yhteiskunnalliset yritykset ovat tärkeitä toimijoita sosiaalisesti kestäväen talouden edistämässä ja niiden merkitys on tunnustettu Euroopan tasolla jo pitkään (Euroopan komissio 2021). Kun Suomessa 1990-luvulla yhteiskunnalliset yritykset ja niin sanotut uusiosuuskunnat nähtiin lähinnä uutena mahdollisuutena työttömyysongelman lievittämiseen (Immonen 2006, 36), nähdään niillä tänä päivänä olevan mahdollisuuksia tuoda uusia innovatiivisia ratkaisuja myös monimutkaisuuteen yhteiskunnallisiin ongelmiin kuten ihmisten syrjäytymiskehitykseen, osattomuuteen ja ympäristö-/ilmasto -ongelmiin. (ks. esim. Cooperative Campus 2021; Sverige 2020, 11; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 14).

Suomessa on otettu osin oppia erityisesti Ruotsin kehityksestä. Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön teoksessa Yhteiskunnallisten yritysten strategia (2021), todetaan muun muassa, että erityistä lainsäädäntöä tai erityiskohtelua ei ole tarpeen luoda yhteiskunnallisille yrityksille. Strategian lähtökohtana on vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä perustamalla yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. Strategian keskeinen tavoite on parantaa heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllisyyttä. Ruotsissa on jo laadittu opaskirja edistämään yhteiskunnallista yrittäjyyttä. Siinä tuodaan esille muun muassa tärkeys kehittää strategioita valtakunnallisella, alueellisella ja paikallistasolla sekä julkisten hankintojen kehittäminen yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten edistämiseksi. (Sverige 2020, 37–39, 52.)

Vastuullisuuden ollessa tänä päivänä yhä tärkeämmässä roolissa eri toimijoiden ja sidosryhmien keskuudessa, on yhteiskunnallinen yrittäjyys yksi keino osoittaa sosiaalista vastuullisuuttaan yrityksen sidosryhmille kuten asiakkaille, sijoittajille ja henkilöstölleen. Vaikka yhteiskunnallisen yrityksen tavoitteena on toimia kannattavasti se ei tavoittele voittoa lyhytnäköisesti, vaan pitkäjänteisellä tavalla käyttää voittovarot pääosin yhteiskunnalliseen kehittämiseen. (Arvoliitto 2022.)

Yhteiskunnallinen yritys voi toimia millä tahansa toimialalla eikä se ole riippuvainen julkishallinnosta. Voittoa tavoittelemattomat yritykset tai yhdistykset voivat tehdä jossain määrin liiketoimintaa, mutta niiden tärkein päämäärä on tuottaa jotain sosiaalista arvoa voiton sijaan. Tämän kaltainen toiminta ei ole varsinaisesti

yhteiskunnallista yrittäjyyttä, koska toimintaan ei liity pääasiallisesti liiketoiminnallinen voiton tavoittelu. (Saebi, Foss & Linder 2019, 74.) Diakonia-ammattikorkeakoulu (2021) on tuonut työssään 'Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa – Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen' neljä yhteiskunnallisten yritysten päätehtävää; a) työhön integroinnin b) sosiaalipalvelujen tuottamisen c) heikossa asemassa olevien alueiden kehittämisen sekä d) muuta yhteiskunnallisen hyödyn tuottamista, kuten ympäristönsuojelun tai kierrätyksen. (Salmi & Savela-Vilmari 2021.) Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) strategia-asiakirjoista ja käytännön toimista käy selkeästi ilmi tahtotila edistää yhteiskunnallista yrittäjyyttä Suomessa ja Lapin maakunnassa erityisesti heikoimmassa asemassa olevien työllisyyden edistämiseksi, mutta myös laajemmin ekologisten tavoitteiden ja maaseudun elinvoiman edistämiseksi.

Suomessa ei ole järjestelmällistä tietoa saatavilla yhteiskunnallisista yrityksistä tai niiden määrästä. Suomessa kuitenkin toimii yhteiskunnallisten yritysten ja vaikuttavuustoimijoiden verkosto ARVO ry ja Suomalaisen Työn Liitto hallinnoi Yhteiskunnallisen Yrityksen merkkiä. Kattava tieto olemassa olevista yhteiskunnallisista yrityksistä on joka tapauksessa kokonaisuutena vaillinaista. (Salmi & Savela-Vilmari 2021, 17.)

Työhön integroivan yhteiskunnallisen yrityksen tavoitteena on puolestaan suolauttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä työn avulla yhteiskuntaan. Työ jo itsessään integroi ihmistä yhteiskuntaan, sillä työn myötä ihminen saavuttaa yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä ja osallisuuden kokemuksia. Mutta työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys järjestää myös muita työelämäänsiirtymiseen tarvittavia elementtejä, kuten uudelleen kouluttamista, työelämävaatimusten ja muiden elämän osa-alueiden tukemista. Integraatiossa otetaan mukaan siis tarpeen mukaista valmennusta, työn tekemistä erilaisissa työsuhteissa tai tuettua työtä. Tärkeää on, että osaamista lisätään eri tasoilla. Työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys kohdentaa toimintansa ihmisille, joiden työkyky vaihtelee elämäntilanteen mukaan esimerkiksi sairaudesta, pitkäaikaistyöttömyydestä, pitkästä rikostuomiosta tai päihteiden käytöstä johtuen. Tavoitteena on, että perinteisellä tavalla mielletty osatyökykyinen, olisikin täysin työkykyinen tiettyyn tehtävään ja tietynlaisiin töihin. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus YYO 2022.)

Tässä yhteydessä on hyvä mainita myös seurakuntien tekemä työ. Helsingin seurakunta kertoo 2015 aloittaneensa projektin, jonka tarkoituksena oli selvittää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien palkkaamista seurakuntiin. Helsingin seurakunnat ovatkin palkanneet edellä mainittuja henkilöitä seurakuntiinsa monenlaisiin tehtäviin, kuten välipalojen valmistamiseen iltapäiväkerholaisille. Tavoitteena on, että työ, jota heikossa työmarkkina-asemassa olevalle tarjotaan, on oikeaa työtä, jolla on merkitystä. Kirkko peräänkuuluttaa myös työkokeilujen hyödyllisyyttä. Tällä keinoin kirkko pystyy osoittamaan sosiaalista vastuullisuuttaan, jota heiltä jossain määrin voitaneen edellyttääkin. (Kotimaa 2015.)

4.7.2 Työkanava

Suomen sosiaali ja terveys ry on tehnyt selvityksen, jonka mukaan erityisesti isomilla yrityksillä olisi halua työllistää heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia henkilöitä, mutta suurimpana huolena he kokivat olevan mahdolliset kustannusriskit yritykselle. Yritykset kokivat, että palkkatuki on olennaisen tärkeää erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä joutuisikin olemaan pois töistä työkyvyttömyytensä vuoksi. Lisäksi yritykset toivoivat, että työsuhteen päättämisestä tulisi tehdä helpompaa. Erityistä kritiikkiä yritykset antoivat palkkatuen byrokraattisuudesta ja toivoivat sen helpottamista. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että työntekijöiden osaamisesta olisi tärkeää saada tietoa ennakkoon. (Suomen sosiaali ja terveys ry 2022.) Byrokraattisuuden pelko on ymmärrettävää, sillä vaatii melko paljon selvitystyötä, että tietäisi millaista tukea yrityksen / työnantajan on mahdollista saada missäkin tilanteessa. Tämän lisäksi tulee vielä osata oikein sitä hakea. Heikossa työmarkkina-asetuksessa olevan henkilön palkkaaminen tulisi olla yritykselle mahdollisimman helppoa, yksinkertaista ja riskitöntä, jotta yritykset ottaisivat enemmän erilaisten haasteiden kanssa kamppailevia ihmisiä töihin. On täysin ymmärrettävää, että yritykset, erityisesti pienemmät yritykset, kokevat helpommaksi palkata avoimilta työmarkkinoilta työntekijöitä, kuin että käyttää rajallisia resurssejaan byrokratian selvittämiseen. Kuten aiemmin sanottu, vastuullisuutta perään kuulutetaan nykyisin voimakkaasti ja useat yritykset haluaisivat toimia vastuullisesti myös sosiaalisella puolella, mutta keinot voivat olla huonosti tunnettuja tai liian monimutkaisia. Voi olla helpompi esimerkiksi lahjoittaa varoja johonkin yhteiskunnallisesti hyvään ja tärkeään asiaan ja jättää työvoiman palkkaaminen perinteisellä tavalla toteutettavaksi. Täytyy ymmärtää, että yrityksen tavoite on tuottaa voittoa ja yksi yrityksen merkittävin menoerä saattaa olla työvoima ja että työntekijän työkyvyttömyys voi tulla yritykselle todella kalliiksi.

Valtiolla on heikossa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä varten perustettu täysin valtion omistuksessa oleva yritys nimeltään Työkanava Oy, joka osaltaan voisi helpottaa edellä mainittuja yritysten haasteita suhteessa heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden palkkaamiseen. Yrityksen tehtävänä on työllistää kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevia osatyökykyisiä työttömiä. Työkanava on yritys, joka palkkaa työntekijät palvelukseensa ja myy yrityksille, järjestöille, julkisyhteisöille ja yksityisille kuluttajille alihankintana palvelukokonaisuuksia tai vuokraa työvoimaa eri toimijoille. Tavoitteena on parantaa ja tukea työntekijöitä osaamisen kehittämisen suhteen sekä työmarkkinavalmiutta niin, että voisivat lopulta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työkanava Oy:n yksi tarkoitus on täydentää työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten ja kolmannen sektorin palveluntuottajien toimintaa. Ensimmäiset osatyökykyiset työntekijät ovat aloittaneet palveluksessa 2023 alussa. Työkanava Oy toimii ainoastaan TE-palvelun kautta, se ei siis ilmoita työpaikoista julkisilla kanavilla (paitsi omilla sivuillaan) eikä henkilö voi Työkanavan palvelukseen

hakea itsenäisesti töihin. Jotta Työkanava Oy:n palvelukseen voisi päästä, tulee henkilön täyttää tietyt kriteerit ja TE-viranomainen tekee päätöksen yksilön soveltuvuudesta. Työkanava vastaa työntekijöiden työnhajauksesta ja työhön perehdyttämistä työpaikoilla. (Valtioneuvosto 2021.) Työkanava voi olla keino madaltaa työnantajien kynnystä työllistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä palvelukseensa, koska henkilöä ei suoraan palkata työsuhteeseen ja riskit esimerkiksi kustannusten suhteen pienenevät ja tukien byrokratia jää pitkälti yritysten harteilta pois. Hieman Työkanavan käytettävyyttä saattaa heikentää se, että se on täysin TE-viranomaisen hallinnoima eli yritys ei toimi avoimilla markkinoilla. Voisiko yksityinen vuokratyöyritys toimia saman kaltaisella liikeidealla?

4.7.3 Julkiset hankinnat

Vuosien 2015–2017 välisenä aikana toteutettiin Hankinnoista Duunia -hanke, jossa kehitettiin julkisilla hankinnoilla työllistämisen malli. Mallin tarkoituksena on saada työllistettyä heikossa työmarkkina-asemassa olevia nuoria, pitkäaikaistyöttömiä ja ikääntyneitä. Hankkeeseen osallistui Helsingin, Espoon, Vantaan ja Oulun kaupungit. Tavoitteena oli, että palkatut henkilöt saivat aidon ja oikean työpaikan, eivätkä esimerkiksi työkokeilupaiikkaa tai palkkatukeen sidottua työtä. Helsingin kaupungin projektisuunnittelija Marko Harapaisen mukaan yritykset suhtautuivat positiivisesti hankintojen työllistämisehtoihin ja niiden toteuttamiseksi on esitetty monenlaisia vaihtoehtoja. Heikosti työllistyviä on runsaasti eli valinnan varaa on tarjolla. Ongelmaksi saattaa kuitenkin muodostua sopivan työntekijän löytäminen. Voi olla, että yrityksille tarjotaan TE-palveluiden kautta työhön sopimatonta henkilöä ja toisaalta henkilön pysyminen työpaikassa saattaa olla haasteellista. Hankkeessa tuli esille olennaisesti se, että sopivan henkilön löytyminen on kaiken perusta ja sen eteen kannattaa tehdä töitä. Yhtenä ongelmakohtana havaittiin myös olevan puutteelliset kulkuyhteydet. Voi olla, että oikean työntekijän löytyminen ja molemminpuolinen motivaatio työhön estyy yksinkertaisesti siitä syystä, että työntekijä ei pysty kulkemaan töissä puutteellisten kulkuyhteyksien vuoksi. (Kuntalehti 2017.)

Oulun kaupunki on ottanut hankinnoissaan käyttöön heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen. Hankintojen kilpailutuksessa yritykset, jotka ottavat tarjouksessaan huomioon heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen, saavat lisäpisteitä. Oulun kaupungin projektipäällikön Helena Ylisirniön mukaan yritykset ovat ottaneet valintaperusteen hyvin vastaan ja valtaosassa tarjouksissa edellä mainittu asia on täytynyt. Hän toteaa myös, että ”Nykypäivänä kaikenlaista vastuullisuutta hankinnoissa korostetaan. Työllistäminen julkisessa hankinnassa on osa yrityksen yhteiskuntavastuuta ja tuo tärkeää mainehyötyä.” (Oulun kaupunki 2022.)

Saman kaltaisia kehittämistyötä on toteutettu myös Sosiaalisia innovaatioita-hankkeessa sekä työtä julkisilla hankinnoilla-hankkeessa. Kuopiossa on hyödynnetty

muun muassa edellä mainittuja hankkeita kaupungin työllisyyspolitiikassa, jossa tavoitteena on edistää työllisyyttä kaupungin hankintojen kautta. Erityisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä haluttiin helpottaa. Tavoitteena Kuopion kaupungilla on ollut käyttää sosiaalisia kriteereitä erityisesti hankinnoissa, joissa voisi olla merkittävää paikallista työllisyysvaikutusta. (Kuikka 2021, 66.)

4.7.5 Työterveyslaitoksen esille tuomat hyvät toimintamallit

Työterveyslaitos esittää useampia keinoja ja malleja heikossa työmarkkinassa olevien ihmisten työllistämiseksi. Tuodaan tässä kohtaa esille kaksi mallia; IPS-toimintamallissa keskitytään työpaikalla tapahtuvaan valmennukseen ja kuntoutukseen. Kyseessä on tuettu työllistämisen malli. Siinä toimintakyvyiltään rajoittunut ihminen työllistyy avoimille markkinoille palkkatyösuhteeseen ja jossa hänen työssäoloaan tuetaan intensiivisellä tavalla. Erityisesti tukea annetaan työn alku-, ylläpito- ja vakiinnuttamisvaiheessa. Työhönvalmentajat eivät ole pelkästään työntekijän tukena, vaan työnantajan ja koko työyhteisön tukena. IPS-toimintamalli on kehitetty erityisesti mielenterveyshäiriöistä poteville ihmisille, mutta todettu toimivaksi myös muiden vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämiseksi. (Työterveyslaitos 2023a.)

Työterveyslaitoksella esittelee myös kehitysvammaisille suunnatun työpajamallin, mallia kutsutaan termillä ura-avain. Mallin tavoitteena on löytää kehitysvammaisille työtä aidoista yrityksistä. Mallin keskiössä on osallistaminen yhteiskuntaan ja valmiuksien saaminen työelämään. Tässä mallissa kehitysvammaisen tukena työpaikalla on aina ohjaaja. Työnantajilla on kehitysvammaisista työntekijöistä positiivisia kokemuksia, sillä heidän koetaan olevan sitoutuneita ja tuovan yhteisöön positiivista ilmapiiriä. (Työterveyslaitos 2023a.)

4.7.6 Toimio -malli

Eduro -säätiön toteuttamassa Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta –hankkeessa selvitettiin mahdollisuutta perustaa osuuskunta Toimio tarjoamaan yksilöllisesti räätälöityä osatyökykyisen voimavaroihin ja vahvuuksiin perustavaa tuettua työtä. Hankkeen kohderyhmään kuuluivat Lapin työhönvalmennusta tarjoavien viiden säätiön (säätiöpaikkakunnat: Kemi, Kemijärvi, Rovaniemi, Sodankylä ja Tornio) lisäksi toiminta-alueen kunnat, kehitysyhtiöt, oppilaitokset ja yritykset sekä Lapin TE-toimisto. Tuetun työllistymisen osuuskunta perustettaisiin työhönvalmennussäätiön yhteyteen. Säätiöt tarjoaisivat Tuetun työllistymisen osuuskunnille alustan, johon toimintaa voitaisiin rakentaa. Työhönvalmennussäätiöiden yhteisenä haasteena oli, ettei työhön kuntoutuksen jatkumoksi työmarkkinoilla ollut tarjolla vaikeimmin työllistyville asiakkaille tuettuja työpaikkoja. (Lehtola 2021.)

Ajatuksena oli, että Toimio tarjoaa yksilöllisesti räätälöityä osatyökykyisen voimavaroihin ja vahvuuksiin perustuvaa tuettua työtä, jossa heidän työ- ja työelämä-

taitojansa lisätään. Toimion työpaikat toimisivat osatyökykyisille työ- ja oppimis-ympäristöinä, joissa työn tekemisen rinnalla vahvistetaan heidän osaamistaan. Työllistymisedellytysten parantuuessa tuetaan työntekijän työhön siirtymiä palvelulla, jossa työnantaja ostaa työsuorituksen ja saa työpaikalle työelämävalmiudet omaavaan ja työtehtävään soveltuvan tekijän. Työntekijä on työsuhteessa Toimioon, josta saa myös tarvittavan tuen. Palvelun tavoitteena on siirtyminen työhön, mikäli työnantajalla syntyy tarve palkata työhön tekijä. Osalle työllistetyistä Toimio tulee olemaan pysyvä työn tekemisen paikka. Toimio antaa tilaaja-asiakkaille ”Toimio – Yhteiskuntavastuullinen työllistäjä” merkin. Merkin saajat voivat hyödyntää ja käyttää sitä oman toiminnan markkinoinnissa, ja osoittaa, miten yritys toteuttaa käytännössä yhteiskuntavastuuta. Toimio harjoittaisi kannattavaa liiketoimintaa ja jolle turvattaisiin riittävät taloudelliset resurssit tukea vaikeimmassa asemassa olevia Toimio -mallin mukaan. (Lehtola 2021.)

Toimio- hankkeen aikana selvitettiin Työ- ja elinkeinoministeriössä mahdollisuus työllistää kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia henkilöitä perustettavan yhtiön avulla. Mallia haettiin muun muassa Ruotsin Samhall-yhtiöstä. Toimiohanke teki ministeriöön päin vaikuttamistyötä osatyökykyisten työllistämisen Suomen malliin Toimio -konseptin puolesta. Toimio—hankkeen päätösseminaarissa esiteltiin Toimio -konseptin mahdollisuuksista toimia Suomen osatyökykyisten työllistämisen mallina. (Lehtola 2021.) Työkanava niminen osakeyhtiö perustettiin vuonna 2022 ja ensimmäiset työntekijät aloittivat yhtiössä vuoden 2023 alussa.

Toimio-malli on Lapin maakunnassa luotu malli, joka on edelleen olemassa ja otettavissa käyttöön sellaisenaan tai edelleen kehittämällä. Työllisyyspalveluiden uudistaminen kuntavetoiseksi vuoden 2025 alussa lisää kuntien vastuuta ja päätösvaltaa koskien myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja luo tähän kannusteita. Niin sanottu kannustava rahoitusmalli merkitsee, että kunta hyötyy taloudellisesti, kun työtön kuntalainen työllistyy. Kunnan vastuu työttömyysetuuksien rahoituksesta laajenee työmarkkinatuen lisäksi peruspäivärahaan sekä perusosan suuruiseen osuuteen työttömyyspäivärahasta. Lisäksi kunnan vastuu työttömyysturvan rahoituksesta alkaa nykyistä aiemmin ja kasvaa portaittain. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023c.)

4.7.7 Toimintamallien hyödyntäminen ja kehittäminen

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä on tutkittu suhteellisen paljon ja asiaan on kiinnitetty monella taholla huomiota eri tavoin. Täydellistä ratkaisua työnantajien ja työntekijöiden kohtaanto-ongelmaan tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseksi tai hyödyntämiseksi ei kuitenkaan ole vielä löydetty. Voitaisiko ratkaisu löytyä esimerkiksi edellä mainittujen keinojen ja tapojen yhdistämisestä? Eräässä Lapin Sosiaalinen kädenjälki-hankkeen työpajassa eräs yrittäjä ehdotti yhteistä uudenlaista kohtaamispaikkaa

työnhakijoille ja työntekijöille. Sähköisellä alustalla työnantajat kertoisivat avoimemmin yrityksestään, työtehtävistään, haettavan työn luonteesta jne. Työntekijät puolestaan kertoisivat avoimemmin itsestään, omista vahvuuksistaan ja mahdollisista rajoitteistaan, työkokemuksistaan, osaamisestaan ja niin edelleen. Voisiko tämän kaltaisella alustalla työntekijä ja työnantaja kohdata paremmin toisensa. Onko työnhakijoilla nykyisessä järjestelmässä liian suuri kynnys hakea avoimena olevaa työtä, kun ei tarkalleen tiedä mitä työntekijöiltä odotetaan. Onko luottamus omiin taitoihin liian heikko? Ja onko työnantajan odotukset toisaalta liian suuria?

On tärkeää, että erilaisia malleja kehitettäisiin yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Tähän hyvänä pohjana voisi toimia esimerkiksi Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -malli ja sen ympärille rakennettu verkostoyhteistyö. Erilaisia hyviä käytänteitä ja malleja on luotu esimerkiksi useiden hankkeiden kautta, mutta josain määrin vaikuttaa siltä, että mallit eivät aina ole jääneet pysyviksi toimintatavoiksi tai saatu laajennettua laajempaan käyttöön. Voisiko syynä olla se, ettei käytänteitä tai malleja ole otettu osaksi strategiaa ja sen suunnittelua.

Edellä kuvattu työkanavamalli on esimerkiksi hyvä malli. Haasteena voidaan kuitenkin pitää sitä, ettei kaikki halukkaat pääse sitä välttämättä hyödyntämään. Voisiko samankaltaista mallia hyödyntää Lapin maakunnassa tai vieläkin suppeammilla alueilla seutukunnissa. Olisiko mallista vastaamaan seutukuntien elinkeinoelämän ja julkisen sektorin kohtaannon haasteisiin erilaisissa alihankintaketjuissa kuten kunnossapitoon tai vartiointiin liittyvissä työtehtävissä. Jos Työkanavamalli ei olisi pelkästään TE-palvelun hyödynnettävissä, voisiko se tai vastaava malli toimia huomattavasti tehokkaammin.

5 Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki tutkimus

Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -hanke toteutti tutkimuksen yhteistyössä Saura-säätiön, Lappian, Pohjantähti-opiston, Työvoimalasäätiön, Meän Talon ja Luovin kanssa. Tässä kappaleessa käymme aluksi tutkimuksen pohjaksi teoreettista näkökulmaa liittyen työttömyyteen sekä työkykyyn. Sen jälkeen syvennymme saatuihin tutkimustuloksiin ja niiden perusteella tehtyihin päätelmiin.

5.1 TYÖTTÖMYYS ELÄMÄNTILANTEENA

Työttömyyttä on tutkittu erilaisista teoreettisista lähtökodista (mm. taloudellinen, sosiaalinen, psykologinen) ja erilaisia politiikkatoimia on kehitetty erilaisista tunnistetuista tarpeista ja teorialähtökohdista käsin. Tämä on ymmärrettävää huomioiden työn merkitys niin yksittäisen ihmisten toimeentuloon kuin hyvinvointiyhteiskuntaan ja sen palveluiden ylläpitoon. Selvää on, että työttömyyteen vaikuttavat monet eri tekijät kuten talouden yleinen kehitys, hyvä suhdanne, ja sen rakenteiden toimivuus, yritysten menestyminen markkinoilla, erilaisten koulutus- ja sosiaalipoliittisten palveluiden toimivuus ja interventiot, kuntien ja alueiden pitovoima sekä myös erilaiset yksilölliset tekijät. (ks. esim. Koistinen 2014.)

Se miten työttömyys elämäntilanteena koetaan ja miten se vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen elämään on hyvin pitkälle kiinni yksilöllisistä tekijöistä kuten ikä, ammattitaito, ammattiasema, työhistoria, elämäntilanne mutta myös yhteisöllisistä tekijöistä kuten yhteisön hyväksynnästä tai yhteisön arvoista (onko syrjintää), työttömyyden yleisyydestä ja työttömyyden aikaisen taloudellisen ja sosiaalisen turvan riittävydestä ja tasosta. Työttömyystutkimusten pitäisikin tämän vuoksi huomioida yksilöllisiä ja kontekstuaalisia tekijöitä. (Koistinen 2014, 231–233.)

Esimerkiksi viimeaikaisissa tutkimuksissa on saanut vahvistusta työttömien ikään ja terveyteen liittyvät asiat. Työttömät itse pitävät suurimpina työllistymisensä esteinä huonoa terveydentilaa ja ikää, joka ei vastaa työnantajien odotuksia. Terveysongelmien merkitys korostuu, kun työttömyyttä on jatkunut yli vuoden.

Työttömien enemmistöllä on myös toimeentulovaikeuksia. Tulokset muistuttavat siitä, että mikään yksittäinen toimenpide ei yksin tarjoa ratkaisua työllisyyden parantamiseen. Siksi on tärkeää tunnistaa työttömyyden taustalla olevat syyt ja rääkälöidä toimenpiteet niiden mukaan yksilöllisesti. (Tiensuu 2023.) Puhumattakaan työmarkkinoilla yhä olevasta etnisestä syrjinnästä, jossa pelkkä sukunimi vaikuttaa siihen, pääsetkö edes työhaastatteluun. Suomalaiset kutsutaan ensin ja vähiten ha-
luttuja ovat somalialaiset ja irakilaiset työnhakijat. (Akhlaq 2019.)

Työmarkkinat ovat jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa ja ne heijastuvat enemmän tai vähemmän meidän kaikkien elämään. Pohdittaessa ja tulkittaessa tähän tutkimukseen osallistuneiden antamia vastauksia, on hyvä taustoittaa asiaa tehtyjen empiiristen tutkimuksien ja toimenpiteiden avulla. Hyödynämme tässä erityisesti nuoriin (alle 30 v.) liittyviä teoreettisia pohdintoja ja tuloksia, koska tutkimuksemme osallistuneista suurin osa on nuoria, ja näillä pohdinnoilla ja tuloksilla on annettavaa myös jo ikääntyneiden työttömien osalta.

Suomen työvoimapalveluita on kehitetty vuonna 2022 ottamalla käyttöön niin sanottu pohjoismainen työvoimapalveluiden malli, jossa on muun muassa lisätty työttömien kohtaamisia ja heidän työnhakuvelvoitteitaan. Lisäksi elokuussa 2021 tuli voimaan laki, että oppivelvollisuusikä nousee 18 vuoteen ja samalla toisen asteen opinnot muuttuivat maksuttomiksi. Muutoksella tavoitellaan sitä, että jokainen nuori saisi toisen asteen tutkinnon suoritettua perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Näiden lainsäädäntömuutosten taustalla oli kehitys, jossa Suomen nuorten työllisyysaste oli muihin Pohjoismaihin verrattuna selkeästi heikompi. Lisäksi lähes puolet kaikista työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevista nuorista (ns. NEET-nuoret) oli ilman toisen asteen koulutusta. OECD oli tehnyt arvioinnin, että työllisyys- ja sosiaalipolitiikka on Suomessa tehotonta. (Westerback & Rissanen 2020, 160.)

Yhteiskunnallinen ilmapiiri, muuttuvat työmarkkinat ja politiikkatoimet sekä arvojen muutos ovat kytköksissä nuorten muodostamiin sosiaalisiin identiteetteihin sekä tulevaisuuden toiveisiin. Elinolosuhteiden ja työmarkkinoiden muutos vaikuttavat nuoriin aikuisiin ja heidän mahdollisuuksiinsa tutkia elämää ja itseään. Niin työn menettäminen kuin työelämään pääsyn viivästyminen vaikuttavat käsitykseen itsestä ja tulevaisuudesta. Westerback & Rissanen (2020, 161) mukaan nuoret ovatkin tietoisia yhteiskunnan asettamista normatiivisista odotuksista. He ovat sisäistäneet viestin, että tie itsenäiseen elämään kulkee ainoastaan koulutuksen ja työn kautta. Työllä on heille keskeinen merkitys ja tällä ajattelulla on vahva hegemonia suomalaisessa yhteiskunnassa. Vastaavasti yleisimmäksi peloksi nousee työttömyys. Se osa nuorista ajautuu yhteiskunnan reunoille tilanteessa, jossa työnteko ei enää ole mahdollista kaikille.

Työn keskeisimmäksi arvoksi on tutkimuksissa noussut työn merkitys arkielämän rutiinien ja elämänjärjestyksen perustana. Työnteolla nähdään olevan itseisarvo eli työntekijä ja työnteko itsessään nähdään kunnia-asiana. Työelämän

muuttuvat vaatimukset ja odotukset ovat johtaneet yhä enemmän tilanteeseen, jossa työntekijöiden ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat ja työtä ajatellaan tehtävän koko persoonalla. Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy samanaikaisesti, kun henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat työelämässä. Hyvä työntekijä on sosiaalinen ja innostuu asiasta kuin asiasta, hän kehittyy, on muun tautumiskykyinen. Työntekijän arvostettuina ominaisuuksina nähdään muun muassa sujuvat sosiaaliset taidot, kehittämismyönteinen työote ja kyky sekä sopeutua että uudistua. Työmarkkinoilla korostuu kilpailuyhteiskunnalle ja työmarkkinakansalaisuudelle ominainen aktiivisuuden ja yritteliäisyyden ihanne, sekä mielialan positiivisena ja aktiivisena pito, jolla pyritään vastaamaan työmarkkinoiden odotuksiin. Työmarkkina-kansalaisen on muokattava omaa toimijuutta ja viritettävä itseään kohti työmarkkinoiden asettamia odotuksia ja kohti niin sanottua yrittäjäminuutta. Minuus on muokattava myytäväksi tuotteeksi, hyödykkeeksi, jossa eettinen itsehallinta muuttaa minuuden yksilölle helpommin kontrolloitavaksi ja työnantajalle vuokrattavaksi itsen osaksi. Näiden muutosten seurauksena työtön nuori näkee olevansa yhä enemmän itse vastuussa omasta tilanteestaan eikä nuori lähde haastamaan ympäröiviä rakenteita tai odota saavansa yhteiskunnalta apua. (Westerback & Rissanen 2020, 162–163.)

Westerback & Rissanen (2020, 167) ovat tutkineet Ohjaamopalveluita käyttäneitä nuoria. Heidän mukaansa nuorten kokemat merkitykset työlle jakaantuivat neljään pääluokkaan, työn välinearvoon, liikkeen metaforaan, itsensä toteuttamiseen sekä työn sosiaaliseen merkitykseen. Työn näkemisellä välinearvon kautta tarkoitetaan lähestymistapaa, jossa nuori kokee työn ensisijaiseksi merkitykseksi taloudellisen turvan ja toimeentulon tuottamisen. Nuoret toivat työn taloudellisen merkityksen useimmissa haastatteluissa ensimmäisenä esille. Muina merkityksinä nuoret toivat työn tuomat resurssit, merkityksellisyyden ja vakauden. Työn merkitys nähdään myös liikkeenä ja prosessina kohti aikuisuutta ja normaalina koettua elämäntapaa. Tässä yhdistyy työn merkitys arjen ja rutiinien turvaajana, sosiaalisena pääomana, vastuunottona ja yhteiskunnan jäsenenä toimimisena. Nuoret etsivät työstä myös mahdollisuutta henkilökohtaiseen kasvuun, itsensä toteuttamiseen sekä ammatillisiin saavutuksiin. Nuoret kokivat työn tuovan sisältöä elämään. Tutkimuksen tuloksissa tuli esille myös sosiaalinen ulottuvuus ja työyhteisöön kuulumisen merkitys. Työn ja koulutuksen ulkopuolella oleminen ei välttämättä tarkoita sosiaalista eristyneisyyttä, mutta työpaikan tarjoaman kontekstin puuttuminen voi heijastua nuoren arjessa ja kokemuksessa omasta hyvinvoinnista.

Nuorten vastauksissa näkyivät myös edellä kerrotut ilmiöt työnantajien ja yhteiskunnan kasvavista odotuksista työttömien valmiudesta sekä jatkuvan yrittämisen ja kehittämisen vaateesta osana itseä työntekijänä ja työnhakijana. Monet nuoret kokivat, että heidän odotettiin olevan valmiita jo työelämään siirryttäessä, eikä harjoittelulle ja opettelulle jäänyt riittävästi tilaa. Nuoret asemoivat itseään odotusten kautta ja kokivat riittämättömyyttä jatkuvan aktiivisuuden vaateen edessä. Jos

nuori joutuu jatkuvasti kokemaan tai ymmärtämään, ettei hän ole riittävän hyvä sellaisena kuin hän on, on hänen vaikea ylläpitää käsitystä itsestään arvokkaana ihmisenä. (Westerback & Rissanen 2020, 168–170.)

Nuorten vastauksissa oli myös tunnistettavissa erilaisia strategioita, joilla he vastaavat työttömyyden tuottamaan identiteettiristiriitaan suhteessa heille asetettuihin odotuksiin ja yhteiskunnan normeihin. Nuorten strategiat voidaan karkeasti jakaa kolmeen luokkaan: toimintakeskeisiin strategioihin, sopeutumissuuntautuneisiin strategioihin ja välttämistästrategioihin. Nämä strategiat eivät ole pysyviä tai poissulkevia käyttäytymis- tai reagointimalleja, vaan kuvaavat tilannesidonnaisia tapoja reagoida käsillä olevaan tilanteeseen. (Westerback & Rissanen 2020, 172.)

Nuorten vastauksissa olivat eniten esillä toimintakeskeiset strategiat tai toimintatavat ja ne ilmenevät ensisijaisesti aktiivisena käyttäytymisenä. Kertomuksissa tuotiin esiin yrittäjämínuus paras versio minusta -muodossa. Strategia tuo esille, miten nuori kokee työelämävaatimukset ja miten hän näiden perusteella yrittää muokata minutta sopivaksi kiinnittämällä erityistä huomiota persoonallisuuden piirteisiin ja asenteisiin, kuten sosiaalisuuteen, ekstroverttiyteen ja aktiivisuuteen. Toisaalta löytyi myös niitä nuoria, jotka suhtautuivat kriittisesti tähän paras versio -minusta ajatteluun ja itsensä muokkaamiseksi myytäväksi tuotteeksi. Aktiivisen tuen hakeminen toisena toimintatapana näyttäytyy sekä ammattilaisilta haettuna että läheisiltä saatuna tukena. Suurin osa nuorista kertoi, että he jakavat työn ja koulutuksen ulkopuolella olemiseen liittyvät asiat joko ystävien tai perheen kanssa. Sosialisatioprosessiin tai identiteettityöhön, oman minuuden pohtimiseen ja mahdollisuuksien kartoittamiseen, toivotaan tukea.

Haastatelluilla nuorilla oli keskimäärin keskiasteen koulutus ja suurimmalla osalla ainakin jonkin verran työkokemusta. Kuitenkin monet nuoret kertoivat, että Ohjaamo oli ensimmäinen paikka, jossa he ovat käsitelleet ammatillista identiteettiään. Näin Ohjaamon rooli nuorten työllistymisen tukena ei typisty ainoastaan nuoren työnhakuvalmiuksien kehittämiseen ja työllistymismahdollisuuksien luomiseen, vaan Ohjaamo on monipuolinen auttaja, joka tarjoaa jokaiselle nuorelle räätälöityä tukea elämäntilanteen mukaan. Tämän pohtimisen oli moni kokenut olevan itseksensä hankalaa. Suurin osa haastatelluista nuorista keskusteli työhön ja työnhakuun liittyvistä asioista myös perheensä ja omien verkostojensa kanssa. Erityisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuvat nuoret kertoivat työllistyneensä omien verkostojensa kautta saatujen tietojen avulla. (Westerback & Rissanen 2020, 173.)

Sopeutumissuuntautuneessa strategiassa nuori ponnistelee eteenpäin kokemistaan haasteista huolimatta. Kertomuksissa korostuu sinnittely, täytyminen ja pärjäämisen eetos. Täytyminen kulttuurisena odotuksena kytkeytyy nuorten toimijuuteen ja määrittää käsityksiämme hyvästä ja oikeanlaisesta sekä yhteiskuntamme normeista. Yrittäjähenkkinen toimijuus voidaan tulkita myös resilienssinä. Jatkuva pärjääminen ja täytyminen on stressaavaa, mutta samalla stressinhallinnastakin on

tullut taitolaji. Yrittäjähenkilön subjekti palautuu kokemistaan vastoinkäymisistä yhä uudelleen ja uudelleen. (Westerback & Rissanen 2020, 174.)

Välttämistästrategiat ilmenevät nuorten toiminnassa eri tavoin. Strategia voi kytkeytyä esimerkiksi ajoittaiseen epävarmuuteen minuuden suhteen. Välttämistästrategia voi ilmetä myös fokuksen siirtona, joka voi ilmetä sekä estävänä että rakentavana käyttäytymisenä. Fokuksen siirto ilmenee keinona hallita elämäntilannetta ja tunteita esimerkiksi tietokonepelien tai urheilun avulla. Fokuksen siirto strategiana näyttäisi olevan tavallisempaa nuorilla miehillä kuin nuorilla naisilla. Työhaun herättämiin (stressaaviin) tunteisiin voidaan reagoida esimerkiksi siirtämällä huomio urheiluharrastuksiin. Vähäisen työkokemuksen ja huonojen työhaun ja työhön liittyvien kokemusten aiheuttama epävarmuus ilmeni muutamilla haastatelluista nuorista myös työhaun väliaikaisena välttelynä. Tätä välttelevää strategiaa ilmeni useammin nuorilla naisilla kuin miehillä. Ilmiö liittyy siihen, että huoli työnsaannista on yleisesti lisääntynyt erityisesti tyttöjen keskuudessa. Nuoret naiset vaikuttavat kokevan asemansa työmarkkinoilla riskialttiimmaksi. (Westerback & Rissanen 2020, 175.)

Westerback & Rissanen (2020, 176) haluavat tutkimuksensa lopuksi tuoda esiin asioiden tarkastelemisen yksilöllisten tekijöiden lisäksi myös rakenteellisesta näkökulmasta. Oman tilanteen tarkasteleminen ongelmana rakenteellisella - eikä yksilöllisellä - tasolla voi olla ensimmäinen askel pois halvaantumisen ja voimattomuuden tunteesta, jonka työttömyystilanne tuo nuorille. Osa nuorista on kääntänyt kriittisen katseensa yhteiskuntaan. Osa haastatelluista koki heille asetetut odotukset kohtuuttomina ja ulkoapäin määritettyinä, tiedostaen ja kritisoiden myös itsensä markkinoinnin ideaalia. Nuoret toivoivat myös enemmän inhimillisyyttä ja reilua työelämältä.

5.2 TYÖKYKY

Työkyky tarkoittaa työn ja ihmisen voimavarojen välistä suhdetta, toisin sanoen ihmisen toimintakyvyn, voimavarojen ja osaamisen tasapainoista kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykyä kuvataan usein niin kutsutulla professori Juhani Ilmarisen kehittämällä työkykytalolla, joka muodostuu neljästä eri kerroksesta (Paanetoja 2021, 1).



Kuvio 9. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2023b)

Mallin mukaan kaiken perustana on ihmisen terveys ja toimintakyky. Tähän kuuluu yksilön fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Yksilöt voivat itse vaikuttaa omaan hyvinvointiin terveellisen ruokavalion, liikunnan, riittävän unen ja ihmissuhteiden kautta. (Paanetoja 2021, 1; Työterveyslaitos 2023b.) Aina nämä ei tietenkään ole taakka terveyden ylläpitämisessä, vaan terveys saattaa joskus pettää myös itsestä riippumattomista syistä.

Toisessa kerroksessa näyttäytyy osaaminen, tiedot ja taidot (Paanetoja 2021, 1). Osaamisen kivijalkana ovat peruskoulutus ja ammatilliset taidot ja tiedot. Ei riitä, että osaaminen on kerran hankittu, vaan sitä tulee kehittää ja päivittää jatkuvasti, tätä kutsutaan elinikäiseksi oppimiseksi. Osaamiseen olisi syytä keskittyä enemmän, sillä sen merkitys on tämän päivän työelämässä korostunut entisestään, sillä uudenlaisia työkykyvaatimuksia ja osaamisen eri elementtejä on tullut jatkuvasti lisää ja lisääntyvät edelleen. Tämä nousee esille kaikilla toimialoilla.

Osaamisen jälkeen työkyvyn kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Tämän teeman yhteydessä tulee esille työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Millä tavalla ihminen suhtautuu työntekoon, vaikuttaa olennaisesti työkykyyn. Kun työ on mielekästä ja sopivalla tavalla haasteellista, vaikuttaa se positiivisella tavalla työkykyyn. Liian helppo työ tai toisaalta liian vaativa työ vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti. Jos työ koetaan pakolliseksi osaksi elämää eikä siitä saada omia odotuksia vastaavia kokemuksia, on sillä heikentävä vaikutus työkykyyn. Ikä vaikuttaa myös esimerkiksi asenteisiin. (Paanetoja 2021, 1.)

Neljäs työkykyyn vaikuttava kerros käsittää johtamisen, työyhteisön ja työolot. Tämä kerros on suuri ja vaatii toimiakseen onnistumista alemmilta kerroksilta. Jos esimerkiksi ihmisen voimavarat ovat tasapainossa neljännen kerroksen vaatimusten kanssa, säilyy ihmisen työkyky yleensä hyvänä. Jos tasapainoa taas ei ole näiden välillä, heikkenee ihmisen työkyky. (Paanetoja 2021, 1.) Työyhteisön esihenkilöillä ja organisaation johdolla on vastuu ja velvollisuus tehdä toimia työpaikan työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi (Työterveyslaitos 2023b). Jotta ihmisen työkyky säilyisi hyvänä, on ihmisen kehitettävä kaikkia edellä mainittuja kerroksia ja huolehdittava niistä jatkuvasti.

On muistettava, että ihmisen työkyky ei ole pysyvä, sillä muutoksia voi tapahtua eri vaiheissa joko omaan terveydentilaan liittyen tai muihin työhön tai henkilökoh- taiseen edellytyksiin liittyen (Paanetoja 2021, 1). Kuten edellä todettiin, työkyvyn pe- rusta muodostuu ihmisen terveydestä ja sairastuminen voi heikentää työkykyä dra- maattisesti. Sairastuminen voi olla niin fyysistä kuin henkistä ja sairastumisen laatu voi vaikuttaa eri aloilla eri tavoin. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet voivat viimekädessä jopa estää fyysisen työn tekemisen. Samalla tavalla esimerkiksi mie- lenterveyteen liittyvät sairaudet voivat estää muun muassa hoitotyön tekemistä tai ihottumasairaudet siivoustyön tekemisen. On kuitenkin tärkeää huomata, että vaika monet sairaudet ja vammat voivat olla esteenä jonkin tietyn työtehtävän suorit- tamiseen, voi työkykyä olla jäljellä jonkin muunlaisen työn tekemiseen tai samaa työtä voi mahdollisesti jatkaa osa-aikaisena. Työkykyä alentavien sairauksien tai vammojen alennettua työkykyä, voi työelämässä silti jatkaa esimerkiksi työpaikalla tehtävien työjärjestelyiden kautta tai ammatillisen kuntoutuksen avulla. (Keva 2023.) On tärkeää muistaa, että vajaakuntoisuus tai vammaisuus ei tarkoita työky- vttömyyttä tai osatyökykyisyyttä, sillä vammaisen tai vajaakuntoisen voi silti olla sataprosenttisesti työkykyinen tietynlaisissa työtehtävissä (Paanetoja 2021, 1).

5.3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA TIETOA VASTAAJISTA

Hankkeessa annettiin tehtäväksi kartoittaa heikossa työmarkkina-asemassa olevi- en työllistymisen haasteita, ongelmia ja mahdollisuuksia. Ryhmäkeskusteluja ja kyselyjä toteutettiin Kemissä, Kemijärvellä ja Torniossa syyskuun 2022 ja tammi- kuun 2023 välisenä aikana. Ryhmäkeskusteluihin haluttiin eri asemassa olevia ja eri ikäisiä henkilöitä ja keskustelut toteutettiin yhteistyökumppaneiden suostumuk- sella Saura-säätiön tiloissa Kemijärvellä, Lappian ja Pohjantähti -opiston tiloissa Kemissä sekä Työvoimalasäätiön, Meän talon ja Luovin tiloissa Torniossa. Kaikille osallistuneille kerrottiin hankkeesta ja että osallistuminen on vapaaehtoista ja ano- nymia. Ryhmäkeskustelujen jälkeen osallistujat vastasivat myös yksilölliseen kir- jalliseen kyselyyn aiheeseen liittyen.

Kyselyiden tulosten analysoinnissa vastaajat on jaettu seuraaviin ryhmiin heidän työmarkkinatilanteensa perusteella: opiskelijat, valmennuksessa ja kuntoutuksessa. Opiskelijat ovat lähes kaikki ammattiopisto Lappian opiskelijoita, valmennuksessa olevat ovat säätiöiden työhönvalmennuksessa olevia ja kuntoutuksessa olevat ovat Tornion Meän talon ja työhönvalmennussäätiöiden asiakkaita. Esitämme tuloksia erikseen myös näiden ryhmien osalta.

Ryhmäkeskusteluun osallistuvia ei haluttu ohjailla, vaan osallistujat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan käsiteltävään aiheeseen liittyen. Ryhmäkeskustelujen tulkinnessa esitellyt taulukot sisältävät kaikki keskusteluissa esille tulleet osallistuneiden vastaukset ja ajatukset. Mitään vastauksia ei ole jätetty pois. Vastauksia on muokattu ainoastaan siltä osin, ettei vastausten perusteella voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Keskustelujen vastauksista ei ole tulkittavissa prosenttiosuuksia tai mitään muitakaan lukuja, sillä jokainen ryhmäkeskustelussa mukana ollut ei välttämättä ole antanut kommenttia aiheeseen liittyen ja toisaalta joku toinen on saattanut antaa useamman kommentin.

Käsittelemme ryhmäkeskusteluiden ja kyselyiden tuloksia omissa osioissaan.

Tietoa vastaajista

Kyselyyn vastanneista on suurin osa naisia eli 22 (73 %) ja miehiä on 8 (27 %). Naisista suurin osa on alle 20-vuotiaita, mitä selittää ammattiopistossa olleiden määrä vastaajissa. Kaikissa eri ikäluokissa on kuitenkin sekä naisia että miehiä (ks. Liitekuvio 9.).

Ryhmien iät vaihtelevat siten, että opiskelijat ovat keski-ikänsä nuorin ryhmä (17 v.), heidän ikänsä vaihteluväli on 16–22 vuotta. Valmennuksessa olevien keski-ikä on 29 vuotta ja vaihteluväli 18–57 vuotta. Kuntoutuksessa olevat ovat iäkkäin ryhmä, keski-ikä 40 vuotta, ja ikien vaihteluväli on 25–56 vuotta. Ryhmän opiskelijat koulutustasona on peruskoulu, sillä he opiskelevat vielä ammattiopistossa. Valmennuksessa ja kuntoutuksella olevista suurimmalla osalla koulutustasona on ammattikoulu mutta myös korkeakoulututkinnon suorittaneita löytyy molemmista ryhmistä.

Kyselylomakkeella tiedusteltiin vastaajien omaa arviota työkyvystään asteikolla 0–10. Tämä on paljon käytetty mittari työkyvyn itsearviointissa. Subjektiiiviset arviot on jaoteltu kolmeen luokkaan, jolloin arviot 0–5 tarkoittivat heikkoa työkykyä, 6–7 alentunutta työkykyä ja 8–10 hyvää työkykyä (ks. Hynninen ym. 2020)

Taulukko 6. Vastaajien oma arvio työkyvystään keskiluvuilla ilmaistuna.

	Keskiarvo	Hajonta	Moodi	N
Valmennuksessa	6,2	2–9	6	13
Kuntoutuksessa	6	5–8	5 ja 6	5
Opiskelijat	7,9	5–10	9	11

Ei ole yllättävää, että nuoret opiskelijat arvioivat työkykynsä hyväksi ja kaikilla mittareilla paremmaksi kuin kahdella muulla ryhmällä. Valmennuksessa ja kuntoutuksessa olevin osalta ei luvuissa ole kovin suuria eroja muuta kuin se, että valmennuksessa olevissa on sekä heikompia että korkeampia arvoja verrattuna kuntoutuksessa oleviin. Opiskelijoiden keskiarvo jää juuri alle kahdeksan eli hyvän työkyvyn, mutta tarkasteltaessa yleisintä vastausarvoa nähdään, että se on yhdeksän eli selvästi hyvän puolella. Sekä valmennuksessa että kuntoutuksessa olevien työkyvyn voi sanoa olevan alentunut kaikilla muuttujilla arvioituna, mutta että hajonta on suurta ja myös työkykynsä hyväksi kokeneita löytyy näistä ryhmistä. Hynninen ym. (2020) tutkimuksessa todetaan, että koetulla työkyvyllä havaittiin selvästi ikää suurempi yhteys esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja että nuorten ikäluokassa mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet enemmän kuin muissa ikäryhmissä.

5.4 TYÖ JA TYÖN MERKITYS

5.4.1 Ryhmäkeskustelun tulokset

Haastateltavat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen työ ja työn merkitys. Taulukossa 7. on luetteloitu kaikki ryhmäkeskusteluissa esille tulleet keskusteluun osallistuneiden vastaukset ja ajatukset. Vastaukset on vastausten perusteella jaoteltu kokonaisuuksiin: 1. Työ tuo rutiinia arkeen ja sisältöä elämään 2. Työ tuo tuloja ja on yhteiskunnallisesti merkittävää 3. Työ motivoi ja mahdollistaa itsensä toteuttamisen 4. Koulutuksen tai työkokeilun kautta työhön kiinni.

Eniten vastauksia tuli luokkaan työ tuo tuloja ja on yhteiskunnallisesti merkittävää ja työ tuo rutiinia arkeen ja sisältöä elämään. Westerback & Rissanen 2020 toteuttamassa tutkimuksessa suomalaisten asenteista työelämää ja työn merkitystä kohtaan, tutkittiin myös Ohjaamopalveluita käyttävä nuoria. Tutkimuksen perusteella nuorten kokemat työn merkitykset jaettiin neljään luokkaan, joista yksi oli työn välinearvo. Siinä työllä koettiin olevan merkitystä arjen ja rutiinien turvaajana, sosiaalisena pääomana, vastuunottona ja yhteiskunnan jäsenenä toimimisena. Ryhmäkeskustelumme tuloksissa näkyy hyvin paljon samankaltaisuutta Westerback & Rissanen (2020) tekemään tutkimukseen.

Westerbeckin & Rissanen (2020) mukaan nuoret kokevat työn tuovan sisältöä heidän elämäänsä. Tämä tuli esille myös tutkimuksessamme, keskusteluissa nimitäin toistui usein työn tuoma ruutiini elämään, johonkin kuulumisen merkitys, toimeentulo ja yhteiskunnallinen merkitys. Alla olevat poiminnat vastauksista kuvaavat hyvin haastateltavien tunteja:

Pysyy elämän syrjässä kiinni työn avulla

Työ on hirveän tärkeä, että näkee ihmisiä, ja että on tarpeellinen jossain asiassa

Ihminen tarvitsee yhteisöllisyyttä, katkaisee arjen, ei jää yksin sisälle

Jokainen haluaa palkkaa, sellaisen, joka riittää elämiseen

Työ on tärkeää, pitää olla yhteiskunnan ratas. Jokaisen pitää tehdä työtä

Usea haastateltava toi myös esille työn mielekkyyden tärkeyden. Pidettiin tärkeänä, että työn pitäisi olla motivoivaa ja sellaista, että siinä viihtyy. Mielekkään työn katsottiin myös vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin. Westerback & Rissasen (2020) tutkimuksen mukaan erityisesti nuoret etsivät työstä merkityksellisyyttä, mahdollisuutta henkilökohtaiseen kasvuun, itsensä toteuttamiseen sekä ammatillisiin saavutuksiin. Saman suuntaista sisältöä on löydettävissä muun muassa ryhmäkeskustelussa esille nousseista seuraavista vastauksista:

Työn pitäisi olla mielekästä

Merkitys omaan hyvinvointiin, kun on mielekästä työtä

Voi toteuttaa itseään

Keskusteluissa tuotiin myös esille, ettei työ kuitenkaan voi olla ainoa tärkeä asia elämässä, kuten kommentit “Ihmisarvoa ei mitata pelkästään työllä. Ihminen on arvokas itsessään” ja “On muutakin elämää kuitenkin kuin työ” osoittavat.

Luokan koulutuksen tai työkokeilun kautta työhön kiinni vastaukset huokuvat halusta tehdä töitä. Haastateltavat pitivät tärkeinä työllistymiseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten erilaisia polkuja työelämään, työkokeiluja, kuntoutumista ja uudelleen kouluttautumista. Työkyvyttömyyden tai vastaavan haasteen jälkeen edellä mainitut keinot työelämään siirtymiselle koettiin tärkeiksi. Myös Westerback & Rissanen (2020, 168–170) toteavat tutkimuksen osoittaneen, että uuden oppimisen mahdollisuus on erityisesti nuorille tärkeää sekä että itsensä kehittäminen ja muille hyödyksi oleminen on tärkeää sekä itselle, että yhteiskunnalle.

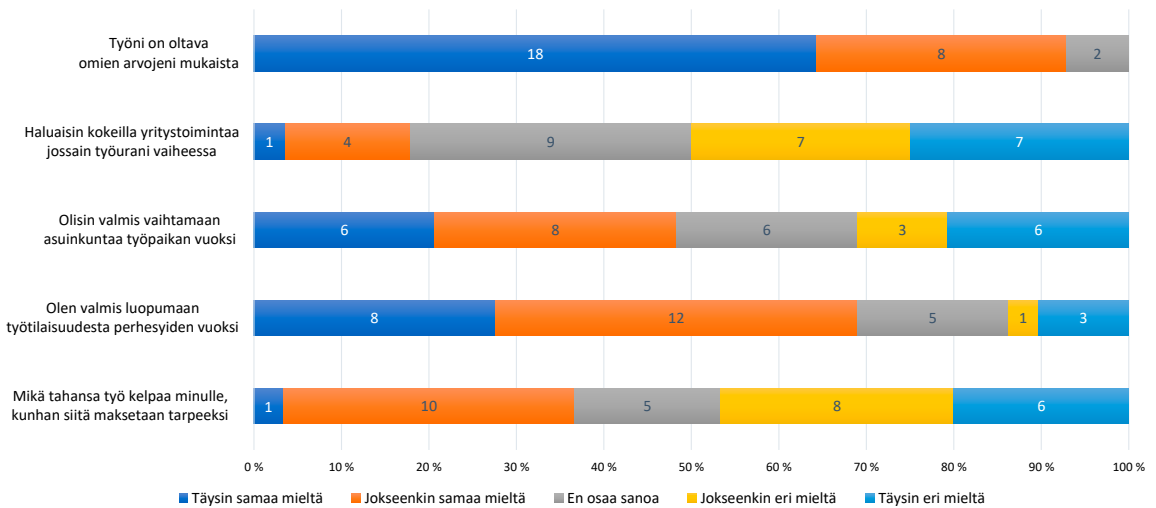
Taulukko 7. Keskustelua työstä ja työn merkityksestä.

Aihe	Kommentit
<p>Työ tuo rutiinia arkeen ja sisältää elämään (13)</p>	<p>Työ tuo rutiinia ja rytmiä arkeen. Saa sisältöä omaan ja asiakkaan elämään Pysyy elämän syrjässä kiinni työn avulla Työ voi olla työtä, vaikei saisi palkkaa Tuo sosiaalista kanssakäymistä Työ ihmisten kanssa on mielekästä Työ on hirveän tärkeä, että näkee ihmisiä, ja että on tarpeellinen jossain asiassa Työyhteisö on ollut todella tärkeä ja kun yhtäkkiä putoaa tyhjän päälle, on se kova kolaus Ihminen tarvitsee yhteisöllisyyttä, katkaisee arjen, ei jää yksin sisälle Työpaikka pitäisi olla hyvä, ihmiset ympärillä hyviä Pelko että jää tyhjän päälle Työpaikan pitäisi itse saada valita, niin ettei työn takia tarvitse muuttaa. Haluaisin että työ on omalla paikkakunnalla</p>
<p>Työ tuo tuloja ja on yhteiskunnallisesti merkittävää (16)</p>	<p>Antaa varmuutta peruselämiseen: verot, ruoka, asumismaksut Rahan ansaitseminen Saa oman toimeentulon työstä tulee elintaso ja turva Jos olisi työtä, niin olisi rahaa, elinkeino turvattu, Jokainen haluaa palkkaa, sellaisen, joka riittää elämiseen Velvollisuus yhteiskunnassa ei sitä, että saadaan mahdollisimman halvalla työntekijöitä Kemijärven historia työpaikkojen suhteen, vanha teollisuuskaupunki, paljon muutoksia, Nokia, Stora Enso, A, Ikihirsi, Orion, Vaasan leipomo (kaikki lopettaneet) ja Nokian alihankkijat. Jotain yritystoimintaa tullut tilalle. Työpaikkoja siirtynyt pois Kemijärvellä on puhdas luonto, jota ei paikkakuntalaiset osaa arvostaa. Pidetään itsestään selvänä. Työ on tärkeää, pitää olla yhteiskunnan ratas. Jokaisen pitää tehdä työtä Yhteiskunnan pyörimisen kannalta työ on tärkeää Joku työ täytyy olla, että yhteiskunta pyörii Toinen haluaa tehdä ja toinen tarjoaa töitä</p>
<p>Työ motivoi ja mahdollistaa itsensä toteuttamisen (9)</p>	<p>Saa tehdä sellaista työtä, josta itse tykkää Työllä valtava merkitys Voi toteuttaa itseään Työn pitäisi olla mielekästä Merkitys omaan hyvinvointiin, kun on mielekästä työtä Voi auttaa muita ihmisiä omalla työllä Asiakkaiden hyvinvointia voi edistää Ihmisarvoa ei mitata pelkästään työllä. Ihminen on arvokas itsessään On muutakin elämää kuitenkin kuin työ</p>

Aihe	Kommentit
Koulutuksen tai työkokeilun kautta työhön kiinni (6)	Kun on työkyvyttömyyttä, tulee olla polku työelämään Työkokeilun kautta pääsee työyhteisöön mukaan, joka tärkeää Työelämään niin kova halu päästä takaisin, että halu kuntoutua kuntoon Työkokeilun kautta voi yrittää työelämään, jonka kautta sai mahdollisuuden kokeilla Uudelleen koulutettu kun edellistä ammattia ei ole voinut tehdä Uudelleen kouluttautumalla on mahdollista työllistyä

5.4.2 Kyselyn tulokset

Pidetyissä töpajoissa keskusteltiin osallistujien kanssa työstä ja työn merkityksestä heille. Työpajan jälkeen tehdyssä kyselyssä tiedusteltiin myös asiaa ja kysymyksissä hyödynnettiin Nuorisobarometrissä 2019 tehtyjä kysymyksiä, Nuorisobarometriin vastaajat olivat iältään 15–29 –vuotiaita. (Haikkola & Myllyniemi 2020.) Vastaajilta tiedusteltiin erilaisia väittämiä työstä ja työn merkityksestä (kuvio 10).



Kuvio 10. Väittämiä työstä ja työn merkityksestä.

Positiivisimmat arviot, täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastanneiden joukossa, saivat väitteet, työni on oltava omien arvojeni mukaista (93 %) sekä olen valmis luopumaan työtilaisuudesta perhesyiden vuoksi (69 %). Myös Nuorisobarometrin (mt. 55) vastaukset olivat saman suuntaisia myönteisyydellään (88 % ja 74 %), joskin perhesyyt ovat tässä aineistossa jonkin verran vähemmän merkittäviä. Keskusteluissa nousi myös esille työn mielekkäys ja itsensä toteuttaminen työssä.

Väitteisiin “haluaisin kokeilla yritystoimintaa jossain työurani vaiheessa” ja “mikä tahansa työ kelpaa minulle, kunhan siitä maksetaan tarpeeksi” vastattiin negatiivisimmin, vastaajat olivat pääosin täysin tai jokseenkin eri mieltä. Yritystoiminnan kokeiluun suhtautui kielteisesti (50 %) vastaajista. Nuorisbarometriaineistossa suhtautuminen ei ollut aivan yhtä kielteistä; kielteisimmin asian näkivät AMK –taustaiset (48 %), naiset (47 %) ja työttömät (46 %). Mikä tahansa työ kelpaa minulle, kunhan siitä maksetaan tarpeeksi, kysymykseen kielteisesti vastasi (47 %). Nuorisobarometrissä selkeä enemmistö (59 %) suhtautui tähän negatiivisesti. Yritystoiminnan kokeilua koskeva väite sai myös paljon en osaa sanoa vastauksia (32 %). Nuorisobarometrissä heitä oli koko aineistossa vain 1 prosentti (mt. 66).

Väite, olisin valmis vaihtamaan asuinkuntaa työpaikan vuoksi, jakautuu samaa mieltä oleviin (49 %) ja eri mieltä oleviin (31 %). En osaa sanoa vaihtoehdon on valinnut (21 %). Muuttohalukkuus saa siis vastaajilta enemmän kannatusta kuin vastustusta. Nuorisobarometrissä tuloksissa (mt. 55) 75 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä tämän väitteen kanssa.

Tarkasteltaessa vastauksia eri ryhmien osalta voidaan opiskelijoiden vastauksista todeta, että lähinnä opiskelijoista löytyy muutamia eri mieltä olevia muutoin kannatusta saavien väitteiden kanssa liittyen työn arvoihin ja perhesyihin työstä kieltäytymisen syynä. Eri mieltä kannatusta saavien väitteiden, yritystoiminnan kokeilun ja mikä tahansa työ kelpaa, eniten samaa mieltä olevia löytyy kuntoutuksessa olevista ja opiskelijoista (20 % ja 18 %). Eniten välineellistä suhtautumista työhön löytyy opiskelijoista ja valmennuksessa olevista. Väitteeseen, mikä tahansa työ kelpaa minulle, kunhan siitä maksetaan tarpeeksi, täysin tai jokseenkin samaa mieltä on opiskelijoista (42 %) ja valmennuksessa olevista (39 %). Olisin valmis vaihtamaan asuinkuntaa työpaikan vuoksi väite saa eniten kannatusta opiskelijoilta. Noin 67 prosenttia heistä on samaa mieltä ja tulos on samansuuntainen kuin edellä mainitussa Nuorisobarometrissä vastauksissa. Vähiten muuttohaluja on kuntoutuksessa olevilla. Tämä asia lienee jollain tapaa yhteydessä vastaajien ikään ja vuosien saatossa kertyneisiin suhteisiin ja monenlaisiin siteisiin, jotka käytännössä rajoittavat vanhempien vastaajien muuttohalukkuutta.

5.5 MITKÄ TEKIJÄT VAIKUTTAVAT OMAAN TYÖURAAAN?

5.5.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset

Ryhmäkeskustelussa osallistujat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen mitkä tekijät vaikuttavat omaan työuraan. Taulukossa 8. on luetteloitu kaikki keskusteluissa esille tulleet vastaukset ja ajatukset. Vastaukset on jaoteltu taulukon kokonaisuuksiin: 1. Terveystila ja oppimisvaikeudet 2. Motivaatio ja kiinnostus alaa kohtaan 3. Perhe ja työkaverit 4. Osaamisen kehittäminen ja koulutus

5. Yrityksen työnantajakuva ja alan vetovoimaisuus 6. Työ omalla paikkakunnalla tai lähialueella 7. Asenteet, arvot ja kulttuuri.

Keskusteluun osallistujat kertoivat usein motivaatiolla ja kiinnostuksella alaa kohtaan olevan suuri merkitys omaan työuraan. He kokivat, että ihmisellä täytyy olla motivaatiota joko kehittää omaa työuraa tai kiinnostusta tekemäänsä työtä kohtaan, jotta työssä jaksaisi. Koettiin, että työn tulisi olla mielekäästä ja itseä kiinnostavaa. Tätä ajatusta tukee muun muassa seuraavat ajatukset:

Motivaatio. Jos työ ei kiinnostaa yhtään, ei ole jaksamista työn tekemiseen

Oma halu tietylle alalle - pienestä pitäen olen halunnut

Kiinnostus alaa kohtaan

Terveystilaan liittyvät tekijät koettiin myös merkittäviksi omaan työuraan vaikuttaviksi tekijöiksi. Osallistujat kertoivat henkisen ja fyysisen terveydentilan vaikuttavan omaan työuraan. Esille nostettiin myös oppimisvaikeudet. Todettiin, että on aloja, joilla ei voi työskennellä omien terveyteen liittyvien rajoitteiden vuoksi.

Melko merkittäväksi omaan uraan tai ammatin valintaan vaikuttavaksi tekijäksi nousi keskusteluissa myös halu pysyä omalla paikkakunnalla tai lähialueella. Vastauksissa ei tarkalleen käy ilmi, mikä koetaan lähialueeksi. Eräästä vastauksesta voi kuitenkin tulkita, että Lapin alue voisi olla mahdollinen lähialue, vaikka Lappi on alueena laaja. Alla haastateltujen mietteitä paikkakuntaan liittyvässä teemassa:

Alue missä asuu, lähialue, onko mahdollisuuksia esimerkiksi Lapissa

Halu pysyä omalla paikkakunnalla

Tuttu ympäristö

Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että tämä kysymys jakaa vastaajat kahteen ryhmään eli niihin, joilla on valmiutta vaihtaa paikkakuntaa oman uran tai ammatin vuoksi ja niihin, jotka ovat eri mieltä tai eivät osaa sanoa asiasta.

Alue missä asuu, lähialue, onko mahdollisuuksia esimerkiksi Lapissa

Halu pysyä omalla paikkakunnalla

Tuttu ympäristö

Omaan uraan katsottiin vaikuttavan myös oma perhe tai kaverit. Ihminen voi hakeutua alalle, joka “kulkee suvussa” tai halutaan seurata kaveria samaan kouluun opiskelemaan, eikä niinkään oman mieltymyksen mukaan valita koulupaikkaa. Opiskelu ylipäättään katsottiin vaikuttavan omaan työuraan ja todettiin myös, että alaa voi kyllä vaihtaa aikuisenakin. Työkokeilut koettiin antoisina, sillä niiden avulla ihminen “voi tunnustella, että voisiko ala tuntua omalta”, kuten yksi keskusteluun osallistuva kertoi. Työnantajakuvalla koettiin olevan myös merkitystä eli millaisen kuvan yritys antaa itsestään työnantajana ja että miten kyseisellä alalla on ylipäättään mahdollista työllistyä.

Asenteet, arvot ja kulttuuri koettiin myös omaan työuraan vaikuttavina tekijöinä. Kuten kaksi vastaajaa kertoi:

Romaanikulttuuri vaikuttaa, työnantajat olettaa, että kulttuuri vaikuttaisi työelämään

Etninen tausta ja sen vuoksi vaikeampaa saada töitä

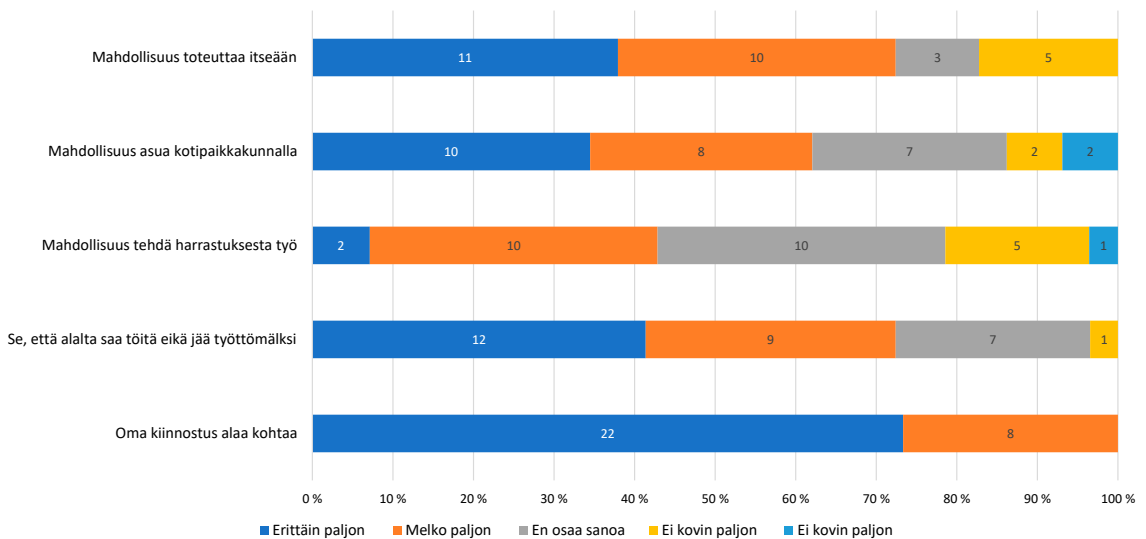
Taulukko 8. Oma työura: Mitkä tekijät vaikuttavat omaan työuraan (nykyinen ja tuleva)?

Aihe	Kommentit
Terveydentila ja oppimisvaikeudet	Erilaiset oireyhtymät, oma terveys Kyky tehdä töitä Oma henkinen ja fyysinen terveys Sairaus Mielen terveys Mielen terveys / terveydentila Oppimisvaikeudet vaikuttavat koulutusvalintaan Aloja, joihin ei pääse omien rajoitteiden vuoksi
Motivaatio ja kiinnostus alaa kohtaan	Motivaatio, että haluaa kehittää omaa työuraa Motivaatio. Jos työ ei kiinnostaa yhtään, ei ole jaksamista työn tekemiseen Työn mielekkyys Oma mielenkiinto Kiinnostus alaa kohtaan Oma halu tietylle alalle ”pienestä pitäen olen halunnut” Mielenkiinto alaa kohtaan kiinnostus alaa kohtaan Harrastuksen kautta Harrastuksesta ammatti jonkin verran vaikuttanut

Aihe	Kommentit
Perhe ja työkaverit	Sukulaiset samalla alalla, ala kulkee suvussa Työkaverit Kaverin seuraaminen samaan kouluun Joskus voi lähteä uralle miellyttääkseen toisia Työilmapiiri / työyhteisö Perhetaustat
Osaamisen kehittäminen ja koulutus	Opiskelut ja miksi on valmistunut Ammattia voi vaihtaa aikuisenakin Koulutus Kokeilujen kautta löytyi oma ala ja oma mielenkiinnon kohde Työkokeilujen kautta voi tunnustella, että voisiko ala tuntua omalta
Yrityksen työnantajakuva ja alan veto-voimaisuus	Yritysbrändi. Millaisen kuvan yritys antaa itsestään työnantajana Nuorena voi muotialoilla olla merkitystä, ei enää "vanhempana" alalla on työpaikkoja Miten työllistyy
Työ omalla paikkakunnalla tai lähialueella	Halu pysyä omalla paikkakunnalla Halu pysyä vanhempien luona ja kulkea sieltä Tuttu ympäristö Alue missä asuu, lähialue, onko mahdollisuuksia esim. Lapissa Työpaikkojen määrä alueella Paikkakunta ja päättäjät, yleiset suhteet Päättäjät vaikuttavat, kaikki ei voi esim. perustaa yritystä. Eläkeläisillä helpompi perustaa yritys kuin työttömillä
Asenteet ja arvot ja kulttuuri	Sukupolvieroja voi olla, asenteet Kotikasvatus Omat arvot Kulttuuri Romaanikulttuuri vaikuttaa, työnantajat olettaa, että kulttuuri vaikuttai- si työelämään. Vaikutus on molemminpuolista, itseän ja muille Etninen tausta ja sen vuoksi vaikeampaa saada töitä

5.5.2 Kyselyn tulokset

Kyselylomakkeella tiedusteltiin omaan uraan tai ammatin valintaan vaikuttaneita tekijöitä erilaisten väitteiden avulla. Osa kysymyksistä on samoja kuin Nuorisobarometris-
sä 2019 (Haikkola & Myllyniemi 2020). Vastaaajilta tiedusteltiin eri väitteiden avulla
kuinka paljon asiat ovat vaikuttaneet ammatin-, toimialan tai uravalintaan. Vastaus-
vaihtoehdot olivat välillä erittäin paljon – en osaa sanoa- ei vaikuta lainkaan (kuvio 11).



Kuvio 11. Vaikuttavat syyt ammatin- tai uravalintaan.

Kaikki vastaajat (100 %) vastasivat erittäin - tai melko paljon väitteeseen, että uravalintaan on vaikuttanut oma kiinnostus alaa kohtaan. Nuorisobarometrissä väite sai 96 prosenttia kannatuksen (mt. 23). Ryhmäkeskusteluissa asia nousi myös selkeästi esille.

Myös väitteet, mahdollisuus toteuttaa itseään ja se, että alalta saa töitä eikä jää työttömäksi, saivat paljon tukea (72 %) mutta näissä oli myös ei vaihtoehtoja. Myös Nuorisobarometrissä samaa ja täysin samaa mieltä olevia oli laaja enemmistö (84 % ja 81 %).

Väite mahdollisuus asua kotipaikkakunnalla sai myös enemmistön puolelleen (62 %) tiedusteltaessa asian vaikutusta ammatin tai uravalintaan. Ei kovin paljon tai ei vaikuta lainkaan vastauksia asian vaikutuksesta uravalintaan tuli (14 %). Tämän asian merkitystä on hyvä pohtia laajemminkin. Millainen vaikutus yhä laajenevilla etäopetusmahdollisuuksilla on lisätä uravaihtoehtoja ja hakeutumista esimerkiksi työvoimapolua poteville aloille ja ehkä lisätä näin mahdollisesti myös muuttohalukkuutta? 49 prosenttia vastaajistahan oli valmis vaihtamaan asuinkuntaa työpaikan vuoksi. Keskusteluista on nostettava vielä esiin omakohtainen kokemus etnisestä syrjinnästä. Omaan työuraan on vaikuttanut se, että on romanikulttuurin edustaja ja tämän vuoksi on ollut vaikeampaa saada töitä. Akhlaqin (2019) tutkimuksessahan syrjintään riitti vierasperäinen sukunimi.

Vähiten kannatusta sai väite mahdollisuus tehdä harrastuksesta työ (43 %) ja myös Nuorisobarometrissä enemmistö (53 %) oli eri mieltä väitteen kanssa.

Tarkasteltaessa ryhmien välisiä mahdollisia eroja esitettyjen väitteiden suhteen niin niitä löytyykin heti väitteestä ”se, että alalta saa töitä eikä jää työttömäksi”. Tämä näkyy siinä, että opiskelijat ovat selvemmin samaa mieltä väitteen kanssa kuin kaksi muuta ryhmää. Peilaten edellä mainitun Nuorisobarometrin tulokseen asia vaikut-

taisi olevan yhteydessä nuoreen ikään. Väite mahdollisuus toteuttaa itseään eroaa myös ryhmien välillä jonkin verran yllättävälläkin tavalla. Väite saa 100 prosentin kannatuksen (erittäin tai melko paljon) kuntoutuksessa olevilta, 59 prosentin kannatuksen valmennuksessa olevilta ja 75 prosentin kannatuksen opiskelijoilta. Näistä kahdesta jälkimmäisestä ryhmästä löytyi myös eri mieltä olevia, ei tosin kovin paljon. Väite mahdollisuus tehdä harrastuksesta työ jakoi kaikki vastaajaryhmät, ja enemmistö vastaajista ei väitettä tukenut. Kuntoutujien enemmistö oli kuitenkin valinnut, että vaikuttanut melko paljon, tämän väitteen osalta. Ammatin- tai uravalinnan kannalta väite mahdollisuus asua kotipaikkakunnalla sai kannatusta. Ryhmien osalta tarkasteltaessa käy ilmi, että kaikista ryhmistä erittäin tai melko paljon vastanneita on vähintään 50 prosenttia, kuntoutuksessa olevista 100 prosenttia. Koska ryhmät eroavat myös iän suhteen voidaan todeta, että asia ei ole ainakaan kovin voimakkaasti yhteydessä ikään. Ammatin- ja uravalintaan vaikuttaa tai on vaikuttanut enemmistön mielestä mahdollisuus asua kotipaikkakunnalla.

5.6 TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ - TUKEVAT JA ESTÄVÄT TEKIJÄT

5.6.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset

Ryhmäkeskusteluun osallistuneet saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen “Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä: tukevia ja estäviä tekijöitä”. Taulukossa 9 on luetteloitu kaikki keskusteluissa esille tulleet vastaukset ja ajatukset. Vastaukset on jaoteltu taulukkoon kokonaisuuksiin: 1. Tukipalvelut, työkokemus ja koulutus 2. Arvot, elämäntilanne ja ihmissuhteet 3. Valmius vaihtaa paikkakuntaa ja kulkuyhteydet 4. Palkkaus ja työn kannattavuus 5. Työn luonne ja vaatimukset.

Selkeästi eniten vastauksia tuli liittyen teemaan työn luonne ja vaatimukset. Keskusteluun osallistuneet kertoivat avoimesti, mitkä työtehtävät heitä eivät kiinnostavat ja toisaalta millaiset työt taas kiinnostavat. Keskustelussa kävi hyvin ilmi se, että ihmiset ovat erilaisia ja erilaiset työtehtävät kiinnostavat toisia, kun taas toisia ei yhtään. Toiset haluavat tehdä töitä ihmisten parissa, toiset haluavat mieluummin itsenäisesti tehtävää työtä. Toisaalta oltiin myös valmiita vuorotyöhön ja toisaalta taas ei. Ihmiset voivat kokea vastausten perusteella saman asian joko tukevaksi tai estäväksi tekijäksi. Vastaajien keskinäiset eroavaisuudet käyvät hyvin ilmi esimerkiksi seuraavissa mielipiteissä:

Ihmisten kanssa olisi kiva tehdä töitä, yksinäinen tai likainen työ ei olisi mukavaa

Ulkotyöt ja konetyöt kiehtoo. Sairaanhoidotyö ei kiinnosta

Vuorotyöt ei kiinnosta

Vuorotyöt ja kaikki vuorot käy

Teemassa työn luonne ja vaatimukset kuvattiin estäviksi tekijöiksi liian vaativa ja raskas työ sekä omat rajoitteet tehdä jotain tiettyä työtä. Työmarkkinoilla koettiin olevan myös liian kovia odotuksia ja vaatimuksia työntekijöitä kohtaan. Sama tulos tuli esille myös Westerbackin & Rissanen (2020) tutkimuksessa, sillä nuoret kokivat tutkimuksen mukaan, että heiltä odotettiin liikaa. Koettiin, että heidän pitäisi olla valmiita jo työelämään siirryttäessä, eikä harjoittelua ja opettelua tarjota riittävästi. Tutkimuksen mukaan nuoret kokivat riittämättömyyttä liiallisten vaateiden edessä, josta voi seurata vähättelevä ja vääristynyt kuva itsestään vähemmän arvokkaana ihmisenä. (Westerback & Rissanen 2020, 168–170.) Ryhmäkeskusteluissamme tämän kaltaisia tunteja kuvastaa hyvin seuraava haastateltavan kommentti:

Jos työnantaja ymmärtäisi, että kaikki eivät ole superhenkilöitä. Antaisi mahdollisuuden kuitenkin osallistua, vaikka hankkeen kautta (väliin putoajatkin huomioitaisiin) Tällöin uskaltaisi paremmin yrittää

Perhe-elämän ja työn yhteen sovittaminen koettiin myös haasteeksi. Lisäksi toisten odotukset ja ennakkokäsitykset tietynlaista työtä kohtaan saatetaan vastaajan mielestä kokea estäväksi tekijäksi, kuten kommentti *“Millainen kuva on jostain työstä. Millä tavalla muut näkevät työn ”mitähän nuokin ajattelevat tästä työstä”* osoittaa. Yleisesti ottaen teemassa työn luonne ja vaatimukset on enemmän estäviä tekijöitä kuin tukevia tekijöitä, ellei oteta huomioon vastaajien henkilökohtaisia mieltymyksiä esimerkiksi ihmisten parissa työskentelyyn, yksin työskentelyyn, vuorotyöskentelyyn, vanhusten tai lasten kanssa työskentelyyn.

Tukevia tekijöitä sen sijaan löytyy teemasta tukipalvelut, työkokemus ja koulutus. Vastaajat kokivat esimerkiksi Työvoimalasäätiön kautta saadun kuntoutustuen auttavan työllistymistä omalle alalle. Soviteltu työaika oman työkunnan mukaiseksi koettiin työllistymistä edistäväksi tekijäksi. Näitä ajatuksia kuvastaa hyvin seuraavat haastateltavien kommentit:

Elämäntilanne sellainen, että estää työn teon. Mutta kuntoutumassa parasta aikaa. Motivaatio työhön kova

Että pystyy Työvoimalasäätiön kautta kuntoutua ja tehdä alan työtä

Koettiin myös, että kun saa “jalkaa oven väliin” ruokkii se motivaatiota työn tekemiseen ja sitoutumiseen. Vastaajat nostivat esiin myös esihenkilön ja työyhteisön roolin työllistymistä tukevana tekijänä. Koulutus koettiin olevan joko tukeva tai estävä tekijä työllistymiselle. Estäväksi tekijäksi se voidaan luonnehtia, jos ole-massa oleva koulutus on alalle, jolla ei ole tarjota töitä eikä omalla alueella ole

tarjolla uudelleen kouluttautumisen mahdollisuutta. Estäväksi tekijäksi tuotiin esille myös työkokemuksen puute. Kuten eräs vastaaja kertoi:

Aina vaaditaan työkokemusta, mutta kun ei ole, niin on vaikea saada töitä

Työkokemuksen puutteeseen ja sen saamisen vaikeuteen olisi syytä kiinnittää enemmänkin huomiota. Asia tulee esille myös Westerback & Rissanen (2020, 176) tutkimuksessa. He kertovat, että nuoren ollessa epävarma työn saamisen suhteen vähäisen työkokemuksen tai negatiivisten kokemusten vuoksi, voi se aiheuttaa jopa työnhaun väliaikaista välttelyä.

Teemassa arvot, elämäntilanne ja ihmissuhteet käy ilmi niin tukevia kuin estäviä tekijöitä. Keskusteluun osallistuneet pitivät tärkeänä, että työn ja arvojen sekä työn ja oman kiinnostuksen pitäisi kohdata. Asenteella koettiin myös olevan merkitystä työllistymiseen, kuten eräs vastaaja kertoi:

Hyvällä asenteella saa helpommin työpaikan kuin huonolla asenteella

Westerback & Rissanen (2020) tekstissä tuotiin esille ajatus hyvästä työntekijästä. Hyvä työntekijä on sosiaalinen ja innostuu asiasta kuin asiasta, hän kehittyy, on muuntautumiskykyinen. Työntekijän arvostettuina ominaisuuksina nähdään muun muassa sujuvat sosiaaliset taidot, kehittämismyönteinen työote ja kyky sekä sopeutua että uudistua. (Westerback & Rissanen 2020.) Tätä ajatusta kyseenalaistaa ehkä tietämättäänkin eräs keskusteluun osallistujista toteamalla:

Jos luonne ei ole halutunlainen eli reipas ja iloinen, entä jos ei ole

Tämä ristiriita työnantajien odotusten ja työntekijän todellisen luonteenpiirteen välillä voi olla hyvin ilmeinen. Tosiasiahan on, että kaikki ihmiset eivät ole sosiaalisia, innostuvia, reippaita tai muuntautumiskykyisiä. Mutta voiko ihminen silti olla hyvä työssä, jossa näillä piirteillä ei ole niinkään merkitystä?

Ikä, kulttuuri, terveydentila ja sairaudet voivat kaikki olla työllistymistä estäviä tekijöitä. Tosin esimerkiksi ikä voi olla myös tukeva tekijä erään vastaajan mielestä. Oma sosiaalinen verkosto voi olla niin tukeva kuin estävä tekijä. Ryhmäkeskusteluissa kävi ilmi, että suhteilla voi olla merkitystä työllistymiseen, mutta Kemissä tällä ei koettu olevan niinkään merkitystä.

Kiinnittyminen omalle paikkakunnalle ei kaikkien keskusteluun osallistuneiden mielestä ollut välttämätöntä. Oltiin jossain määrin valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle opiskelemaan tai töihin. Eräs vastaaja kertoi:

Torniossa voisi olla aluksi, mutta olen valmis muuttamaan kauaskin, vaikka Helsinkiin, jotta pääsisi siihen työhön, johon on kova palo

Toiset vastaajista taas eivät olleet valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle esimerkiksi perhesyistä johtuen. Töissä kulkeminen voitiin myös kokea estäväksi tekijäksi, jos julkinen liikenne on heikkoa eikä omaa autoa ole käytettävissä, tai ei ole ajokorttia. Työmatkat saattavat olla niin pitkiä, ettei pyöräillen tai kävellen voi sitä tehdä. Myös terveydentila saattaa olla esteenä pyöräilyyn tai kävelyyn. Näin vastasi eräs haastateltava:

Työmatkojen toteutus, miten pääsee töihin. Ei julkista liikennettä juurikaan

Työstä maksettava palkka saattoi vastaajien mielestä olla joko estävä tai tukeva. Koettiin, että työstä saatetaan maksaa niin heikkoa palkkaa, ettei se ole taloudellisesti kannattavaa. Toisaalta kysymys voi olla edellä kuvatusta välttämistrategiasta, näin haetaan omalle käyttäytymiselle “enemmän” oikeutusta. Näin totesi eräs vastaajista:

Työttömänä saa enemmän rahaa. Ei kannata lähteä

Yhteenvetona voisi todeta, että eniten estäviä tekijöitä nähtiin työn luonteeseen liittyen. Oli joko sellaisia työtehtäviä, jotka eivät kiinnostaneet tai työnantajilla liian suuria vaatimuksia tai ymmärryksen puutetta yksilöllisyyden huomioimiseen. Työajat saatettiin kokea myös vaikeaksi sovittaa omaan elämään. Paljon puhutti myös julkisten liikennevälineiden puute, jonka vuoksi työssä kulkeminen saattoi vaikeutua tai estyä kokonaan. Koulutusmahdollisuuksien rajallisuus tuli myös usein esille. Erilaiset sairaudet oli myös melko yleinen esille tullut työllistymistä estävä tekijä. Tukevat työllistymisen tekijät painottuivat pääosin korkeaan motivaatioon, hyvään terveydentilaan ja koulutukseen.

Taulukko 9. Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä: tukevia ja estäviä tekijöitä?

Aihe	Kommentit
<p>Tukipalvelut, työkokemus ja koulutus</p>	<p>Etä pystyy Työvoimalasäätiön kautta kuntoutua ja tehdä alan työtä Elämäntilanne sellainen, että estää työn teon. Mutta kuntoutumassa parasta aikaa. Motivaatio työhön kova Oman työkunnan mukaan sovitellulla työajalla, joustavuutta Kun saa jalkaa oven väliin, ruokkii se työn tekoon halua, sitoutumista työyhteisöön jne. Esimiehellä voi olla tukeva vaikutus, Työyhteisöllä myös Aina vaaditaan työkokemusta, mutta kun ei ole, niin on vaikea saada töitä Oma koulutus Koulutus Onko mahdollista kouluttautua Kemijärvellä Kursseja ei järjestetä Kaikki koulutus ym. Tarjonta on toisella paikkakunnalla. Tukeva tekijä koulutus</p>
<p>Arvot, elämäntilanne ja ihmissuhteet</p>	<p>Hyvällä asenteella saa helpommin työpaikan kuin huonolla asenteella Arvot pitäisi kohdata ja olisi vapaus tehdä asioita, mieluiten olisin yrittäjä Oma mielenkiinto ja halu Elämäntilanne Oma motivaatio Omat tavoitteet ja vaatimukset työpaikasta Terveys Jos luonne ei ole halutonlainen eli reipas ja iloinen, entä jos ei ole Sosiaalinen verkosto negatiivisesti ja positiivisesti Jos tuntee ihmisiä, on helpompi saada töitä (Kemissä tällä ei ole juuri merkitystä) Kulttuuri Ikä Ikä plussa tai miinus Terveystila Terveys Sairaudet</p>
<p>Valmius vaihtaa paikkakuntaa ja kulkuyhteydet</p>	<p>Torniossa voisi olla aluksi, mutta olen valmis muuttamaan kauaskin, vaikka Helsinkiin, jotta pääsisi siihen työhön, johon on kova palo Vaikka opiskelemaan lähtö muualle on mahdollista Kiinni omalla paikkakunnalla, perheen vuoksi Kulkeminen töihin Pitkät matkat, pyörällä liian pitkät matkat Julkiset ja niiden puute Työmatkat voivat olla este Julkiset eivät liiku kunnolla Sijainti Työmatkojen toteutus, miten pääsee töihin. Ei julkista liikennettä juurikaan Kuinka helppo on kulkea työpaikalle</p>

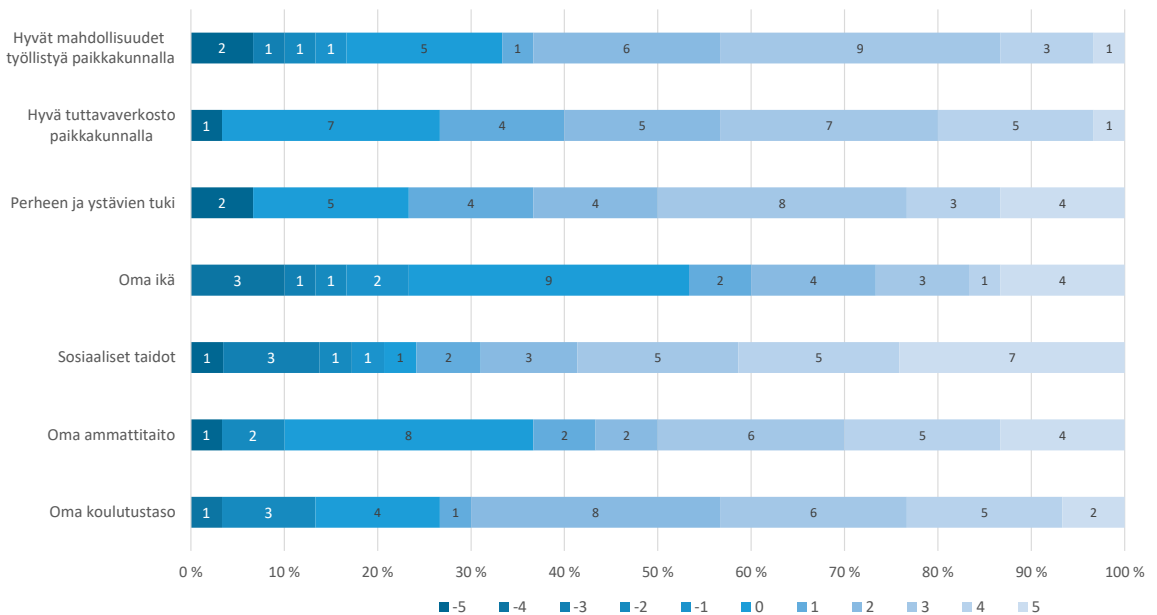
Aihe	Kommentit
Palkkaus ja työn kannattavuus	Palkka. Huono palkka voi olla estävä, muuten tukeva Em. Työpaikkoja ei ole riittävästi Ei voi tehdä taloudellisesti esim. lehden jakoa Työttömänä saa enemmän rahaa. Ei kannata lähteä Työllistämistuet?
Työn luonne ja vaatimukset	Työn tyypin haasteet Esim., jos työ on raskasta Taksikusiksi tai hitsaajaksi en lähtisi. Taksikuskin työ tylsää Roskakuskiksi en lähtisi, koska liikaista ja epähygieenistä työtä Lastenohjaajaksi haluaisin, koska näkisi miten lapsi kehittyy Kaupungintalolla oli kivat työkaverit ja työtehtävät Ihmisten kanssa olisi kiva tehdä töitä, yksinäinen tai likainen työ ei olisi mukavaa. Ulkotyöt ja konetyöt kiehtoo. Sairaanhoidotyö ei kiinnosta Toimistotyö ei kiinnosta, koska tietokoneella työskentely ei kiinnosta. Vanhusten ja lasten kanssa kiinnostaisi tehdä töitä Tietokoneella en haluaisi tehdä töitä. Eläinten hoitaminen kiinnostaa Päivätyö mielellään Vuorotyöt ei kiinnosta Vuorotyöt ja kaikki vuorot käy Osa-aikatyö, varastotyöntekijä, kunnossapitoon Tai jos työ on liian työlästä palkkaan nähden Kädentaidot. Täällä ei ole lahjatavaraliikkeitä, joissa voisi kädentaitoja hyödyntää Apua, oikeilta ihmisiltä, että saisi näkyvyyttä netin kautta (käsityöt) Hoitotyössä estäviä tekijöitä, että ei henkilökohtaisesti voisi / pystyisi / haluaisi tehdä Kehitysvammaisten kanssa ihana tehdä töitä Kriteerit Kovat vaatimukset työmarkkinoilla Jos työnantaja ymmärtäisi, että kaikki eivät ole superhenkilöitä. Antaisi mahdollisuuden kuitenkin osallistua, vaikka hankkeen kautta (väliin putoajatkin huomioitaisiin) Tällöin uskaltaisi paremmin yrittää Työajat, voi olla vaikea sovittaa esim. perhe-elämään Kolmivuorotyö Millainen kuva on jostain työstä. Millä tavalla muut näkevät työn ”mitähän nuokin ajattelevat tästä työstä” Kun tiedostaa työelämän pelisäännöt, ja on motivaatiota siihen

5.6.2 Kyselyn tulokset

Vastaajia pyydettiin arvioimaan eri seikkojen merkityksiä oman työllistymisensä kannalta ovatko ne vahvuuksia vai heikkouksia asteikolla -5 ja +5 ja nollan ollessa neutraali. Yleisesti ottaen vahvimpana työllistymisen kannalta pidetään hyvää tuttavaverkostoa paikkakunnalla. Vain yksi vastaaja on väitteen kanssa eri mieltä ja 73 prosenttia vastaajasta antaa tälle seikalle positiivisen arvion. Ryhmäkeskusteluissa tämä asia ei noussut näin voimakkaasti esille eikä myöskään lähes yhtä hyvän ar-

vion saavat perheen ja ystävien tuki (vain 2 negatiivista) sekä oma ammattitaito (vain 3 negatiivista). Suhteellisen vahvoja myönteisiä arvoja (4–5) saa väite sosiaaliset taidot (41 %). Sosiaalisten taitojen suhteen on kuitenkin myös selkeästi enemmän negatiivisia arvioita, kun taas oman ammattitaidon suhteen on enemmän neutraaleja vastauksia. Eniten negatiivisia (välillä -5, -1) vastauksia saivat oma ikä (23 %) ja sosiaaliset taidot (21 %).

Kaiken kaikkiaan vastaajat näkevät näiden väitteiden valossa oman työllistymisensä vaikuttavat eri tekijät selvästi neutraaleina tai omalta kohdaltaan positiivisena. Tätä voitaneen pitää positiivisena asiana ajatellen heidän tulevaisuuttaan työmarkkinoilla.



Kuvio 12. Oma arvio vahvuuksista ja heikkouksista oman työllistymisen kannalta.

Ryhmien välisessä tarkastelussa on yhdistetty vastausvaihtoehtoja suurimmat heikkoudet (-4 ja -5) luokaksi erittäin heikko, väli (-3 - -1) luokaksi heikkous, nolla on neutraali, (1–3) on vahvuus ja (4–5) erittäin vahva.

Ryhmien välillä ei ole isoja eroja eniten vahvuuksina pidettyjen väitteiden hyvä tuttavaverkosto paikkakunnalla, perheen ja ystävien tuki sekä oma ammattitaito -osalta. Suhteellisen vahvoja myönteisiä arvoja saanut väite sosiaaliset taidot koetaan erittäin vahvaksi opiskelijoiden keskuudessa (67 %) sekä opiskelijoilla myös vahvuutena oma ammattitaito (58 %). Kahdessa muussa ryhmässä näihin väitteisiin neutraali tai heikkous vaihtoehto on valittu suhteessa useammin. Tämä näkyy varsinkin valmennuksessa olevien ryhmässä. Tuloksia voitaneen pitää odotusten mukaisina ryhmässä olevien

taustatekijät huomioiden. Oma ikä nähdään vahvimmin neutraalina, mutta myös vahvuutena, että heikkoutena. Tämäkin on ymmärrettävää. Nuori voi kokea ikänsä olevan etu, mutta toisaalta myös kokemuksen puutteen vielä heikkous. Iäkkäämmillä vastajilla kahdessa muussa ryhmässä kokemus voi olla päinvastainen; ikääntynyttä syrjitään työmarkkinoilla tai sitten kertynyt kokemus on valttia työmarkkinoilla.

Kaiken kaikkiin vastauksissa näkyvät neutraalit tai positiiviset arviot omien vahvuuksien ja heikkouksien suhteen, mitä voitaneen pitää hyvänä asiana. Huomiota kannattaa kiinnittää kuitenkin valmennuksessa olevien vastaukseen sosiaalisista taidoista, koska 42 prosenttia heistä piti sitä heikkoutena.

5.7 SÄHKÖISET PALVELUT

5.7.1 Ryhmäkeskustelujen tulokset

Ryhmäkeskusteluun osallistuneet saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen ”Sähköiset palvelut”. Taulukossa 10 on luetteloitu kaikki keskusteluissa esille tulleet osallistuneiden vastaukset ja ajatukset. Vastaukset on jaoteltu vastausten perusteella taulukkoon kokonaisuuksiin: 1. Käyttöosaaminen ja laitteiden ja yhteyksien puute 2. Kela ja TE-palvelut 3. Hyvät kokemukset ja hyödyt 4. Huonot kokemukset ja haitat 5. Sähköiset työkalut.

Valtaosa keskusteluihin osallistuneista kokivat sähköiset palvelut hyvinä ja hyödyllisinä. Vastaajat kertoivat, että sähköisten palveluiden avulla on helpompaa hakea töitä ja hoitaa asioita. Joillekin ihmisille sosiaaliset tilanteet saattavat tuoda haasteita, johon sähköiset palvelut tarjoavat helpottavan ratkaisun, kun ei tarvitse kohdata ihmisiä kasvotusten. Näin totesi osa vastaajista:

Voi helpottaa esimerkiksi, jos kokee ahdistusta sosiaalisissa tilanteissa

Palvelu on lähempänä sähköisenä, kuin että jos pitäisi lähteä paikan päälle

Ei tarvi rampata eri paikoissa

Vastauksissa tuli esille, että sähköiset palvelut nopeuttavat, helpottavat ja edistävät asioiden hoitoa muuan muassa sen vuoksi, että ovat saatavilla kellon ympäri viikon jokaisena päivänä. Kaikki kokemukset eivät kuitenkaan olleet positiivisia. Osa vastaajista koki sähköiset palvelut vaikeina, ärsyttävinä tai hankalina. Useampi vastaaja hoitaisi asioita mieluummin toisen ihmisen kanssa eli toivoivat sähköisten palveluiden sijaan henkilökohtaista palvelua. Sähköisten palveluiden turvallisuus myös mietitytti, kuinka internetissä oleviin järjestelmiin voi luottaa ja varmistaa, ettei tulisi huijatuksi. Sitä, että on olemassa niin monia erilaisia järjestelmiä,

pidettiin myös haasteellisena ja monimutkaisena. Koettiin myös, että joskus oli haasteita sisäistä palveluissa olevaa tekstiä ja toivottaisiin apua sellaisiin tilanteisiin. Seuraavat kommentit kuvastavat näitä tunteja:

On olemassa niin monta eri palvelua. Monimutkaista kun on monia

Tekstikin saattaa olla vaikea lukea, joskus voisi olla helpompaa, kun joku kertoisi mitä asia tarkoittaa

Pitäisi olla mahdollisuus henkilökohtaiseen palveluun

Sähköisiä palveluita on tullut käytettyä, mutta yleensä pyytänyt jotain henkilöä avuksi. En mielellään yksin käytä

Kelan sähköisiin palveluihin oltiin toisaalta tyytyväisiä, mutta toisaalta ei. Pidettiin helpottavana asiana sitä, että Kelalla asiointia pystyy hoitamaan myös toimistoajan ulkopuolella ja eräs vastaaja totesi, että “Kela toimii ja kehittyy hyvin”. Toisaalta Kelan sähköisiä palveluita pidettiin vaikeina ja vaikeasti ymmärrettävinä ja sen vuoksi mieluummin käydään Kelan toimistolla hoitamassa asiaa. TE-palveluiden käyttö koettiin hankalaksi ja oudoksi, mutta tästä ei voi laajempaa johtopäätöstä tehdä, sillä kommentteja oli vain kaksi:

Työkkärin sivujen kanssa ongelmia, ei osaa käyttää, apua ei saa. Seuraa sanktioita, kun ei ole osannut täyttää

TE-palveluiden kautta vaikea saada ihmisiä kiinni. Asiointi oudon tuntuista.

Haastateltavilla tuntui pääosin olevan tietotekniset taidot riittävällä tasolla, mutta haasteitakin tietokoneiden käyttöön yleisellä tasolla tuntui joidenkin kohdalla olevan. Erityisesti vanhempien ihmisten tietokoneiden käyttöosaaminen ei välttämättä ole riittävällä tasolla. Esille tuotiin myös verkkoyhteyksien ongelmat sekä mahdollinen tarvittavien laitteiden puuttuminen. Eräs haastateltava totesi:

Lisää painetta, kun netissä täytyy tehdä, ja jos ei ole millä tehdä

Mutta toisaalta todettiin, että kaupungilla on tarjota käyttöön tarkoitettua virtuaalipisteitä, ellei omia laitteita ole käytössä.

Yhteenvetona voidaan tulkita, että kokemukset sähköisistä palveluista olivat pääosin myönteisiä. Negatiiviset tuntemukset liittyivät pääosin järjestelmien käytettävyyteen ja henkilökohtaisen avun tai kohtaamisen tarpeeseen.

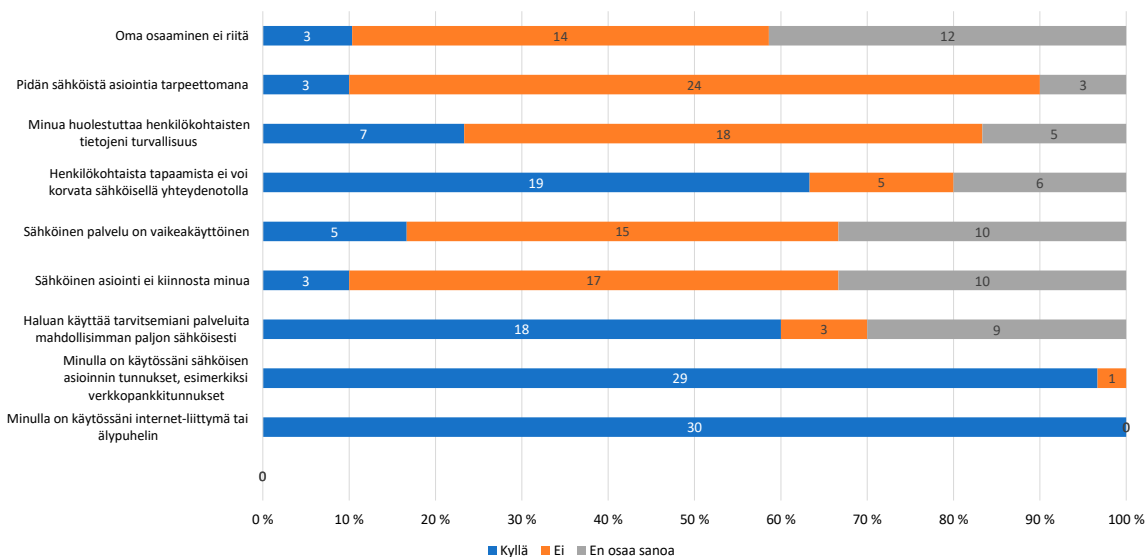
Taulukko 10. Sähköiset palvelut.

Aihe	Kommentit
<p>Käyttö-osaaminen ja laitteiden tai yhteyksien puute</p>	<p>Nuorten osalta helpottaa palveluiden saantia, mutta vanhempien kohdalla vaikeampaa. Ei välttämättä ymmärretä, miten palvelu toimii Kun on tietokoneiden käyttö haastavaa, niin sähköiset palvelut vaikeita Saattaa olla joillekin vaikeita asioita, esim. vanhukset Vanhemmat ihmiset eivät osaa suurelta osin käyttää Verkkoyhteydet ei toimi Laitteita ei ole Lisää painetta, kun netissä täytyy tehdä, ja jos ei ole millä tehdä Kaupungilla on virtu-pisteitä</p>
<p>KELA ja TE-palvelut</p>	<p>Kelan palvelut vaikeita. Vaikea ymmärtää niitä Jos ollut tarvetta käydä esim. Kelalla niin olen käynyt mieluummin paikan päällä Kun Kela on kiinni, hyvä kun pystyy netissä täyttämään Kela toimii ja kehittyy hyvin Työkkärin sivujen kanssa ongelmia, ei osaa käyttää, apua ei saa. Seuraa sanktioita, kun ei ole osannut täyttää Te-palveluiden sivuista ei juuri kokemusta TE-palveluiden kautta vaikea saada ihmisiä kiinni. Asiointi oudon tuntuista.</p>
<p>Hyvät kokemukset ja hyödyt</p>	<p>On helpompaa hakea töitä sähköisten palveluiden kautta Ei tarvi rampata eri paikoissa Nettikurssit käteviä opiskeluun On ne hyviäkin, jos palvelu on pieni asia helposti hoidettava asia Verkkopankki kuitenkin helpottaa elämää Verkko helpottaa kuitenkin joitakin asioita, mutta ihmisiä tarvitaan Nopeuttaa asiointia Voi helpottaa esimerkiksi, jos kokee ahdistusta sosiaalisissa tilanteissa Palvelu on lähempänä sähköisenä, kuin että jos pitäisi lähteä paikan päälle Saa enemmän tietoa Ovat kellon ympäri auki, ei ole aikaan sidottu Vähentää kulkemista, kun ei tarvitse jokaista paperia viedä paikan päälle Riippuu palvelusta tuleeko lisätä, koska vähentää toisaalta ihmisten kanssakäymistä. Osa palveluista kuitenkin hyvä olla sähköisinä, että voi hoitaa netin kautta. Eikä kuormita virastoja turhaan. Hyvä ja edistäviä asioita sähköiset palvelut Pienentää tarvetta kasvotusten asioiden hoitamista Hyviä kokemuksia Joskus palvelu on niin hyvää, ettei muista edes Kätevää. Aina voi tulla haasteitakin, mutta yleensä se on kätevää Sähköpostilla voi lähettää linkkejä jne. Monipuolinen käyttää Kalenteripalvelut hyviä sähköisenä. Ei tarvi kirjaa kantaa mukana Kalenteri kulkee yleensä puhelimesta matkassa Helpompi Usko siihen, että sähköiset palvelut paranevat, tulee lisääntymään ja toivotavasti selkeytymään</p>

Aihe	Kommentit
Huonot kokemukset ja haitat	<p>Haluaisi henkilökohtaista palvelua Helpompi hoitaa asioita, jos joku henkilö on auttamassa Pitäisi olla mahdollisuus henkilökohtaiseen palveluun Sähköisiä palveluita on tullut käytettyä, mutta yleensä pyytänyt jotain henkilöä avuksi. En mielellään yksin käytä. Luotettavuus? Saattaa tulla huijatuksi Riskit kasvavat, kun kaikki verkossa (kyber, hakkerointi) Vaikeaa Ärsyttää Netissä on hankalaa, jäykät järjestelmät Vakuutusjärjestelmät usein jäykkiä, ei toimi asiakasystävällisesti On olemassa niin monta eri palvelua. Monimutkaista kun on monia Tekstikin saattaa olla vaikea lukea, joskus voisi olla helpompaa kun joku kertoisi mitä asia tarkoittaa</p>
Sähköiset työkalut	<p>Teams on tuttu, ja sähköposti ja some sosiaaliseen kanssakäymiseen Facebook, snapchat, TikTok, Instagram, WhatsApp Some on tärkeä sosiaaliseen kanssakäymiseen Riippuu sovelluksesta Toisaalta hyvä ja toisaalta huono Sähköisellä palvelullakin pitää olla hyvä alusta, että toimii hyvin. Kaikki ei toimi hyvin.</p>

5.7.2 Kyselyn tulokset

Vastaajilta haluttiin kuulla heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan sähköisistä palveluista eri väittämien avulla.



Kuvio 13. Väitteitä sähköisistä palveluista.

Ei ole yllättävää, että välineet sähköiseen asiointiin alkavat olla kunnossa. Internet liittymä tai älypuhelin löytyy kaikilta ja vain yhdellä vastaajalla ei ole minkäänlaisia sähköisen asiointin tunnuksia. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin Nuorisobarometrissä 2020 (mt. 53). Sähköiseen asiointiin liittyen eniten kannatusta saavat väitteet henkilökohtaista tapaamista ei voi korvata sähköisellä yhteydenotolla (63 %) ja haluan käyttää tarvitsemiani palveluita mahdollisimman paljon sähköisesti (60 %). Tulos on samansuuntainen kuin mainitussa Nuorisobarometrissä ja kuvastanee suhteellisen realistista käsitystä sähköisen palvelun mahdollisuuksista tällä hetkellä.

Eniten eri mieltä oltiin seuraavien väitteiden kanssa: Pidän sähköistä asiointia tarpeettomana (80 %), minua huolestuttaa henkilökohtaisten tietojeni turvallisuus (60 %) ja sähköinen asiointi ei kiinnosta minua (57 %). Sähköisten palveluiden käytöstä on tullut enemmistölle vastaajista jo arkipäivää. Vaikeinta oli ottaa kantaa väitteisiin oma osaaminen ei riitä (41 %), sähköinen palvelu on vaikeakäyttöinen (33 %) ja sähköinen asiointi ei kiinnosta minua (33 %). Näissä oli eniten en osaa sanoa vastauksia. Myös Nuorisobarometrissä 12 prosenttia nuorista piti sähköisiä palveluita vaikeakäyttöisinä. Epäily henkilökohtaisten tietojen turvallisuuteen on tässä aineistossa hieman lievempää (23 %) kuin Nuorisobarometrissä (26 %).

Nuorisobarometrissä tyttöjen ja poikien välillä ei ollut merkittäviä eroja suhtautumisessa sähköisiin palveluihin. Barometrin tuloksista on tässä hyvä nostaa esiin myös se, että vieraskieliset kokivat sähköiset palvelut suhteellisen usein vaikeakäyttöisiksi (16 %) tai niiden löytämisen vaikeaksi (21 %). Lisäksi muita sähköisten palveluiden ongelmalliseksi kokemisen riskiä lisääviä taustatekijöitä olivat lastensuojelutausta, haittaava terveys- tai mielenterveysongelma ja kokemus vähemmistöön kuulumisesta. Nämä seikat on syytä huomioida digitaalisten palveluiden saatavuuden parantamiseksi. (mt. 53) Ryhmäkeskusteluissa tuli myös selkeästi ilmi sähköisten palveluiden käytettävyyteen liittyviä ongelmia ja kyselyssä 17 prosenttia piti sähköistä palvelua vaikeakäyttöisenä.

Eri ryhmiä vertailtaessa väite, henkilökohtaista tapaamista ei voi korvata sähköisellä yhteydenotolla, sai enemmän kannatusta valmennuksessa ja kuntoutuksessa olevilta kuin opiskelijoilta. Kuntoutuksessa olevista kaikki ovat tätä mieltä. Opiskelijat haluavat myös käyttää tarvitsemiaan palveluita enemmän sähköisesti kuin kaksi muuta ryhmää. Nämä asiat lienevät yhteydessä myös vastaajien ikään. Tarkasteltaessa palveluiden käytön vaikeuksiin liittyvää kysymystä, sähköinen palvelu on vaikeakäyttöinen, löytyy väitteen kanssa samaa mieltä olevia kaikista ryhmistä osuuksien vaihdella 8–25 prosentin välillä. Kuten edellä todettiin, muun muassa erilaiset terveysongelmat lisäävät sähköisten palveluiden ongelmalliseksi kokemisen riskiä, mikä selittää tätä tulosta. Asia nousi esille myös ryhmäkeskusteluissa. Asia on tärkeä huomioida digitaalisten palveluiden kehittämisessä kuin myös huomioitava se, että on asioita ja asiakkaita, missä yhteyksissä henkilökohtainen palvelu on paikallaan.

5.8 KOKEMUKSIA TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVISTA PALVELUISTA

5.8.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset

Haastateltavat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen Kokemuksia työllistämistä tukevista palveluista. Taulukossa 11 on luetteloitu kaikki Ryhmäkeskusteluissa esille tulleet osallistujien vastaukset ja ajatukset. Vastaukset on vastausten perusteella jaoteltu taulukkoon kokonaisuuksiin: 1. Yksilöllisyyden huomioiminen, palvelun laatu, suunnitelmallisuus 2. Työkyvyn arviointi 3. Luovi, Saura-säätiö, Työvoimalasäätiö, Etsivä nuorisotyö 4. TE-toimisto 5. Sosiaalitoimisto, Kela 6. PTO, Meriva.

Haastateltavien ajatukset yksilöllisyyden huomioimisesta, palvelun laadusta ja suunnitelmallisuudesta oli kehittäviä. Tapaamisiin toivottiin enemmän yksilön huomioimista ja myötätuntoa otetta. Toisaalta todettiin, että huomioimisessa on kehitytty ainakin mielenterveyden huomioimisen suhteen työllistämistä tukevissa palveluissa. Toisaalta oli kokemuksia, että yksilöllisiä tarpeita ei oteta riittävästi huomioon, kuten seuraavat kommentit osoittavat:

Menee yhdestä korvasta sisään ja toisesta ulos eli omia tunnettuja ja tiedettyjä haasteita ei palveluissa oteta / ei osata ottaa huomioon tai ei tunnisteta

Myötätunto palveluissa olisi tärkeää, joka lisäisi motivaatiota

Työkyvyn arvioinnista oli pääsääntöisesti hyviä kokemuksia, joskin yksi vastakkainen kokemuskin oli. Eräs haastateltava kertoi: "Huonoja kokemuksia työkyvyn arvioinnista, työvoimasäätiöltä laitettiin pois - palvelu lopetettiin, ei kuunneltu omaa mielipidettä - itse ei kokenut olevansa vielä työkykyinen". Positiivisia kokemuksia oli Luovista, Saura-säätiöstä, Työvoimalasäätiöstä ja etsivä nuoristyöstä, kuten seuraavat kommentit osoittavat:

Luovilla tuetaan omaa opiskelua, joka vaikuttaa myöhemmin työelämässä

Saura-säätiö – jos ei ole mahdollisuutta työllistyä, niin Saura-säätiöllä saa mieluista tekemistä. Ilmapiiiri ja työyhteisö on hyvä. Tukee arjen rytmiä. On koneet ja laitteet. Avoimet ryhmät hyviä, johon voi tulla vain ilman sopimusta, vapaasti voi tulla avoimiin ryhmiin

Työvoimalasäätiössä on positiivisia kokemuksia. Työilmapiiri hyvä, ammatin opettelua, oman ammatin ylläpitämistä

Etsivä nuorisotyö – auttaa aina, toimii hyvin

Luovin ryhmäkeskustelussa oli mukana opettaja, joka kertoi, että heillä HOKS:ssa (henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma) käydään läpi omia suunnitelmia ja omia vahvuuksia. Hänen mukaansa keskustelussa asiakkaalle tulee tunne, että häntä kuullaan ja vuorovaikutus on hyvää. TE-toimistoista kokemukset olivat pääasiassa negatiivisia. Jotkut vastaajat kokivat, että TE-toimisto pakottaa tekemään asioita, joista ei koeta olevan itselle hyötyä. Lisäksi palvelun toivottaisiin olevan laadukkaampaa. Alla haastateltavien mietteitä TE-palveluista:

TE-toimistosta negatiivisia kokemuksia. Pakko mennä johonkin, ettei tulisi karenssia. Ei jätetä vaihtoehtoja

Tarjotaan höpökursseja, joihin pakotetaan. Joista ei ole mitään hyötyä

Asiointi palvelussa kesken, kesällä soitettu sinne eikä vielääkään ole saanut vastausta (keskustelu oli talvella)

TE-keskuksen kurssit pakollisia

Työkokeilussa pitäisi ensin selvittää, mitkä heikkoudet on työelämässä. Työpaikalle olisi pitänyt saada ihminen mukaan tukemaan kuntoutumista. Itse ei välttämättä näe asioita eikä työyhteisö osaa suhtautua oikealla tavalla

Niin sosiaalitoimiston kuin Kelan palveluihin toivottaisiin tasalaatuisempaa palvelua, mutta Kelan kohdalla oli myös kokemus hyvästä palvelusta ja tuen saamisesta. Keskusteluissa tuli myös esille kokemus sosiaalitoimistoon liittyen “turhan johdattelevasta” keskustelusta, jossa “ei saa olla omia mielipiteitä”. Lisäksi koettiin, että sosiaalityöntekijät vaihtuvat usein erityisesti työllistymiseen liittyvissä palveluissa. Alla haastateltavien mietteitä Kelan ja sosiaalitoimiston palveluista:

Sosiaalitoimisto, laidasta laitaa työntekijöitä. Jotkut ovat hyviä ja toisien kanssa ei asiat oikein hoidu

Kela. Sain tukea, mutta nuorempana oli vaikea ymmärtää lomakkeita. Peruskoulussakin olisi hyvä jo opettaa niitä, koska itse ei välttämättä osaa siinä vaiheessa

Kelalla laidasta laitaa työntekijöitä. Jotkut ovat hyviä ja toisien kanssa ei asiat oikein hoidu

PTO, Meriva ja Saura saivat pääosin kiitosta haastateltavilta. Pidettiin siitä, että sinne pääsee matalalla kynnyksellä ja pääsee työn syrjään kiinni kevyemmällä ot-

teella. Toiminnan kautta saa lisäksi päivään rytmiä ja rutiinia ja tapaa toisia ihmisiä. Palveluissa olevaa henkilöstöä pidettiin asiantuntevina ja ammattilaisina. Tehävästä työstä kuitenkin toivottiin maksettavan paremmin korvausta, kuin mitä nyt tehdään. Ymmärrettiin toisaalta, että työstä maksettava korvaus on alhaisempi kuin niin sanotussa normaali työssä, mutta kuitenkin sitä pidettiin turhan alhaisena. Eräs haastateltava piti epäkohtana sitä, että PTO:lle ei pääse muuta kuin työvoimatoimiston tai sosiaalitoimiston kautta. Seuraavat haasteltavien kommentit kuvastavat hyvin edellä mainittuja tuntemuksia:

PTO ja MERIVA ovat olleet kivoja, pääsee matalalla kynnyksellä harjoittelemaan työssä olemista. Saa kevyesti ja rauhallisesti aloittaa harjoittelun. Päivärytmiä saa toiminnan kautta paremmaksi ja tapaa ihmisiä, hyviä kokemuksia kuntouttavasta toiminnasta

Jonkun täytyy tietää, että olet olemassa, jotta voit päästä PTO:lle, esim. työkkärin tai sosiaalitoimiston kautta

Pienemmälläkin korvauksella voi tehdä, mutta motivaatiota ei huono palkka paranna. Mutta motivaatiota tuo myös päivärytmiin pääseminen

Yhteenvetona voidaan tulkita, että kokemukset jakaantuivat lähes 50/50. Toisaalta palveluista oli hyviä kokemuksia ja toisaalta koettiin, että palvelua pitäisi parantaa. Luovi, Saura-säätiö, Työvoimalasäätiö saivat pelkästään positiivisia palautteita, sen sijaan työvoimatoimisto sai pelkästään negatiivisia palautteita. Huomioitavaa on, että työvoimatoimisto korostuu useassa ryhmäkeskustelun osassa negatiivisävytteisesti. PTO:hon ja Merivaan oltiin pääosin tyytyväisiä. On kuitenkin ymmärrettävää, että edellä mainittujen organisaatioiden palvelut koetaan eri tavalla niiden eri luonteen vuoksi. PTO:n, Merivan, Luovin, Saura-säätiön ja työvoimalasäätiön tyyppiset palvelut ovat hyvin erilaisia verrattuna työvoimatoimiston palveluihin. Työvoimapalvelut ovat usein velvoittavia niin sanottuja virastoasioita, kun taas esimerkiksi Saura-säätiön palvelut tarjoavat useimmiten mielekästä tekemistä.

Taulukko 11. Kokemuksia työllistämistä tukevista palveluista.

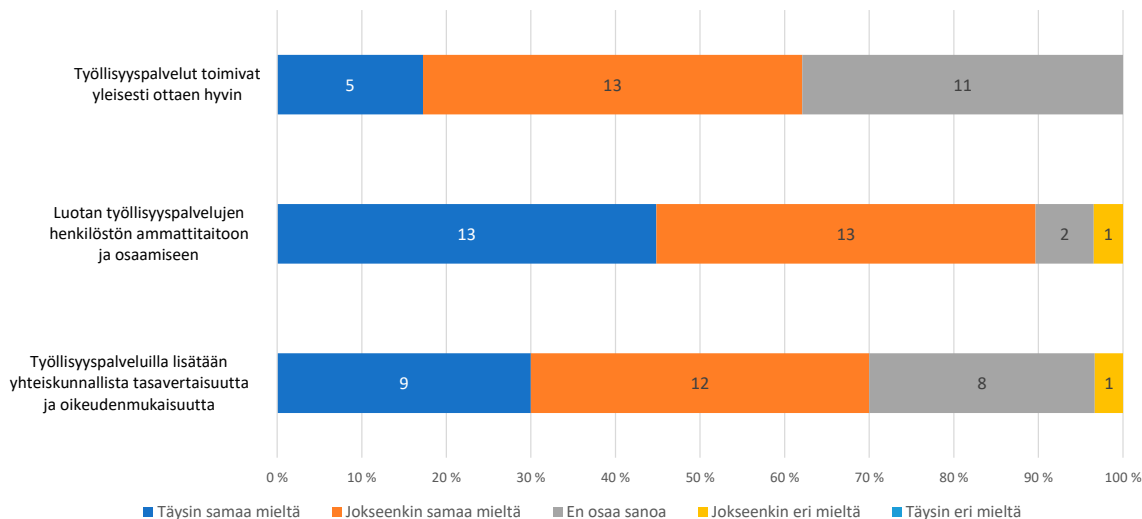
Aihe	Kommentit
<p>Yksilöllisyyden huomioiminen, palvelun laatu, suunnitelmallisuus</p>	<p>”Menee yhdestä korvasta sisään ja toisesta ulos” eli omia tunnettuja ja tiedettyjä haasteita ei palveluissa oteta / ei osata ottaa huomioon tai ei tunnisteta</p> <p>Myötätunto palveluissa olisi tärkeää, joka lisäisi motivaatiota</p> <p>Suunnitelmantekeminen olisi tärkeää tietää itse, haluaisin enemmän tukea suunnitelman tekemiseen.</p> <p>Tosi positiivinen vaikutelma tullut, kuntouttavasta tosi positiivinen tunne. Auttanut eteenpäin työllistämisen asioissa</p> <p>Neutraalit kokemukset</p> <p>Tukevissa palveluissa mielenterveys aina mukana, huomiointi parantunut mielenterveyden suhteen</p>
<p>Työkyvyn arviointi</p>	<p>Työkyvyn arviointi hyvä, vaikka ennakkoluulo oli, että huono</p> <p>Sieltä sai hyvää ohjausta moneen asiaan</p> <p>Huonoja kokemuksia työkyvyn arvioinnista, työvoimasäätiöltä laitettiin pois (palvelu lopetettiin), ei kuunneltu omaa mielipidettä (itse ei kokenut olevansa vielä työkykyinen)</p> <p>Toinen päinvastainen kokemus, sai jatkaa. Tuki kuntoutusta, ensin toisella paikkakunnalla kuntoutuksessa ja sitten Tornioon työkokeiluun ja 3 kertaa viikossa. Työkyky on pikkuhiljaa alkanut parantumaan.</p> <p>Kokemus hyvä. täällä otetaan huomioon yksilölliset asiat. Kelan ammatillisen kuntoutuksen kautta tänne. Itse hommasi paikan.</p>
<p>Luovi, Saura-säätiö, Työvoimasäätiö, Etsivä nuorisotyö</p>	<p>Luovilla tuetaan omaa opiskelua, joka vaikuttaa myöhemmin työelämässä</p> <p>Työhommissa ohjeistetaan hyvin työkohtaisesti ja järjestyksessä menään. Osaa hoitaa työt sitten hyvin ja loppuun. Positiivinen kokemus HOKS (opettajanhuomio): Käydään läpi omia suunnitelmia, omia vahvuuksia. Siinä keskustelussa tullaan kuulluksi. On tunne, että kuullaan ja vuorovaikutus on hyvää</p> <p>Saura-säätiö – jos ei ole mahdollisuutta työllistyä, niin Saura-säätiöllä saa mieluista tekemistä. Ilmapiiri ja työyhteisö on hyvä. Tukee arjen rytmiä. On koneet ja laitteet. Avoimet ryhmät hyviä, johon voi tulla vain ilman sopimusta, vapaasti voi tulla avoimiin ryhmiin.</p> <p>Työvoimasäätiössä on positiivisia kokemuksia. Työilmapiiri hyvä, ammatin opettelua, oman ammatin ylläpitämistä</p> <p>Etsivä nuorisotyö – auttaa aina, toimii hyvin</p>

Aihe	Kommentit
TE-toimisto	<p>TE-toimistosta negatiivisia kokemuksia. Pakko mennä johonkin, ettei tulisi karenssia. Ei jätetä vaihtoehtoja.</p> <p>Tarjotaan höpökursseja, joihin pakotetaan. Joista ei ole mitään hyötyä</p> <p>Asiointi palvelussa kesken, kesällä soitettu sinne eikä vielääkään ole saanut vastausta. Kyseessä oli TE-toimiston palvelu</p> <p>Työnvälityspalvelut IT alalle ei tuo työpaikkoja. Etelässä enemmän työpaikkoja, kuin täällä pohjoisessa. Keikka töitä ei tule IT alalle niin kuin muilla aloilla.</p> <p>Te-keskusten kurssit pakollisia</p> <p>Työkokeilussa pitäisi ensin selvittää, mitkä heikkoudet on työelämässä. Työpaikalle olisi pitänyt saada ihminen mukaan tukemaan kuntoutumista. Itse ei välttämättä "näe" asioita eikä työyhteisö osaa suhtautua oikealla tavalla</p>
Sosiaali-toimisto, KELA	<p>Sossusta kokemus, että on turhan johdattelevaa, ei saa olla omia mielipiteitä</p> <p>Sosiaalityöntekijän palvelut</p> <p>Sosiaalityöntekijä vaihtuu tiuhaan työllisyys hoidon puolella.</p> <p>Sosiaalitoimisto, laidasta laitaa työntekijöitä. Jotkut ovat hyviä ja toisien kanssa ei asiat oikein hoidu.</p> <p>Kela. Sain tukea, mutta nuorempana oli vaikea ymmärtää lomakkeita.</p> <p>Peruskoulussakin olisi hyvä jo opettaa niitä, koska itse ei välttämättä osaa siinä vaiheessa</p> <p>Kela laidasta laitaa työntekijöitä. Jotkut ovat hyviä ja toisien kanssa ei asiat oikein hoidu.</p>
PTO ja Meriva	<p>PTO ja MERIVA ovat olleet kivoja, pääsee matalalla kynnyksellä harjoittelemaan työssä olemista. Saa kevyesti ja rauhallisesti aloittaa harjoittelun.</p> <p>Päivärytmiä saa toiminnan kautta paremmaksi ja tapaa ihmisiä, hyviä kokemuksia kuntouttavasta toiminnasta.</p> <p>PTO:lla saa rauhassa harjoitella omankin alan töitä.</p> <p>Palvelussa asiantuntijoita ja ammattilaisia</p> <p>Jonkun täytyy tietää, että olet olemassa, jotta voit päästä PTO:lle, esim. työkkärin tai sosiaalitoimiston kautta</p> <p>Hieman orjatyömäinen olo, vaikka ideana onkin hyvä. Korvaukset saisivat olla parempia</p> <p>Pienemmälläkin korvauksella voi tehdä, mutta motivaatiota ei huono palkka paranna. Mutta motivaatiota tuo myös päivärytmiin pääseminen.</p>

5.8.2 Kyselyiden tulokset

Vastaajilta haluttiin tietää myös heidän kokemuksistaan työllisyyspalveluista omalla paikkakunnallaan (ks. kuvio 14). Mitä palveluita tarkoitetaan, ei kysymyksessä ole eroteltu. Kysymys liittyy laajemminkin vastaajien arvioihin hyvinvointivaltios- ta ja sen työllisyyspalvelujen toiminnasta. Suomen katsotaan kuuluvan niin sanot- tuihin pohjoismaisiin hyvinvointivaltioihin ja työvoima nauttii Suomessa perus- tuslain suojaa. Tämän kysymyksen vastauksia on myös mahdollista tulkita Nuori-

sobarometrin (2021, 48–50) valossa, jossa oli tiedusteltu tätä luottamusta sosiaali- ja terveystalvveluihin



Kuvio 14. Arvio työllisyyspalveluiden toiminnasta paikkakunnallasi.

Yleisesti ottaen vastaajat ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun ja näkevät niiden merkityksen tärkeänä yhteiskunnassa. Yksittäisen työntekijän osaamisen suhteen arviot ovat kaikista parhaimmat eli 90 prosenttia vastaajasta luotti työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen ja vain yksi oli jokseenkin eri mieltä. Nuorisobarometrissä luotti sosiaalipalvelujen henkilöstöön 65 prosenttia ja terveystalvveluiden henkilöstöön 88 prosenttia vastaajista. Tässä aineistossa työllisyyspalvelujen henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen luotettavuus rinnastuu siis terveystalvveluiden tulokseen. Verrattuna edellä keskusteluissa esille tulleeisiin seikkoihin ja kritiikkiin työvoimatoimiston palveluihin, voidaan näitä tuloksia pohdittaessa tulla erilaisiin johtopäätöksiin, jotka voivat olla myös toisiinsa nivoutuneita. Tässä kysymyksessä työllisyyspalvelut on ajateltu laajasti, ei vain TE-toimiston palveluna, ja yleisesti ottaen asiat olisivat näin eli luottamusta yksittäisen työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen riittää (yleensä). Toisaalta tuloksen voidaan ymmärtää aidosti kertovan 90 prosentin luottamuksesta työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen. Kritiikki olisi tällöin tulkittavissa niin, että vastaajat olisivat pohtineet työntekijän toimintaa suhteessa hänen asemaansa ja edustamaansa organisaatioon. Tästä tulkinnasta voisi antaa viitteitä vastaukset seuraavaan kysymykseen liittyen työllisyyspalveluiden yleiseen toimivuuteen. Työllisyyspalveluiden yleiseen toimivuuteen ei ollut aivan näin suurta luottoa verrattuna luottamukseen työntekijään. Samaa mieltä olevia oli vähemmän eli 60 prosenttia ja peräti 38 prosenttia ei osannut sa-

noa asiasta mitään. Eri mieltä ei kuitenkaan ollut kukaan. Näkyykö näissä luvuissa TE-toimiston palveluita kohtaan keskusteluissa esille tullut kritiikki? Nuorisobarometrissä sosiaalipalveluiden hyvästä toimivuudesta oli samaa mieltä 61 prosenttia ja terveyspalveluiden osalta 81 prosenttia. Toimivuuden arviointi rinnastuu tässä aineistossa sosiaalipalveluiden toimivuudesta saatuun tulokseen. Voidaan ajatella, että vuoden 2022 keväällä voimaan tullut lainsäädäntöuudistus niin sanotussa pohjoismaisessa työvoimapalveluiden mallissa, jossa muun muassa lisätään asiakkaiden kohtaamisia, on osaltaan vastaamassa tähän toimivuuden haasteeseen.

Kysymys työllisyyspalveluista yhteiskunnallisen tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäjänä sai samaa mieltä olevien vastauksia (70 %) ja eri mieltä olevia on vain yksi. Nuorisobarometrissä sosiaalipalvelut näkivät tässä valossa 76 prosenttia ja terveyspalveluiden osalta 86 prosenttia. Kysymys työllisyyspalveluista tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäjänä sai vastaajilta selvästi vähemmän kannatusta (70 %) kuin esimerkiksi sosiaalipalvelut. Tämä kertonee osaltaan palvelujen erilaisuudesta mutta osin varmaan myös tietämättömyydestä liittyen toiminnan perusteisiin ja osin myös omakohtaisiin kriittisiin kokemuksiin, joita keskusteluissa myös tuli esiin.

Eri ryhmien välillä ei ole suuria eroja sen suhteen, että yleisesti ottaen vastaajat ovat tyytyväisiä saamaansa työllisyyspalveluun ja näkevät niiden merkityksen tärkeänä yhteiskunnassa. Yksittäisen työntekijän osaamisen suhteen arviot ovat kaikista parhaimmat ja 90 prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Tämä luottamus oli suurinta opiskelijoiden joukossa (100 %), mutta myös kuntoutuksessa ja valmennuksessa olevilla vähintään 80 prosenttia. Kysymykset työllisyyspalveluiden yleisestä toimivuudesta ja yhteiskunnallisen tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistämisestä eivät saaneet aivan yhtä myönteisiä vastauksia, mikä näkyy varsinkin suhteellisen suurina vastauksen en osaa sanoa osuuksina kuntoutuksessa ja valmennuksessa olevilla. Opiskelijat ovat kaikki yhtä mieltä työllisyyspalveluista yhteiskunnallisen tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäjänä. Kahdessa muussa ryhmässä on myös en osaa sanoa vastauksia. Voitaneen todeta, että työllisyyspalveluista kertyneiden kokemusta myötä alkaa epä tietoisuus tätä väitettä kohtaan kasvaa.

5.9 OMIA TOIVEITA TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVIEN PALVELUIDEN SUHTEEN

5.9.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset

Keskusteluun osallistuvat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen “Kokemuksia työllistämistä tukevista palveluista”. Taulukossa 12 on luetteloitu kaikki keskusteluissa esille tulleet osallistujien vastaukset ja ajatukset. Vastaukset

on jaoteltu taulukkoon kokonaisuuksiin: 1. Yksilöllisyyden huomioiminen 2. Saavutettavuus 3. Työkokeilut ja -harjoittelut 4. Tasa-arvoinen palveluntarjonta.

Haastateltavat toivoivat yksilöllisyyden huomioimista eri tavoin. Vastauksista huokuu kuuntelemisen, ymmärtämisen ja huomioimisen merkitys. Toivotaan, että voisi tuoda enemmän itse esille omia toiveita ja niitä aidosti kuunneltaisiin. Kaivattiin myös ohjausta ja neuvontaa työkokeiluissa ja uudelleen kouluttautumisessa, jonka pitäisi lähteä liikkeelle työkykyarvioinnista lähtien. Haastateltavat toivoivat myös enemmän ammattitaitoa kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja erilaisissa tilanteissa olevia ihmisiä, jotta kaikki saisivat sellaista tukea, kuin yksilöllisesti tarvitsisivat eteenpäin pääsemisen tueksi. Vastauksista on tulkittavissa, että yksilöllistä tuen tarvetta ei tällä hetkellä eri työllistämistä tukevissa palveluissa koeta huomioitavan riittävästi. Edellä mainittuja tunteja kuvaa hyvin seuraavat vastaukset:

Ammattitaitoisia ihmisiä siellä, jotka ymmärtäisi ja osaisi tulla toimeen myös väliinputojien kanssa. Tukisi myös heitä ja antaisi tarvittua tukea.

Pitää kuunnella asiakasta. Kun sanoi, ettei pysty tekemään kokopäiväistä työtä, oli heillä asenne, että ”haluat vain jäädä kotiin makaamaan”. Vaikka oikeasti halusin vain pitää itsestäni huolta

Toivoisin, että palvelut ottaisivat enemmän huomioon yksilölliset puitteet, että kaikkia ei samasta puusta veistetä

Itse asiakas pitäisi ottaa lähtökohtaisesti huomioon yksilönä. Ei oteta huomioon oikein esimerkiksi yksilön omia haluja ja kykyjä. Sanotaan vain ”mene sinne kaupan kassalle”.

Saavutettavuutta käsitellään tässä kohtaa monelta eri näkökulmalta. Se on toisaalta ihmisten kohtaamiseen liittyviä huomioita, tietoteknistä osaamista ja siihen liittyvää avun tarvetta sekä fyysiseen liikkumiseen liittyviä tekijöitä. Keskusteluissa tuli esille, että aina ei ole helppoa löytää ihmistä, jolle soittaa, kun apua jossain asiassa tarvitsee. Toisaalta myös oltiin sitä mieltä, että soittaminen oli helppoa. Koettiin myös, että esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden runsas vaihtuvuus luo epävarmuutta. Sähköisten palveluiden saavutettavuuteen kaivattiin myös helpotusta. Fyysinen liikkuminen eli lähinnä julkisen liikenteen saatavuuden heikkous puhutti melko runsaasti keskusteluun osallistujissa. Koettiin, että työssä kulkeminen saattaa kaatua siihen, ettei yksinkertaisesti pääse töihin. Tähän kaivattiin kehitystä. Saavutettavuuteen liittyviä tunteja kuvastaa muun muassa seuraavat kommentit:

Ei ole välttämättä helppoa löytää ihmistä, kenelle soittaa

Olisi mukavaa, että työllisyysyksikössä sosiaalityöntekijä olisi vakituinen henkilö Sähköisistä palveluista; palvelun laatuun panostaa, että olisi selkeäkäyttöinen

Kulkeminen kauempana työharjoittelussa oli haastavaa, koska julkinen liikenne ei passannut. Läheinen ihminen joutui kускаamaan. Jos ei olisi läheistä ollut, olisi ollut vaikeaa

Työkokeilut ja -harjoittelut teemassa toistui samoja asioita, jotka aiempien kysymystenkin kohdalla ovat nousseet esille, joka kertoo niiden olevan tärkeitä ja merkityksellisiä asioita. Työharjoittelua ja työkokeilutoimintaa pidettiin työllistymistä edistävänä asiana, mutta toiminnan kehittämistä toivottiin. Raha nousi yhtenä tärkeänä asiana esille. Keskusteluissa tuli esille, että palkka olisi yksi tärkeä motivaattori työharjoitteluun ja työkokeiluun. Katsottiin, että jos työstä maksettaisiin paremmin, jaksaisi myös työtä tehdä enemmän ja pidempään. Ihmeteltiin sitä, että kun työharjoittelu liittyy opiskeluun, ei palkkaa saa pyytää. Palkkaan liittyviä tuntoja kuvastaa esimerkiksi seuraavat vastaukset:

Jos saisi rahaa enemmän, lähtisin työharjoitteluun paremmin

Jos rahaa ei saisi työstä, en lähtisi töihin

Voisi olla työssä pidempään, vaikka täyden päivän, jos saisi kunnolla palkkaa

Kun hakee harjoittelupaikkaa, ei saa pyytää rahaa. Mutta omalla ajalla saa. Eli kun liittyy opiskeluun, ei saa pyytää palkkaa

Mitä järkeä on, ettei työharjoittelusta saisi palkkaa

Jonkin verran keskusteluissa tuli myös tyytymättömyys palveluiden tarjontaan ja alueiden väliseen epätasa-arvoiseen asemaan liittyen. Koulutuspaikkoja toivottiin lisää, yhdistysten tarjoamia työpaikkoja toivottiin enemmän ja työnantajien “hiljaisia” eli piilotyöpaikkoja toivottiin avoimmiksi.

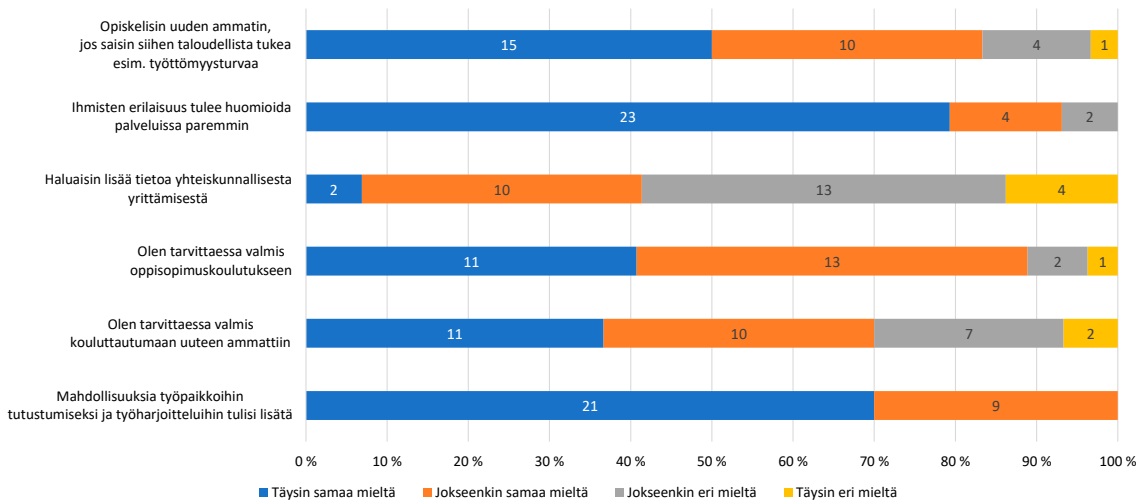
Taulukko 12. Omia toiveita työllistämistä tukevien palveluiden suhteen.

Aihe	Kommentit
<p>Yksilöllisyyden huomioiminen laajasti</p>	<p>Toivon, että saan sanoa oman toiveen esim. TE-toimistolle. Olen kokenut, että olen saanut sanoa omia toiveita.</p> <p>Oikeanlainen ihminen, joka kuuntelee ja neuvoo. Työkokeiluun ja uudelleen kouluttautumiseen. Työkykyarvioinnista täytyy jo lähteä.</p> <p>Ohjaus olisi selkeää työkkärissä. Ei "laita vain rasti ruutuun" -ohjeita Ammattitaitoisia ihmisiä siellä, jotka ymmärtäisi ja osaisi tulla toimeen myös väliinpuotoajien kanssa. Tukisi myös heitä ja antaisi tarvittua tukea. Ettei tarvitsisi itse etsimällä etsiä</p> <p>Jos olisi ammattilainen, jonka puoleen kääntyä tarvittaessa</p> <p>Hyvä kun on mahdollisuus kasvatusten asioiden hoitamiseen</p> <p>Palveluissa pitäisi ottaa enemmän huomioon mielenterveysasiat, niin että osaamista olisi enemmän</p> <p>Pitää kuunnella asiakasta. Kun sanoi, ettei pysty tekemään kokopäiväistä työtä, oli heillä asenne, että "haluat vain jäädä kotiin makamaan". Vaikka oikeasti halusin vain pitää itsestäni huolta</p> <p>Että saa rakentavaa palautetta, jotta tietää miten menee eteenpäin</p> <p>Toivoisin, että palvelut ottaisivat enemmän huomioon yksilölliset puitteet. Että kaikkia ei samasta puusta veistetä</p> <p>Itse asiakas pitäisi ottaa lähtökohtaisesti huomioon yksilönä. Ei oteta huomioon oikein esim. yksilön omia haluja ja kykyjä. Sanotaan vain "mene sinne kaupan kassalle".</p>
<p>Saavutettavuus</p>	<p>Soittaminen onnistuu joka paikkaan</p> <p>Ei ole välttämättä helppoa löytää ihmistä, kenelle soittaa.</p> <p>On helppoa soittaa</p> <p>Olisi mukavaa, että työllisyysyksikössä sosiaalityöntekijä olisi vakituisen henkilö</p> <p>Ilmapiirin ollessa huono, työntekijät eivät pysy. Vaihtuvuus suuri</p> <p>Että palvelut olisi helppo tavoittaa</p> <p>Uusi käytäntö työkkärissä ahdistaa, kun riittävää ohjausta ei ole saanut. Uusi työnhakumalli, pitää hakea työpaikkoja ja kun ei osaa käyttää järjestelmää.</p> <p>Sähköisistä palveluista; palvelun laatuun panostaa, että olisi selkeäkäyttöinen. Voisiko olla esim. aspa chat? Aina on jokin asia, mitä ei osaa tai löydä</p> <p>Kulkeminen kauempana työharjoittelussa oli haastavaa, koska julkinen liikenne ei passannut. Läheinen ihminen joutui kускаamaan. Jos ei olisi läheistä ollut, olisi ollut vaikeaa.</p> <p>Kulkuyhteyksiä pitäisi kehittää, että pääsisi julkisilla kulkemaan töissä</p>

Aihe	Kommentit
<p>Työkokeilut ja -harjoittelut</p>	<p>Helpottaa kun pääsee tutustumaan paikan päälle työpaikkaan. Työyhteisöön tutustuminen jne. ja sen kaltaista toimintaa voisi kehittää Jos saisi rahaa enemmän, lähtisin työharjoitteluun paremmin Jos rahaa ei saisi työstä, en lähtisi töihin Voisi olla työssä pidempään, vaikka täyden päivän, jos saisi kunnolla palkkaa Kun hakee harjoittelupaikkaa, ei saa pyytää rahaa. Mutta omalla ajalla saa. Eli kun liittyy opiskeluun, ei saa pyytää palkkaa. Eläminen maksaa ja jos opiskelee ja käy töissä, niin vie voimia Mitä järkeä on, ettei työharjoittelusta saisi palkkaa Työvoimalasäätiö voi rajoittaa päiviä, joita voi olla siellä. Joskus haluaisi olla enemmän mukana, kuin mitä saa olla. Päivätoiminnassa voi käydä yhtä aikaa työvoimalasäätiön kanssa. Tämä hyvä asia. Voi hyödyntää vammaistuen päätöstä ja työvoimалан toimintaa Olisi helpompaa, jos olisi henkilökohtaista ohjausta. Eka kerralla voisi olla joku mukana tutustumassa</p>
<p>Tasa-arvoinen palveluiden tarjonta</p>	<p>Palveluita Kemijärvelle? Koulutuspaikkoja enemmän, nyt tarjolla enemmän miehille. Työpaikkoja tarjolla, mutta ei oteta töihin Enemmän voisi olla yhdistysten työpaikkoja, niitä ei ole niin paljon esillä Tietotekniikka ajan tasalle Voisi olla enemmän töitä, joita työnantajilla on "hiljaisesti" eli ei julki- sestä auki. Hiljaisille avoimille paikoille pitäisi olla joku kanava</p>

5.9.2 Kyselyiden tulokset

Vastaajilta tiedusteltiin lomakkeella joidenkin väitteiden avulla, millaisia palveluita he kenties haluaisivat lisää tai enemmän. Heitä pyydettiin vastaamaan, ovatko he esitettyjen väitteiden kanssa samaa vai eri mieltä (kuvio 15).



Kuvio 15. Työllisyyspalveluiden kehittäminen tarpeita vastaamaan.

Vastaajat ovat selkeästi vahvimmin sitä mieltä, että ihmisten erilaisuus tulee huomioida palveluissa paremmin. Väitteen kanssa oli täysin samaa mieltä (79 %) vastaajaa ja eri mieltä kaksi vastaajaa. Tämän voinee tulkita kannanotoksi riittävän yksilöllisen, kuuntelevan ja asiakaslähtöisen toimintatavan puolesta. Keskustelussa tämä asia nousi myös esiin.

Kaikki vastaajat (100 %) olivat samaa mieltä siitä, että mahdollisuuksia työpaikkoihin tutustumiseksi ja työharjoitteluihin tulisi lisätä. Työttömyysturvan turvin opiskelu saa myös laajaa kannatusta (83 %) kuin myös oppisopimuksella kouluttautuminen (89 %) tai vain kouluttautuminen uuteen ammattiin (70 %). Näistä vaihtoehtoista taloudellisesti edullisinta lienee työpaikkoihin tutustumisen järjestäminen, joskin se edellyttää valmiuksia myös työnantajilta. Taloudellisella tuella on selvä merkitys uuden koulutuksen ja ammatin hankintaan. Tämä asia tuli myös keskusteluissa eri tavoin esille.

Tietoa yhteiskunnallisesta yrittämisestä olisi halukas saamaan (41 %) vastaajista. Nuorisobarometrissä (2020, 66) nuorista ilmoitti olevansa halukas kokeilemaan yritystoimintaa työuran jossain vaiheessa (58 %). Yrittämistä ja yhteiskunnallista yrittämistä on viime vuosina tuotu voimallisimmin esiin uudenlaisena mahdollisuutena myös erilaisille heikossa työmarkkina-asetuksessa oleville henkilöille ja se liittyy myös tämän hankkeen tavoitteisiin. Tämän vuoksi asiaa haluttiin selvittää myös tässä. Lisätieto asiasta kiinnostaisi noin 40 prosenttia vastaajista, mikä ei ole vähäinen määrä.

Eri ryhmien välillä ei ole suuria eroja. Erot samaa tai eri mieltä olevien kanssa ovat yleensä samansuuntaisia kaikissa ryhmissä. Isoin ero liittyy yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen. Kuntoutuksessa olevista enemmistö ja opiskelijoista puolet on vähintään samaa mieltä, että haluaisi asiasta lisätietoja, kun taas valmennuksesta

olevista enemmistö oli eri mieltä väitteen kanssa. Erilaisten koulutukseen tai oppisopimukseen osallistumista luotaavien väitteiden osalta voi todeta, että kaikissa ryhmissä enemmistö on valmis tarvittaessa uuden opiskeluun, jos opiskeluun saisi taloudellista tukea, kuten työttömyysturvaa. Tätä tulosta voi pitää myönteisenä tulevia työllistymisen mahdollisuuksien suhteen kuin myös työuralla etenemiseen.

5.10 OMIA VOIMAVAROJA JA VAHVUUKSIA SEKÄ TYÖLLISTYMISEN MAHDOLLISUUKSIA

5.10.1 Ryhmäkeskusteluiden tulokset

Keskusteluun osallistuvat saivat omin sanoin kertoa omia ajatuksiaan aiheeseen “Omia voimavaroja ja vahvuuksia työllistymisen suhteen”. Taulukossa 13 on luetteloitu kaikki keskusteluissa esille tulleet osallistujien vastaukset ja ajatukset. Vastauksia ei haluttu tässä kohtaa jaotella tarkkarajaisesti, vaan annetaan tilaa ja tulkinnan mahdollisuus lukijalle.

Vastaajilla on hyvin erilaisia vahvuuksia ja voimavaroja. Niitä ei välttämättä heti tuotu keskusteluissa esille ja haastateltavat usein pohtivat tämän kysymyksen kohdalla pidempään. Esille tulleet vahvuudet ja voimavarat kuvastavat hyvin ihmisten erilaisuutta ja sitä, että heikossa työmarkkina-asemassa olevilla on runsaasti voimavaroja, joita työelämässä voitaisiin hyödyntää, mutta joita ei välttämättä tunnisteta. Westerback & ja Rissasen (2020, 162–163) mukaan työntekijöiden ja hakijoiden henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on yhä suurempi merkitys tämän päivän muuttuneissa työelämän vaatimuksissa, jossa ihminen tekee työtään koko persoonalla.

Omista voimavaroista ja vahvuuksista tuli tässä yhteydessä esille myös hyvän fyysisen kunnan merkitys. Asia on tärkeä ja siihen on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota myös eri kouluasteilla, armeijassa ja erilaisissa tukitoimissa. Esimerkiksi ammattiopistoissa on todettu yhä useammalla nuorella olevan yksinkertaisesti huono fyysinen kunto eikä osa edes tiedä mitä on olla hyvässä fyysisessä kunnossa. Huono kunto heijastuu jaksamisen ongelmina tunneilla ja koulupäivissä yleensä, mutta myös työharjoitteluissa ja työtehtävissä, sillä esimerkiksi tarjoilijan pitää kantaa astioita, rakennusmiehen nostella tukkeja ja lähihoitajan hoitaa potilaita. (Marttala 2017.)

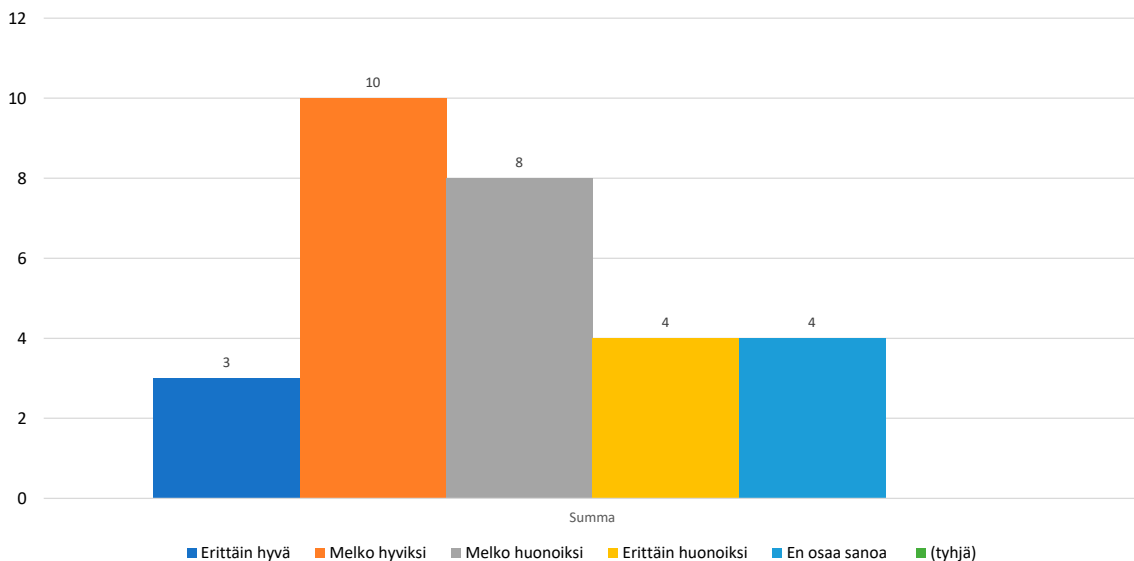
Taulukko 13. Omia voimavaroja ja vahvuuksia työllistymisen suhteen?

Kommentit
Vilkas mielikuvitus Visuaalinen ja idearikas Luovuus Kekseliäs Hyvät kädentaidot Että on entuudestaan kokemusta Oma-aloitteinen Aikaisempi työkokemus Työharjoittelukokemus Harrastukset Koulutukset ja kortit (hygieniapassi, tulityö jne.)
Halu oppia Halu tehdä kiinnostavia asioita Kun saa tehdä työtä, josta nauttii ja jota arvostettiin, on arvokasta Aktiivisuus Että tekee mielekästä työtä Että motivaatio säilyy Vapaa-ajan laatu Mielekäs tekeminen motivoi Koulutus Halu oppia uutta Halu ja motivaatio tehdä sitä työtä Ahkera
Että tavoitteet ovat realistisia Omien kykyjen mukaan eteneminen Tunnistaa omat vahvuudet ja voimavarat
Kun on ystävät tukena Näkee kavereita ja perhe tukena Perhesuhteet Tukiverkosto
Tiedon hankkiminen myös omalla vapaa-ajalla kiinnostuksen kohteesta Oman osaamisen kehittäminen ja halu siihen Kielitaidon kehittäminen

Kommentit
Sosiaalinen ja ystävällinen Sosiaalinen Auttavaisuus Sosiaaliset taidot hyvät Monenlaisten ihmisten kanssa pärjääminen Sosiaalinen vuorovaikutus Avoimuus Auttavaisuus Avoimuus Empatiakyky Sosiaalisuus Kaikkien kohtelu tasa-arvoisesti Sosiaalisuus
Positiivinen ja mukava Positiivisuus
Itsevarma Itsepäisyys (sopivassa määrin) Periksiantamattomuus Työ ja tekijä kohtaavat Osaa erottaa työn ja vapaa-ajan Itseluottamus iso voimavara
Tarkkuus Huolellinen Tarkkuus Rehellisyys Luotettavuus
Heittäytyvä Rohkea
Hyvä fyysinen kunto Itsestään huolenpito, että jaksaa työssä Hygienia Jaksaminen on hyvä

5.10.2 Kyselyn tulokset

Kyselylomakkeella selvitettiin vastaajien omaa arviota työllistymisen mahdollisuuksista tällä hetkellä. Vastaukset jakaantuvat suunnilleen tasan erittäin ja melko hyviksi (45 %) ja erittäin ja melko huonoiksi välillä (41 %). Neljä henkilöä ei osannut arvioida asiaa (Kuvio 16).



Kuvio 16. Oma arvio työllistymisen mahdollisuuksista tällä hetkellä (n).

Ryhmien välisistä eroista käy ilmi, että arviot oman työllistymisen mahdollisuuksista tällä hetkellä arvioidaan parhaimmiksi opiskelijoilla (83 %). Tämä ei liene yllättävää. Valmennuksessa olevien osalta heidän oma arvio mahdollisuuksistaan työllistyä on pessimistisempi kuin kuntoutuksessa olevilla, mikä lienee puolestaan hieman yllättävää. Tosin kaikki en osaa sanoa -vastanneet ovat valmennuksessa olevia. Valmennuksessa olevissa löytyi myös heikoin oman työkyvyn arvio (ks. Taulukko 6.). Näistä luvuista voitaneen päätellä ainakin sen, että valmennuksessa ja kuntoutuksessa olevat valikoituvat palveluihin eri kriteerien ja prosessien kautta ja valmennuksessa olevat ovat heterogeenisempi ryhmä kuin kuntoutujat. Kaikista vastaajista 41 prosenttia arvioi työllistymisen mahdollisuutensa melko- tai erittäin huonoiksi. Valmennuksessa ja kuntoutuksessa olevista näin vastasi 59 prosenttia. Nämä tulokset voi tulkita niin, että vastaajilla on suhteellisen realistinen käsitys omasta työkyvystään, mutta myös vallitsevasta työmarkkinatilanteesta ja niin sanotusta ideaalin työntekijän ihannormista. Työllistymisen polulla on ehkä kertynyt usealle vastaajalle monenlaisia negatiivisiakin kokemuksia, jotka heijastuvat vastauksissa. Selvää on, että

heidän kohdallaan tarvitaan monenlaisia yksilöllisiä tukitoimia ja erilaisia työllistymistä tukevia rakenteellisia kehittämistoimia. Ja hyväksyä myös se tosiasia, että työllistymisen polku, edes osa-aikaisena, ei välttämättä ole aivan kaikille nyt mahdollista.

5.11 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETOA JA POHDINTAA

Pohdittaessa tuloksia heikossa työmarkkinatilanteessa olevien näkökulmasta on korostettava ensinnäkin, jo aikaisemmissa tutkimuksissa esille tullutta asiaa, asiakkaiden henkilökohtaisista kohtaamisista, yksilöllisten tarpeiden ja vahvuuksien huomioimisesta sekä aidosta mahdollisuudesta osallistua oman tulevaisuutensa suunnitteluun oman ammatin ja työuran suhteen. Tällaiset henkilökohtaiset tapaamiset ja keskustelut asiantuntijan kanssa mahdollistavat erityisesti nuorille mahdollisuuden selkiyttää omia ajatuksiaan ja suunnitelmiaan oman työuransa suhteen. Esimerkiksi monella osallistujalla on aidosti sekä työkykyä heikentäviä tekijöitä että myös erilaisia henkilökohtaisia vahvuuksia, mitkä palvelujärjestelmän on kyettävä huomioimaan. Henkilökohtaisen tapaamisen tärkeys sähköisen palvelun sijaan nousi esille myös kuntoutuksessa ja valmennuksessa olevien vastauksissa, vaikka sähköiseen asiointiin yleensä suhtauduttiin pääsääntöisesti positiivisesti.

Osallistujat ovat sisäistäneet niin sanotun työmarkkinakansalaisuuden ja pitävät työtä arvossa. Tämä näkyy myös muun muassa myönteisinä vastauksina koulutautumiseen, varsinkin jos siihen saa taloudellista tukea, sekä työpaikkoihin tutustumiseen. Keskusteluissa toistui usein työn tuoma rutiini elämään, johonkin kuuluminen merkitys, toimeentulo ja työn yhteiskunnallinen merkitys. Työmarkkinoiden toimintaan ja asiakkaiden kokemuksiin niistä sopivat hyvin nykyisiin työmarkkinoihin liitetyt kuvaukset prekaareista, pätkätyön markkinoista, sekä ideaalista työntekijän mallista, jossa on muokattava omaa toimijuutta ja viritettävä itseään kohti työmarkkinoiden asettamia odotuksia ja kohti niin sanottua yrittäjämintuutta. Minuutta muokataan helpommin myytäväksi tuotteeksi. Odotuksiin vastaaminen ei tapahdu välttämättä hetkessä, kuten yksi osallistujista kertoi:

“Jos työnantaja ymmärtäisi, että kaikki eivät ole superhenkilöitä. Antaisi mahdollisuuden kuitenkin osallistua, vaikka hankkeen kautta (väliin putoajatkin huomioitaisiin) Tällöin uskaltaisi paremmin yrittää”

Tämän ideaalin työmarkkinakelpoisuuden saavuttaminen ei ole helppo tehtävä. Omien työmahdollisuuksien arviointi nosti esiin myös sen seikan, että yli puolet valmennuksessa tai kuntoutuksessa olevista arvioi omat työllistymisen mahdollisuutensa tällä hetkellä heikoiksi. Tämä herättää myös sen kysymyksen, jos yksilö ei taivu näihin vaateisiin niin onko mahdollisuutta luoda uudenlainen työmarkkinarakenne, joka huomioisi myös nämä heikossa työmarkkina-asemassa olevat? Lapissa tätä pohdittiin Toimio-mallissa (ks. kappale 4.7.6) ja vastikään aloittanut Työkanava Oy, joka on ainakin pieni askel tähän suuntaan.

Viime vuosina koulutustarjonnassa tapahtunut kehitys, jossa yhä isompi osa tukinnosta voidaan suorittaa niin sanotusti etänä omalta paikkakunnalta, tuo uusia mahdollisuuksia ammatin hankkimiseen tai uralla etenemiseen, koska enemmistöllä näihin asioihin oli vaikuttanut mahdollisuus asua omalla paikkakunnalla. Ammatin hankkiminen tai uralla eteneminen voi myöhemmin heijastua työn perässä muuttamisena. Vastaajissa löytyi halukkuutta myös tähän. Sähköisten palveluiden kehittämisessä huomiota on edelleen kiinnitettävä käytettävyyteen ja saavutettavuuteen eri ryhmien osalta unohtamatta henkilökohtaisten tapaamisten tärkeyttä kuten edellä todettiin.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien (työttömät, osatyökykyiset, vammaiset) työllisyyden edistäminen on noussut viime vuosina voimallisesti esiin monesta eri näkökulmasta. YK:n Agenda2030 tavoitteista löytyy muun muassa ihmisarvoinen työ kaikille sekä sosiaalinen kestävyys, joka on nostettu taloudellisen ja ekologisen kestävyuden rinnalle. Suomessa hallitus on käynnistänyt työkykyohjelman, hyväksynyt yhteiskunnallisten yritysten strategian ja perustanut Työkanava oy:n (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Kaikkien näiden toimien tarkoituksena on edistää osatyökykyisten työllisyyttä. Tämä on nähty tärkeäksi tilanteessa, jossa työmarkkinoilta alkaa poistua enemmän väkeä kuin sinne saapuu. Tämä ilmiö näkyy myös Lapissa. Yhä useammalla yrittäjällä ja julkisen sektorin toimijalla on ollut vaikeuksia täyttää avoimia työpaikkoja.

Suomessa on pitkä historia ja kokemus muun muassa vammaisten henkilöiden yrittäjyydestä. Esimerkiksi Invalidiliitto ja Näkövammaisten liitto ovat toimineet aktiivisesti asiassa. On tuotu myös esiin, että yrittäjyys tulisi riisua nykyisenkaltaisesta sankarimyytistä ja nähdä myös muista kuin taloudellisesta näkökulmasta. Se näyttäytyisi näin mahdollisuutena laajemmalle joukolle ihmisiä. (Hägg 2011.) Tästä juontuu ajatus, että olisi hyvin tärkeää, että puhuttaessa yrittäjyydestä esiin pääsisivät myös ne yrittäjät tarinoineen, jotka eivät istu perinteisen sankariyrittäjän ahtaaseen muottiin. Tämä osoittaisi monille muillekin, että yrittäjyys on varteenotettava vaihtoehto työllistymisessä. Nämä ajatukset ovat varteenotettavia pohdittaessa nuorille ja vammaisille tarjottavaa yrittäjyysvalmennusta. Lapissakin olisi hyvä selvittää tarvetta ja kysyntää kehittää uudentyypistä yrittäjyysvalmennusta yhteistyössä vammaisjärjestöjen, koulutusorganisaatioiden, TE-palveluiden sekä erilaisten työnantajaorganisaatioiden kanssa. Valmennuksessa huomioitaisiin muun muassa sisältöjen osalta taloudellisen näkökulman lisäksi sosiaalinen näkökulma, yrittäjyyden monet muodot kevyt- ja yksin yrittäjyydestä yhteiskunnalliseen yrittämiseen sekä erilaiset mahdollisuudet toimia markkinoilla esimerkiksi nykyisten työnantajien alihankkijoina ja niiden arvoketjuissa. Näin voitaisiin hakea aktiivisesti vastausta osaltaan helpottamaan tunnistettua työvoimapulaa ja edistää Lapin maakunnan sosiaalisesti kestävä talouden ja kestävä kehityksen tavoitteita erityisesti taloudellisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. (ks. Ainonen & Nisula 2022.)

Kuten aikaisemmin totesimme, pitkittynyt työttömyys sinänsä tuottaa tutkimusten mukaan helposti itseään ruokkivan negatiivisen kierteen vaikeuttaen työllistymistä. Ja että olisi tärkeää työttömän yksilöllinen ja kunnioittava kohtaaminen, jossa hän kokee, että hän pääsee aidosti mukaan itseään koskevaan suunnitteluun. Tämä havainto tuli esille myös meidän tutkimuksessamme. Nuoren ihmisen elämän suuntaan voi myös ratkaisevasti vaikuttaa esimerkiksi vertaistuki, tukihenkilöt, itsetunnon kohentuminen, hyväksynnän ja tunnustuksen saaminen ja yhteisöllisyyden kokemukset. Tässäkin tutkimuksessa vastaajat toivat esille, että yksi työn tuoma merkittävä asia on yhteisöllisyyden tunne.

Koska heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten tilanne on usein monimutkainen, vaatii asioiden ratkaiseminen useimmiten usean eri tahon yhteensovittamista. Ihminen saattaa olla tekemisissä usean eri tahon kanssa ja hyvien kokemusten myötä sitoutuminen hoitoon ja palveluprosessiin kasvaa, kun taas huonojen kokemusten myötä sitoutuneisuus heikkenee. Tämän vuoksi ryhmäkeskusteluissa esiin tulleet kokemukset eri palveluista tulisi ottaa vakavasti. Kehittämistä keskusteluiden perusteella olisi erityisesti TE-palveluissa, mutta myös Kelan palveluissa olisi kehitettävää. Toivoa sopii, että tehdyt päätökset niin sanotusta pohjoismaisesta työvoimapalveluiden mallista ja tuleva TE-2024 uudistus aidosti lisäävät työllisyyspalveluissa työskentelevien asiantuntijoiden mahdollisuuksia kohdata asiakkaita ja tehdä laadukasta asiakastyötä. Osaamista kuitenkin ammattilaisilta löytyy. Tähänkin tutkimukseen vastanneista 90 prosenttia luottaa TE-palveluiden henkilöstön ammattitaitoon ja osaamiseen ja enemmän epäilyä kohdistui työvoimapalveluiden nykyiseen toimivuuteen, mihin tulevilla muutoksilla siis haetaankin parannusta.

Yksilön henkiseen itsetuntoon ja fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, sillä niiden ollessa kunnossa, kiinnostus työn tekemiseen kasvaa. Terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn perusta, kuten professori Ilmari Juhani työkykytalossaan kuvaa. Omaan terveyteen voi jokainen henkilökohtaisesti vaikuttaa, mutta aina näin ei ole. Ihminen voi sairastua niin henkisesti kuin fyysisesti riippumatta siitä, miten terveellisesti elää. On kuitenkin tärkeää muistaa, että vaikka ihminen on sairastunut ja voi olla kyvytön tekemään joitain tietynlaisia työtehtäviä, voi hän silti olla työkykyinen johonkin toiseen tehtävään. Tutkimuksessamme kävi ilmi, että terveydentila voi vaikuttaa omaan uraan ja että oma terveydentila voi olla estävä tekijä saada työpaikka. Kuntouttava toiminta on tärkeää, sillä usein sairastuminen on sen kaltaista, että kuntouttamisen kautta työkyky paranee ja lisäksi se tutkimuksemme mukaan voi tuoda luottamusta ja uskoa tulevaan. Työnantajien vaatimukset ovat usein sängen kovia. Kovat vaatimukset saattavat sulkea heti ulos henkilöitä, joilla on jokin terveydentilaan liittyvä työkykyä heikentävä ominaisuus. Jos vaatimuksia lievennettäisiin, voisi se avata mahdollisuuksia työllistyä sellaisiin tehtäviin, joihin työkykyä on jäljellä. Osaaminen liittyy olennaisena osana työkykyyn. Osaamista voi kartuttaa monella tapaa, mutta henkilö ei välttämättä itse näe, millaista osaamista hän voisi hankkia tai millaista hä-

nen olisi hyvä hankkia. Tällöin ohjaaminen oikeaan suuntaan on tärkeässä roolissa, oli se sitten TE-keskuksen tai jonkin muun tahon kautta tapahtuvaa ohjausta. Myös voimaantumisen edesauttamisessa eri instituutioilla on merkittävä rooli, sillä koulutus, kuntoutus ja hoito ovat avainasemassa voimaantumisissa (Lempiäinen & Silvasti 2014, 113).

Ryhmäkeskusteluissamme nousi esille useammassa kohtaa, että töissä kulkeminen voi olla haaste tai jopa este työn vastaanottamiselle. Sama ongelma on tullut esille myös Hankinnoista Duunia –hankkeen myötä. Tilanne voi olla sellainen, että työnantaja haluaa työllistää heikossa työmarkkinassa olevan henkilön ja hän olisi tehtävään kaikin puolin kykenevä ja sopiva työntekijä, mutta käytännössä henkilö ei kykene kulkemaan töissä kulkuyhteyksien puutteen vuoksi. Tähän tulisi etsiä ratkaisuja joko kunnallisella tasolla, työnantajan järjestelyillä tai hyödyntää nykyisin jonkin verran lisääntyneitä kimpapakyyti –ratkaisuja. Työssä käynnin esteenä ei saisi olla kulkuyhteyksien puute. Voidaan jopa miettiä, että onko kulkuyhteyksistä johtuva este työssäkäynnille syrjivää. Syrjintä kokonaisuudessaan on teema, johon on syytä paneutua hieman tarkemmin. Syrjintää voi tapahtua monella eri tapaa ja monessa kohtaa ihmisen työuran aikana aina työn hausta lähtien. Ongelmallista on, jos työnhaku pysähtyy hakuvaiheessa jo esimerkiksi omaan nimeen, sukupuoleen tai ikään. Kun hakijan nimi osoittaa jotain etnistä taustaa tai ulkomaalaisuutta, voi se vaikeuttaa työn haun etenemistä. Jonkin verran julkisuudessa on alettu keskustelemaan siitä, että työhakemukset voisivat olla nimettömiä, iättömiä ja sukupuolettomia. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajat eivät ensimmäisessä vaiheessa halua tietää hakijan sukupuolta, nimeä tai ikää vaan tärkeintä ovat muut asiat, kuten osaaminen ja työkokemus. Tämä on hyvä asia ja karsii alkuvaiheen syrjintää työn haun alkuvaiheessa. Kuitenkin syrjintä voi tulla eteen viimeistään haastatteluvaiheessa, jossa esimerkiksi etnisyys tai kulttuurillinen pukeutuminen saattaa olla esteenä työn saamiselle. Vastikään tuli julkisuudessa esille tapaus, jossa kerrottiin romaanitaustaisen naishenkilön kokemaa syrjintää työhaastattelutilanteessa. Työnantaja oli suoraan ilmoittanut, työnhakijalla kasvotusten, ettei voi häntä palkata naisen pukeutumisen vuoksi. Eli työnhakijan kulttuurinen pukeutumistyyli esti häntä saamasta työpaikkaa. Meidän kaikkien pitäisi tänä päivänä pystyä parempan.

6 Toimintakulttuurin muutos

Julkinen sektori ei enää yksin kykene ohjaamaan yhteiskuntaa ja taloutta, vaan yhteisten asioiden hallinnan onnistuminen riippuu yhteistyöstä yksityisen ja kolmannen sektorin sekä kansalaisten kanssa. Koska ongelmat ovat monimutkaistuneet ja ketjuuntuneet, organisaatiot ja toimijat ovat tulleet entistä riippuvaisimmaksi toisistaan. Monimutkaisia asioita kuten heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan liittyviä haasteita ei voi ratkaista yhden organisaation toimenpiteillä.

Tarvitaan uutta julkista hallintaa (New Public Governance, NPG), verkostoyhteistyötä ja yhteiskehittämistä (Co-creation) avoimessa ja vuorovaikutteisessa ilmapiirissä, jossa kumppanit jakavat tietoa, ideoita ja resursseja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Verkostoyhteistyöstä ja yhteiskehittämisestä, jossa julkiset toimijat, yritykset, oppilaitokset ja kolmas sektori sekä asiakkaat sekä hakevat yhdessä ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin, voidaan käyttää esimerkiksi käsitteitä Public-Private-People -partnership ja Quadruple Helix.

Uusi julkinen hallinta (NPG) toimii tässä yhteydessä teoreettisena viitekehysenä, jonka avulla alueellisten ja paikallisten resurssien hallintaa ja verkostojen johtamista käsitteellistetään. Kyse on siitä, millaisella toimintamallilla ja -kulttuurilla alueellisia ja paikallisia resursseja suunnataan yhteisiin tavoitteisiin kuten Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston ja Lappi-sopimuksen eli maakuntaohjelman tavoitteisiin. Oleellista on hallita sosiaalinen kädenjälki -kehittämiskokonaisuutta siten, että olemassa olevia resursseja käytetään mahdollisimman tehokkaasti ja kaikki toimijat kokevat saavansa lisäarvoa omaan toimintaansa. Verkostoyhteistyössä ja yhteiskehittämisessä on päästävä win-win tilanteeseen, jossa jokainen toimija saa lisäarvoa verkostoon kuulumisesta samalla, kun koko verkosto hyötyy. Verkoston koheesion ja tuloksellisen toiminnan näkökulmasta yhteisen toimintakulttuurin ja merkityksellisyyden luominen on tärkeää.

Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallissa rakennetaan hallintaan, verkostoihin ja yhteiskehittämiseen perustuvaa toimintakulttuuria alueellisten ja paikallisten toimi-

joiden yhteistyöhön. Hallintaa ja verkostoyhteistyötä tarvitaan, jotta saadaan kokonaiskuva olemassa olevista resursseista. Yhteiskehittämistä tarvitaan, jotta voidaan suunnata yhteisiä resursseja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisuihin. Tässä luvussa kuvataan siirtymää hallinnosta hallintaan, verkostoihin ja yhteiskehittämiseen.

6.1 HALLINNOSTA HALLINTAAN SIIRTYMINEN

Siirtyminen perinteisestä julkisesta hallinnosta (Public Administration, PA) uuteen julkiseen hallintaan (New Public Governance, NPG) on tärkeä kehityskulku julkisessa toiminnassa, kun pyritään vastaamaan laaja-alaisiin ja moniulotteisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Perinteisen julkisen hallinnon (PA) painopiste on ollut perinteisesti viranomaisen yksinomaisessa päätöksenteossa, keskitetyssä suunnittelussa ja hierarkkisessa johtamisessa. Uusi julkisjohtaminen (New Public Management, NPM) puolestaan korostaa suorituskyvyn ja tehokkuuden optimointia, liiketoimintalogiikan soveltamista julkishallinnossa sekä yksityistämistä ja kilpailutusta. (Hood 1991; Osborne & Gaebler 1992; Moore 1995.)

Uusi julkinen hallinta (NPG) edustaa verkostoitunutta hallintomallia, jossa toimijat vastaavat yhteistyössä julkisten palveluiden kehittämisestä, tuottamisesta ja hallinnasta. Hallintaa korostava NPG-malli edistää monitoimijaisuutta, horisontaalista yhteistyötä ja avoimuutta. Siirtyminen hallinnosta hallintaan mahdollistaa eri toimijoiden osaamisen, resurssien ja kokemusten yhdistämisen ja synnyttää uusia ratkaisuja. Tämä johtaa innovaatioiden syntymiseen, jotka voivat edistää aluekehittämistä ja julkisen sektorin tehokkuutta verkostoyhteistyön ja yhteiskehittämisen avulla. (Graaf & Hoppe 1996; Christensen & Laegreid 2007; Sørensen & Torfing 2011; Gustavsen 2012.)

Perinteisessä (PA) ja uudenjulkisjohtamisen (NPM) malleissa on omat hyötynsä, mutta ne eivät aina ole riittäviä vastaamaan nykyajan moniulotteisiin haasteisiin kuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistyminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma. Hallintaa korostava hallintomalli (NPG) mahdollistaa ketterän ja joustavan toiminnan, joka voi paremmin vastata moniulotteisiin haasteisiin (Gustavsen 2012). Kolmen hallintomallin keskeisten elementtien tarkempi vertailu on seuraavassa taulukossa.

Taulukko 14. Kolmen hallintomallin keskeisten elementtien vertailu (Osborne 2010; Hakari 2013)

Hallintomalli/ keskeiset elementit	Perinteinen julkinen hallinto (PA)	Uusi julkis- johtaminen (NPM)	Uusi julkinen hallinta (NPG)
Päätöksenteko	Byrokratia: säännöt, säädökset ja hallinnolliset määräykset	Liiketoimintalogiikka: suorituskyvyn ja tehokkuuden optimointi	Osallistava: kansalaiset, yhteisöt, yritykset ja julkiset toimijat tekevät päätöksiä
Julkisen sektorin rooli	Hallinto ja palvelujen tuotanto	Palvelutuotanto kilpailulla	Palvelujen tarjoaminen yhteistyössä
Fokus	Sääntöjen noudattaminen	Tehokkuus ja tuloksellisuus	Sosiaalinen pääoma ja verkostojen kehittäminen
Painotukset	Politiikan teko ja toteutus	Organisaation resurssien ja suorituskyvyn johtaminen	Neuvottelu arvoista, toiminnan tarkoituksesta ja yhteistyösuhteista
Resurssien jaon mekanismit	Hierarkia	Markkinat ja perinteiset sopimukset	Verkostot ja kumppanuussopimukset
Palvelutuotannon järjestelmä	Monopoli	Kilpailu	Yhteistoiminta
Arvoperusta	Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo	Kustannustehokkuus	Yhteisöllisyys ja kestävyys

Siirtyminen hallinnosta hallintaan kuvaa julkisen hallinnon muutosta hierarkisesta ja keskitetystä hallintomallista kohti verkostomaisempaa ja osallistavampaa hallintotapaa. Perinteisen julkisen hallinnon -mallissa hallinto perustuu sääntöihin, säädöksiin ja hallinnollisiin määräyksiin, jotka ohjaavat sen toimintaa. Sen sijaan uuden julkisen hallinnan -mallissa tavoitteena on avata julkishallinnon toimintaa ja ottaa kansalaiset, yhteisöt ja yritykset mukaan päätöksentekoon ja palveluiden kehittämiseen. (Sørensen & Torfing 2007; Osborne 2010.)

Uuden julkisen hallinnan -malli perustuu verkostomaiseen hallintaan, monitahoisuuteen ja osallistamiseen. Verkostomaisessa hallinnassa eri organisaatiot, kansalaiset ja yritykset tekevät yhteistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi. Monitahoisuudella puolestaan tarkoitetaan, että päätöksenteko toteutuu useissa eri paikoissa, ja erilaiset näkemykset ja intressit otetaan huomioon päätöksenteossa. Osallistamisella puoles-

taan tarkoitetaan sitä, että kansalaiset, yhteisöt ja yritykset ovat aktiivisessa roolissa päätöksenteossa ja palveluiden kehittämisessä. (Sørensen & Torfing 2007.)

”Hallinta on laskelmoitua ja johdonmukaista toimintaa, joka tähtää yksilöiden, yhteisöjen ja kokonaisten populaatioiden ohjaamiseen kulloinkin tärkeiksi ymmärrettyjen päämäärien kehyksessä. Ollakseen tehokasta hallinnan on oltava yksilöivää ja yksilöllistä: yksilöt on ohjattava ymmärtämään itsensä esimerkiksi kansalaisina, kuluttajina, työläisinä ja opiskelijoina, joista jokaisella on omat henkilökohtaiset vastuunsa kannettavanaan. Tukemalla ja ohjaamalla yksilöiden aktiivisuutta ja luovuutta vahvistetaan samalla sosiaalisen kokonaisuuden prosessien toimintaa, esimerkiksi kansalaisyhteiskunnan elinvoimaisuutta tai talouden tuottavuutta.” (Kaisto & Pyykkönen 2010, 11.)

Siirtyminen hallinnosta hallintaan on osoittautunut hyödylliseksi verkostoyhteistyössä ja yhteiskehittämisessä useilla tavoilla:

1. Päätöksentekoprosessi on hajautettu ja avoin, mikä mahdollistaa useiden eri sidosryhmien osallistumisen ja vaikutusvallan jakamisen päätöksenteossa (Torfing & Triantafillou 2011). Tämä parantaa päätöksenteon demokraattisuutta ja edistää yhteistyötä eri toimijoiden välillä.
2. Eri sidosryhmät voivat jakaa tietoa ja resursseja avoimesti, mikä edistää yhteistä oppimista ja innovointia sekä lisää tehokkuutta (Osborne 2010; Sørensen & Torfing 2011). Tämä mahdollistaa uusien innovaatioiden syntymisen, resurssien tehokkaan käytön ja parantaa palveluiden sekä tuotteiden laatua.
3. Verkostoyhteistyö ja yhteiskehittäminen edistää luottamuksen rakentumista eri toimijoiden välillä, mikä luo edellytykset pitkäaikaiselle yhteistyölle ja kestäväälle kehitykselle (Fenger & Klijn 2007). Tämä lisää sosiaalista pääomaa ja vahvistaa verkostotoimijoiden keskinäistä koheesiota, mikä parantaa sidosryhmien välistä viestintää ja vuorovaikutusta.

Hallinta ja kumppanuudet ovat oleellisia välineitä ottaa haltuun monimutkaisuutta ja globalisoituvaa yhteiskuntaa sekä löytää uusia ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin. Yhteisten tavoitteiden asettaminen, resurssien mobilisointi, päätösten saattaminen toteutukseen ja palautteen kerääminen ovat julkisen hallinnan onnistumisen kulmakivet. Uusi julkinen hallinta edustaa hallintoideologista toimintakulttuuria, joka mahdollistaa olemassa olevien resurssien suuntaamisen yhdessä määriteltyjen tavoitteiden toteutukseen. (Peters & Pierre 2016, 180–194; 214–224.)

6.2 VERKOSTOT HALLINNAN VÄLINEENÄ

Verkostoituminen on yksi viime vuosikymmenien suurista muutostrendeistä. Yhteiskunnallisten haasteiden muuttuessa yhä monimutkaisemmiksi, ennakoimattomammiksi ja hallitsemattomammiksi on tarve kehittää sellaisia organisaatioita, jotka pystyvät kokonaisuuden hallintaan. Verkostot ovat modernien yhteiskuntien uusia organisaatiomuotoja. Verkostojen laajuus nousee nykyisessä pirstaleisessa yhteiskunnassa niin yksilöjen kuin erilaisten toimijoiden keskeisiksi menestystekijöiksi. Sosiaalinen pääoma auttaa sekä pääsemään mukaan verkostoihin, että käyttämään niiden voimaa omina resursseinaan (Siisiäinen 2003, 209). (Siisiäinen 2003, 209; Harisalo 2008, 314; Jäppinen 2009, 198.)

Verkosto on yhteistyön muoto, joka toteutuu organisaatioiden välillä avoimessa ja vuorovaikutteisessa ilmapiirissä, jossa kumppanit jakavat tietoa, ideoita ja resursseja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällaiset organisaatiot voivat olla esimerkiksi yrityksiä, oppilaitoksia, julkisen ja kolmannen sektorin toimijoita tai muita sidosryhmiä. Verkostoyhteistyö edellyttää avointa kommunikaatiota ja luottamusta kumppaneiden välillä. Tavoitteena on yleensä kehittää parempia ja innovatiivisempia ratkaisuja yhteisiin haasteisiin, kuten uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen tai yhteiskunnallisiin ongelmiin vastaamiseen. (Katzky 2014; Möller & Rajala 2007.) Seuraavassa taulukossa kuvataan verkostoyhteistyön perusperiaatteet sekä niiden merkitys Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostolle.

Taulukko 15. Verkostoyhteistyön perusperiaatteet ja merkitys Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostolle. (Hagedoorn & Schakenraad 1994; Huxham & Vangen 2005)

Verkostoyhteistyön perusperiaatteet	Keskeistä perusperiaatteissa	Merkitys sosiaalinen kädenjälki -verkostolle
Vuorovaikutus	Vuorovaikutus ja kommunikatio eri organisaatioiden välillä on avainasemassa verkostoyhteistyön onnistumisessa.	Vuorovaikutuksen tulee olla rehellistä ja avointa, jotta yhteistyössä voidaan löytää yhteinen ymmärrys tavoitteista ja resurssien käyttämisestä yhteiseksi hyväksi.
Vapaaehtoisuus	Verkostoyhteistyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja osallistumiseen organisaation omasta tahdosta.	Osallistujien tulee olla motivoituneita ja sitoutuneita yhteistyöhön, jotta yhteinen tavoite voidaan saavuttaa.
Yhteinen tavoite	Verkostoyhteistyössä eri organisaatiot pyrkivät yhdessä saavuttamaan yhteisen tavoitteen.	Tavoitteen tulee olla selkeä ja ymmärrettävä kaikille osapuolille, jotta yhteistyö voi onnistua.

Verkostoyhteistyön peruseriaatteet	Keskeistä peruseriaatteissa	Merkitys sosiaalinen kädenjälki -verkostolle
Vastavuoroisuus	Verkostoyhteistyö perustuu vastavuoroisuuteen ja osapuolten väliseen hyödyn jakamiseen.	Kaikkien osapuolten tulee hyötyä yhteistyöstä ja sen tulee olla win-win-tilanne.
Luottamus	Verkostoyhteistyön onnistuminen edellyttää luottamuksen rakentamista osapuolten välillä.	Luottamus syntyy avoimudesta, rehellisyydestä ja vastavuoroisuudesta.

Manuel Castells (1996, 470) yhteiskuntatieteellisenä verkostoteoreetikkona kuvaava verkoston jäsenet joukkona toisiinsa liitetyjä solmuja. Solmu ajatellaan pisteinä eli ihmisenä, joka toimii linkkinä eri ihmisten välisen verkon syntymiselle sekä laajenemiselle. Verkoston solmukohdat, eli sosiaalisessa verkostossa ihmiset tai rautatieverkostossa asemat, eivät erillisinä pisteinä ole merkityksellisiä. Verkoston solmukohdat ovat merkityksellisiä siinä, että ne pitävät verkoston toiminnassa. (Castells 1996, 470; Eriksson 2009, 8–9.)

Koska solmut eivät itsessään ole merkityksellisiä, niin yhteiskunnan kokonaisuuden hallinnan kannalta ei välttämättä ole mielekäästä tarkastella yksittäistä ihmistä tai organisaatiota. Verkosto on enemmän kuin yksittäinen ihminen tai organisaatio. Verkosto on paremminkin organismi, joka mahdollistaa yhteiskunnallisten ilmiöiden ymmärtämisen ja laaja-alaisen ratkaisujen kehittämisen. (Eriksson 2009, 8–9; Eriksson 2015, 10–11.)

Verkosto ohjaa käyttäytymistään sisältä päin, ei ulkoa määriteltyjen ohjeiden mukaan. Vaikka verkosto ohjaa itseään ja käyttäytymistään sisältäpäin, se ei saa kääntyä sisäänpäin. Kukaan verkoston jäsen on itsenäinen ja aktiivinen toimija, joka kantaa vastuuta verkoston toiminnasta. Jos yksi solmu aukeaa, niin jokin toinen yhteys sen korvaa. Verkosto on olemassa kuitenkin vain, kun kestäviä solmuja on riittävästi ja verkostolla on mahdollisuus sekä laajeta että uusiutua. (Vrt. Eriksson 2009, 233–234.)

6.3 YHTEISKEHITTÄMINEN HALLINNAN JA VERKOSTOYHTEISTYÖN VÄLINEENÄ

Uusi julkinen hallinta (NPG) korostaa verkostoyhteistyön merkitystä laaja-alaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin liittyvien ratkaisujen kehittämisessä. Verkostoissa julkiset toimijat tekevät yhteistyötä yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden sekä asukkaiden tai asiakkaiden kanssa palvelujen tuottamiseksi ja kehittämiseksi. Hallintaa edistäviä verkostoyhteistyön toteuttamismuotoja on paljon. Seuraavana

nostetaan esille Public-Private-People-Partnership, Quadruple Helix ja Co-creation, jotka käsitteellistävät lappilaista laaja-alaista yhteistyötä sosiaalinen kädenjälki-verkostossa ja hankeperheessä.

Public-Private-People Partnership (PPPP) eli julkinen-yksityinen-kansalais-kumppanuus on yhteistyön muoto, jossa julkinen sektori, yksityinen sektori ja kansalaisyhteiskunnan toimijat tekevät yhteistyötä yhteiskunnallisen hyödyn tuottamiseksi. Tämä yhteistyömuoto perustuu kumppanuuteen, jossa kukin toimija tuo omaa osaamistaan ja resurssejaan yhteiseen tavoitteeseen. Kumppanuus voi lisätä julkisen sektorin tehokkuutta ja innovatiivisuutta sekä edistää kansalaisten osallistumista ja hyvinvointia. (Van Meerkerk & Edelenbos 2014.)

PPPP:n hyödyt verkostoyhteistyössä ovat moninaisia. Ensinnäkin PPPP mahdollistaa laajemman osallistumisen ja sitoutumisen yhteiskunnallisiin asioihin, sillä se yhdistää julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteisiin tavoitteisiin. Toiseksi PPPP tuo mukanaan erilaisia resursseja ja tietotaitoa eri sektoreilta, mikä lisää innovatiivisuutta ja tehokkuutta yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemisessa. Kolmanneksi PPPP voi edistää demokratiaa ja läpinäkyvyyttä, sillä kansalaisjärjestöt ja yhteisöt voivat vaikuttaa päätöksentekoon ja valvoa, että tavoitteet ovat yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä. (Van Meerkerk & Edelenbos 2014; Sørensen & Torfing 2015, 10.)

Quadruple Helix (QH) -malli on käsite, joka kuvaa neljää keskeistä toimijaa innovaatioprosessissa: oppilaitoksia, yrityksiä, julkista sektoria ja kansalaisyhteiskuntaa. QH-mallin mukaan innovaatiot syntyvät parhaiten, kun nämä neljä toimijaa toimivat yhdessä ja yhdistävät osaamisensa ja resurssinsa. Malli on kehitetty vastaamaan monimutkaisten ja globaalien haasteiden, kuten ilmastonmuutoksen, terveysongelmien ja kaupunkien kestävyys ratkaisemiseen. (Godin 2014; Carayannis 2015.)

QH-mallin edut verkostoyhteistyössä ovat moninaiset. Yhteistyöllä voidaan lisätä innovaatioiden määrää ja nopeutta sekä edistää taloudellista kasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Malli myös lisää yhteistyötä eri sektorien välillä, mikä auttaa ratkaisemaan yhteiskunnallisia haasteita ja vahvistamaan sosiaalista ja taloudellista kestävyttä. Lisäksi malli edistää osallistavaa demokratiaa ja avoimuutta innovaatioprosessissa, sillä kansalaisyhteiskunta on vahvasti mukana kehittämässä ratkaisuja yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Gobin 2014; Carayannis 2015.)

Co-creation eli yhteiskehittäminen on prosessi, jossa julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat tekevät yhteistyötä palveluiden kehittämiseksi ja tuottamiseksi käyttäjälähtöisesti. Yhteiskehittämistä tehdään avoimessa ja vuorovaikutteisessa ilmapöydässä organisaatioiden, yhteisöjen tai yksilöiden välillä. Yhteiskehittäminen perustuu avoimuuteen, yhteistyöhön ja osallistamiseen, jossa eri osapuolet jakavat tietoa, taitoja ja resursseja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on usein kehittää parempia ja innovatiivisempia ratkaisuja yhteisiin haasteisiin, kuten tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen tai yhteiskunnallisiin ongelmiin vastaamiseen. (Valkokari & Valkokari 2015; Gummesson et al. 2017; Huhtamäki & Hyvärinen 2018.)

Yhteiskehittämisellä pyritään vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ja toiveisiin sekä luomaan innovatiivisia ratkaisuja. Se myös parantaa osapuolten välistä vuorovaikutusta, lisää sitoutumista ja mahdollistaa uusien arvoketjujen syntyminen. Yhteiskehittäminen voi toteutua eri foorumeilla, kuten avoimissa innovaatioalustoissa, joissa osallistujat voivat tuoda esiin ideoitaan ja ratkaisujaan. Yhteiskehittäminen edistää tiedon jakamista, oppimista ja innovatiivisuutta sekä voi mahdollistaa uusien liiketoimintamallien syntyminen (Pralhad & Ramaswamy 2004; Dahlander & Gann 2010; Chesbrough 2018).

Yhteiskehittäminen edellyttää avointa kommunikaatiota, luottamusta ja yhteistyötä osallistujien välillä. Avoimuus ja osallistaminen edistävät demokratiaa ja yhteiskunnallista koheesiota. Yhteiskehittämisessä on tärkeää ottaa huomioon eri osapuolten intressit ja tarpeet sekä löytää kompromissiratkaisuja, jotka hyödyttävät kaikkia. Yhteiskehittäminen voi tapahtua erilaisissa konteksteissa, kuten uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä, brändin rakentamisessa tai markkinointiviestinnässä. (Pralhad & Ramaswamy 2004; Mulgan et al. 2011; Fuster Morell 2014.)

6.4 KOHTI AVOINTA VERKOSTOYHTEISTYÖTÄ JA YHTEISKEHITTÄMISTÄ

Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllisyyden edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma ovat yhteiskunnallisia haasteista, joita ei voi ratkaista yhden organisaation tai kehittämishankkeen toimenpiteillä. Lapin sosiaalinen kädenjälki-toimintamalli vastaa hallinnan tarpeeseen kokoamalla keskeiset toimijat yhteen. Avoimen verkostoyhteistyön ja yhteiskehittämisen merkitys Lapin sosiaalinen kädenjälki-toimintamallissa on keskeinen. Uudet ratkaisut ja innovaatiot eivät synny organisaatioiden sisällä, vaan niiden välillä. Tarvitaan monialaista yhteistyötä ja yhteiskehittämistä, jotta uudet ratkaisut ja innovaatiot syntyvät ja juurtuvat arkiin toimintaan.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto ja hankeperhe on kasvanut lupaavasti hieman yli vuoden kehittämistyön tuloksena. Suurimmat haasteet ovat liittyneet rakenneuudistuksiin ja kohderyhmien osallistumiseen. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa tämän vuoden eli vuoden 2023 alussa ja TE-palvelut siirtyvät kuntien vastuulle vuoden 2025 alussa. Rakenneuudistusten yhteydessä asiantuntijoiden työaikaresurssit ovat perustyön ohella suuntautuneet uusiin rakenteisiin ja uudelleen organisoitumiseen. Palvelujen kehittämisen ja kehittämispolkujen rakentamisen aika tulee, kun rakenteet ja organisoituminen jäsenyivät. Työnantajien kuten yritysten osallisuus kehittämisprosessissa on ollut vähäinen, kuten työllisyyden edistämiseen liittyvässä kehittämistoiminnassa yleisemminkin Suomessa. Yritykset tulevat mukaan yleensä siinä vaiheessa, kun konkreettisia hyviä käytäntöjä on tarjolla. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien osallisuus palvelujen kehittämiseen on varmaankin haastavin pulma. Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin

rakentamisen yhteydessä valmisteltiin laajassa verkostossa Lapin asiakasosallisuusmallin kehittämiseen liittyvää hanketta, mutta sille ei onnistuttu löytämään rahoitusinstrumenttia.

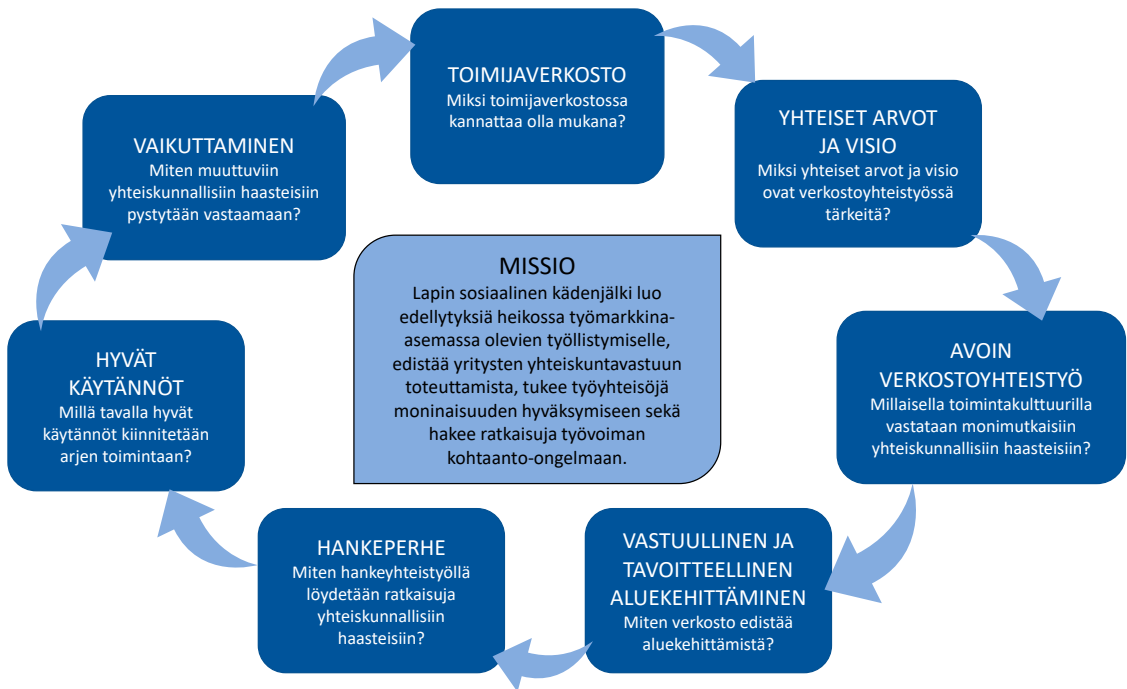
Hallinnan, avoimen verkostoyhteistyön ja yhteiskehittämisen näkökulmasta jatkossa on tärkeää kytkeä kuntien/työllisyysalueiden sekä hyvinvointialueen asiantuntijat yhä tiiviimmin sosiaalinen kädenjälki -verkostoon, jotta heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymistä edistävien palvelujen kehittäminen saadaan osaksi arkista tekemistä. Vain arkiseen tekemiseen kiinnittyvät käytännöt voivat kehittyä hyviksi käytännöiksi. Työvoiman kohtaanto-ongelmassa asiakkaita ovat sekä työttömät että työnantajat. Arjessa tapahtuvan kehittämistoiminnan ohessa tulee varmistaa niin heikossa työmarkkina-asetmassa olevien kuin työvoimaa tarvitsevien yritysten osallisuus, jotta kehitettävät palvelut ja/tai toimenpiteet vastaavat molempien asiakasryhmien tarpeisiin. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymisessä ja työnantajien työvoimatarpeeseen vastaamisessa tärkeintä on työn kohtaannon molempien osapuolten osallisuus.

Tämä luku hallinnasta, avoimesta verkostoyhteistyöstä ja yhteiskehittämisestä antaa teoreettista taustaa seuraavassa luvussa avattavaan Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalliin. Sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli on hallinnan väline haettaessa ratkaisuja heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Avoin verkostoyhteistyö edustaa toimintakulttuuria, jolla hallintaa toteutetaan. Yhteiskehittämisellä puolestaan haetaan älykkäästi ja ennakkoloolottomasti konkreettisia ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen.

7 Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli

Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllisyyden edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma ovat yhteiskunnallisia haasteita, jotka vaativat laaja-alaista yhteistyötä. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli vastaa tähän tarpeeseen tuomalla yhteen keskeiset toimijat. Mallissa korostetaan avoimen verkostoyhteistyön ja yhteiskehittämisen merkitystä, sillä uudet ratkaisut ja innovaatiot syntyvät organisaatioiden välisessä yhteistyössä. Monialainen yhteistyö ja yhteiskehittäminen ovat välttämättömiä, jotta nämä ratkaisut voidaan juurruttaa osaksi päivittäistä toimintaa.

Lapin maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelmassa on määritelty Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tavoitteet, joiden pohjalta on määritelty missio eli tehtävä toimijaverkostolle. Koska Lappi-sopimusta ja sen toimeenpanosuunnitelmaa on työstetty useissa työpajoissa kymmenien lappilaisten organisaatioiden yhteistyönä, Lappi-sopimukseen kirjatut tavoitteet edustavat alueellista tahtotilaa. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston missio on luoda edellytyksiä heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymiselle, edistää yritysten yhteiskuntavastuun toteuttamista, tukea työyhteisöjä moninaisuuden hyväksymisessä sekä hakea ratkaisuja työvoiman kohtaanto-ongelmaan (Lapin liitto 2022b, 14). Seuraavassa kuviossa (Kuvio 17.) on Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston mission ympärille koottu seitsemän elementtiä, joiden avulla jäsennetään Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia.



Kuvio 17. Johdatus Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin toteutukseen.

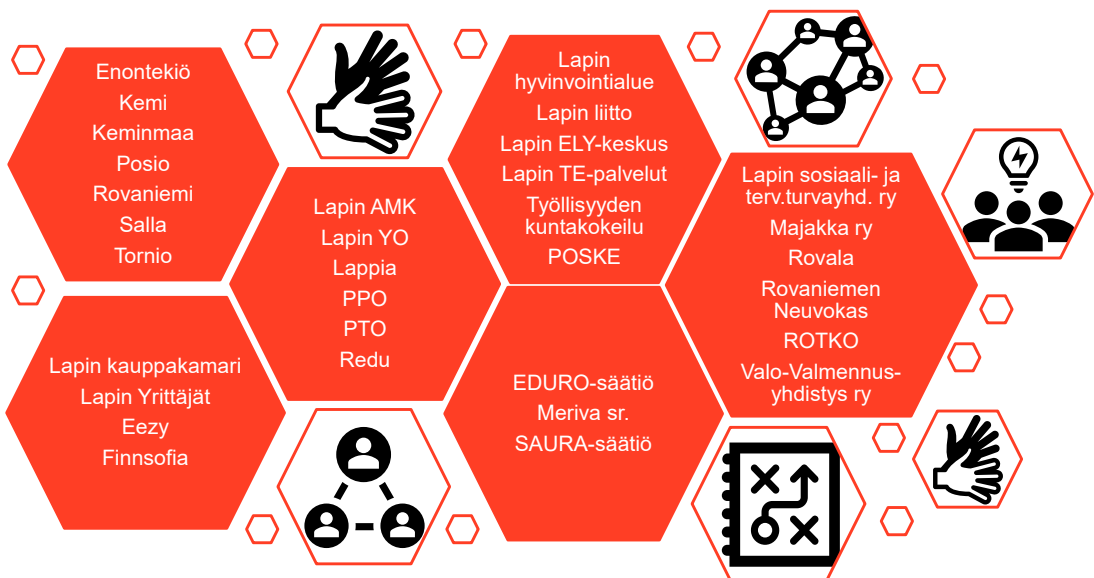
Kuviossa (Kuvio 17.) on seitsemän keskeistä elementtiä, joihin kuhunkin on kirjattu kysymys johdattelemaan kunkin elementin keskeiseen sisältöön. Tämän luvun seuraavissa alaluvuissa avataan toimintamallia seitsemän elementin avulla. Toimintamallin elementit on kuvattu loogisena ketjuna, joka etenee toimijaverkoston esittelystä, yhteisten arvojen ja vision asettamiseen sekä avoimen verkostoyhteistyön toimintakulttuuriin. Tämän jälkeen kerrotaan vastuullisesta ja tavoitteellisesta aluekehittämisestä sekä hankeperheestä, joka tuottaa hyviä käytäntöjä, joiden osoitetaan vaikutuksia ja pyritään vaikuttamaan tulevan kehittämistoiminnan linjauksiin. Viimeisessä alaluvussa kuvataan toimintamalli tiivistetysti yhdessä kuviossa ja kerrotaan jokaisesta elementistä keskeisimmät asiat.

Oikeassa elämässä toimintamalli ei etene loogisesti ensimmäisen elementin toteuttamisesta seuraavan elementin toteuttamiseen, vaan limittäin ja vähitellen kerrostuen. Toki esimerkiksi hyviä käytäntöjä ei voi kehittää ennen kuin ne on ideoitu ja kehitetty yhdessä, mutta niitäkin voi löytää myös valmiina – kaikkea ei tarvitse, eikä kannata kehittää itse. Tästä päästäänkin siihen, että Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia voidaan hyödyntää ja soveltaa myös muiden yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseksi. Toimintamallin eri elementeissä on pyritty kuvaamaan myös yleisellä tasolla sitä, miten moniulotteisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin voidaan löytää ratkaisuja avoimessa verkostoyhteistyössä ja yhteiskehittämi-

sessä. Yhteiskunnallisia haasteita mikään organisaatio ei voi ratkaista yksin, vaan tarvitaan olemassa olevien voimavarojen hallintaa ja yhteiskehittämistä.

7.1 TOIMIJAVERKOSTO

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkosto on koordinoitu ja vetovoimainen temaattinen verkosto, joka tuottaa lisäarvoa alueelle ja toimijoilleen. Toimijaverkoston kuuluu aluetoimijoiden, kuntien, oppilaitosten, järjestöjen, yritysten ja työhönvalmennussäätiöiden edustajia. Syksyllä 2023 verkostossa oli mukana yli 30 organisaatiosta lähes 100 henkilöä (Kuvio 18.).



Kuvio 18. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkosto syksyllä 2023.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto on syntynyt Lappi-sopimukseen (2022–2025) kirjatusta yhteisestä maakunnallisesta tahtotilasta löytää ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen sekä työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Työllisyyden ja kohtaannon haasteet ovat moniulotteisia yhteiskunnallisia haasteita, joita mikään taho ei pysty ratkaisemaan yksin, vaan tarvitaan laaja-alaista yhteistyötä ja voimavarojen yhdistämistä.

Verkostotoiminnan keskeinen motivaatiotekijä on win-win -tilanne: kaikki toimijat kokevat saavansa verkostossa mukana olosta hyötyä ja samalla myös verkoston vaikuttavuus kasvaa. Verkostossa jokainen toimija voi statuksestaan riippumatta olla aivan verkoston keskiössä, mikäli haluaa osallistua ja kokee saavansa verkostosta enemmän kuin yksin toimimalla.

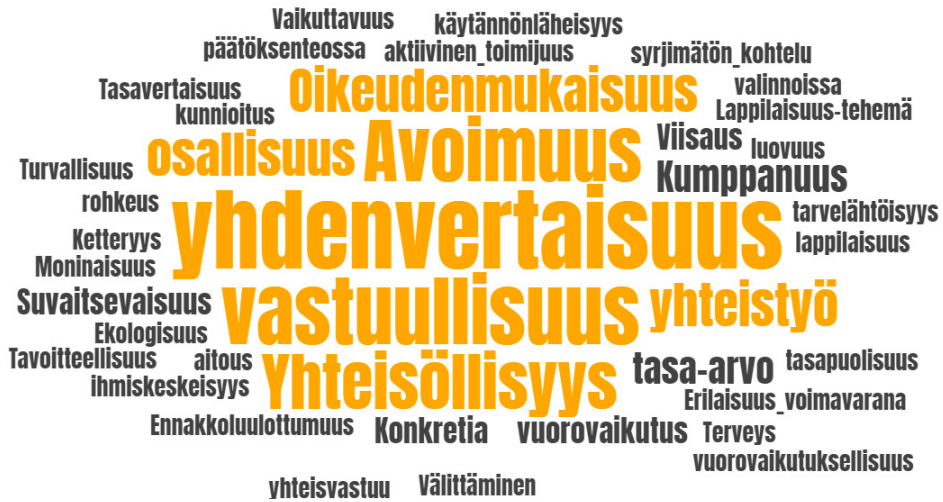
Verkostoyhteistyö edellyttää avointa kommunikaatiota ja luottamusta kumppaneiden välillä. Verkostoyhteistyön tavoitteena on kehittää parempia ja innovatiivisempia ratkaisuja yhteisiin haasteisiin, kuten uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen tai yhteiskunnallisiin ongelmiin vastaamiseen. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin kehittämistyöpajoissa todettiin toimijaverkoston keskeisiksi toimintaedellytyksiksi seuraavat:

- Säännölliset tapaamiset ja tapahtumat.
- Selkeä koordinoituvastuu.
- Viestinnän ajantasaisuus (sähköposti/uutiskirje/verkkosivut).
- Tuloksellinen toiminta, jotta toimijat sitoutuvat.
- Tulokset ja hyvät käytänteet ovat näkyviä ja ne ovat hyödynnettävissä.
- Yhteistyön näkyväksi tekeminen ja positiivinen näkyvyys.
- Entistä vahvempi verkoston jäsenten osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntäminen.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostossa kannattaa olla mukana, koska verkoston toiminta edistää yhteisen mission ja vision saavuttamista. Verkosto tarjoaa tehokkaan viestintäkanavan, joka kannustaa uusien ideoiden esilletuomiseen ja yhteiskehittämiseen. Yhteiskehittäminen sitouttaa verkoston toimijoita ja nostaa esille asiantuntijoiden monipuolista osaamista, mikä hyödyttää jatkokehittämistä. Tulevaisuudessa verkostoon kuulumisen voi avata mahdollisuuksia laajempaan yhteistyöhön ja resurssien jakamiseen. Verkosto tarvitsee onnistumisia hyvien käytäntöjen muodossa sekä uusia ideoita ja toimijoita, jotka auttavat säilyttämään verkoston vetovoimaa ja edistämään toiminnan alueellisia ja sosiaalisia päämääriä. Lisäksi verkostotoiminta vahvistaa henkilöiden välisiä suhteita ja tarjoaa tukea hankekehittäjille, mikä edistää yhteisön ja verkoston jäsenten hyvinvointia ja sitoutumista yhteiskehittämiseen.

7.2 YHTEISET ARVOT JA VISIO 2030

Yhteiset arvot ja visio muodostavat Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston jäseniä ohjaavan arvopohjan ja yhteisen tahtotilan. Yhteinen arvopohja tarkoittaa sitä, että verkoston jäsenillä on yhteinen näkemys siitä, mikä on tärkeää ja tavoiteltavaa. Yhteinen strateginen tahtotila muodostuu Lappi-sopimuksen pohjalta määritellystä missiosta ja verkoston määrittelemästä visiosta. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston yhteiset arvot määriteltiin työpajassa syksyllä 2022 (Kuvio 19.).



Kuvio 19. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston arvot.

Yhteinen arvopohja auttaa verkostoa toimimaan yhtenäisesti, luottamuksellisesti ja tehokkaasti Lappi-sopimuksessa määritellyn mission toteuttamiseksi (ks. Kuvio 19). Yhteisten arvojen jälkeen luotiin Lapin sosiaalinen kädenjälki -visio vuoteen 2030, mikä vahvistaa verkostotoimijoiden yhteistä käsitystä siitä, mitä verkosto haluaa toiminnallaan saavuttaa ja miksi. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston määrittelemä visio on:

- VISIO 2030: Älykkäästi ja ennakkoluulottomasti konkreettisia ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen.

Arvojen merkitys korostui hankeaihiopajoissa, joissa haettiin ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen. Työvoimapula määriteltiin ongelmaksi ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt osaksi työvoimapulan ratkaisua. Arvot ohjaavat hankeperheen hankkeiden valmistelua, ja ne sisältävät tasa-arvonäkökulman, syrjintäkiellon sekä huomion vammaisten henkilöiden sopeutumiseen yhteiskuntaan.

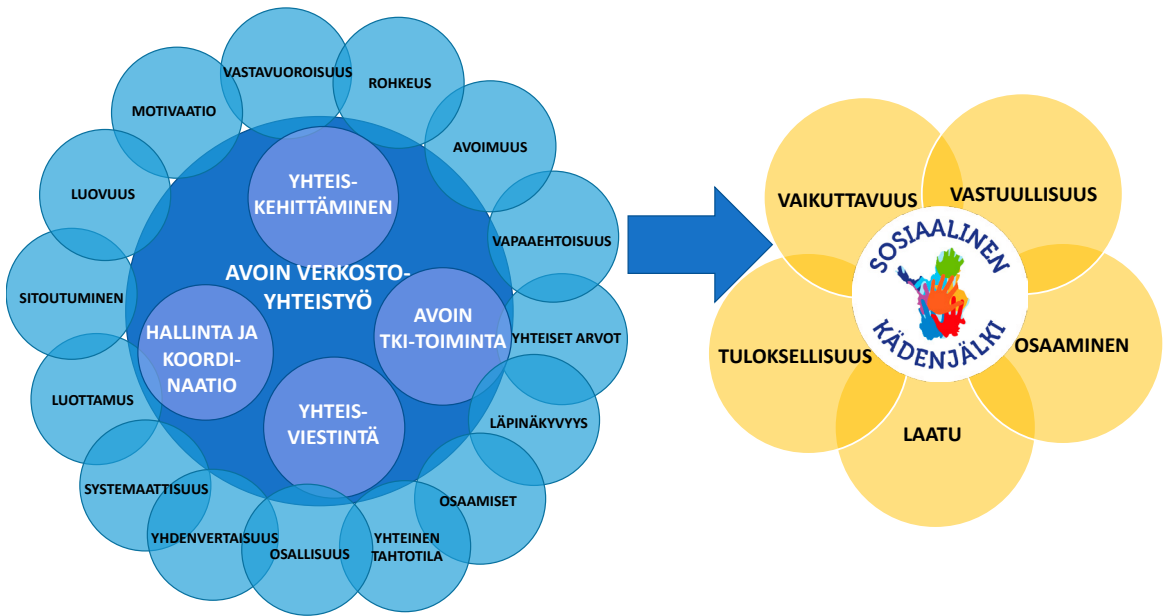
Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston tapaamisissa koottiin verkoston näkemyksiä siitä, miten yhteisiä arvoja, missiota ja visiota tulee tarvittaessa tarkastella ja päivittää, jotta ne vastaavat verkoston yhteistä tahtotilaa yhteiskunnallisen tilanteen muutoksissa. Seuraavana on listattu verkoston keskeisiä huomioita yhteisestä arvopohjasta ja tahtotilasta sekä niiden päivittämisestä:

- Säännölliset tapaamiset.
- Strategiatyö ja selkeiden tavoitteiden kirjaaminen sekä strategiatyön arviointi.
- Hankesuunnittelun ja yhteiskehittämisen jatkuvuuden varmistaminen.
- Tunnistetaan yhteiset arvot ja laaditaan huoneentaulu/vastaava.
- Tiedottamisella varmistetaan, että verkostotoimijat pysyvät ajan tasalla yhteisestä kehittämistoiminnasta.
- Arvot ja yhteiskehittäminen ohjaavat yhteistyöhön ja vähentävät tarpeetonta kilpailua.

Yhteiset arvot ja visio ovat tärkeitä verkostoyhteistyössä, koska ne luovat perustan yhteiselle tahtotilalle ja luottamukselle verkoston jäsenten välillä. Luottamus ja yhteinen tahtotila vähentävät kilpailua hankerahoituksista ja mahdollistavat laajempien ja vaikuttavampien hankkeiden valmistelun sekä hankeperheen rakentamisen. Lisäksi maakuntatason strategiaan linjauksiin sitoutuminen tekee toiminnasta ennakoitavaa ja varmistaa jatkuvuuden. Yhteiset arvot ja tahtotila tulee tehdä näkyviksi ja tunnetuiksi, jotta ne ohjaavat verkoston toimintaa sekä toteutuvat yhteiskehittämisessä.

7.3 AVOIN VERKOSTOYHTEISTYÖ

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli perustuu avoimeen verkostoyhteistyöhön. Avoin verkostoyhteistyö yhdistää monialaisen asiantuntijuuden ja tuottaa uusia ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin osallistavassa toimintakulttuurissa. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tuloksellisuus, laatu, osaaminen, vaikuttavuus ja vastuullisuus rakentuvat avoimessa verkostoyhteistyössä (Kuvio 20.).



Kuvio 20. Tuloksellisuuden, laadun, osaamisen, vaikuttavuuden ja vastuullisuuden rakentuminen Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkoston avoimessa verkostoyhteistyössä.

Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin avoimen verkostoyhteistyön keskeiset elementit ovat hallinta ja koordinaatio, avoin TKI-toiminta sekä yhteiskehittäminen ja -viestintä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen ja työvoiman -ongelmaan vastaaminen ovat moniulotteisia yhteiskunnallisia haasteita, joihin vastaamiseksi tarvitaan laaja-alaista yhteistyötä. Hallinnan ja koordinaation avulla olemassa olevat resurssit saadaan suunnattua verkoston mission toteutukseen.

Toimintamalli perustuu systemaattiseen yhteiskehittämiseen, jota toteutetaan avoimessa verkostoyhteistyössä. Avoin TKI-toiminta tuo verkostoyhteistyöhön läpinäkyvyyttä, lisää laatua ja luotettavuutta sekä edistää alueellista ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta (Tihinen & Väättäjä 2023, 8). Yhteiskehittäminen ja -viestintä ovat toimintamallin keskeistä ydintä, koska yhteinen tekeminen lisää verkoston koheesiota ja yhteisen tekemisen avulla löydetään uusia ratkaisuja. Verkostot ovat modernien yhteiskuntien uusia organisaatiomuotoja, joilla vastataan moniulotteisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajoissa verkoston jäsenet listasivat keskeisiä asioita avoimen verkoston elinvoimaisuudelle ja sen ylläpitämiselle:

- Ajantasaisen tiedonvälittäminen ja välittyminen verkostolle.
- Kaikkien mukaanpääsyn varmistaminen – aidosti avoin verkosto.
- Tilaa ja mahdollisuuksia tutustua toisten toimintatapoihin ja -edellytyksiin.
- Yhteistyön ja sen jatkuva kehittäminen ja mahdollisuuksien tunnistaminen.
- Arvostetaan toistemme asiantuntijuutta ja tehdään aitoa yhteistyötä arjessa.

Tulevaisuudessa yhteiskunnallisiin haasteisiin vastataan avoimeen verkostoyhteistyöhön perustuvalla osallistavalla toimintakulttuurilla, joka korostaa tiedonjakamista, luottamusta ja yhteistyötä. Toimintakulttuurin ydin on vastuullisessa ja verkoston arvopohjan mukaisessa toiminnassa, jossa kehittämisideoiden ja -toimenpiteiden tuloksellinen toteuttaminen edellyttää laaja-alaista verkostoyhteistyötä ja osallisuutta. Vaikuttavuus syntyy useiden eri toimijoiden osallistuessa yhteiskehittämiseen. Jatkossa pyritään yhä avoimempaan verkostoyhteistyöhön, joka houkuttelee erilaisia toimijoita mukaan. On tärkeää lisätä toimijoiden kohtaamisia ja vuoropuhelua, jotta verkosto voi laajentua, uudistua ja innovoida ratkaisuja monimutkaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Uudet innovaatiot syntyvät organisaatioiden välillä, ei niinkään niiden sisällä.

7.4 VASTUULLINEN JA TAVOITTEELLINEN ALUEKEHITTÄMINEN

Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallissa vastuullista ja tavoitteellista aluekehittäminen toteutetaan ideoimalla kestäviä kehittämisspolkuja alueen strategisiin valintoihin sekä tutkittuun tietoon ja ennakoitavissa oleviin muutostekijöihin perustuen. Lapin työvoiman kohtaanto-ongelma on koko maan haasteellisin. Lapissa on työttömiä työnhakijoita noin 7 600 ja avoimia työpaikkoja 10 200 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a). Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisut ovat yhtenä kehittämiskohteena Lappi-sopimuksen eli Lapin maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelmasa (Lapin liitto 2022b, 14). Seuraavaan kuvioon on koottu vastuullisen aluekehittämisen näkökulmia (Kuvio 21.).

TAKLAKSEMME YHTEISIÄ ILMIÖITÄ YMPÄRILLÄMME



Kuvio 21. Vastuullisen aluekehittämisen yhteisiä näkökulmia. (Perälä 2022).

Monet aluekehittämisen haasteet liittyvät suoraan tai epäsuorasti sosiaalisen kädenjäljen suurentamisen tarpeeseen. Sosiaalinen kestävyys, oikeudenmukainen siirtymä, vastuullisuus, osallisuus, työllisyys, työvoiman saatavuus, osaamisen kehittäminen sekä pito- ja vetovoima ovat kysymyksiä, joihin Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostollakin haetaan ratkaisuja. Rajapintayhteistyöllä sosiaalinen kädenjälki kytkeytyy osaksi laajempaa maakunnallista ja kansallista työllisyyden ekosysteemiä sekä nostaa sosiaalisen kestävyden ja oikeudenmukaisuuden taloudellisen ja ekologisen kestävyden rinnalle.

Oleellisinta Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallissa on luoda edellytyksiä heikommassa asemassa olevien työllistymiselle, edistää yritysten yhteiskuntavastuun toteutumista ja tukea työyhteisöjä moninaisuuden hyväksymisessä. Tavoitteena on, että jokaisella tulisi olla mahdollisuus löytää paikkansa työelämästä oman osaamisen ja voimavarojen pohjalta. Lisäksi luodaan laaja-alaista kehittämiskokonaisuutta työvoiman kohtaanto-ongelman osaratkaisuksi. (Lapin liitto 2022, 14.)

Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajassa haettiin näkökulmia vastuullisen aluekehittämisen toteutukseen. Seuraavana on kiteytettynä verkoston jäsenten määrittelemät tekijät vastuullisen aluekehityksen toteutumiseksi:

- Yhteiset tavoitteet on selkeästi määritelty sekä kuvattu ja niitä päivitetään yhdessä.
- Yhteisiin tavoitteisiin ja kehittämistoimenpiteisiin sitoudutaan ja kohdennetaan resursseja.
- Verkostossa on oltava toimijoita kattavasti koko maakunnan alueelta.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto edistää aluekehittämistä seuraavilla keskeisillä tavoilla:

1. Ideoimalla kestäviä kehittämisspolkuja alueen strategiaan valintoihin ja ennakoitavissa oleviin muutostekijöihin. Nämä kehittämisspolut muodostavat Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen (Hankeperhe ks. luku 7.5.).
2. Kehittämishankkeet valmistellaan avoimen TKI-toiminnan mukaisesti yhteisellä Teams-alustalla, joka on avoin kaikille Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston toimijoille.
3. Hankevalmistelussa hyödynnetään Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankematriisia (Liitetaulukko 3. liitteenä), johon on määritelty yhteisten arvojen pohjalta kriteerejä vastuullisuuden toteuttamiseksi esimerkiksi tasa-arvoisuuteen, yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja vammaisten oikeuksiin liittyen.

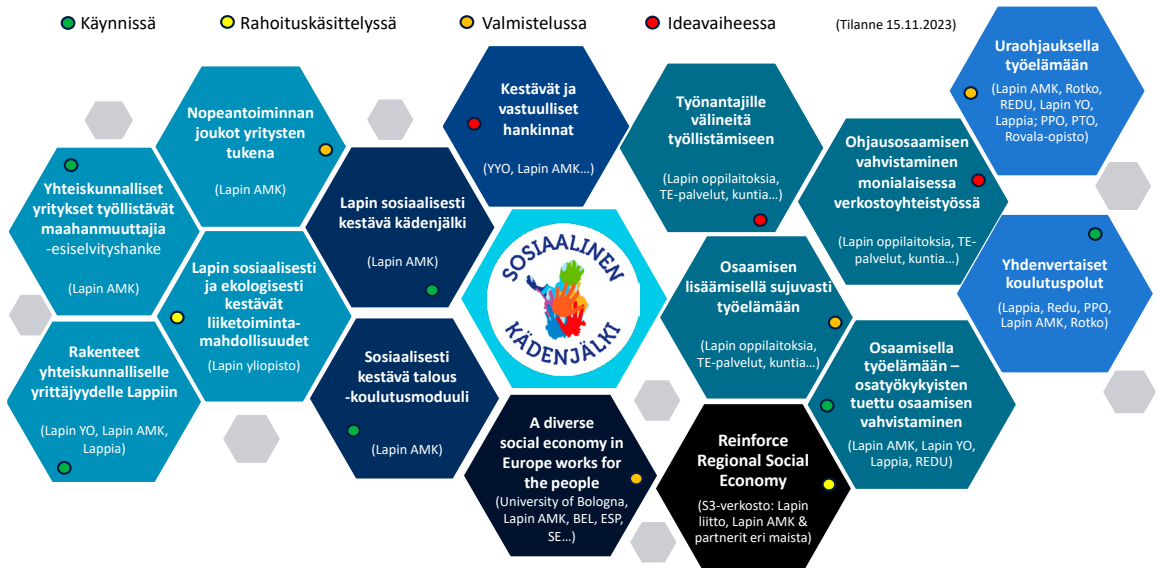
Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto toteuttaa arvojensa pohjalta vastuullista aluekehittämistä ennakoimalla kehittämistarpeita ja reagoimalla muutoksiin. Verkosto tunnistaa lappilaisen toimintaympäristön haasteet ja pyrkii löytämään osaratkaisuja erityisesti heikommassa asemassa olevien työllistymiseen, yritysten yhteiskuntavastuun lisäämiseen, työyhteisöjen moninaisuuden edistämiseen sekä työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Verkosto toteuttaa yhteisten arvojen, mission ja vision mukaista vastuullista aluekehitystä lappilaisen sosiaalisen kädenjäljen suurentamiseksi.

7.5 HANKEPERHE

Sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe muodostaa kehittämiskokonaisuuden, jossa ratkaistaan yhteiskunnallisia haasteita monesta eri näkökulmasta yhtä aikaa. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma määrittelevät ja suuntaavat hankeperheen kehittämistoimenpiteitä. Seuraavassa kuviossa on värikoodein jäsennetty hankeperheen hankkeiden toteutusvaiheita sekä kehittämisspolkuja:

- Kestävä ja vastuullinen liiketoiminta.
- Toimintamallin ja osaamisen kehittäminen.

- Osa- ja täsmätökykyisten työllistymisen edistäminen.
- Opiskelijoiden koulutus- ja urapolkujen rakentaminen.
- Kestävät ja vastuulliset julkiset hankinnat.
- Lapin social economy -tematiikkaa kehittävät kansainväliset hankkeet.



Kuvio 22. Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe (Tilanne 15.11.2023).

Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe koostuu monista eri kehittämisspoluista, joiden yhteisvaikutuksena sosiaalinen kädenjälki kasvaa ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edellytykset paranevat sekä yritysten työvoimatarpeisiin löydetään uusia ratkaisuja. Esimerkiksi sosiaalisten kriteerien tai työllistymisehdon käyttäminen julkisissa hankinnoissa ohjaa yrityksiä toteuttamaan kestävä kehitystä ja vastuullisuutta käytännössä, mikä edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Kehitettäessä julkisten organisaatioiden hankintaprosesseja kohti vastuullisuutta yritysten tulee kehittää vastuullisuuttaan pärjätäkseen kilpailutuksissa. Samaan aikaan tulee edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien edellytyksiä työllistymiseen sekä työyhteisöjä moninaisuuden hyväksymiseen. Lisäksi kansainvälisten hankkeiden avulla etsitään hyviä käytäntöjä, joita voitaisiin soveltaa lappilaisessa kontekstissa.

Hankeperhe toteutetaan Lapin maakuntaohjelman toimeenpanosuunnitelmassa olevien linjausten mukaisesti. Työvoiman kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi hyödynnetään EU:n ohjelmakauden rahoituspalveluja maksimaalisesti. Hankkeiden vaikuttavuutta lisätään tekemällä kohdennettuja hankehakuja sekä aktivoimalla hanke-

toimijoita yhteistyöhön hankkeiden suunnittelussa. Tavoitteena on aiempaa vaikuttavammat hankkeet ja laajat hankekokonaisuudet. (Lapin liitto 2022b, 14.)

Hankeperheen onnistumisen edellytys yhteiskehittämisen lisäksi on yhteisviestintä. Yhteisviestinnän avulla sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen kokonaisvaikutukset saadaan yksittäistä hankeviestintää paremmin esille. Lisäksi yhteiskehittämisen ja -viestinnän myötä hankeperheen hankkeet osaavat hyödyntää rinnakkaisissa hankkeissa tehtävää työtä paremmin. Seuraavana on sosiaalinen kädenjälki - verkoston työpajoista koottuja näkökulmia viestinnän ja tiedottamisen toimintatavoista sekä -välineistä.

- Yhteiset viestintätavat ja saavutettavat viestintäkanavat ovat yhteiskehittämisen edellytyksiä.
- Hankkeista tulee viestiä saavutettavasti ja laadukkaasti sekä monikanavaisesti.
- Tulee rakentaa selkeä ja houkutteleva brändi, joka edesauttaa uusien toimijoiden mukaan tuloa ja sitouttaa mukana olevia.
- Viestinnässä on vältettävä geneerisyyttä sekä kapulakielisyyttä ja painottaa konkretiaa.
- Asiantuntijaverkoston luominen (teemoittain).

Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe muodostaa kehittämiskokonaisuuden, jossa ratkaisuja etsitään systemaattisessa yhteiskehittämisessä monesta eri näkökulmasta yhtä aikaa. Keskeisiä yhteiskehittämisen muotoja ovat verkoston tapaamiset, hankkeiden väliset kokoontumiset ja yhteisviestintä. Tietoa ja toimintamalleja jaetaan sosiaalisen kädenjälki.fi -sivustolla. Hankeperhettä kehitetään avoimen TKI-toiminnan periaattein, ja hankkeet ideoidaan, valmistellaan sekä toteutetaan verkostossa. Tämä mahdollistaa aiempaa suurempien ryhmähankkeiden toteuttamisen, jotka vastaavat laajemmin lappilaisiin kehittämistarpeisiin. Hankkeiden vaikuttavuus kasvaa yhteisessä hankeperheessä, jossa tuloksia voidaan yhdessä jalostaa, juurruttaa ja levittää.

7.6 HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toiminnassa hyvät käytännöt kehitetään ja pilotoidaan yhdessä kohderyhmien kanssa, jotta ne kiinnittyvät arkeen ja perustoimintaan. Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhettä on rakennettu alkuvuodesta 2023 lähtien, joten hankeperhe ei ole vielä tuottanut mission toteuttamiseen liittyviä hyviä käytäntöjä. Hankeperheessä on kuusi hanketta käynnissä, kaksi rahoituskäsittelyssä, neljä valmistelussa ja kolme ideavaiheessa (ks. Kuvio 22.). Sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin hyvät käytännöt liittyvät tällä hetkellä systemaattiseen yhteiskehittämiseen, jota on kuvattu aiemmassa alaluvussa (7.4). Jatkossa hyvät

käytännöt muodostuvat hankeperheen hankkeiden tuloksista, tuotoksista, käytännöistä ja toimintamalleista.

Hyvien käytäntöjen juurtumisen haasteita on pohdittu Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajoissa ja haettu ratkaisuja siihen, miten hyvät käytännöt saadaan kiinnittymään arjen toimintoihin. Työpajoissa nousi esille seuraavat edellytykset:

- Tavoitteiden tulee kummuta organisaatioiden aidoista kehittämistarpeista, tällä edesautetaan hyvien käytänteiden juurruttamista normaalitoimintaan.
- Verkoston toimijoiden sisäinen tiedottaminen ja kouluttaminen säännöllisesti hankkeen aikana ja sen jälkeen.
- Verkoston ulkoinen tiedottaminen ja hyvien käytäntöjen jalkauttaminen yhteisviestinnän avulla.

Kohderyhmien (työttömät, työnantajat ja työllisyysverkosto) osallisuus yhteiskehittämiseen on Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin peruslähtökohta. Kohderyhmien osallisuus kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa on tärkeää. Jatkossa tulee keskittyä yhä enemmän siihen, miten löydetään systemaattinen toimintamalli erityisesti työttömien ja työnantajien osallisuuteen yhteiskehittämisessä. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto ja sosiaalinenkädenjalki.fi -sivusto ovat hyvien käytäntöjen levittämisen keskeiset välineet. Hyvät käytännöt ovat verkoston näkökulmasta onnistumisia, joiden avulla verkoston tunnettavuus ja vaikuttavuus kasvaa.

7.7 VAIKUTTAMINEN

Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston vaikuttamistoiminta kohdistuu hyvien käytäntöjen, tiedon ja ennakkoinnin avulla paikallisen, alueellisen ja kansallisen kehittämisen linjauksiin. Tällä hetkellä paikallinen, alueellinen ja kansallinen tahtotila tukee heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämistä ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan vastaamista. Esimerkiksi pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa (2023–2027) työ nostetaan suomalaisen hyvinvoinnin ytimeen ja kantavana ajatuksena on: Hyvinvointi syntyy työstä. Työttömät ja avoinna olevat työpaikat pitää saada kohtaamaan, jotta julkisen talouden kestävyys paranee. Esimerkiksi työllisten määrää tavoitellaan nostetavaksi 100 000 henkilöllä ja vammaisten sekä osatyökykyisten arvostusta työelämän täysivaltaisina jäseninä korostetaan. (Valtioneuvosto 2023.)

Lappi-sopimus, hallitusohjelma, rahoitusohjelmat ja monet muut strategista tahtotilaa julistavat ohjelma-asiakirjat ovat määräaikaaisia. Moniulotteiset yhteiskunnalliset haasteet eivät yhdessä hallitus- tai ohjelmakaudessa kokonaan poistu, mutta ongelmatiikka saattaa muuttua jossain määrin. Hyvien käytäntöjen ja ennakkoinnin avulla sosiaalinen kädenjälki -verkosto pyrkii vaikuttamaan tuleviin paikalli-

siin, alueellisiin ja kansallisiin strategisiin linjauksiin. Verkoston vaikuttamistyöllä pyritään nostamaan esille uusia kehittämishaasteita ja painopistealueita, joihin on jatkossa tärkeä löytää ratkaisuja.

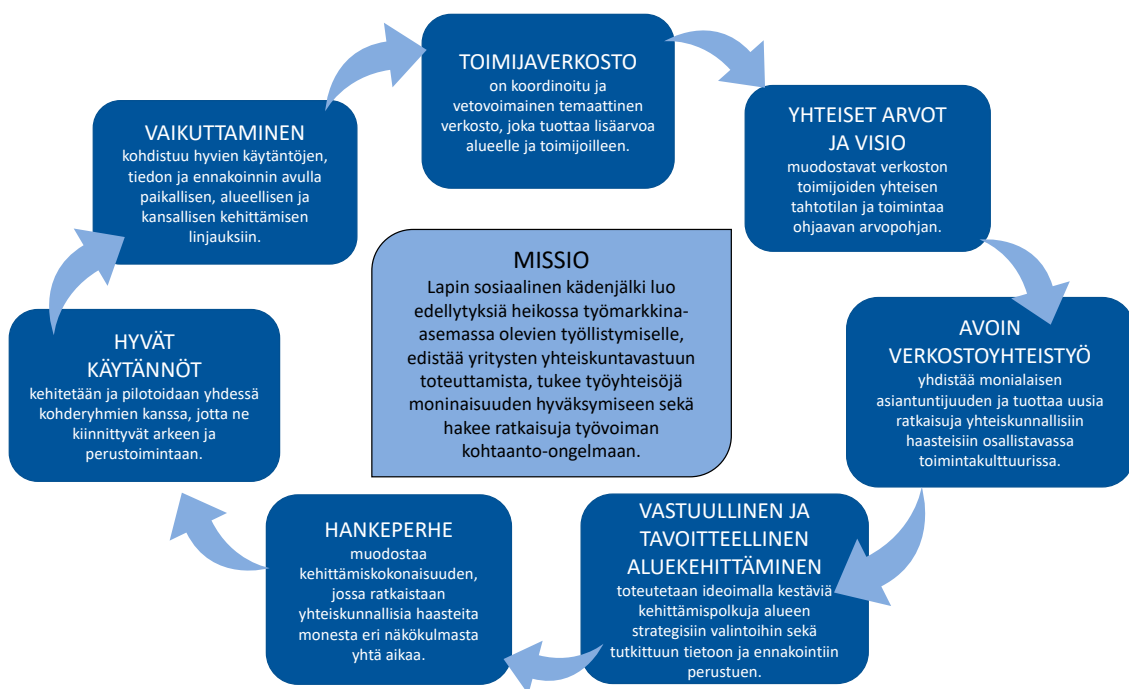
Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajoissa haettiin verkoston näkökulmaa vaikuttamistoimintaan. Verkoston jäseniltä kysyttiin: mihin sosiaalinen kädenjälki -toiminnalla halutaan vaikuttaa:

- Verkoston toimintaan.
- Palvelun käyttäjiin.
- Rahoittajiin ja päättäjiin.
- Työllisyyteen.
- Toimintakulttuuriin - kaikki ovat tervetulleita verkostoon ja ovat osa tärkeää yhteistyötä.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyttä edistämällä ja etsimällä ratkaisuja työvoiman kohtaanto-ongelmaan Lapin sosiaalinen kädenjälki kasvaa. Vaikutukset ja vaikuttavuus syntyvät useiden yhtäaikaisten ja toisiaan seuraavien kehittämistoimenpiteiden tuloksena. Hyvät käytännöt ovat onnistumisia, jotka yhteen sovitettuina tuottavat ratkaisuja moniulotteisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. Onnistumisten avulla verkosto ja sen vaikuttamismahdollisuudet kasvavat. Tarvitaan systemaattista ja pitkäjänteistä kehittämistä, jotta yhteiskehittäminen ja hankeperhe alkaa tuottaa hyviä käytäntöjä. Yhteiset arvot, missio ja visio ohjaavat toimintaa sekä tuovat esille sosiaalisen kädenjäljen merkitystä kestävästä, vastuullisesta, oikeudenmukaisesta ja yhdenvertaisen yhteiskunnan rakentamisesta. Vaikuttaminen edellyttää integroitumista paikallisiin, alueellisiin ja kansallisiin sekä kansainvälisiin ekosysteemeihin. Tässä sosiaalinen kädenjälki -brändi, ennakointi ja hyvät käytännöt ovat avainasemassa.

7.8 TOIMINTAMALLI PÄHKINÄNKUORESSA

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallissa korostetaan ilmiölähtöistä yhteiskehittämistä, jonka päämääränä on löytää ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Toimintamallia on kehitetty Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkoston työpajoissa ja hankeperheen kehittämispolkujen rakentamisen yhteydessä. Toimintamalli perustuu avoimen verkostoyhteistyön ja yhteiskehittämisen toimintakulttuuriin. Seuraavassa kuviossa (kuvio 23.) esitetään toimintamallin keskeiset osatekijät, jotka tukevat mission toteutumista.



Kuvio 23. Toimintamallin keskeiset osatekijät.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimijaverkosto on koordinoitu ja temaattinen yhteistyöverkosto, joka tuottaa lisäarvoa alueelle ja toimijoilleen. Toimijaverkostoon kuuluu aluetoimijoiden, kuntien, oppilaitosten, järjestöjen, yritysten ja työhönvalmennussäätiöiden edustajia. Syksyllä 2023 verkostoon kuului yli 30 organisaatiota ja lähes 100 henkilöä.

Yhteiset arvot ja visio muodostavat verkoston jäseniä ohjaavan arvopohjan ja yhteisen tahtotilan. Yhteinen arvopohja tarkoittaa sitä, että verkoston jäsenillä on yhteinen näkemys siitä, mikä on tärkeää ja tavoiteltavaa. Yhteinen strateginen tahtotila muodostuu Lappi-sopimuksen pohjalta määritellystä missiosta ja verkoston määrittelemästä visiosta.

Toimintamalli perustuu avoimeen verkostoyhteistyöhön. Avoin verkostoyhteistyö yhdistää monialaisen asiantuntijuuden ja tuottaa uusia ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin osallistavassa toimintakulttuurissa. Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tuloksellisuus, laatu, osaaminen, vaikuttavuus ja vastuullisuus rakentuvat avoimessa verkostoyhteistyössä. Uudet ratkaisut ja innovaatiot syntyvät yhteiskehittämisessä organisaatioiden välillä.

Toimintamalli edistää vastuullista ja tavoitteellista aluekehittämistä rakentamalla kestäviä kehittämisspolkuja, jotka vastaavat alueen strategisiin tarpeisiin ja perustuvat tutkittuun tietoon sekä tulevien muutosten ennakkointiin. Heikossa työmarkkina-

asemassa olevien työllistymisen edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma ovat keskeisiä kehittämiskohteita Lapissa. Verkosto toteuttaa yhteisten arvojen, mission ja vision mukaista vastuullista aluekehitystä sosiaalisen kädenjäljen suurentamiseksi.

Hankeperheessä kehitetään ratkaisuja edellä mainittuihin moniulotteisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Kehittämistyössä otetaan huomioon alueen tarpeet ja etsitään niihin kestäviä sekä vastuullisia ratkaisuja. Kehittämispolkuja voivat olla esimerkiksi kestävä ja vastuullinen liiketoiminta, kestävät ja vastuulliset julkiset hankinnat sekä maahanmuuttajien ja osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Hankkeiden vaikuttavuus kasvaa hankeperheessä, jossa tuloksia voidaan yhdessä jalostaa, juurruttaa ja levittää.

Hyvät käytännöt kehitetään ja pilotoidaan yhdessä kohderyhmien kanssa, jotta ne integroituvat arkeen ja perustoimintaan. Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkosto ja sosiaalisen kädenjälki.fi -sivusto ovat hyvien käytäntöjen levittämisen keskeiset välineet. Hyvät käytännöt ovat verkoston näkökulmasta onnistumisia, joiden avulla verkoston tunnettavuus ja vaikuttavuus kasvaa sekä Lapin sosiaalinen kädenjälki suurenee.

Verkoston vaikuttamistoiminta kohdistuu hyvien käytäntöjen, tiedon ja ennakoinnin avulla paikallisen, alueellisen ja kansallisen kehittämisen linjauksiin. Verkoston vaikuttamistyöllä pyritään nostamaan esille uusia kehittämishaasteita ja painopistealueita, joihin on jatkossa tärkeä löytää ratkaisuja. Vaikuttaminen edellyttää integroitumista paikallisiin, alueellisiin ja kansallisiin (ja kansainvälisiin) ekosysteemeihin. Tässä sosiaalinen kädenjälki -brändi, ennakointi ja hyvät käytännöt ovat avainasemassa.

Pohdinta

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toiminta on mallinnettu, mutta tulokset ja vaikuttavuus kehittyvät ajan myötä. Toimintamallia ja verkostoa päivitetään ja kehitetään tarpeen mukaan, mutta tärkeintä on ratkaisujen tuottaminen heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan sekä sosiaalisen kestävyys, oikeudenmukaisuuden ja vastuullisuuden edistäminen. Kohtaanto-ongelman näkökulmasta etenkin työttömien ja työnantajien osallistamiseen tarvitaan jatkossa systemaattisia välineitä, jotta yhteiskehittäminen toteutuu suunnittelusta, toteutukseen ja arviointiin laajassa osallisuudessa keskeisten kohderyhmien kanssa.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia voidaan jatkossa soveltaa erilaisten moniulotteisten yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseen. Esimerkiksi Lapin ammattikorkeakoulussa toimintamallia hyödynnetään myös muiden strategisten kärkien toteutuksessa. Kuviossa 17. mission ympärillä olevat toimintamallin elementit eivät ole sidottu vain ja ainoastaan työllisyysjärjestelmän ympärille, vaan enemmänkin moniulotteisten yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin tueksi on kehitetty useita yhteistointaa edistäviä menettelytapoja: Yhteistä innovointia ja kehittämishankkeiden muotoilua tehdään virtuaalisissa työpajoissa. Hankkeita valmistellaan yhteisellä kehittämisalustalla. Valmistelua ohjaa hankematriisi, joka helpottaa hankesuunnitelmien yhteiskirjoittamista sekä varmistaa hankeperheen hankkeiden välisen yhteistyön ja yhteisen arvopohjan. Lisäksi yhteisviestinnän välineeksi on kehitetty www.sosiaalinenkadenjalki.fi -sivustoa. Toimintamalli, sen elementit ja yhteistointaa edistävät menettelytavat ovat sovellettavissa myös muiden moniulotteisten yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen.

8 Johtopäätöksiä ja tulevaisuus

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toiminta on nyt mallinnettu. Tuotokset, tulokset ja vaikuttavuus syntyvät ajan myötä, kun toimintamalli ja hankeperhe alkavat tuottaa hyviä käytäntöjä ja niiden toimivuudesta saadaan arviointitietoa. Verkostoyhteistyön myötä toimintamallia ja siihen liittyviä elementtejä tullaan päivittämään ja edelleen kehittämään. Ehkä tulevaisuudessa jokin ”puuttuva palanen” lisätään toimintamalliin tai joitakin elementtejä yhdistetään tai päivitetään vastaamaan entistä paremmin kompleksisen yhteiskunnan haasteisiin.

Oleellista ei kuitenkaan ole se, miten Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamalli toimii, vaan ratkaisujen tuottaminen heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Heikossa työmarkkina-asetuksen näkökulmasta toinen ja ehkä vieläkin tärkeämpi tavoite on se, että sosiaalinen kädenjälki ja sosiaalinen kestävyys nousevat käsitteinä hiilijalanjäljen ja ekologisen kestävyuden sekä taloudellisen kestävyuden rinnalle. Me tarvitsemme sosiaalista kädenjälkeä ja sosiaalisesti kestävää taloutta, jotta sosiaalinen kestävyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus yhteiskunnassamme toteutuvat.

Seuraavissa alaluvuissa pohditaan sosiaalisen kädenjäljen tulevaisuutta. Sosiaalinen kädenjälki on sidoksissa kansainvälisiin päätöksiin ja linjauksiin, kuten YK:n ja EU:n asiakirjat. Päätöksiä ja linjauksia toteutetaan kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti. Organisaatioiden tulee huomioida vastuullisuus ja sosiaalinen kestävyys omassa toiminnassaan. Tämän jälkeen tuodaan esille Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajoissa työstetyt skenaariot. Nämä neljä erilaista skenaariota edustavat mahdollisia tulevaisuuden kehityskulkuja, joista yksikään ei tule toteutumaan sellaisenaan. Ennakointi on kuitenkin äärimmäisen tärkeää, jotta osataan varautua erilaisiin tulevaisuuden uhkakuviiin ja toisaalta voidaan alkaa rakentamaan kehittämisspolkuja, jotka rakentavat sosiaalisesti kestävää taloutta ja suurentavat Lapin sosiaalista kädenjälkeä. Lopuksi kootaan yhteen sosiaalisen kädenjäljen tulevaisuuden näkymiä ja kiitetään aktiivisia verkostotoimijoita toimintamallin rakentamisesta.

8.1 KEHITTÄMISTÄ TARPEIDEN JA TOIMIEN RISTIAALLOKOSSA

Olemme tuoneet esille sosiaaliseen kädenjäljen edistämiseen Lapissa liittyviä keskeisiä reunaehtoja ja kehityskulkuja, joita on hyvä huomioida toimintamallin kehittämisessä ja edistämässä Lapissa. YK:n kestävä kehityksen tavoitteet vuoteen 2030 ovat voimassa eikä niiden tärkeys ole kadonnut mihinkään. Euroopan unionin tavoitteet ja toimet edistämään ilmastomuutoksen hillintää ja vihreää ja digitaalista siirtymää ovat tätä päivää ja näkyvät jo rahoituksen suuntaamisessa toimintaan. On havahduttu myös luontokadon torjunnan tärkeyteen. Sosiaalinen kestävyys on noussut uudella tavalla keskusteluun ja sen tärkeys ja merkitys tunnustetaan yleisesti. Vaikka sosiaalisesta taksonomiasta ei ole tehty EU-tasolla päätöksiä, on sosiaalista kestävyyttä kuitenkin edistetty myös yritystason säädöksin ja toimin. Sosiaalisen kestävyuden yhteys ekologiseen ja taloudelliseen kestävyteen on tunnistettu ja tunnustettu tosiasiassa. Näitä asioita ei voi eristää tai toimia täysin irrallaan toisistaan. Nämä reunaehdot on otettava kaikessa kehittämisessä huomioon.

Lapin maakunnan elinvoima ja kehittyminen ovat sidoksissa monin eri säikein globaaliin ja kansalliseen talouteen omine erityispiirteineen, jotka tulevat konkreettisesti esiin esimerkiksi tarkastelemalla maakuntamme seutukuntia. Monia myönteisiä visioita ja mahdollisuuksia Lapin kehitykseen on esitetty liittyen esimerkiksi vihreään siirtymään, kestävään matkailuun, metsä- ja kaivostoimintaan sekä puhtaaseen ruokatuotantoon. On paljon kansallisissa ja omissa käsissämme, miten onnistumme nämä mahdollisuudet hyödyntämään ja ennakoitua ekologiset sekä sosiaaliset riskit välttämään. Tiedossa olevina ja tulevana haasteina on nähtävillä demografinen muutos, mikä näkyy lasten ja työikäisen väestön määrän vähenemisenä ja ikääntyneiden määrän voimakkaana lisääntymisenä. Tämä kehitys on näkynyt jo Lapin työmarkkinoilla monia eri aloja kohdanneena työvoimapulana mutta myös kohtaanto-ongelmana eli samanaikaisesti on suhteellisen runsaasti työttömiä. Tähän kehitykseen on vastattu perustetulla Lapin hyvinvointialueella ja tulevilla työvoiman yhteistoiminta-alueilla. Lappiin tuleviin työvoiman yhteistoiminta-alueisiin kohdistuu merkittäviä odotuksia alueiden työllisyyden ja elinvoiman edistäjinä. Toimintaympäristössä olevat heikkoudet ja vahvuudet on tunnistettava ja kehittämistoimet suhteuttava niihin. Onko esimerkiksi seudullisesti mahdollisesti kehittää arvoketjujen toimintaa niin, että heikossa työmarkkina-asemassa oleville tarjoutuisi mahdollisuuksia alihankintaketjuissa näihin liittyen? Tai kehittää työnjaon malleja organisaatioiden sisällä, jossa asiantuntijat voisivat keskittyä asiantuntijoiden työhön ja muu työ jäisi avustavissa tehtävissä toimiville? Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toteutus on tästä hyvä esimerkki. (Saaremäel 2023).

Millaisia konkreettisia tavoitteita asetetaan ja millaisia välineitä toimia on lähitulevaisuudessa sidoksissa edellä mainittujen YK:n ja EU:n linjausten sekä rahoituksen lisäksi maamme vasta aloittaneen pääministeri Petteri Orpon hallituksen toimin-

taan. Hallitusohjelmassa (Valtioneuvosto 2023) on luvattu tarttua taloudellisen kestävyyden haasteeseen ja aloittaa työ julkisen talouden tasapainottamiseksi. Ilmasto-
muutokseen suhtaudutaan myös vakavasti ja Suomen hiilineutraalisuustavoite 2035
pysyy voimassa. Panostuksilla tutkimukseen, kehitykseen ja puhtaaseen energiaan
tavoitellaan talouden kasvua. Lisäksi yleisillä, erilaisilla työmarkkinoiden toimintaan
vaikuttavilla uudistuksilla, sosiaaliturvaan liittyvillä leikkauksilla ja työllistymisen
esteiden poistamisella tavoitellaan työllisyysasteen nostoa ja työttömyyden vähentä-
mistä. Lisäksi valtioneuvosto on antanut tiedonannon yhdenvertaisuuden, tasa-ar-
von ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Tarkasteltaessa suunniteltuja työmarkkinauudistuksia heikossa työmarkkina-
asemassa olevien näkökulmasta hallitusohjelmassa on mainittu työvoimapalvelui-
den uudistaminen, työelämän tasa-arvo ja syrjinnän ehkäisy, osatyökykyisten työ-
elämään osallistumisen vahvistaminen ja kotouttamisen vahvistaminen. Työttö-
mille nuorille ja maahanmuuttajille sekä pitkäaikaistyöttömille lisätään velvoitteita
vastaanottaa tarpeen mukaisia palveluita syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja kotoutu-
misen edistämiseksi. Maahanmuuton painopiste siirtyy työperäiseen maahan-
muuttoon ja kolme kuukautta työttömänä olleet EU:n ulkopuolelta tulleet maa-
hanmuuttajat joutuvat poistumaan maasta. Perustetun Työkanava Oy:n valtion-
avustus puolitetaan.

Suunnitellut uudistukset ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevien osalta ris-
tiriitaisia. Yleinen talouden kehitys tukee myös heidän työllisyyttään, mikäli tätä
tukevia oikeanlaisia toimia kyetään työnantajan, työntekijän ja TE-palveluiden
sekä muiden palveluiden kanssa tekemään. Tämä näkyy myös keräämässämme
aineistossa, mutta automaatio tämä ei ole. Tärkeää on paikallisella tasolla tehtävä
yhteistyö siellä missä ihmiset asuvat ja elävät. Osa hallitusohjelman kirjauksista
tukee tällaisia toimia. Palveluiden velvoittavuus on periaatteessa myönteinen asia,
mutta onnistumisen tässä ratkaisee lopulta käytännön toteutus ja millaiset mah-
dollisuudet tässä on tai kyetään luomaan. Tutkimuksemme tulokset korostavat
tässä yksilöllisyyttä ja asiakkaiden kuulemista. Maahanmuuttajien kotoutumiseen
ja työllistymistä tukevien toimien merkitystä on vielä vaikea arvioida. Maahan-
muuttajien ohella myös työnantajat ja työyhteisöt kaipaavat oletettavasti tukea asi-
assa. Miten sitten käy jo pitempään täällä asuneiden maahanmuuttajien, ehkä per-
heellisten, jotka eivät ole työllistyneet pysyvämmiin? Työkanava Oy:n rahoituksen
puolittaminen on takaisku heikossa työmarkkina-asemassa olevien uudenlaisen
työmarkkinarakenteen kehittämiselle. Toivottavasti työ voi kuitenkin jatkua ja ke-
hittämistyön tuloksia saadaan esiin. Kuten olemme pohtineet, on kuitenkin ilmeis-
tä, että osa heikossa työmarkkina-asemassa olevista on tilanteessa, jossa heidän
työllistymisensä tarvitsee pysyvämpää ratkaisua uudenlaisen rakenteen avulla ku-
ten Ruotsin Samhäll tai luonnosteltu Toimio -malli. Hallituksen linjauksissa tä-
män asian edistäminen ei siis ole. On siis edettävä muuta kautta.

TE-palveluiden uudistus kunta- ja yhteistoiminta-aluevetoiseksi antaa mahdollisuuksia uudenaikaiseen tarvelähtöiseen työllisyyden ja elinvoiman edistämiseen, johon tuo kannustimia käyttöön otettavat ”sakkomaksut”. Avainasemassa tulee olemaan yhteistyö paikallisten työnantajien kanssa ja heidän mahdollisuutensa kasvattaa sosiaalista kädenjälkeään työllistämällä heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia. Tätä voidaan tukea nykyisillä mutta myös uudenaikaisilla tukimuodoilla. Esimerkiksi sosiaalisten kriteereiden käytöstä hankinnoissa on jo käytännön esimerkkejä myös Suomessa työllisyyden edistämiseksi. Strateginen tahtotila ja elintilan luominen yhteiskunnallisille yrityksille, jotka työllistävät heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia, voidaan kytkeä esimerkiksi edellä mainittujen sosiaalisten kriteereiden käyttöön hankinnoissa. Eurooppalaiset esimerkit antavat viitteitä siitä, että tämä on kokonaistaloudellisesti edullista, kun huomioidaan vähenevät muut sosiaalikulut, työpanos ja työn hyvinvointivaikutukset yksilölle. Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen ja tukeminen on myös tunnistettu alueeksi, jossa olisi mahdollisuuksia parempaan. Kaikilla näillä toimilla voidaan osaltaan lievittää työvoimapulaa ja kohtaanto-ongelmaa ja edistää heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllisyyttä. Kuten olemme tuoneet julkaisussa esille, halukkaille toimijoille on tarjolla monenlaista kehittämisrahoitusta esimerkiksi sosiaalisesti kestävästä kädenjäljen edistämiseksi.

8.2 LAPIN TULEVAISUUS - NELJÄ SKENAARIOTA

Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -hankkeen aikana toteutettiin useita työpajoja, joihin osallistui asiantuntijoita eri tahoilta. Eräässä työpajassa pohdittiin Lapin mahdollisia kehityskulkuja eri asiantuntijoiden näkökulmista katsottuna. Näiden tarkastelujen perusteella Lapin tulevaisuudenkuviksi saatiin muodostettua neljä erilaista skenaariota:

- Omavarainen ja vähäväkinen Lappi,
- Kasvukeskuksiin keskittyvä kansainvälinen Lappi,
- Monikulttuurinen ja polarisoitunut Lappi
- Ikääntynyt luontaistalouteen nojautuva Lappi.

Seuraavassa kerrotaan kustakin skenaariosta tiivistetysti.

Omavarainen ja vähäväkinen Lappi -skenaariossa Lapin väkiluku pienenee ja ikärakenne vanhenee, koska muuttoliike Lappiin on pysynyt pitkään matalana. Osaavasta työvoimasta on pulaa yksityisellä ja julkisella sektorilla etenkin sosiaali- ja terveyspalveluissa. Julkinen talous on tasapainossa ja kaikille riittää sote- ja muita etäpalveluja. Lisäksi osaavan työvoiman puute useiden yritysten kohdalla on muodostanut esteen Lapin yritysten kasvulle ja kehitymiselle, vaikka kasvulle olisi muutoin edellytyksiä. Kunnat kilpailevat työvoimasta palkalla, mikä on heiken-

tänyt heikossa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuutta työllistyä. Tämä on edellyttänyt uudenlaisia ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa oleville, jotta heidän työpanoksensa on kanavoitunut yhteiseksi hyväksi työvoimapulan olosuhteissa. Heikon muuttoliikkeen ja palvelualojen työvoimapulan myötä Lapin työttömyysaste on matala. Tosin erittäin vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien osalta yhdenvertaisuuden toteutumisessa on kehittämistarpeita, koska työllistyminen on vaikeaa, digitaaliset palvelut ovat tavoittamattomissa ja digipalvelujen infra kallista. EU-rakennerahastojen hankkeita käytetään enimmäkseen erittäin vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien tilanteen parantamiseen. Paikallisten asukkaiden mielestä Lappi on elinvoimainen ja idyllinen paikka asua. Lapin sosiaalinen kädenjälki on vahva, koska työnantajat arvostavat henkilöstöään ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen on löydetty uusia ratkaisuja.

Kasvukeskuksiin keskittyvä kansainvälinen Lappi -skenaariossa talous on vahvistunut ja lisääntynyt maahanmuutto on virkistänyt lappilaista elämää, mutta siitä huolimatta polarisaatio on lisääntynyt. Osa kunnista on taantunut, koska ihmiset ovat muuttaneet työn perässä Lapin kasvukeskuksiin. Rakentaminen Lapin kasvukeskuksissa on edelleen vilkastunut, sillä uusia asuntoja tarvitaan uusille asukkailla. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat eivät ole pärjänneet kilpailussa työpaikoista. Lappiin on syntynyt palvelualoille suuri pienipalkkaisten työntekijöiden joukko, jotka ovat pääasiassa maahanmuuttajia. Lisääntyneen maahanmuuton seurauksena monikielisyys on lisääntynyt Lapin palveluissa. EU-rahoitusta käytetään maahanmuuttajien kotiutumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työpanoksen hyödyntämiseen menestyvien toimialojen arvoketuissa. Lapin sosiaalinen kädenjälki on korkea työssäkäyvien osalta, mutta heikossa työmarkkina-asemassa olevien osalta vielä etsitään uusia ratkaisuja.

Monikulttuurinen ja polarisoitunut Lappi -skenaariossa taloudellinen taantuma on jatkunut pitkään ja julkisen talouden tila on heikko. Kuntien rahat eivät riitä, koska verotulot ovat pienentyneet ja valtionosuudet kunnille ovat vähentyneet. Maahanmuuton voimakas kasvu on heikentänyt heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä markkinoille. Heille on räätelty uudenlaisia, julkisesti tuettuja työmahdollisuuksia. Hankkeilla tuetaan merkittävästi heikommassa asemassa olevien osallisuutta yhteiskunnassa. EU ja valtio mahdollistavat hankerahoituksella tukea, mutta kunnat eivät kykene vastaamaan työelämässä apua tarvitsevien tarpeisiin eikä hankkeita ole kytketty kuntien strategiseen kehittämiseen. Lapin työllisyystilanne on kaksijakoinen. Osaavan työvoiman saatavuuden haasteet ovat kannustaneet yrityksiä ja muita työnantajia pitämään kiinni osaavasta työvoimastaan, mutta heikossa työmarkkina-asemassa olevat sekä osa maahanmuuttajista työllistyvät heikosti ja huonolaatuisiin työpaikkoihin. Sosiaalinen kädenjälki ei ole kehittynyt tasapuolisesti ja polarisaatio osaavan työvoiman ja matalapalkkaisen sekä heikosti työllistyvien välillä on kasvanut.

Ikääntynyt luontaistalouteen nojautuva Lappi -skenaariossa taloudellinen taantuma on syventynyt lamaksi ja julkinen sektori on joutunut karsimaan toimintojaan. Osaajapula ja muuttoliikkeen väheneminen syventää lappilaista talouden taantumaa. Työmarkkinoiden joustavuus ja suvaitsevaisuus on kasvanut ja on mahdollistanut useimpien heikossa työmarkkina-asemassa olleiden kiinnittymisen työelämään erilaisiin avustaviin tehtäviin yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yhteiskunnan ja yhteisön voimavaroja on suunnattu polarisoitumisen ehkäisyyn ja uudenlaisten työnjakamisen ja organisoitumisen mallien kehittämiseen, jotta kaikille saadaan töitä. Sosiaalinen kädenjälki on vahva erityisesti heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllisyyden lisääntymisenä ja huomioimisena.

Yhteenvedoa skenaariotyöstä

Skenaariotyöskentelyssä on huomioitava, ettei mikään tulevaisuudenkuva tule todennäköisesti toteutumaan sellaisenaan. Monet asiat ja asioiden kehittymiskulut sekä esimerkiksi poliittiset päätökset ja maailmalla tapahtuvat tapahtumat vaikuttavat asioiden kulkuun myös täällä Lapissa. Heikkoja signaaleja, trendejä ja megatrendejä tutkimalla voidaan kuitenkin tulevaisuutta ennustaa. Meidän skenaariotyöskentelyssämme otettiin huomioon erityisesti taloudessa, muuttoliikkeessä, väestön kehityksessä, työllisyystilanteessa sekä julkisessa rahoituksessa mahdollisesti tapahtuvia kehityskulkuja. Lapin erityislaatuinen sijainti on luonnollisesti merkittävä tekijä kokonaisuuden arvioinnissa. Kehityskuluvaihtoehtoja ja Lapin erityisasemaa puntaroimalla päädyttiin edellä mainittuihin neljään skenaarioon, Lapin tulevaisuuden kuviin.

Talouden osalta ajateltiin, että vaihtoehdot sen kehittymiselle ovat joko positiivisia, negatiivisia tai sitten pysyisi kuta kuinkin ennallaan. Julkisen talouden oletettiin olevan joko tasapainossa tai vahvassa kunnossa. Pahimmassa tapauksessa Lapin ajateltiin vaipuvan taantumaan tai lamaan. Muuttoliikkeen osalta Lappiin joko muuttaa vain vähäisessä määrin ihmisiä tai sitten päinvastoin runsain määrin työperäistä maahanmuuttoa, mutta lähinnä vain kasvukeskuksiin. Kehityskulku voi olla myös runsaasti positiivinen muuttoliikkeen osalta, mutta tällöin ihmismäärät muodostuisivat lähinnä maailman kriisialueilta muuttavista pakolaisista, joka voisi aiheuttaa polarisaatiota Lapissa eikä ihmisten osaaminen välttämättä olisi kovin korkeaa. Tällä olisi vaikutusta väestön ikärakenteeseen positiivisesti, sillä ikääntyvien osuus suhteessa pienenesi.

Väestön kehitystä pohdittaessa sen ajateltiin Lapissa joko pienenevän ja ikääntyvän tai säilyvän kuta kuinkin 2020-luvun tasolla. Kuitenkin otettiin huomioon myös mahdollisuus, jossa väestörakenne nuorentuu ja kasvaa runsaan pakolaismäärän ansioista. Samoin huomioitiin tilanne, jossa Lapin väestö ikääntyy huomattavasti ja ihmisiä elää Lapissa huomattavasti vähemmän kuin aiemmin. Väestön voimakas ikääntyminen ja väheneminen kuitenkin vaikuttaisi Lapin omavaraisuuden kasvuun ja luontaistalouden vahvistumiseen.

Työllisyystilanne näyttyy hieman kompleksisena kaikissa skenaarioissa Lapissa. Osaavasta työvoimasta on pulaa niin yrityksissä kuin julkisissa sektorilla, mutta työttömyysasteen ajatellaan olevan melko matalalla tasolla. Tämä kuvaus on melko lähellä tämän päivän todellisuutta. Muita vaihtoehtoja työllisyystilanteen kehittymiselle nähtiin olevan pienipalkkaisten osuuden kasvuna lähinnä maahanmuuttajien kohdalla tai ansiosta. Nuorten kohtuullisen vahva työllistyminen palvelu- ja luonnonvara-aloille nähtiin myös mahdollisena.

Julkista rahoitusta nähtiin käytettävän joko vain erittäin vaikeassa työmarkkina-asetuksessa oleviin tai maahanmuuttajien kotouttamiseen. Vaikeassa tilanteessa katsottiin julkisen rahoituksen kanavoituvan lähinnä polarisaation ehkäisemiseen. Heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien auttamiseksi nähtiin tulevaisuudessa löytävän uudenlaisia keinoja ja myös maahanmuuttajien tarpeisiin löydetään uudenlaisia toimintamalleja. Toisaalta nähtiin myös mahdollisena, että heikoimmassa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistäminen on erittäin vaikeaa eivätkä kunnat pysty vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Toisaalta mahdollisena nähtiin, että niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla on löydetty keinoja kiinnittää heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia ihmisiä erilaisiin avustaviin tehtäviin.

Sosiaalinen kädenjälki voi olla Lapin tulevaisuudessa joko vahva tai epätasapainoisesti jakaantunut. Jokaisessa skenaariossa sillä olisi kuitenkin tärkeä rooli ja erilaiset kehityskulut vaikuttaisivat myös sosiaalisen kädenjäljen kehittymiseen. Sen vuoksi on tärkeää pystyä ennakoimaan Lapin kehittymistä eri osa-alueilla.

8.3 KASVATETAAN YHDESSÄ LAPIN SOSIAALISTA KÄDENJÄLKEÄ

Lapin sosiaalisen kädenjäljen kasvattaminen edellyttää sitä, että sosiaalinen kestävyys arkipäiväistyy samalla tavalla kuin vihreät arvot tai taloudellinen kestävyys ohjaavat monien tekemistä, toimintaa ja valintoja. Sosiaalisen kestävyuden edistäminen ei ole rasite tai taloudellinen taakka, vaan sosiaaliseen kestävyYTEEN resursointi lisää alueen hyvinvointia, työllisyyttä ja elinvoimaa. Lisäksi sosiaaliseen kestävyYTEEN sijoitettu euro tuottaa itseään enemmän yhteiskunnallisina vaikutuksina. Esimerkiksi työvoimapula on ongelma ja heikossa työmarkkina-asetuksessa olevat henkilöt ovat osa työvoimapulan ratkaisua. Jotta ajatusmaailma muuttuu, tarvitaan hyviä käytäntöjä sekä positiivista ja pitkäjänteistä vaikuttamistoimintaa. Hyvät käytännöt ja onnistumisista viestiminen rohkaisee organisaatioita ottamaan ensimmäisiä askeleita kohti sosiaalisesti kestävää taloutta.

Ekologisen vastuullisuuden yhteydessä on totuttu puhumaan hiilijalanjäljen pienentämisestä. Jalanjälki tarkoittaa tässä yhteydessä haittojen vähentämistä ja pienentämistä. Jalanjälki -termiä voidaan käyttää niin ekologisessa kuin sosiaalisessa kestävyysajattelussa haittojen vähentämisenä. Jalanjäljen rinnalla on alettu puhua myös kädenjälki -termistä, joka tarkoittaa hyvien ja positiivisten vaikuttei-

den tuottamista sen sijaan, että vain vältettäisiin haittoja. Tulevaisuutta voisikin visioida niin, että meidän pitää suurentaa sosiaalista kädenjälkeä ja rakentaa sosiaalisesti kestävää taloutta, joka ei pyri vain haittojen vähentämiseen, vaan suunnata uudenlaiseen kestävyysajatteluun, jossa keskitytään myönteisten vaikutusten aikaan saamiseen. Tämä ajattelu ei luonnollisesti koske pelkästään sosiaalista vastuullisuusajattelua, vaan myös ekologista ja taloudellista näkökulmaa.

Vastuullisuusajattelu on vahvaa tänä päivänä ja sen edistämiseksi on rakennettu erilaisia tavoitteita, vaateita ja velvoitteita. Voisiko vastuullisuuden ajattelu ja käytännöt tulevaisuudessa muuttaa muotoaan enemmän kädenjäljen malliin jalanjäljen sijaan. Siirrytäänkö pikkuhiljaa eteenpäin ja ryhdytään miettimään, millä tavoin esimerkiksi liiketoiminnassa voitaisiin tehdä asioita parantavalla ja vaikuttavalla tavalla. Onko tulevaisuuden vastuullinen ajattelu ja toiminta pikemminkin sosiaalista, ekologista ja taloudellista innovointia, jolla saadaan luotua parempia, kehittävämpiä ja kestävyyttä tukevia ratkaisuja niin, ettei pelkästään vähennetä haittoja ja haitallista toimintaa.

8.4 LOPUKSI HALUAMME KIITTÄÄ

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallin rakentamiseen on osallistunut varsinaisen hanketiimin lisäksi lukuisia ihmisiä ja tahoja, joita ilman emme olisi tätä työtä voineet tehdä. Erityisen iso kiitos Hanna Grönlundille muun muassa viestinnän, verkkosivujen ja julkaisun ulkoasun asiantuntevasta hoitamisesta sekä hyvän tunnelman luomisesta. Kiitos Essi Hepolalle tekstin viimeistelyyn osallistumisesta. Erityinen kiitos lukuisten tahojen asiantuntijoille ja verkoston osallisille kunnista, aluetoimijoista, oppilaitoksista, työhönvalmennussäätiöistä, yrityksistä ja järjestöistä. Olette tuoneet meille äärimmäisen arvokasta tietoa ja tuoneet verkostoon osaamista ja näkökulmia, joita olemme useissa työpajoissa päässeet nauttimaan ja työssämme hyödyntämään.

Kiitämme lämpimästi kaikkia niitä toimijoita, jotka mahdollistivat tutkimuksen tekemisen avaamalla meille ovensa eli Saura-säätiölle Kemijärvelle, Meän Talolle, Luoville ja Työvoimalasäätiölle Tornioon sekä Lappialle ja Pohjantähti -opistolle Kemiin. Näin meille mahdollistui asiakkaiden kohtaamiset ja heidän näkemystensä esille tuominen tässä teoksessa. Kiitämme asiakkaita, jotka suostuivat yhteistyöhön ja keskusteluihin kanssamme tärkeistä mutta osin myös hyvinkin henkilökohtaisista asioista.

Lapin sosiaalinen kädenjälki on nyt mallinnettu. Tästä on hyvä jatkaa yhteiskehittämistä ja laajentaa sosiaalinen kädenjälki -verkostoa: Visiona älykkäästi ja ennakkoluulottomasti konkreettisia ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen.

Lähteet

- Aaltonen, E. (2022) Mitä sosiaalinen kestävyys on ja miten sitä voi mitata? Alusta. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. Viitattu 13.9.2022. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2022/06/02/mita-sosiaalinen-kestavyys-on-ja-miten-sita-voi-mitata/>.
- Agnico Eagle Finland Oy 2023. Käsi kädessä lapin kansan kanssa. Viitattu 11.10.2023 <https://agnicoeagle.fi/>.
- Ainonen, M. & Nisula, S. 2022. Yrittäjyysvalmennusta on syytä kehittää työttömien nuorten ja vammaisten tarpeisiin. Lapin ammattikorkeakoulu/ Lapland University of Applied Sciences. Lumen verkkolehti. Viitattu 13.10.2023 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022110464563>.
- Akhlaq, A. 2019. When the Name Matters: An Experimental Investigation of ethnic discrimination in the Finnish Labor Market. University of Helsinki. Viitattu 2.9.2023 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soin.12276>.
- Alila A., Gröhn K., Keso I., Volk, R. 2011. Sosiaalisen kestävyuden käsite ja mallintaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 4.9.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73333/URN%3aNBN%3afi-fe201504224532.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arctic Smartness 2021. Tulevaisuus näyttää älykkään erinomaiselta. Lapin aluekehittämisen kv-ekosysteemi. Viitattu 17.11.2022 <https://arcticmartness.fi/tulevaisuus-nayttaa-alykkaan-erinomaiselta/>.
- Arvo ry. 2023. Mikä on yhteiskunnallinen yritys? Viitattu 27.1.2023 <https://arvoliitto.fi/mika-on-yhteiskunnallinen-yritys/>.
- Barzelay, M. 2001. The new public management: Improving research and policy dialogue. University of California Press. 21–36. Viitattu 24.10.2023 https://www.academia.edu/1642570/The_new_public_management_Improving_research_and_policy_dialogue.
- Business Lapland 2023. Faktoja ja tilastoja Lapin elinkeinoista. Viitattu 12.10.2023 <https://www.lapland.fi/fi/business/faktat-ja-tilastot/>.

- Business Ranua Oy. ETFuels ja Neova: Ranuan vihreän metanolin tehdas tavoitteena saada käyntiin vuonna 2028. Viitattu 12.10.2023 <https://businessranua.fi/uutiset/etfuels-ja-neova-ranuan-vihrean-metanolin-tehdas-tavoitteena-saada-kayntiin-vuonna-2028>.
- Carayannis, E. G., & Campbell, D. F. J. 2015. Mode 3 knowledge production in quadruple helix innovation systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 99, 214–224. Viitattu 24.10.2023 https://www.researchgate.net/publication/290865165_Mode_3_Knowledge_Production_in_Quadruple_Helix_Innovation_Systems.
- Castells, M. 1996. *The rise of the network society*. Blackwell Publishers.
- Chesbrough, H. (2018). *Open Innovation: Researching a New Paradigm*. Oxford University Press.
- CLC 2022. Vancouver Economic Commission and Climate Leadership Coalition (CLC). International Carbon Handprint Award. Viitattu 15.9.2022 <https://carbonhandprintaward.com/>.
- Christensen, T., & Lægreid, P. 2007. *Transcending New Public Management: The Transformation of Public Sector Reforms*. Ashgate Publishing.
- Dahlander, L., & Gann, D. M. 2010. How open is innovation? *Research Policy*, 39(6), 699–709. Viitattu 24.10.2023 <https://tinyurl.com/363kfx7e>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2021. Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa – Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen. Viitattu 27.1.2023 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505400/DIAK_TYOELAMA_24_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2018. Pk-yritykset mahdollistavat suurten menestyksen. Viitattu 23.1.2023 <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/talouskeskiviikko-pk-yritykset-mahdollistavat-suurten-menestyksen/#:~:text=Valtaosa%20ty%C3%B6paikoista%20pk%2Dyrityksiss%C3%A4,alle%2050%20ohenke%C3%A4%20ty%C3%B6llist%C3%A4viss%C3%A4%20yrityksiss%C3%A4>.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2019. Vastuullisuuden suunnannäyttäjät – käytännön työkaluja ja esimerkkejä yritysvastuun johtamiseen. Viitattu 12.10.2023 https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Vastuullisuusjulkaisu_final_net_11.9.2019.pdf.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2022. Vastuullisuuden EU-sääntely etenee. Viitattu 20.8.2023 https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK_Vastuullisuus_EU_ok.pdf.
- Elinkeinoelämä keskusliitto. 2023. Kartalle EU:n vastuullisuussääntelystä - missä mennään? Viitattu 29.8.2023 <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/eun-vastuullisuussaanntely-etenee-keskeiset-hankkeet-5-minuutissa/>.
- ELY-keskus Lappi 2017–2022. Työllisyyskatsaukset lokakuu 2017–2022. Viitattu 2.2.2023. <https://www.ely-keskus.fi/ely-lappi-tyollisyyskatsaukset>.

- ELY-keskus. 2022. Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpidesuunnitelma. Tausta-aineisto. Viitattu 29.8.2023 <https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2022/06/Tausta-aineisto-Osaavan-tyovoiman-saatavuus.pdf>.
- ELY Lappi 2023. Elinkeino-liikenne ja ympäristökeskus. Lapin työllisyyskatsaus kesäkuu 2023. Viitattu 29.8.2023. https://www.elykeskus.fi/documents/10191/49823144/lapely_Kes%C3%A4kuu_2023.pdf/3be9c9a8-2890-336e-b6b3-d780b345152c?t=16902617186402023.
- Eriksson, K. 2009. Maailma ilman ulkopuolta. Verkostot yhteiskunnallisessa ajattelussa. Gaudeamus: Helsinki.
- Eriksson, K. 2015. Yhteiskuntatieteellinen verkostoajattelu. Teoksessa: Eriksson, Kai (toim.) 2015. Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. Gaudeamus: Helsinki.
- Euroopan komissio 2022a. Euroopan vihreän kehityksen ohjelma. Viitattu 7.9.2022 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fi.
- Euroopan komissio 2022b. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle ihmisten hyväksi toimivan talouden rakentaminen: yhteisötalouden toimintasuunnitelma. Viitattu 18.11.2022 eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778
- Eurooppa-neuvosto 2022. Euroopan vihreän kehityksen ohjelma. Viitattu 14.9.2022 <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/green-deal/>.
- Euroopan parlamentti 2022. Vihreän kehityksen ohjelma: avain ilmastoneutraaliin EU:hun. Viitattu 14.9.2022 <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20200618STO81513/euroopan-vihrean-kehityksen-ohjelma>.
- European Commission 2022a. Social economy: Commission proposes ways to harness its full potential for jobs, innovation and social inclusion. Viitattu 15.8.2023. Commission proposals on social economy (europa.eu).
- European Commission 2022b. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors_en.
- European Commission 2022c. Employment, Social Affairs and Inclusion. Strategic plan 2020-2024. Viitattu 17.11.2022. https://commission.europa.eu/publications/strategic-plan-2020-2024-employment-social-affairs-and-inclusion_en.
- European commission 2022d. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. The transition pathway on proximity and social economy. Viitattu 18.11.2022. https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/transition-pathway_en.
- European Commission 2022e. Building an economy that works for people: an action plan for the social economy. Social economy action plan. Viitattu

- 15.8.2023. [file:///C:/Users/sainonen/Downloads/Building%20an%20economy%20that%20works%20for%20people%20-%20an%20action%20plan%20for%20the%20social%20economy%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/sainonen/Downloads/Building%20an%20economy%20that%20works%20for%20people%20-%20an%20action%20plan%20for%20the%20social%20economy%20(6).pdf).
- European Commission 2022f. Employment, Social Affairs & Inclusion. Funding. Viitattu 17.11. 2022 [Funding - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#).
- European Commission 2022g. Commission staff working document. Annual single market report 2021. Viitattu 1.12.2022. [swd-annual-single-market-report-2021_en.pdf \(europa.eu\)](#).
- European commission 2022h. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Corporate social responsibility & Responsible business conduct. Viitattu 1.12.2022 https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en.
- European Social Economy Regions 2018 -paikallistapahtuma. Viitattu 17.11.2022 <https://arcticsmartness.eu/european-social-economy-regions-2018-paikallistapahtuma/>.
- Fenger, M., & Klijn, EH. 2007. Governance networks in the public sector: An introduction. In *Creating public value in practice* (pp. 57–74). Cambridge University Press.
- Fuster Morell, M. 2014. The Public Commons of Knowledge as a Platform for Innovation, Creativity and Socioeconomic Development. In M. A. Peters (Ed.), *Encyclopedia of Educational Philosophy and Theory*. Singapore: Springer.
- Godin, B. 2014. Innovation, quadruple helix and the knowledge -based development: Lessons from Quebec. *Journal of Innovation Economics & Management*, 14(1), 93–110. Viitattu 24.10.2023.
- Graaf, G., & Hoppe, R. 1996. *Public Administration in an Information Age: A Handbook*. IOS Press.
- Gummesson, E., Polese, F., Fjellström, D., & Magnusson, M. 2017. The role of co-creation in facilitating knowledge transfer in public-private-people partnerships. *Journal of Business Research*, 70, 324–331.
- Gustavsen, A. (2012). *The Future of Public Administration Around the World: The Minnowbrook Perspective*. Georgetown University Press.
- Hagedoorn, J., & Schakenraad, J. 1994. Inter-firm partnerships and the small enterprise. *Small Business Economics*, 6(5), 327–343.
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Viitattu 1.2. 2023 <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>.
- Hakari, Kari 2013 *Uusi julkinen hallinta – kuntien hallinnonuudistusten kolmas aalto. Tutkimus Tampereen toimintamallista*. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Tampere 2013.

- Halonen, M., Sepponen, S., Suominen, F., Moisio, M., Hjelt, M. 2020. Esiselvitys kansallisen Agenda2030 -tiekartan laadinnasta. Gaia Consulting Oy. Viitattu 17.11.2022. <https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/Esiselvitys+kansallisen+Agenda2030+-tiekartan+laadinnasta+12-2020.pdf/0291b731-ab70-ec02-00ad-d5000b0c988c/Esiselvitys+kansallisen+Agenda2030+-tiekartan+laadinnasta+12-2020.pdf?t=1608547473707>.
- Harisalo, R. 2008 Organisaatioteoriat. Tampere University Press. Tampere.
- Hartikainen, J & Pelli, P. EU haluaa luoda kaivoshankkeiden pikakaistan, ja esitys on professorin mielestä osin ”oikeudellisesti täysin kestämaton”. Helsingin Sanomat 18.9.2023. Viitattu 13.10.2023 <https://www.hs.fi/talous/art-2000009857312.html>.
- Hellström, E. & Parkkonen, P. 2022. Sitran selvityksiä 214: Vastuullisuuden tulevaisuus – Miten vastuullisuus kohtaa kestävyden ja vaikuttavuuden. Helsinki: PunaMusta.
- Henttula, V-M. 2023. Leviltä Kilpisjärvelle – tunturilapin puolesta. Viitattu 11.10.2023 <https://tunturilapinkehitys.fi/>.
- Hood, C. 1991. A Public Management for All Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- House of Lapland 2023. Business. Viitattu 12.10.2023 <https://www.lapland.fi/fi/business/rovaniemi-kunnat/#:~:text=Liikevaihdoiltaan%20suurimmat%20teollisuusyritykset%20ovat,%2D%20ja%20logistiikka%20alojen%20yrityksi%C3%A4>.
- House of Lapland 2022. Infograafi: Lapin teollisuus 2019. Viitattu 28.11.2022. <https://www.lapland.fi/fi/business/infograafi-lapin-teollisuus-2019/>.
- Huhtamäki, J., & Hyvärinen, J. 2018. Open co-creation and value creation in public services. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 444–456.
- Huxham, C., & Vangen, S. 2005. *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. Routledge.
- Hynninen, Y., Voltti, S., Pohjonen, T., Tuovinen E., Leskelä., R. 2020. Työntekijän koettu työkyky ennustaa sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. *Lääkärilehti* 41/2020. Viitattu 1.2.2023 <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperäistutkimukset/tyontekijan-koettu-tyokyky-ennustaa-sairauspoissaoloja-ja-tyoterveyshuollon-kustannuksia/>.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja identiteetti. Viitattu 4.3.2022 <https://trepotuni.fi/bitstream/handle/10024/66758/978-951-44-8462-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hänninen, J. 2022. Osuustoiminnalla sosiaalista vastuullisuutta, entä sosiaalisia innovaatioita?
- Inarin kunta 2023. Viitattu 12.10.2023 <https://www.inari.fi/>.

- International Organization for Standardization (ISO) 2022. ISO 26000. Social responsibility. Viitattu 1.12.2022 <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.
- Intito Finland 2021. EU-komission päätöksellä iso vaikutus noin 700 suomalaisyritykseen – näillä keinoilla pidät yrityksesi ajan tasalla. Viitattu 7.9.2022 <https://intito.fi/eu-komission-uusi-kestavyysraportoinnin-standardi/>.
- Itä-Lapin kuntayhtymä 2021. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2022–2024. Viitattu 2.10.2023. <https://paatokset10.kemijarvi.fi/kokous/20211027-8-1060.PDF>.
- Jäppinen, T. 2009 Verkostojohtaminen hallinnan välineenä. Teoksessa: Haveri, Arto; Majoinen, Kaija; Jäntti, Anni 2009 Haastava kuntajohtaminen. Suomen Kuntaliitto. Helsinki. 198–208.
- Kaarnasaari, A., Savela, K., Kallionpää, P., Kämäräinen, V. & Pakarinen, J. 2017. Kaisto, J. & Pyykkönen, M. (toim.) 2010. Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Gaudeamus. Helsinki.
- Kannisto, J. 2021. Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 15/2021. Viitattu 23.11.2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143548/elakkeella-ja-tyossa-2020.pdf>.
- Katzy, B. R. 2014. Managing Open Innovation in SMEs. Springer.
- Keitele forest Oy 2023. Viitattu 12.10.2023 www.keitelegroup.fi.
- Kestävä kehitys.fi. 2023. Kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda2030. Viitattu 29.8.2023 <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>.
- Kestävän kehityksen toimikunta 2016. Suomi jonka haluamme 2050 – kestävän kehityksen yhteiskuntasitoutus. Viitattu 12.10.2023 <https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/FINAL+Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+yhteiskuntasitoutus+20+4+2016.pdf/d2d827e7-033a-4d2b-9239-aed6605a12c4/FINAL+Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+yhteiskuntasitoutus+20+4+2016.pdf?t=1461841225000>.
- Kiiskinen, P. 2022. SOSTE:n selvitys: Yrityksissä on potentiaalia heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. 6.7.2022. Viitattu 27.1.2023 <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-07-SOSTE-tyollistamisselvitys.pdf>.
- Kilkki, V. 2023. Ukrainalaiset ovat hakeneet Suomesta kotikuntia odotettua vähemmän. Viitattu 29.8.2023 <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009721617.html>.
- Kohllechner-Autto, M. Nisula, S. & Skantz, K. 2019. Good practice guide. Strategies supporting social enterprises, and concrete examples of social innovation and social enterprises from sparsely populated European regions. Publications of Lapland UAS. Viitattu 17.11.2022 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=5a71fbff-91eb-42ad-a6a7-9f1a8eaco113>.
- Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere. Vastapaino.
- Kostilainen, H. 2019. Social enterprises and their ecosystems in Europe: Country report: Finland. 1st edition. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

- Laamanen, T. 2022. Ruotsissa jo 350 000 eläkeläistä työelämässä – yhä useampi yli 65-vuotias eurooppalainen tekee töitä. Varsinais-Suomen yrittäjä -lehti. Viitattu 23.11.2022 <https://www.y-lehti.fi/ruotsissa-jo-350-00-elakelaista-tyoelamassa-yha-useampi-yli-65-vuotias-eurooppalainen-tekee-toita/>.
- Lapin AMK 2022. Koulutuksen ja TKI:n kehittämisohjelma 2022–2030.
- Lapin ELY keskus 2022. Lapin alueellinen maaseudun kehittämissuunnitelma 2023–2027. Viitattu 12.10.2023 https://ete-centre.fi/documents/10191/48532881/Lapin_alueellinen_maaseudun_kehittamissuunnitelma_2023-2027.pdf/b3cacda6-3c1d-3b4a-64be-84e6d9a6c309?t=1667984742290.
- Lapin Kansa 2023. Koteihinsa syrjäytyvien nuorten näkymä paranee, kun työllisyyden hoito siirtyy kuntiin. Pääkirjoitus 11.8.2023. Viitattu 29.8.2023 <https://www.lapinkansa.fi/koteihinsa-syrjaytyvien-nuorten-nakyma-paranee-kun/5777534>.
- Lapin kauppakamari 2023. Selvitys; Pohjoinen alue houkuttelee ennätysellisiä investointeja – Investointipotentiaali kasvanut entisestään. Viitattu 12.10.2023 <https://www.lapland.chamber.fi/pohjoinen-investointipotentiaali-2023/>.
- Lapin liitto 2022a. Lappi-sopimus. Lapin maakuntaohjelma 2022–2025. Viitattu 7.9.2022 <https://www.lapinliitto.fi/aluekehitys/lappi-sopimus/>.
- Lapin liitto 2022b. Lappi-sopimuksen toimeenpanosuunnitelma 2023–2023. Viitattu 24.10.2023 <https://www.lapinliitto.fi/aluekehitys/lappi-sopimus/topsu/>.
- Lapin liitto 2022c. Team Sixpack tukee kuntien ja yritysten kansainvälistymistä. Viitattu 17.11.2023 <https://www.lapinliitto.fi/team-sixpack-tukee-kuntien-ja-yritysten-kansainvalistymista/>
- Lapin Luotsi 2022a. Elinkeinorakenne ja työpaikat. Viitattu 28.11.2022 <https://lapinluotsi.fi/elinkeinojen-nakymia/elinkeinot/elinkeinorakenne/>.
- Lapin Luotsi 2022b. Yritysrakenne ja toimialat. Viitattu 28.11.2022 <https://lapinluotsi.fi/elinkeinojen-nakymia/elinkeinot/yritysrakenne-ja-toimialat/>
- Lapin luotsi 2022b. Väestön kehitys. Viitattu 1. 12.2022 <https://lapinluotsi.fi/lappi-nyt/vaesto/vaeston-kehitys/>.
- Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamalli hanke 2022. Viitattu 7.9.2022 <https://www.sosiaalinenkadenjalki.fi/>.
- Lehtola, P. 2021. Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä. Viitattu 2.9.2023. <https://eduro.fi/wp-content/uploads/2022/05/Artikkeli-Toimio-Uusi-tapa-tyo%CC%88lista%CC%88a%CC%88-ja-tyo%CC%88listya%CC%88.pdf>.
- Lapland Above Ordinary 2023. Viitattu 27.10.2023 <https://www.lapland.fi/fi/>.
- Lempiäinen, K. & Silvasti, T. 2014. Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Luukka, T. 2023. Maahanmuuttoa tiukennetaan, mutta kaikki aiotut muutokset eivät välttämättä toteudu. Helsingin Sanomat 16.1.2023. Viitattu 29.8.2023 <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009662149.html>.

- Lämsä, A-M. 2019. Kohti vastuullista johtamista. Teoksessa Siedätystä johtamisallergiaan! Toim. Collin, K. & Lemmetty, S. Helsinki: Edita.
- Marttala, K. 2017. Opiskelijoiden fyysisen kunnon rapistuminen huolettaa – osa tarjoilijaopiskelijoista ei jaksakaan kantaa tarpeeksi astioita. YLE uutiset. Viitattu 13.3.2023 <https://yle.fi/a/3-9389906>.
- Mawson oy 2023. Rajapalojen kaivosshanke. Viitattu 12.20.2023 <https://rajapalot.fi/>.
- Meager, E. 2022. Why the social taxonomy is no longer an EU priority? Capital Monitor. New statesman media group ltd. Viitattu 29.8.2023 <https://capitalmonitor.ai/regions/europe/why-social-taxonomy-no-longer-eu-priority/>.
- Meri-Lapin kehittämiskeskus 2022. Visit Meri-Lappi 2023. Koe Meri-Lappi. Viitattu 11.10.2023 <https://visitmeri-lappi.fi/>.
- Meri-Lapin kehittämiskeskus 2023. Energiasektori. Viitattu 22.2.2023 <https://meri-lappi.fi/etusivu/karkitoimialat-ja-hankkeet/energiasektori/>.
- Metsä Group 2023. Kemin biotehdas. Viitattu 11.10.2023 <https://www.metsagroup.com/fi/metsafibre/metsafibre/sellun-tuotanto/kemin-biotuotetehdas/>.
- Moliis, P. 2017. Julkisten hankintojen avulla töitä heikosti työllistyville. Kuntalehti 27.9.2017. Viitattu 27.1.2023 <https://kuntalehti.fi/uutiset/julkisten-hankintojen-avulla-toita-heikosti-tyollistyville/>.
- Moore, M. 1995. Creating Public Value: Strategic Management in Government. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sanders, B. 2011. Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerated. Skoll Centre for Social Entrepreneurship.
- Mäki, A. 2022. Vammaisten ihmisten työllisyystilanteesta tarvitaan lisää tietoa. Invalidiliitto 18.2.2022. Viitattu 27.1.2023 <https://www.invalidiliitto.fi/ajankohtaista/vammaisten-ihmisten-tyollisyystilanteesta-tarvitaan-lisaa-tietoa>.
- Möller, K., & Rajala, R. 2007. Rise of strategic nets - New modes of value creation. Industrial Marketing Management, 36(7), 895–908.
- Niemelä, P., Renko, M., Nikoskinen, T., Heinonen, J., Hytti, U., Lindberg, J., Ray, K., Nieminen, J. & Repo, J. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 56/2021. Viitattu 15.1. 2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-963-6>.
- Nieminen, J. & Tolonen, S. 2023. Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:28. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Nikkola, S. 2022. Työkanava Oy – Valtion erityistehtäväyhtiö työllistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. Viitattu 27.1.2023 <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>.
- Näkövammaisten keskusliitto 2022. Yrittäjän tietopaketti. Viitattu 15.1.2023 <https://www.nkl.fi/fi/yrittajan-tietopaketti>.

- Opetushallitus 2022. Kestävän kehityksen tilanne Suomessa. Viitattu 14.9.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kestavan-kehityksen-tilanne-suomessa>.
- Osborne, D., & Gaebler, T. 1992. Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Addison-Wesley. 34–49.
- Osborne, S. P. 2010. The new public governance? *Public Management Review*, 12(1), 1–6.
- Osuustoimintakeskus Pellervo. Viitattu 1.12.2022 <https://pellervo.fi/kestava-talous/2022/02/01/osuustoiminnalla-sosiaalista-vastuullisuutta-enta-sosiaalisia-innovaatioita/>.
- Oulun kaupunki 2022. Kaupungin hankinnat – heikossa työmarkkina-asetmassa olevia henkilöitä pyritään työllistämään. Ouka 9.5.2022. Viitattu 27.1.2023 https://www.ouka.fi/oulu/nuoret/ajankohtaista/-/asset_publisher/ZVaEVdWdARYP/content/kaupungin-hankinnat-heikossa-tyomarkkina-asetmassa-olevia-henkiloita-pyritaan-tyollistamaan/50266.
- Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja.
- Paliskuntain yhdistys 2023. Paliskunnat. Viitattu 12.10.2023 <https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/paliskunnat/>.
- Pelkosenniemen kunta 2023. Viitattu 12.10.2013 <https://pelkosenniemi.fi/>.
- Pentik 2023. Keramiikkatehdas. Viitattu 12.10.2023 <https://www.pentik.com/pages/pentik-keramiikkatehdas>.
- Perälä, M. 2022. Osaavaa työvoimaa elinkeinoelämän tarpeisiin. Diaesitys Lapin sosiaalinen kädenjälki -työpajassa 7.11.2022.
- Perälä, M., Huikuri, S., Keränen, T., Suopajarvi, A-M., Tapalinen, J., Pekkala, S., Pirkkalainen, R., Peltoniemi, S., Karinen, R. (toim.) 2022. Lappi koti kaikille – Lapin maahanmuuttostrategia 2030+. Lapin elinkeino- liikenne – ja ympäristökeskus. Elinvoimaa alueelle 3/2022. Viitattu 16.1.2023 <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186234/Lapin-maahanmuuttostrategia.pdf?sequence=11&isAllowed=y>.
- Peters, B. Guy & Pierre, J. 2016. Comparative Governance. Rediscovering the Functional Dimension of Governing. Cambridge University Press. Cambridge.
- Pohjois-Lapin seutukunta 2023. Yhteistyötä ja edunvalvontaa Pohjois-Lapissa. Viitattu 3.10.2023. <https://pohjois-lappi.fi/>.
- Posion kunta 2023. Viitattu 12.10.2023 www.Posio.fi.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). Co-creation experiences: The next practice in value creation. *Journal of interactive marketing*, 18(3), 5–14.
- Puukkoniemi, T. 2022. Sääntely kiristyy – vastuullisuusraportointi muuttuu. Directors' Institute Finland. Viitattu 7.9.2022 <https://dif.fi/teema-artikkelit/2021/q4-hallitus-ja-sidosryhmat/saantely-kiristyy-vastuullisuusraportointi-muuttuu/>.

- Pylkkänen, E. 2023. Talouskasvu huilaa – miten käy työttömyyden? Valtioneuvosto. Viitattu 29.8.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/talouskasvu-huilaa-miten-kay-tyottomyyden>.
- Ranuan kunta 2023. Ranuan kunnan elinkeino-ohjelma 2023–2030. Viitattu 12.10.2023 <https://www.ranua.fi/loader.aspx?id=6d32dcb8-c5a6-4772-8e2e-4822f2978db8>.
- Rapo, M. 2023. Ukrainalaisten maahanmuuton alueellinen jakauma on herättänyt kyselyjä. Viitattu 29.8.2023 <https://twitter.com/Tilastokeskus/status/1651856052441214977>.
- Rovaniemen kaupunki 2020. Tietoa Rovaniemestä. Viitattu 12.10.2023 <https://www.rovaniemi.fi/Kaupunki-ja-paatoksenteko/Tietoa-Rovaniemesta>.
- Rovaniemen kaupunki 2022. Tilinpäätös ja toimintakertomus 2021. Viitattu 12.10.2023 <https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=ec20e737-83d1-4f86-95b3-b90b6ff02399>.
- Ruth, K. 2023. Työkykyohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.10.2023 <https://tem.fi/tyokykyohjelma>.
- Saaremäel, K. 2023. Varsinais-Suomen TE-toimiston palvelut Sosiaali- ja terveysalan työnantajille. Ratkaisuja työvoimapulaan, Varsinais-Suomen malli. Varsinais-Suomen TE-toimisto. Viitattu 12.10.2023. Video. <https://www.youtube.com/watch?v=-vJQrAHIV5o>
- Savukosken kunta 2023. Viitattu 12.10.2023 www.savukoski.fi.
- Siisiäinen, M. 2003. Yksi käsite, kaksi lähestymistapaa: Putnamin ja Bourdieun sosiaalinen pääoma. Lehdessä: Sosiologia nro 3/2003. 204–218.
- Sisäministeriö 2022. Sisäasiainhallinnon toiminta Ukrainan kriisissä. Viitattu 9.1.2023 [https://intermin.fi/ukraina#:~:text=Sis%C3%A4ministeri%C3%B6%20koordinoi%20valtion%20humanitaarista%20materiaaliapua,yli%2047%20000%20ukrainalaista%20\(13.12](https://intermin.fi/ukraina#:~:text=Sis%C3%A4ministeri%C3%B6%20koordinoi%20valtion%20humanitaarista%20materiaaliapua,yli%2047%20000%20ukrainalaista%20(13.12).
- Statistics Finland 2020. Sustainable development goals indicators for Finland. Statistical Annex of the Finnish Voluntary National Report 2020 on the Implementation of Agenda 2030. Viitattu 12.10.2022. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184505/yyti_sdg_201900_2020_23445_net_p2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sørensen, E., & Torfing, J. 2007. Theories of democratic network governance. Palgrave Macmillan.
- Sørensen, E., & Torfing, J. 2011. Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Administration & Society*, 43(8), 842–868.
- Sørensen, E., & Torfing, J. 2015. Enhancing collaborative innovation in the public sector. In J. Edelenbos, B. Steijn, & M. Karré (Eds.), *The adaptive state: Strategies for personalizing the public realm* (pp. 1-19). Springer International Publishing.

- Suhanko Artic Platinum Oy 2023. Uuden sukupolven kaivosshanke – tuotteena kriittisiä metalleja vihreän energian siirtymään; palladiumia, platinaa, rodiumia, kuparia, nikkeliä ja kobolttia. Viitattu 12.10.2023 <https://www.suhanko.com/>.
- Suomalaisen työn liitto 2023. Viitattu 27.10.2023 https://suomalaintyoy.fi/suomalaisen-tyon-liiton-arvoyhteison-jasenyys-kannattaa-monintavoin/?gclid=CjwKCAjwv-2pBhB-EiwAtsQZFGTWRuMKOr3trJdeBRw7fenPNbM7J25ADoaxMPrBZouKM4kAmLWN2BoC_2YQAvD_BwE.
- Suomen luonnonsuojeluliiton Lapin piiri ry (SLL) 2023a. Kaivokset ja malminetsintä. Valitukset testaavat laintulkintaa. Viitattu 2.9.2023 <https://www.sll.fi/lappi/toiminta/kaivokset-ja-malminetsinta/>.
- Suomen luonnonsuojeluliiton Lapin piiri ry (SLL) 2023b. Metsätalous. Viitattu 2.9.2023. <https://www.sll.fi/lappi/toiminta/metsatalous/>.
- Suomen Malmijalostus Oy. Sokli on ainutlaatuinen mineraaliesiintymä. Viitattu 12.10.2023 <https://www.mineralsgroup.fi/fi/liiketoiminta/sokli.html>.
- Suomen pankki 2021. Euro & Talous – Suomen pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta. Viitattu 27.1.2023 https://publications.bof.fi/bitstream/handle/10024/52029/eurotalous_analyysi_21_9_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Suomen ympäristökeskus SYKE 2021. Laske oma, yrityksesi tai kuntasi hiilijalanjälki. Viitattu 10.9.2022 <https://www.ymparisto.fi/fi/laske-oma-hiilijalanjalki-ja-aloita-ilmastodieetti>.
- Sveriges kommuner och regioner 2020. Ny väg till innovativa välfärdslösningar. En handbok om samverkan med sociala företag. Viitattu 16.8.2022. Ny väg till innovativa välfärdslösningar (skr.se).
- Teknologian tutkimuskeskus VTT. 2018. Hiilikädenjälki: Uusi ympäristömittari tuotteiden positiivisten ilmastovaikutusten arviointiin. Viitattu 15.9.2022 <https://www.vttresearch.com/fi/uutiset-ja-tarinat/hiilikadenjalki-uusi-ymparistomittari-tuotteiden-positiivisten>.
- Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. 2021. Hiilikädenjäljestä tuli ympäristökädenjälki – VTT ja LUT kehittivät positiivisten ympäristövaikutusten mittarin ympäristötekojen tueksi. Viitattu 15.9.2022 <https://www.vttresearch.com/fi/uutiset-ja-tarinat/hiilikadenjaljesta-tuli-ymparistokadenjalki-vtt-ja-lut-kehittivat-positiivisten>.
- TEPA-termipankki. 2023. Heikossa työmarkkina- asemassa oleva henkilö. Viitattu 17.11.2023 <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/heikossa%20ty%C3%B6markkina-aseassa%20oleva%20henkil%C3%B6>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Heikossa työmarkkina- asemassa olevien asiakkaiden osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Viitattu 27.1.2023 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137500/URN_ISBN_978-952-343-285-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Tiensuu, A. 2023. Tutkimus: Terveysongelmat ja ikä ovat merkittäviä työllistymisen esteitä. SAK:n kyselytutkimus Kantar Publicin toteuttamana. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Viitattu 31.8.2023 <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimus-terveysongelmat-ja-ika-ovat-merkittavia-tyollistymisen-esteita>.
- Tihinen, Maarit & Väättäjä, Heli 2023. Tiekartta avoimen TKI-toiminnan ekosysteemille. TKI-toiminta digiaikaan EAKR-hanke (nro: A76162). Lapin AMK.
- Tilastokeskus 2022a. Väestö iän ja sukupuolen mukaan alueittain. Viitattu 15.2.2023 https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11re.px/.
- Tilastokeskus 2022b. Kestävän kehityksen YK-indikaattorit – Agenda2030. Viitattu 12.10.2022 <https://www.stat.fi/tup/kestavan-kehityksen-yk-indikaattorit-agenda2030.html>.
- Tilastokeskus 2022c. Alueella työssäkäyvät alueen, sektorin ja vuoden mukaan. Viitattu 15.2.2023 Alueella työssäkäyvät (työpaikat) muuttujina Työpaikan alue, Sektori, Vuosi ja Tiedot. PxWeb (stat.fi)
- Tilastokeskus. 2022d. Pitkäaikaistyötön-käsite. Viitattu 15.11.2022 <https://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html#:~:text=Pitk%C3%A4aikaisty%C3%B6t%C3%B6n%20on%20ohenkil%C3%B6%2C%20joka%20tutkimusajankohtana,12%20kuukautta%20tai%20pidemm%C3%A4n%20ajan>.
- Tilastokeskus. 2023a. Syntyneitä ennätyksellisen vähän alkuvuodesta 2023. Viitattu 29.8.2023 <https://www.stat.fi/uutinen/syntyneita-ennatyksellisen-vahan-alkuvuodesta-2023>.
- Torfin, J., & Triantafyllou, P. 2011. Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 4(2), 233–247.
- Tunnuksilukuja väestöstä alueittain 1990-2022. Tilastotietokeskuksen tilastotietokannat 11ra. Viitattu 11.10.2023 https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11ra.px/table/tableViewLayout1?loadedQueryId=45ba5f20-2525-44b7-96fo-0459758e1b5b&timeType=top&timeValue=1.
- Tunturi-Lapin kehitys 2023. Kehityshankkeet. Viitattu 3.10.2023. <https://tunturilapinkehitys.fi/kehityshankkeet/>.
- Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 154. 159–182. Viitattu 1.2.2023 https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-asetmassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa.

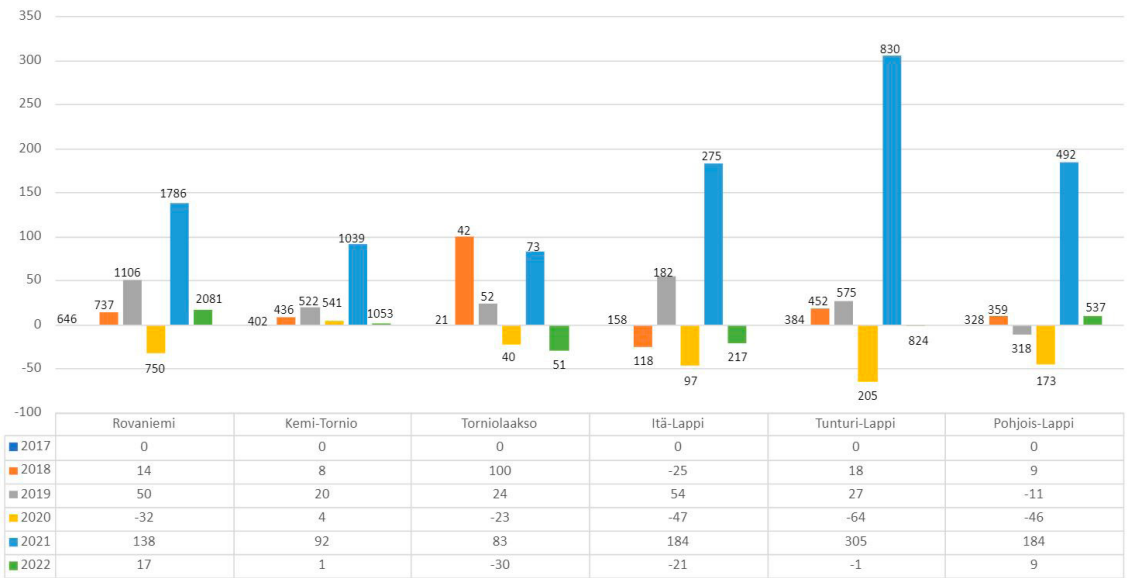
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Viitattu 27.1.2023 <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Selvitys+heikossa+ty%C3%B6markkina-asmaassa+olevien+palveluista+14022012.pdf>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yhteiskunnallisten yritysten strategia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:41. Viitattu 17.11.2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163198/TEM_2021_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a. Vastuullisuusraportointi velvoittavaksi – Mitä vaaditaan ja keneltä. Viitattu 14.9.2022 <https://tem.fi/vastuullisuusraportointi>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022b. Työllisyyskatsaus. Viitattu 27.1.2023 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=230124145457368&lang=EN&top=2>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023a. Työllisyyskatsaus. Elokuu 2023. Lappi. Osoitteessa: <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=13&lang=fi>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023b. TE-palvelut 2024-uudistus. Viitattu 29.8 <https://tem.fi/-/ammattibarometri-uudistuu-luvassa-entista-laajempi-tietopaketti-lahitulevaisuuden-tyovoima-ja-osaamistarpeista>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023c. Kysymyksiä ja vastauksia TE-palvelut 2024-uudistuksesta. Viitattu 2.9.2023 <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-te-palvelut-2024-uudistuksesta>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023d. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -raportti. Viitattu 17.11.2023 Microsoft Power BI
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023e. Työllisyyskatsaus – Avoimet työpaikat Lappi. Viitattu 17.11.2023 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=20092003052626&ely=13&lang=FI&top=>
- Työterveyslaitos 2023a. Hyvät käytännöt ja toimintamallit. Viitattu 12.10.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tuki/hyvat-kaytannot-ja-toimintamallit>.
- Työterveyslaitos. 2023b. Työkyky. Viitattu 17.11.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvintoiminta-ja-tyokyky/tyokyky>
- Ulkoministeriö 2021. Suomi nousi ykkössijalle kestävän kehityksen kansainvälisessä maavertailussa. Valtioneuvoston viestintäosasto. Viitattu 14.9.2022 https://valtioneuvosto.fi/en/-/10616/finland-ranks-first-in-international-sustainable-development-comparison?languageId=fi_FI.
- Uusipaavalniemi, T. (2023). Lapin EL-keskuksen seutukuntakohtaisia työvoimatilastoja. Sähköpostiviesti 13.1.2023.
- Valkokari, K., & Valkokari, P. 2015. Co-creation of Value in Living Labs: A Systematic Literature Review. In P. Neittaanmäki, I. G. Ivanov, & J. Kacprzyk (Eds.), Proceedings of the 13th.

- Valtioneuvosto 2020. Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta: Kohti hiilineutraalia hyvinvointiyhteiskuntaa. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2020:7. Viitattu 12.10.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162475/VNK_2020_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valtioneuvoston kanslia 2022. Kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda2030. Viitattu 14.9.2022 <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>.
- Valtioneuvosto 2023. Petteri Orpon hallitusohjelma 2023–2027. Viitattu 4.10.2023. <https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/>.
- Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT (2023) Ukrainalaiset Suomessa. Viitattu 29.8.2023 <https://datahuone.shinyapps.io/dataholvi/#tyomarkkinat/ukrainalaiset>.
- Valtioneuvoston kanslia 2022. Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus. Viitattu 14.9.2022 <https://kestavakehitys.fi/sitoumus2050>.
- Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma. Viitattu 15.9.2023 <https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/>.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161761/YM_2019_22_Rakennuksen_vahahiilisyiden_arviointimenetelma.pdf.
- Valtiovarainministeriö 2023. Rakentaminen 2023–2024. Kevät 2023. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:10. Viitattu 12.10.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164645/VM_2023_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2017. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 15.1.2023 <https://vnk.fi/julkaisu?pubid=17804>.
- Van Meerkerk, I., & Edelenbos, J. 2014. Public-Private-People Partnerships: A Theoretical Framework for Citizen Co-Production in Public Services. *Administration & Society*, 46(7), 789–808.
- Vates 2023. Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyys lukuina. Viitattu 15.1.2023 <https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html>.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.
- Viitala, R., Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.
- Westerback, F., & Hanna, R. (2020). Prekaarit työmarkkinat ja nuorten aikuisten strategiat luovia työkeskeisen yhteiskunnan normien puristuksissa. Teoksessa M. Määttä, & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (pp. 159–182). [1] (Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja; Nr. 226, Kenttä),

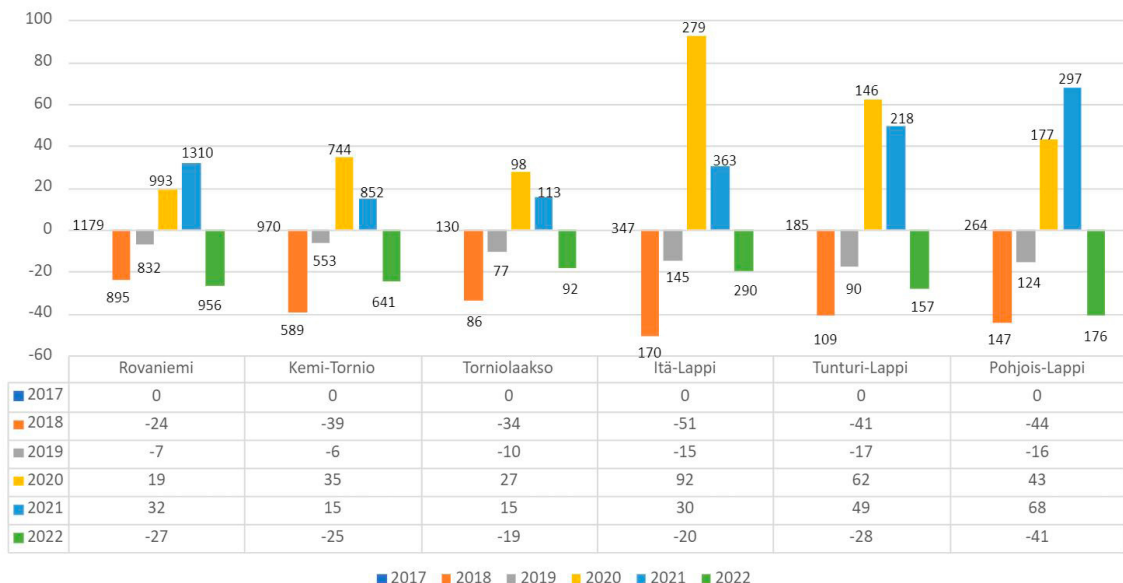
- (Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja; Nro 154, Kenttä). Nuorisotutkimusseura Nuorisotutkimusverkosto. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf.
- Wikman-Haavisto, N. 2015. Osatyökykyiset ovat suuri lahja seurakunnalle. Kotimaa 24.7.2015. Viitattu 27.1.2023 <https://www.kotimaa.fi/artikkeli/osatyokykyiset-ovat-suuri-lahja-seurakunnalle/>.
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus 2022. Tulevaisuuden yhteiskunnan rakentajille. Viitattu 18.11.2022 <https://yyo.fi/>.
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus YYO. 2023. Työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys - mitä ihmettä? Viitattu 27.1.2023 <https://yyo.fi/ajankohtaista/tyohon-integroiva-yhteiskunnallinen-yritys-mita-ihmetta/>.
- Yle 2023. Sellutehtaan loppu ei romahduttanut Kemijärveä. Viitattu 12.10.2023 <https://yle.fi/a/3-6156616>.
- Ylitornion kunta 2023. Viitattu 12.10.2023 <https://ylitornio.fi/>.
- Ympäristöministeriö 2023. EU:n ennallistamisasetus. Viitattu 29.8.2023 <https://ym.fi/ennallistamisasetus>.
- Ympäristöministeriö 2022. Suomen kansallinen ilmastopolitiikka. Viitattu 14.9.2022 <https://ym.fi/suomen-kansallinen-ilmastopolitiikka>.

Liitteet

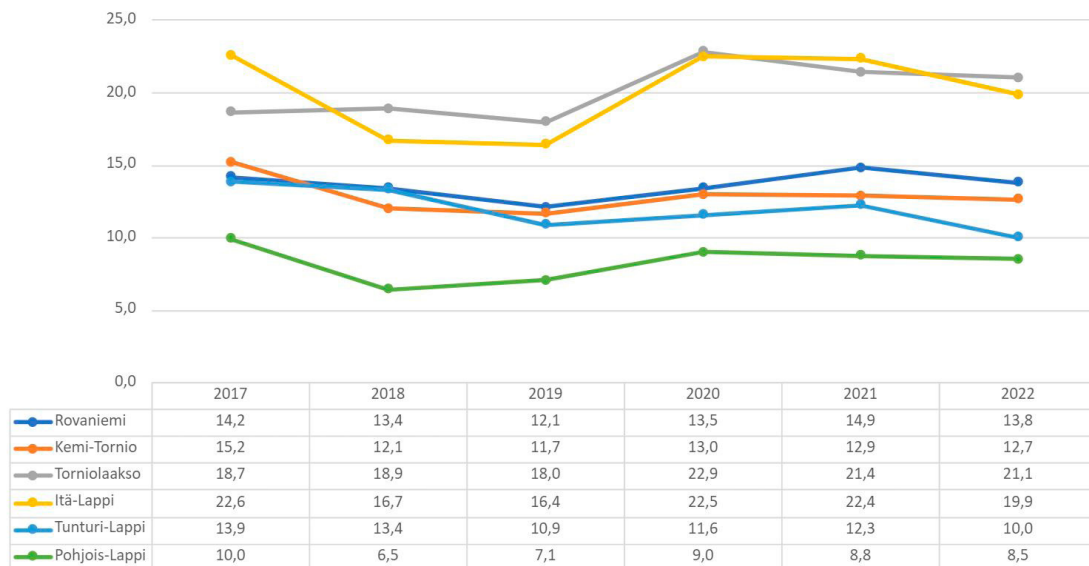
LIITEKUVIOT



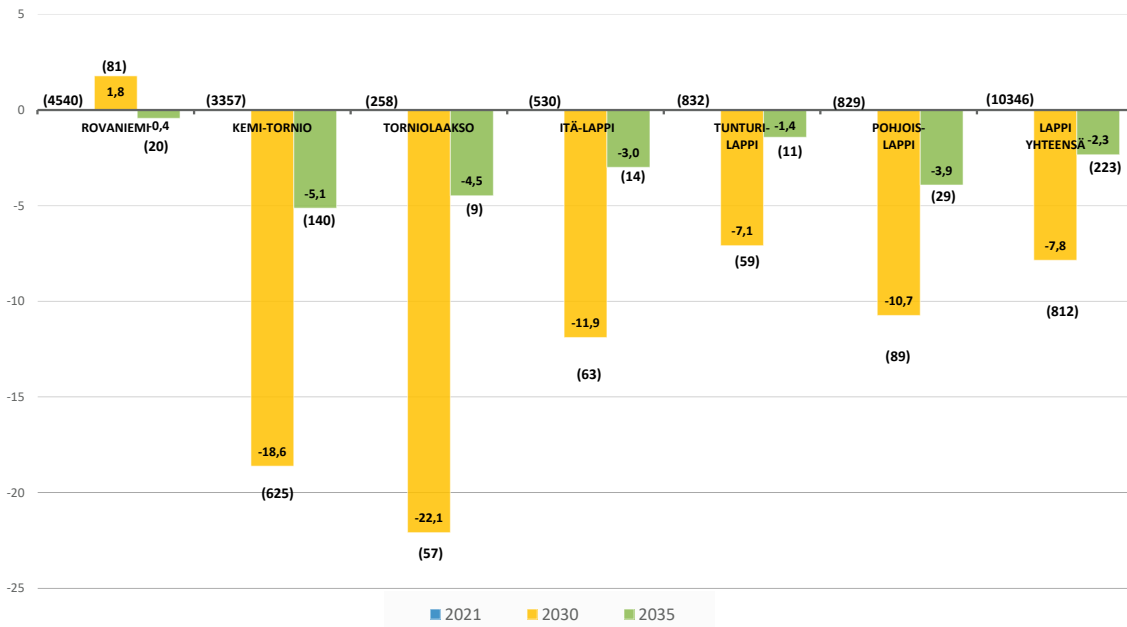
Liitekuvio 1. Avointen työpaikkojen määrän suhteellinen muutos (%) seutukunnittain vuosina 2017–2022 (n). (ELY-keskus Lappi 2017–2022).



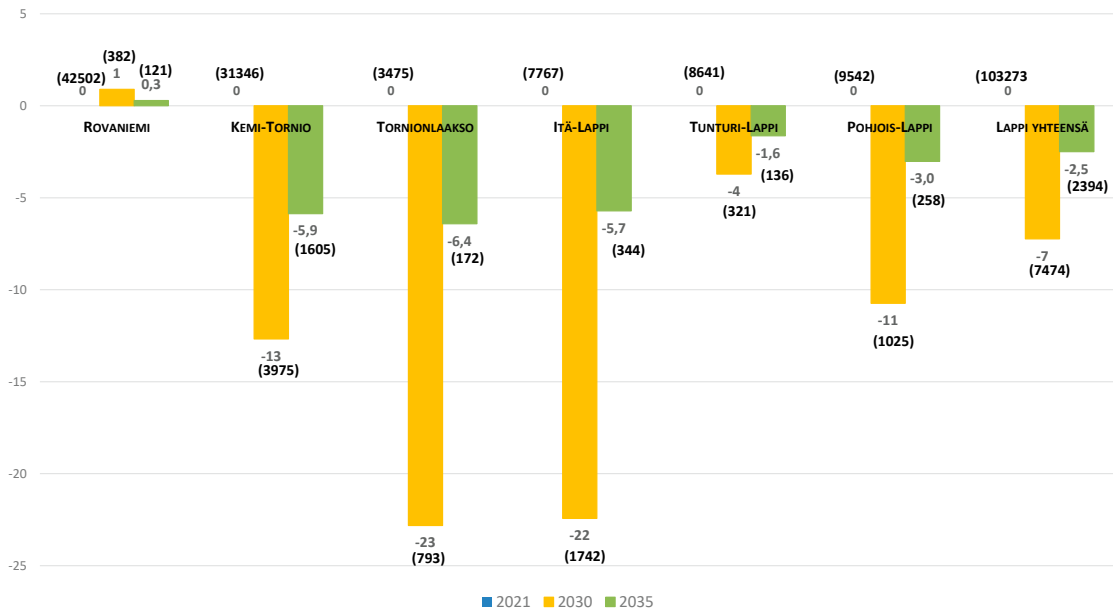
Liitekuvio 2. Pitkäaikaistyöttömien määrän suhteellinen muutos (%) Lapin seutukunnissa 2017–2022 (n). (ELY-keskus Lappi 2017–2022).



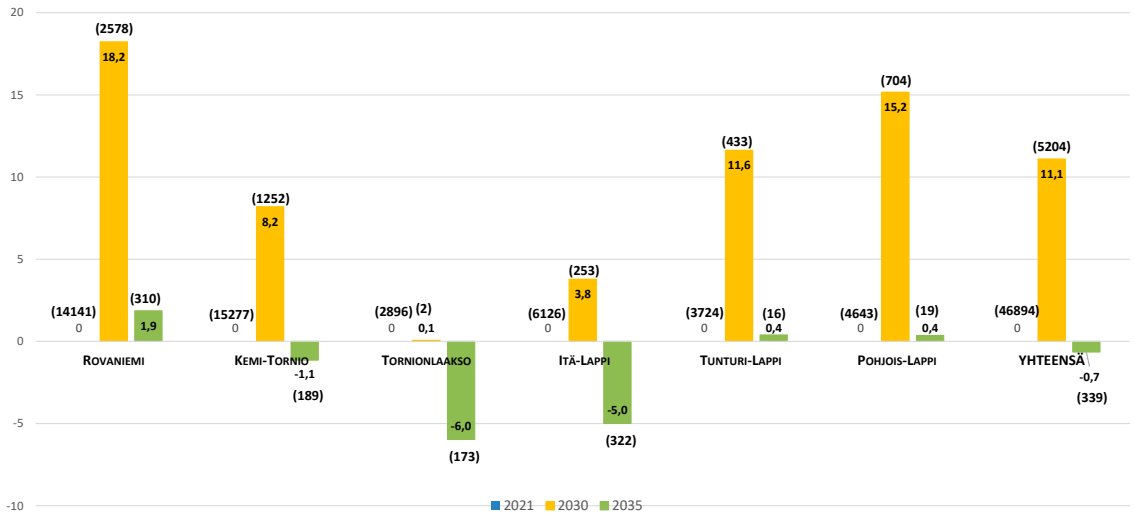
Liitekuvio 3. Osatyökykyisten määrän muutos % työvoimasta 2017 – 2022. (ELY-keskus Lappi 2017–2022).



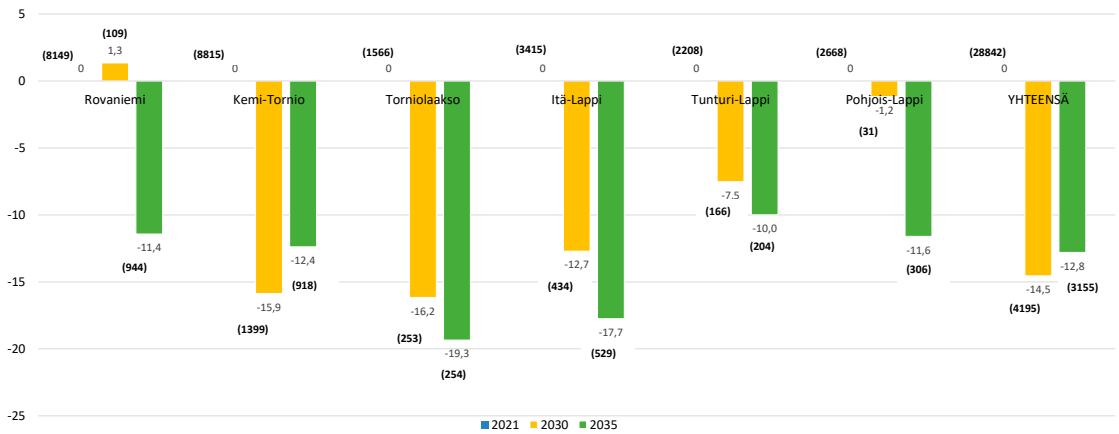
Liitekuvio 4. Väestöennuste: 0–6 –vuotiaiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa.
Lähde: (Tilastokeskus 2023a)



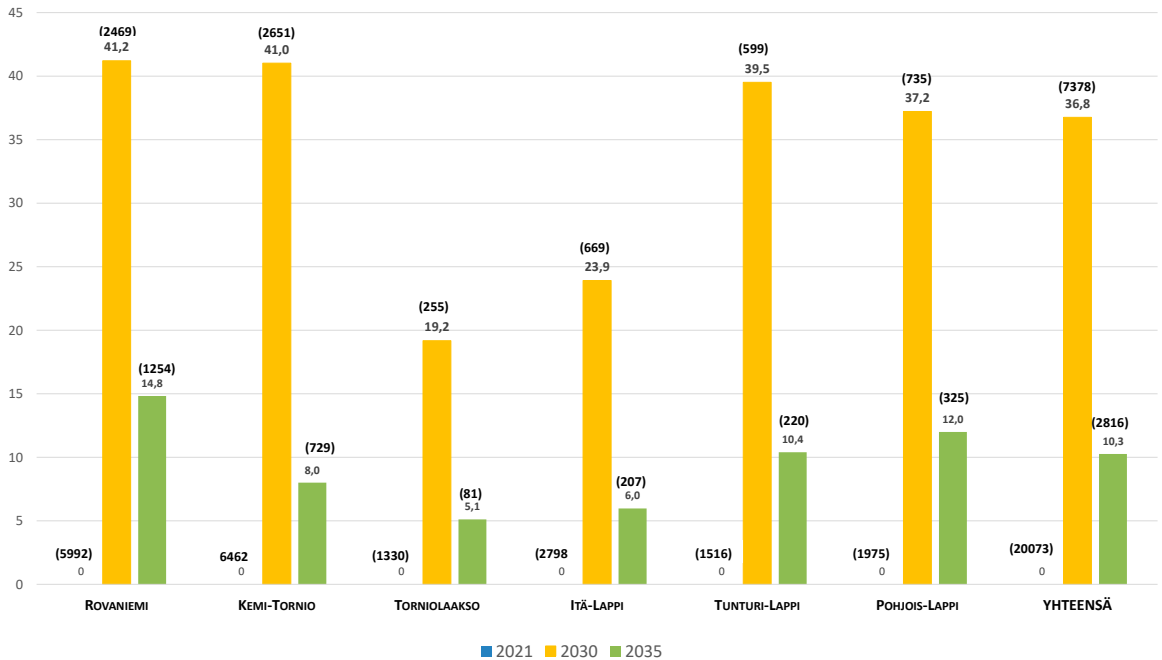
Liitekuvio 5. Väestöennuste: 15–64 –vuotiaiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa.
(Tilastokeskus 2023a)



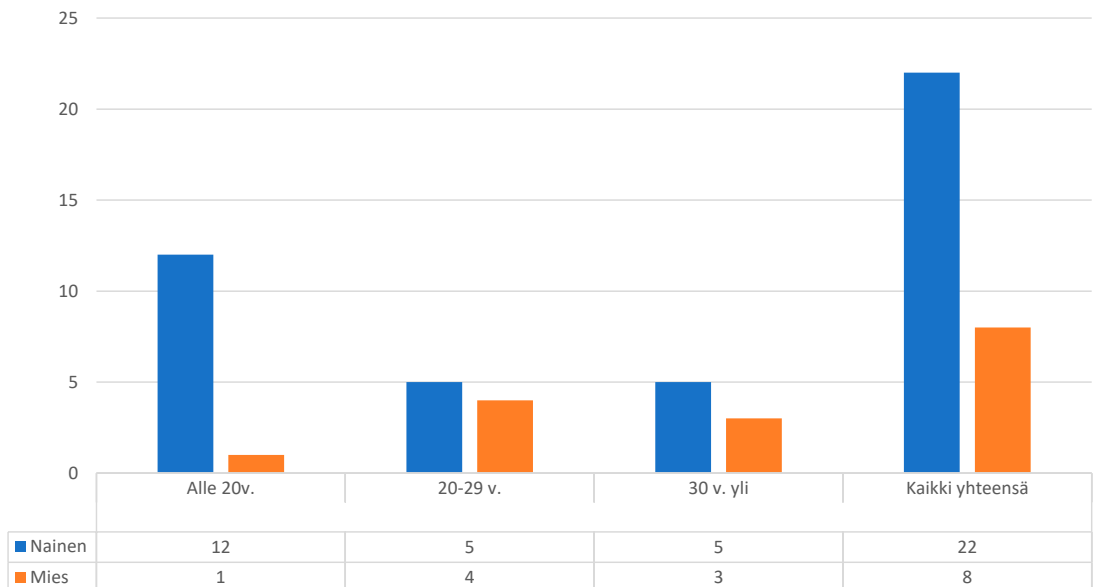
Liitekuvio 6. Väestöennuste: 65-vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa. (Tilastokeskus 2023a)



Liitekuvio 7. Väestöennuste: 65–74-vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa (n). (Tilastokeskus 2023a)



Liitekuvio 8. Väestöennuste: 75-vuotta täyttäneiden määrän muutos % Lapin seutukunnissa (n). (Tilastokeskus 2023a)



Liitekuvio 9. Vastaajien sukupuoli ja ikä.

LIITETAULUKOT

Liitetaulukko 1. Lapin AMK:n Sosiaalitalouteen liittyviä julkaisuja

Vuosi	Julkaisun nimi	Tekijät	Lähde
2017	Study on the situation and the legal framework of social entrepreneurship in Lapland, Finland.	Harju-Myllyaho, A., Kohllechner-Autto, M., Nisula, S., & ammattikorkeakoulu, L. (2017).	Lapin AMK julkaisu. http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-189-4
2019	Good Practice Guide. Strategies supporting social enterprises, and concrete examples of social innovation and social enterprises from sparsely populated European region	Arribas Martín, P., Bárdošová, L., Birk, F., Ana, Gómez Garcés, A., Kohllechner-Autto, M., Nisula, S. & Skantz, K. (2019)	Publications of Lapland Uas. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-298-3
2020	Kohti Sosiaalisesti Kestävää Taloutta Lapin Maakunnassa	Ainonen, M., Ketola, K. & Kohllechner-Autto, M.	Lapin AMK julkaisu. http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-353-9
2021	Lapissa kehitetään sosiaalisesti kestävää taloutta	Ainonen, M., Jussila M., Marttala T., Kankaanpää K.	AMK-Lehti/UAS-Journal 4/2021. https://uasjournal.fi/4-2021/lapissa-kehitetaan-sosiaalisesti-kestavaa-taloutta/
2021	Developing Cooperative Entrepreneurship in International Cooperation: An Example of an International Project Case and Its Results. Lapin ammattikorkeakoulu, 2021.	Ainonen, M., Jussila, M., Marttala, T. & Kankaanpää K.	Lapin AMK:n julkaisu http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021110453840
2021	Sosiaalitaloudesta Yhteiskunnallisesti Kestävää Kehitystä Lapin Maakuntaan	Ainonen, M. & Viinamäki, L.	Lapin AMK julkaisu http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-419-2
2022	Sosiaalisesta vastuullisuudesta yritysten menestystekijä.	Puisto, I., Ainonen, M.,	Lapin AMK julkaisu. Lumen verkkolehti. http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022110364503

Vuosi	Julkaisun nimi	Tekijät	Lähde
2022	Yrittäjyysvalmennusta on syytä kehittää työttömien nuorten ja vammaisten tarpeisiin.	Ainonen, M. & Nisula S.	Lapin AMK julkaisu. Lumen verkkolehti. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022110464563
2022	Pillars for social entrepreneurship in Lapland	Ketola K. & Nisula, S.	Lapin AMK:n julkaisu https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-437-6
2022	Yhteiskehittämällä tukipilareita yhteiskunnalliselle yritystoiminnalle Lapissa	Ketola K. & Nisula, S.	Lapin AMK:n julkaisu https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-428-4
2022	Study on Social Enterprise Incubators – SYTYKE: preliminary study	Ainonen, M., Alatalo, M., Ketola, K., Nisula, S., Rapo, P., Sammalkangas, J. & Tapaninen, M.	Lapin AMK julkaisu https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-435-2
2022	Selvitys yhteiskunnallisen yrityksen hautomotoiminnasta – SYTYKE: esiselvitys	Ainonen, M., Alatalo, M., Ketola, K., Nisula, S., Rapo, P., Sammalkangas, J. & Tapaninen, M.	Lapin AMK julkaisu https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-427-7
2022	Kestävää kehitystä ja vastuullisuutta hankinnoilla Lapin ammattikorkeakoulussa	Hendriksson, K.; Palmgren, M. & Ronkainen, P.	AMK-Lehti/UAS-Journal 3/2022 https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022101161608
2022	Julkisilla varoilla mittamattomia vaikutuksia	Nisula, S., Kauppila., Rasa, M. & Viinämäki, L.	Lapin AMK julkaisu Lumen verkkolehti. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022110464559
2022	Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen: havainnot ja kehittämistarpeista	Nisula, S., Kauppila., Rasa, M. & Viinämäki, L.	Lapin AMK julkaisu https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-460-4

Liitetaulukko 2. Työttömät Lapin seutukunnissa keskimäärin tammi-kesäkuussa vuonna 2022. (Uusipaavalniemi 2023)

	Rovaniemi	Kemi-Tornio	Tornionlaakso	Itä-Lappi	Tunturi-Lappi	Pohjois-Lappi
Työvoima hiöä (30.10)	32120	24297	2753	6192	7173	7489
Työttömät hiöä (30.10)	2769 8,6	2472 10,2	300 10,9	864 14	848 11,8	662 8,4
Työttömyys % (30.10.)						
*Lapin te-katsaus						
-Työttömiä keski- määrin kk/hiöä	3350 60	2550 46	340 49	910 55	760 38	725 51
-Työttöm. keskim. kesto vkoa -aktiivintiaaste	29,3	35,8	29,5	22,3	27	28,9
Työttömät ikä Alle 30 v. 30-59 v. 60 v. - yht.	792 (24%) 2025 (61%) 528 (16%) 3345 (100%)	552 (22%) 1517 (59%) 485 (19%) 2554 (100%)	32 (9%) 223 (65%) 90 (26%) 345 (100%)	87 (10%) 557 (61%) 267 (29%) 910 (100%)	115 (15%) 511 (67%) 135 (18%) 760 (100%)	91 (13%) 465 (64%) 171 (24%) 725 (100%)
Koulutusaste ja ikä alle 30-vuotiaat N (%) %:a kaikista työttömistä	1. Perusaste 157 (20%) 2. Toinen aste 500 (63%) 3. Korkea aste 95 (12%) 4. Ei-tietoa 40 (5%) N= 792 (100%) (24%)	1. Perusaste 107 (19%) 2. Toinen aste 372 (68%) 3. Korkea aste 36 (7%) 4. Ei-tietoa 40 35 (6%) N=550 (100%) (22%)	1. Perusaste 7 (22%) 2. Toinen aste 16 (50%) 3. Korkea aste 5 (16%) 4. Ei-tietoa 4 (13%) N=32 (100%) (9%)	1. Perusaste 16 (18%) 2. Toinen aste 64 (74%) 3. Korkea aste 4 (5%) 4. Ei-tietoa 3 (3%) N=87 (100%) (10%)	1. Perusaste 14 (12%) 2. Toinen aste 82 (71%) 3. Korkea aste 14 (12%) 4. Ei-tietoa 6 (5%) N=115 (100%) (15%)	1. Perusaste 13 (14%) 2. Toinen aste 66 (73%) 3. Korkea aste 8 (9%) 4. Ei-tietoa 3 (3%) N=91 (100%) (13%)

	Rovaniemi	Kemi-Tornio	Tornionlaakso	Itä-Lappi	Tunturi-Lappi	Pohjois-Lappi
Koulutusaste ja ikä 30- 59 -vuotiaat N (%) %:a kaikista työttömistä	1. Perusaste 380 (19%) 2. Toinen aste 1104 (55%) 3. Korkea aste 470 (23%) 4. Ei-tietoa 75 (4%) N (%) =2025 (100%) (61%)	1. Perusaste 318 (21%) 2. Toinen aste 884 (58%) 3. Korkea aste 248 (16%) 4. Ei-tietoa 71 (5%) N (%) = 1521 (100%) (59%)	1. Perusaste 49 (22%) 2. Toinen aste 148 (66%) 3. Korkea aste 21 (9%) 4. Ei-tietoa 6 (3%) N=224 (100%) (65%)	1. Perusaste 136 (24%) 2. Toinen aste 339 (61%) 3. Korkea aste 71 (13%) 4. Ei-tietoa 13 (2%) N=559 (100%) (61%)	1. Perusaste 95 (19%) 2. Toinen aste 294 (57%) 3. Korkea aste 111 (22%) 4. Ei-tietoa 13 (3%) N=513 (100%) (67%)	1. Perusaste 102 (22%) 2. Toinen aste 294 (57%) 3. Korkea aste 83 (18%) 4. Ei-tietoa 14 (3%) N=468 (100%) (64%)
Koulutusaste ja ikä 60 -vuotiaat N (%) %:a kaikista työttömistä	1. Perusaste 119 (22%) 2. Toinen aste 236 (45%) 3. Korkea aste 136 (26%) 4. Ei-tietoa 37 (7%) N (%) = 528 (100%) (16%)	1. Perusaste 125 (26%) 2. Toinen aste 204 (42%) 3. Korkea aste 104 (22%) 4. Ei-tietoa 50 (10%) N (%) = 483 (100%) (19%)	1. Perusaste 29 (32%) 2. Toinen aste 48 (53%) 3. Korkea aste 11 (12%) 4. Ei-tietoa 2 (2%) N=90 (100%) (26%)	1. Perusaste 104 (39%) 2. Toinen aste 111 (42%) 3. Korkea aste 43 (16%) 4. Ei-tietoa 8 (3%) N=266 (100%) (29%)	1. Perusaste 46 (34%) 2. Toinen aste 64 (47%) 3. Korkea aste 21 (16%) 4. Ei-tietoa 4 (3%) N=135 (100%) (18%)	1. Perusaste 54 (32%) 2. Toinen aste 85 (50%) 3. Korkea aste 24 (14%) 4. Ei-tietoa 8 (5%) N=171 (100%) (24%)
Ammatit	1. Rak. ja korjaus 2. Ei luokiteltu am. 3. Palvelu- ja myynti	1. Rak. ja korjaus 2. Ei luokiteltu am. 3. Palvelu- ja myynti	1. Rak. ja korjaus 2. Palvelu- ja myynti 3. Ei luokiteltu am.	1. Rak. ja korjaus 2. Palvelu- ja myynti 3. Prosessi- ja kulj.	1. Palvelu- ja myynti 2. Rak. ja korjaus 3. Prosessi- ja kulj.	1. Palvelu- ja myynti 2. Rak. ja korjaus 3. Prosessi- ja kulj.

Liitetaulukko 3. Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankematriisi.

OHJE	Voit käyttää tätä hakemus pohjaa hankevalmistelussa ja käyttää/soveltaa valmiita tekstejä tarpeen mukaan. Muotoilemasi tekstit voit antaa muiden verkoston toimijoiden käyttöön yhteiselle kehittämisalustalle.		
Päähakija ja osatoteuttajat	Päähakija (Yhdistetyt solut vain päähakijan hakemukseen)	Osatoteuttaja (Erilliset solut molemmat täyttävät omiin hakemuksiin)	Osatoteuttaja (Erilliset solut molemmat täyttävät omiin hakemuksiin)
Hankkeen nimi (+ nimi englanniksi)			
Hankkeen toteuttaja- ja kumppaniorganisaatiot sekä valmistelutiimi	Mahdollisia toteuttajatahoja ja yhteistyökumppaneita: Hankevalmisteluun osallistuvat henkilöt/taustatahot:		
Valmistelun aikataulus			
Hankkeen tiivistelmä (4000 merkkiä) + engl.			
Toteuttajan rooli ryhmähankkeessa	Päätoteuttaja	Osatoteuttaja	Osatoteuttaja (osatoteuttajia voi olla useampia)
Perustele, miksi hanke toteutetaan ryhmähankkeena	<p>Hankkeen toteutukseen liittyvät perustelut:</p> <p>Sosiaalinen kädenjälki -verkostoon liittyvät perustelut: Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheessä haetaan ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmiin. Hankeperheessä hyödynnetään EU:n uuden ohjelmakauden rahoituspalveluja maksimaalisesti ja tehostetaan hankkeiden vaikuttavuutta tekemällä kohdennettuja hankehakujia sekä aktivoimalla hanketoimijoita yhteistyöhön hankkeiden suunnittelussa (laajat hankekokonaisuudet). Ryhmähanke on hyvä keino koota toimijoita yhteen ja rakentaa vaikuttavampia hankkeita. Ryhmähankkeen avulla vältetään useista pienistä hankkeista muodostuvaa pirstaleista hankekenttää. Ryhmähankkeella edistetään toimijoiden välistä yhteistyötä, edistetään kohderyhmän saavutettavuutta ja lisätään maantieteellistä kattavuutta. (Ks. Lappi-sopimus 2022–2025.)</p>		
Varsinaiset kohderyhmät			
Välilliset kohderyhmät			

<p>Tarve / ongelma, jonka ratkaisee (4000 merkkiä)</p>	<p>Lapin työvoiman kohtaanto-ongelma on koko maan haasteellisin. Lapissa on työnhakijoita noin 8000 ja avoimia työpaikkoja 10 000 (päivitä luvut ajankoh- taisiksi). Lappi-sopimuksen toimeenpanosuunnitelmassa (2022–2023) yhtenä kehittämiskohteena on Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamalli ja kehittämiskokonaisuudet työvoiman kohtaanto-ongelman osaratkaisuuksi. Näin luodaan edellytyksiä heikommassa asemassa olevien työllistymiselle, edistetään yritysten yhteiskuntavastuun toteutumista sekä tuetaan työyhtei- söjä moninaisuuden hyväksymisessä. Tavoitteena on, että jokaisella tulisi olla mahdollisuus löytää paikkansa työelämästä oman osaamisen ja voimavarojen pohjalta. Xxxxxxxx -hanke on osa Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperhettä.</p>
<p>Miten hanke valmis- teltu, mitä aiemmin kehitetty (4000 merkkiä)</p>	<p>Tämä hanke kuuluu Lapin sosiaalinen kädenjälki -verkostoon ja on osa hankeper- hettä, jolla edistetään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja taklataan Lapin kohtaanto-ongelmaa monesta eri suunnasta yhtä aikaa. Sosiaa- linen kädenjälki -hankeperhe on valmisteltu avoimen TKI-toiminnan periaatteiden mukaisesti lappilaisten toimijoiden yhteistyönä Lapin yhteiseksi hyväksi. Hank- keen ideoinnissa ja tarvekartoituksessa on ollut mukana aluetoimijoita, kuntien edustajia, oppilaitoksia sekä järjestöjen että yritysten edustajia.</p> <p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheessä on useita heikossa työmarkkina-asemas- sa olevien työllistymiseen ja kohtaanto-ongelmien ratkaisuihin liittyviä hankkeita. Tämä hanke täydentää hankeperhettä ja hyötyy aiemmasta kehittämistyöstä, verkostoista sekä hyvistä käytännöistä. Erityisesti tähän hankkeeseen liittyviä kehittämishankkeita on listattu tarkemmin rahoituskohdassa: Yhteydet muihin hankkeisiin.</p> <p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen muut hankkeet tässä rahoitushaussa: - Xxxxx xxxxx -hanke (ESR+, 4a, xx.x.202x) - Xxxx xxxx -hanke (ESR+, 4g, xx.x.202x) - Xxxxxxxx -hanke (EAKR, 1.1, xx.x 202x)</p> <p>[Ja perustellaan yhdyspinnat, hankkeiden välinen yhteiskehittäminen ja synergia sekä päällekkäisyyksien välttäminen.]</p>
<p>Tavoitteet (4000 merkkiä)</p>	<p>1. 2. X. Vahvistaa Lapin sosiaalista kädenjälkeä ja tuoda sosiaalinen kädenjälki -verkostoon uutta näkökulmaa, osaamista ja hyviä käytäntöjä.</p>

<p>Uutuus- tai lisäarvo / toimintatapojen muutos (4000 merkkiä)</p>	<p>Kestävä kasvu pitää sisällään taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen näkökulman. Sosiaalinen kädenjälki hankeperheen hankkeissa halutaan edistää sosiaalista kestävyyttä, jolla mahdollistetaan kaikkien lappilaisten osallistuminen työelämään huomioiden heidän olemassa oleva osaaminen, työkyky sekä muu elämäntilanne.</p> <p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe ja -brändi vastaa alueellisiin ja globaaleihin haasteisiin kestävyuden ja vastuullisuuden saralla. Sosiaalinen kädenjälki -brändi nostaa sosiaalisen kestävyuden taloudellisen ja ekologisen kestävyuden rinnalle. Sosiaalisen kestävyuden tietoisuuden lisääminen edistää YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista, kun yrityksissä, julkisella sektorilla sekä kuluttajien parissa tunnustetaan omien valintojen vaikutukset sosiaaliseen kestävyteen ja vastuullisuuteen. Hankkeen toteuttajat ovat toiminnassaan sitoutuneet edistämään YK:n kestävä kehityksen periaatteita. Sosiaalinen kädenjälki -hankeperhe edistää seuraavien YK:n kestävien tavoitteiden toteutumista:</p> <p>03. Terveyttä ja hyvinvointia 08. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua 10. Eriarvoisuuden vähentäminen 11. Kestävät kaupungit ja yhteisöt 12. Vastuullista kuluttamista 17. Yhteistyö ja kumppanuus</p> <p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheessä haetaan ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmiin. Hankeperheessä hyödynnetään EU:n uuden ohjelmakauden rahoituspalveluja maksimaalisesti ja tehostetaan hankkeiden vaikuttavuutta tekemällä kohdennettuja hankehakua sekä aktivoimalla hanketoimijoita yhteistyöhön hankkeiden suunnittelussa (laajat hankekokonaisuudet). Tämä hanke kytkeytyy sosiaalinen kädenjälki -kehittämisverkostoon ja hankeperheeseen. Hanke hyötyy sosiaalinen kädenjälki -verkostosta, yhteiskehittämisestä ja -viestinnästä sekä tuo verkostoon uutta osaamista ja hyviä käytäntöjä. (Ks. Lappi-sopimus 2022–2025.)</p>
<p>Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen (valitse yksi)</p>	<p><input type="checkbox"/> Hanketta ei toteuteta ilman tukea <input type="checkbox"/> Hanke toteutetaan laajempaan kuin toteutettaisiin ilman tukea <input type="checkbox"/> Hanke toteutetaan korkeatasoisempaan <input type="checkbox"/> Hankkeen toteuttamisen aikataulua aikaistetaan</p>
<p>Perustelut tuen vaikutukselle</p>	

<p>Toimenpiteet (10000 merkkiä)</p>	<p>TP1.</p> <p>TP2.</p> <p>...</p> <p>TPX. Yhteiskehittäminen, viestintä, arviointi ja tulosten jalkauttaminen</p> <p>X.1</p> <p>X.2</p> <p>...</p> <p>X.X. Tehdään yhteistyötä Sosiaalinen kädenjälki -verkoston sekä hankeperheen kanssa</p> <p style="padding-left: 40px;">– Yhteiskehittäminen: hankkeiden keskeisten toimijoiden tapaamiset ja hankkeiden väliset kehittämistapaamiset</p> <p>X.X. Toteutetaan yhteisviestintää ja markkinointia Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen muiden hankkeiden kanssa.</p> <p>X.X. Hyödynnetään soveltuvin osin Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen tuotoksia</p> <p>X.X. Julkaistaan hankkeen perustiedot sekä keskeiset tapahtumat, tuotokset ja hyvät käytänteet sosiaalisen kädenjälki.fi -verkkosivustolla</p> <p>X.X. Tehdään arviointisuunnitelma, valitaan menetelmät ja arvioidaan systemaattisesti hankkeen tuloksia. Tuodaan hankkeen tulokset esille artikkeleiden ja julkaisujen avulla, joita voidaan tehdä yhdessä hankeperheen muiden hankkeiden kanssa.</p>		
<p>Henkilöstö</p>	<p>Määritellään toimenpiteiden pohjalta henkilöstöresurssin tarve toteuttaja organisaatioitain. Huomioidaan TPX. Yhteiskehittäminen, viestintä ja tulosten jalkauttaminen budjetissa.</p>	<p>Määritellään toimenpiteiden pohjalta henkilöstöresurssin tarve toteuttaja organisaatioitain. Huomioidaan TPX. Yhteiskehittäminen, viestintä ja tulosten jalkauttaminen budjetissa.</p>	<p>Määritellään toimenpiteiden pohjalta henkilöstöresurssin tarve toteuttaja organisaatioitain. Huomioidaan TPX. Yhteiskehittäminen, viestintä ja tulosten jalkauttaminen budjetissa.</p>
<p>Tulokset, todentaminen & mittaaminen (4000 merkkiä)</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>...</p> <p>X. Vahvistaa Lapin sosiaalista kädenjälkeä ja verkostoa sekä tuo uutta osaamista ja hyviä käytäntöjä maakunnan toimijoiden käyttöön. Esim. Hyvät käytännöt/tuotokset lukumäärä X kpl ja arviointimenetelmät/-mittarit X, X ja X sekä julkaisujen/artikkelien lkm. X kpl.</p>		
<p>Pitkän aikavälin vaikutukset, todent./mittaaminen (4000 merkkiä)</p>	<p>Sosiaalinen kädenjälki -verkoston ja hankeperheen visio on: Älykkäästi ja ennakkoluulottomasti konkreettisia ratkaisuja työn ja tekijöiden kohtaamiseen. Tavoitteena on, että jokainen löytää oman paikkansa työelämässä osaamisensa ja voimavarojensa pohjalta. Lisäksi sosiaalinen kädenjälki -verkosto ja hankeperhe edistää kestävästä kehitystä ja vastuullista toimintaa sekä vahvistaa aluetaloutta, elinvoimaa ja hyvinvointia. Tämä hanke on osa sosiaalinen kädenjälki -kokonaisuutta ja tuo osaltaan ratkaisuja heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmiin. Mittarit: Lapin työllisyysaste nousee ja työnantajien rekrytointihaasteet helpottuvat.</p>		

Tulosten/kokemusten hyödyntäminen (4000 merkkiä)	<p>Hankkeessa tehdään systemaattisesti yhteiskehittämistä ja yhteisviestintää Sosiaalinen kädenjalki -verkoston ja hankeperheen kanssa. Keskeisiä yhteiskehittämisen muotoja ovat: hankkeiden keskeisten toimijoiden tapaamiset, hankkeiden väliset kehittämistapaamiset ja yhteisviestintä sekä -markkinointi. Ristiin edustuksilla hankeperheeseen liittyvien hankkeiden ohjausryhmissä lisätään vaikuttavuutta ja ymmärrystä kokonaisuudesta. Hankkeessa tuotettua tietoa ja toimintamalleja jalkautetaan jo hankkeen toiminta-aikana sosiaalisen kädenjalki.fi -sivuston avulla sosiaalinen kädenjalki -verkostolle ja muille toimijoille.</p>		
Suunnitelma toiminnan jatkumisesta (valitse yksi vaihtoehto)	<p>__ Toiminta tai kehitystyö jatkuu toisessa tuensaajan hankkeessa __ Toiminta tai kehitystyö jatkuu, mutta koordinoituvastuu siirtyy toiselle taholle __ Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaalitoiminnassa __ Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään muiden organisaatioiden normaalitoiminnassa __ Ei jatkuvuutta</p>		
Kuvaus yleisesti hyödynnettävistä tuloksista ja missä julkisesti saatavilla (4000 merkkiä)	<p>Hankkeen keskeiset tulokset ja tuotokset julkaistaan sosiaalisen kädenjalki.fi -verkkosivustolla.</p>		
Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmasa esitetyistä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)? (4000 merkkiä)	<p>Hankkeelle valmistellaan aiesopimus hankkeen valmistelun aikana ja allekirjoitettu aiesopimus liitetään hankehakemukseen. Aiesopimuksessa sovitaan hankkeen toteuttajien vastuut ja keskeiset tehtävät, sovitaan omarahoituksen kokoamisesta sekä hankebudjetista. Xxxxx-organisaatio hankkii omarahoitusosuuden ja siihen liittyvät kirjalliset sitoumukset tai vastaa omaa toteutukseen liittyvästä omarahoitusosuudesta.</p>		
Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta? (4000 merkkiä)			

<p>Liittyykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin</p>	<p>Hanke X Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero S22825</p> <p>Hankkeen nimi Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamalli, 2.5.2022–31.12.2023, ESR</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Lapin sosiaalisesti kestävä kädenjälki -toimintamallin kehittämishankkeessa rakennetaan sosiaalisesti kestävä toimintamalli ja hankeperhe Lappiin. Tämä hanke on osa sosiaalinen kädenjälki -hankeperhettä ja tuo osaltaan ratkaisuja työvoiman kohtaantoongelmaan ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksien parantamiseen.</p>	<p>Hanke X Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero S22251</p> <p>Hankkeen nimi Osaamisella työelämään – Osatyökykyisten tuettu osaamisen vahvistaminen (OSTE)</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Hankkeessa päätavoitteena on tukea osatyökykyisten ja niiden henkilöiden työllistymistä, joiden työkyky voi olla uhattuna. Lisäksi hankkeessa kehitetään tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita sekä edistetään työelämän valmiuksia työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeessa luodaan systemaattisen yhteistyön toimintamallia pieniin kuntiin (kuten Enontekiö), joilla on tarve tiivistää oppilaitosyhteistyötä niin paikallisten asukkaiden kouluttautumisen kuin yritysten työllistämisen näkökulmasta. Tässä hankkeessa tullaan hyödyntämään kuntayhteistyön toimintamallia sekä kokemuksia osatyökykyisten ohjaamisesta kohti työtä.</p>	<p>Hanke X Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero S21768</p> <p>Hankkeen nimi Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävä kehitystä -esiselvitys, SYKE-hanke</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Hankkeen kehittämistavoitteena oli tukea työhönvalmennus toimijoiden ja niiden sidosryhmien toimintaa ja yhteistyötä sosiaalitalouden ja työhönkuntoutuksen alalla Lapin maakunnassa. Toiminnan kehittyminen tukee heikossa työmarkkina-asemassa ja osatyökykyisten henkilöiden osallistumista työmarkkinoille.</p>
--	---	--	---

	<p>Hanke 2</p> <p>Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero Tulossa ESR+ hakuun 20.3.2023</p> <p>Hankkeen nimi Yhdenvertaiset koulutuspolut Lapin alueella, 1.8.2023–31.7.2026, ESR+, 4g</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Yhdenvertaiset koulutuspolut Lapin alueella kuuluu sosiaalinen kädenjälki -hankeperheeseen. Hankkeessa edistetään opiskelijoiden kiinnittymistä työelämään. Hankkeiden välisessä yhteistyössä vaihdetaan hyviä käytäntöjä ja kokemuksia sekä tehdään yhteiskehittämistä ja -viestintää.</p>	<p>Hanke 1</p> <p>Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero Dnro: 208/00.01.05.36/2021 (AKKE-rahoitus)</p> <p>Hankkeen nimi Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen, SOMA-hanke</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? SOMA-hankkeessa kehittämistavoitteena on ottaa sosiaalisesti kestävä talouden toimijoiden piiriin kunnat ja julkiset organisaatiot sosiaalisesti kestävien hankintojen ja sosiaalisten vaikutusten mittamisen avulla.</p>	<p>Hanke 2</p> <p>Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero S22262</p> <p>Hankkeen nimi Selvitys yhteiskunnallisen yrityksen hautomotoiminnasta, SYTYKE-hanke</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Hankkeen kehittämistavoitteena on luoda edellytyksiä yhteiskunnallisten yritysten perustamiseen nuorten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden tukemiseksi. Hankkeen tavoitteena on löytää sitoutuneet ja sopivat tekijät yhteiskunnallisen yrityksen toiminnalle Lapissa.</p> <p>Hanke Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero S22302</p> <p>Hankkeen nimi Arjen turvallisuuden tiekartta</p> <p>Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen? Hankkeen toimenpide-ehdotuksena nostettiin - yritysten yhteiskunnallisen roolin mahdollistaminen ja tukeminen Lapissa - Osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen sosiaalitalouden keinoin Lapissa - Lapin mallin kehittäminen sosiaalisesti kestäväään talouteen</p>
--	---	---	--

Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta? (4000 merkkiä)			
Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen (4000 merkkiä)	Sisällön ja tulosten kannalta tunnistettavia riskejä ovat hankehenkilöstön vaihtuminen kesken hankkeen, uuden henkilöstön osaaminen, hankkeen työ määrän väärin arviointi hakemusvaiheessa, aikataulun ja toteutussuunnitelman pettäminen toteutusvaiheessa, kohderyhmän sitouttaminen ja motivointi toimintaan hankeaikana.		
Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi. (4000 merkkiä)	Riskien vähentämiseksi pyritään ennakoimaan henkilöstömuutoksia ja varmistamaan hankkeen aikana, että työnkulku on jäljitettävissä hyvällä hallinnolla. Tehdään tarvittaessa uudelleen rekrytointi ja uuden henkilöstön perehdytys. Sosiaalinen kädenjälki -verkosto voi myös tukea rekrytoinnissa. Seurataan hankkeen toteutusta säännöllisesti ohjausryhmätyöllä ja sosiaalisen kädenjälki -verkostossa. Lisäksi sosiaalinen kädenjälki -verkosto tukee hankkeita kohderyhmän saavuttamisessa sekä tulosten levittämisessä ja jalkauttamisessa.		
Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön (4000 merkkiä)			
Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi. (4000 merkkiä)			
Riskit liittyen toteutajaorganisaatioiden toimintaan (4000 merkkiä)			
Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi. (4000 merkkiä)			
Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi (4000 merkkiä)	Pyritään ristiinedustuksiin Lapin sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeiden välillä kokonaisuuden hallinnan edistämiseksi ja päällekkäisyyksien välttämiseksi.		
HOROSONTAAISET PERIAATTEET			
Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?	Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeiden toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan tasa-arvonäkökulma.		

<p>Turvalliset työolot (4000 merkkiä)</p>	<p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeissa edellytetään turvallisten työolojen ja työehtosopimusten noudattamista.</p>		
<p>Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle (4000 merkkiä)</p>	<p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeissa on syrjintäkielto iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, kulttuurin, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja/tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.</p>		
<p>Vammaisten sopeutuminen yhteiskuntaan. Huomioitu erityisesti saavutettavuus työvälineiden suhteen ja esteettömyys työtilojen suhteen. (4000 merkkiä)</p>	<p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeissa noudatetaan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimusta, joka linjaa, että yksi keskeisimpiä edellytyksiä vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiselle, yhdenvertaisuuden takaamiselle ja yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien turvaamiselle on esteettömyys. Esteettömyydellä tarkoitetaan sekä rakenteellisten esteiden poissaoloa (fyysinen esteettömyys) että syrjimätöntä ilmapiiiriä (sosiaalinen esteettömyys). Toiminnassa huomioidaan vammaisten oikeudet mm. oppilaitosten esteettömät tilat ja välineiden saavutettavuus hankkeen järjestämissä koulutuksissa ja tilaisuuksissa. Toteutuksissa huomioidaan myös etäyhteyksimahdollisuus.</p>		

Henkilötietojen suoja (4000 merkkiä)	<p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeissa noudatetaan tietosuojalakia ja -asetusta sekä henkilötietojen käsittelyyn ja keräämiseen liittyviä ohjeita. Henkilöstö perehdytetään tietosuojaan. Osallistujien tietojen kerääminen perustuu aina suostumukseen ja siihen, että osallistuja tietää mitä tietoja kerätään ja miksi. Kerätään vain toiminnan kannalta välttämättömät tiedot ja niitä ei luovuteta tai niitä eivät käsittele kolmannet osapuolet. Osallistajat voivat pyytää tietonsa tarkasteltavaksi tai poistettavaksi.</p>		
Ympäristönsuojelu (4000 merkkiä)	<p>Sosiaalinen kädenjälki -hankeperheen hankkeissa huomioidaan ympäristönsuojeluun liittyvät seikat ja toimitaan kestävästä kehityksen periaatteiden mukaisesti.</p>		
Luonnonvarojen käytön kestävyys (4000 merkkiä)	<p>Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)</p>		
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen (4000 merkkiä)	<p>Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)</p>		
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus (4000 merkkiä)	<p>Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)</p>		

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen) (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Natura 2000 -ohjelman kohteet (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Materiaalit ja jätteet (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Uusiutuvien energialähteiden käyttö (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Liikkuminen ja logistiikka (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Kulttuuriympäristö (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		

Ympäristöosaaminen (4000 merkkiä)	Selvästi myönteisiä vaikutuksia / Jonkin verran myönteisiä vaikutuksia / Ei myönteisiä vaikutuksia (Ei-pakolliset perustelut)		
Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)
Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)
Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)	Kyllä / Ei (ei perusteluja)
Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan	Mikroyritys: Pieni yritys: Keskisuuri yritys: Suuryritys: Yhteensä:	Mikroyritys: Pieni yritys: Keskisuuri yritys: Suuryritys: Yhteensä:	Mikroyritys: Pieni yritys: Keskisuuri yritys: Suuryritys: Yhteensä:
Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohde-ryhmänä	_ On henkilöitä _ Ei ole henkilöitä	_ On henkilöitä _ Ei ole henkilöitä	_ On henkilöitä _ Ei ole henkilöitä
Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta	Ikäryhmät / Työmarkkina-asema (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	Ikäryhmät / Työmarkkina-asema (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	Ikäryhmät / Työmarkkina-asema (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)
Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta	Ikä / Koulutus (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	Ikä / Koulutus (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	Ikä / Koulutus (täytetään lopussa olevaan taulukkoon)
Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet	(täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	(täytetään lopussa olevaan taulukkoon)	(täytetään lopussa olevaan taulukkoon)

Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta

Päätoteuttaja

	Alle 18 v	18–29 v	30–54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät					
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)					
Yleissivistävässä/ ammatillisessa koulutuksessa olevat					
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					
Yhteensä					
joista naisia					

Osatoteuttaja 1.

	Alle 18 v	18–29 v	30–54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät					
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)					
Yleissivistävässä/ ammatillisessa koulutuksessa olevat					
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					
Yhteensä					
joista naisia					

Osatoteuttaja 2.

	Alle 18 v	18–29 v	30–54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät					
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)					
Yleissivistävässä/ ammatillisessa koulutuksessa olevat					

	Alle 18 v	18–29 v	30–54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat					
Yhteensä					
joista naisia					

Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

Päätoteuttaja

	Tavoite / Henkilömäärä
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyuden jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	

Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

Osatoteuttaja 1.

	Tavoite / Henkilömäärä
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyuden jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	

Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

Osatoteuttaja 2.

	Tavoite / Henkilömäärä
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistäminen ja työvoiman kohtaanto-ongelma ovat yhteiskunnallisia haasteita, jotka ovat sekä sosiaalisesti että taloudellisesti kestävämpiä. Tässä julkaisussa tutkitaan tätä moniulotteista yhteiskunnallista haastetta ja rakennetaan Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallia. Sosiaalinen kädenjälki tarkoittaa jonkin tuotteen, toiminnan tai palvelun tuottamaa yhteiskunnallista vaikutusta. Mitä suurempi sosiaalinen kädenjälki on, sitä paremmin sosiaalinen kestävyys, oikeudenmukaisuus, vastuullisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus toteutuvat.

Lapin sosiaalinen kädenjälki -toimintamallissa on kyse avoimeen verkostoyhteistyöhön perustuvasta yhteiskehittämisestä, jossa haetaan ratkaisuja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja työvoiman kohtaanto-ongelmaan. Uudet ratkaisut ja innovaatiot eivät synny organisaatioiden sisällä, vaan niiden välillä. Tarvitaan monialaista yhteistyötä ja yhteiskehittämistä, jotta uudet ratkaisut ja innovaatiot syntyvät ja juurtuvat arkiseen toimintaan.

Tavoitteena on vastata työvoimatarpeisiin niin, että jokainen löytää paikkansa työelämästä osaamisensa ja voimavarojensa pohjalta.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

Pohjoisen tekijät • Lapin ammattikorkeakoulun julkaisu 35/2023

ISBN 978-952-316-500-7 (nid.) • ISBN 978-952-316-501-4 (pdf)