



HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2021). Inklusiivisen työllistymisen menestystekijöitä. Teoksessa J. Helminen (toim.), Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6 (s. 163–174). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>

PLEASE NOTE: This is a self-archived version of the original article.

Please cite the original version:

Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2021). Inklusiivisen työllistymisen menestystekijöitä. In J. Helminen (Ed.), Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6 (pp. 163–174). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>

Harri Kostilainen ja Jukka Lindberg

INKLUSIIVISEN TYÖLLISTYMISEN MENESTYSTEKIJÖITÄ

Artikkelissa esittelemme kokeiluja uudenlaisista menetelmistä kohti työllistymistä. Vertailemme lisäksi hyviä käytänteitä ja malleja vaikeasti työllistyvien kiinnittymisestä työmarkkinoille. Erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat sosi-aali- ja terveysalan ja vanhustyön sekä kiertotalouden yhteiskunnalliseen yri-tystoimintaan liittyvät mallit sekä parempien toimintaedellytysten luominen yhteiskunnallisille yrityksille ja yrittäjyydelle.

Työllisyyden uusille ratkaisuille on edelleen tilaa ja tarvetta

Suomen työmarkkinoilla on viimeisten vuosikymmenten aikana onnistuttu heikosti hyödyntämään eri tavoin työllistymisessä tukea tarvitsevien henkilöiden tarjoamaa potentiaalia. Viimeaikaiset tutkimukset (esim. Björklund ym., 2020) vahvistavat käsitystä, etteivät nykyiset työllistymispalvelut tunnista osatyökykyisten työttömien yksilöllisiä tilanteita ja osaamista tehokkaasti, ja siksi työllistymistuloksetkin jäävät usein heikoiksi. Osatyökykyisten työttömyyden on arvioitu maksavan yhteiskunnalle vuosittain yli 500 miljoonaa euroa. Osatyökykyisten työllistymisessä onnistumisen on arvioitu tuottavan, inhimillisten vaikutusten lisäksi, yhteiskunnalle hyötyä noin 200 miljoonaa euroa vuodessa säästyneinä tulonsiirtoina ja lisääntyneinä verotuloina. Huomiot ovat erittäin ajankohtaisia, kun Sanna Marinin hallitus tavoittelee 75 prosentin työllisyysastetta (Valtioneuvosto, 2019).

Edellisen hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen mukaan suomalaisista työikäisistä 1,9 miljoonalla eli 55 prosentilla on vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma. 600 000 henkilöä arvioi, että sairaus tai vamma vaikuttaa työhön tai työmahdollisuuksiin, ja heistä työelämän ulkopuolella on 200 000. Työelämän ulkopuolella olevista 65 000 haluaisi työskennellä ja arvioi myös olevansa kykeneviä työhön. (Mattila-Wiro & Tiainen, 2019.)

Tilanne on kestävämpiä kuin inhimilliseltä kuin yhteiskunnalliseltakin kannalta. Myös osa yrityksistä kärsii tilanteesta, kun ne eivät löydä tekijöitä avoimena oleviin tehtäviin. Kokeilut eivät ole johtaneet pysyviin muutoksiin.

Eri tavoin tukea työllistymisessään tarvitsevien asemaa on Suomessa pyritty pitkään parantamaan lukuisilla projekteilla ja niissä tehdyillä kokeiluilla. Nämä ovat olleet kuitenkin lyhytkestoisia, eikä niissä ole onnistuttu saamaan aikaan kovinkaan paljon pysyviä, skaalautuvia ratkaisuja. Esimerkkejä kokeiluista ovat lukuisat Euroopan sosiaalirahaston ja Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen (STEA) tuella toteutetut hankkeet, sosiaalisten yritysten laki, työpankkikokeilu sekä työllisyyden kuntakokeilut.

Tässä artikkelissa pohdimme työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten edellytyksiä toimia innovatiivisena keinona lisätä osatyökykyisten työllisyyttä. Artikkelin johdannossa olemme perustelleet tarvetta osatyökykyisten aiempaa paremmalle työllistymiselle. Seuraavassa luvussa avaamme aiheen kansainvälistä ulottuvuutta pohtimalla kestävän kehityksen tavoitteita osatyökykyisten työllisyyden näkökulmasta sekä esittelemällä sitä, miten Euroopan Unioni on lähestynyt osatyökykyisten työllisyyttä. Tämän jälkeen käymme läpi Suomen tämänhetkisen hallitusohjelman keskeiset osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseen liittyvät tavoitteet ja aloitteet. Seuraavaksi esitellämme eurooppalaisia esimerkkejä työelämään integroivista yhteiskunnallisista yrityksistä ja niiden toimintamalleista sekä niitä tukevista ekosysteemeistä etsien Suomen yhteiskuntaan soveltuvia käytäntöjä. Kansainvälisen kartoituksen jälkeen esitämme Ilona-hankkeen työllisyyttä edistäviä kokeiluja. Artikkelin lopuksi esitämme keinoja, joilla työelämään integroitavat yhteiskunnalliset yritykset voisivat Suomessa lisätä osatyökykyisten työllisyyttä.

Kestävän kehityksen tavoitteet ja työelämän integraatio

YK:n jäsenmaat sopivat syyskuussa 2015 New Yorkissa järjestetyssä huippukokouksessa kestävän kehityksen tavoitteista ja toimintaohjelmasta, joiden on tarkoitus ohjata maailman kehityssuunniteluja vuoteen 2030 asti. Kestävän kehityksen tavoiteohjelma (Agenda 2030) tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä ympäristön, talouden ja ihmisen tasavertaisesti huomioivaan kestäväan kehitykseen. Ohjelman kantava periaate on, ettei ketään jätetä kehityksessä jälkeen. (United Nations, i.a.)

Kestävän kehityksen 17 tavoitteesta suuri osa liittyy jollain tavoin vaikeasti työllistyvien tai työelämästä syrjäytyneiden henkilöiden tilanteeseen. Keskeisiä ovat tavoitteet 3, 4 ja 10. Niissä tavoitteeksi asetetaan terveellisen elämän ja hyvinvoinnin takaaminen kaiken ikäisille (alatavoitteissa huomioidaan myös päihdeongelmaiset), avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus ja elinikäiset oppimismahdollisuudet kaikille sekä eriarvoisuuden vähentäminen maiden sisällä ja niiden välillä. (Ulkoministeriö, i.a.)



KUVIO 1. Kestävän kehityksen tavoitteet 3, 4, 8 ja 10 (Ulkoministeriö, i.a.)

Oleellisin on kuitenkin numero 8, jossa tavoitteeksi asetetaan kaikkia koskevan kestävä talouskasvun, täyden ja tuottavan työllisyyden sekä säällisten työpaikkojen edistäminen. Valtioneuvoston selonteon kestävä kehityksen globaalien toimintaohjelman, Agenda 2030:n ”Kestävä kehityksen Suomi – pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti” kohdassa 2.3 todetaan: ”Lisätään merkittävästi osatyökykyisten työllistymistä ja työssä pysymistä. Toteutetaan hallituksen kärkihanke Osatyökykyisille tie työelämään, jonka tavoitteena on, että osatyökykyiset ja työelämän ulkopuolella olevat ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Tämä parantaa osatyökykyisten yhdenvertaisuutta ja usein myös elämänlaatua. Tämä toimenpide edistää myös yhteiskunnan tuottavuutta.” (Valtioneuvoston kanslia, 2017.)

Yhteiskunnalliset yritykset Euroopan Unionin agendalla

Euroopan unionin vuonna 2017 julkistama Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari tähtää uusien ja tehokkaampien oikeuksien tarjoamiseen kansalaisille. Sillä on kolme päämäärää: yhtäläiset mahdollisuudet ja pääsy työmarkkinoille, oikeudenmukaiset työolot sekä sosiaalinen suojelu ja osallisuus. Pilari toimii pohjana unionin sosiaali- ja työllisyyspolitiikalle. Sen kolmeen pääluokkaan jaetut 20 periaatetta määrittävät kansalaisten oikeudet yhdenvertaiseen ja turvattuun osallisuuteen yhteisössä sekä myös työelämässä. (Euroopan komissio, i.a.)

Yhtenä merkittävänä osana osallisuuden ja yhdenvertaisten oikeuksien toteutumisesta Euroopan Unionissa pidetään yhteisötaloutta. Käsite kattaa sellaisia kaupallisia ja liiketoiminnallisia markkinalla toimivia yhteisöjä, joiden ensisijainen tavoite ei ole voiton tuottaminen omistajille. Tällaisia yhteisöjä voivat olla esimerkiksi järjestöt, yhdistykset, säätiöt, osuuskunnat ja yhteiskunnalliset yritykset.

Yhteiskunnalliselle yritykselle on Euroopan unionissa yhteisesti hyväksytty määritelmä, jonka mukaan kyseessä on yritys, jonka toiminta perustuu yhteiskunnallisen hyvän tai lisäarvon tuottamiseen, jonka voitosta pääosa (yli puolet)

palautetaan yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja jonka organisaatio-rakenne on demokraattinen ja yrityksen yhteiskunnallisia tavoitteita tukeva. Yhteiskunnallisten yritysten neljänä päätehtävänä pidetään a) työhön integrointia, b) sosiaalipalvelujen tuottamista, c) heikossa asemassa olevien alueiden kehittämistä sekä d) muuta yhteiskunnallisen hyödyn tuottamista, kuten ympäristönsuojelua tai kierrätystä. (Ks. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 13–14.)

Yhteiskunnallista yrittämistä ja sen ekosysteemiä eri Euroopan maissa on tutkittu kahdessa laajassa kartoituksessa. Uusin, vuonna 2020 valmistunut kartoitus kattaa 35 maata, josta kustakin on tehty maakohtainen raportti. Tutkimus kattaa kussakin maassa (i) sosiaalisten yritysten toimintamallin syntymisen historiallisen taustan ja olosuhteet; (ii) mallin ja kansallisen politiikan ja lainsäädännön kehityksen; (iii) sosiaalisen yritystoiminnan laajuuden ja erityispiirteet; (iv) verkostot ja tukimekanismit; v) toimintamallin tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen; sekä vi) yhteiskunnallisten yritysten käytettävissä olevat resurssit. Tutkimuksessa arvioidaan myös tekijöitä, jotka rajoittavat yhteiskunnallisten yritysten kehitystä. Kokonaistulokset on vedetty yhteen synteesiraportissa, jossa maita on edellä mainittujen (i–vi) parametrien perusteella verrattu toisiinsa. (European Commission, 2020.)

Kartoituksen mukaan erilaiset yhteiskunnalliset yritykset vaikuttavat myönteisesti heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin henkilöihin muun muassa luomalla heille sopivia työpaikkoja, lisäämällä osallisuutta ja tekemällä palveluja ja tuotteita, jotka liittyvät kestäväen kehityksen tavoitteisiin. Maiden välillä on kuitenkin huomattavia eroja siinä, miten yhteiskunnallisille yrityksille on luotu niiden elinvoimaa vahvistavia ja tukevia ekosysteemejä, mukaan lukien säätely-ympäristön, rahoituksellisten ratkaisujen sekä tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatioiden mahdollistamisen. Monessa maassa yhteiskunnallisten yritysten roolia on tarkennettu luomalla kansallisia strategioita niiden tunnistamiseksi ja liiketoiminnan vahvistamiseksi. (European Commission, 2020.)

Yhteiskunnalliset yritykset ja osatyökykyisten työllistäminen hallitusohjelmassa

Sanna Marinin hallitusohjelman tavoitteena on parantaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä erityisesti osatyökykyisten ja muiden vaikeassa asemassa olevien työllistämiseksi. Hallitusohjelmassa tunnistetaan, minkälaisia tarpeita erilaisilla yrityksillä on niiden kasvun ja uudistumisen mahdollistamiseksi. Hallitus on sitoutunut laatimaan strategian, jolla parannetaan yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä uudistamalla rahoitusta ja tarjoamalla

liiketoimintaosaamista vahvistavaa tukea. (Valtioneuvosto, 2019.)

Strategianvalmistelun tueksi laadittiin tilannekartoitus (Kostilainen, 2020) yhteiskunnallisista yrityksistä Suomessa ja esitettiin 14 ehdotusta yhteiskunnallisten yritysten liiketoiminta- ja työllistämisedellytyksien vahvistamiseksi. Tähän tarvitaan yritysten tilanteeseen ja tarpeisiin soveltuvia toimia liiketoimintamallin valmiuksien, tunnettavuuden, resurssoinnin ja osaamisen lisäämiseksi.

Hallitusohjelmassa on myös muita kirjauksia, jotka vaikuttavat yhteiskunnallisten yritysten toimintaan. Näistä on jo konkreettisesti toteutuksessa kaksi, uuden välityömarkkinoiden ja osatyökykyisten työllistämisen toimintamallin selvitystyö sekä hankinnoilla työllistymisen vauhditusohjelma. (Valtioneuvosto, 2019.) Osatyökykyisten työllistämisen toimintamallin selvitystyössä lähtökohtina ovat vuosina 2012–2016 toteutettu valtakunnallinen työpankkikokeilu ja erityisesti Ruotsin Samhall AB:n malli (Samhall, i.a.).

Työpankkikokeilussa tavoitteena oli kehittää kustannustehokas keino siirtää vaikeasti työllistyviä avoimen työmarkkinan työpaikkoihin. Kokeiluun valittujen työpankkiyrityksen keinoina olivat työn etsintä, henkilövuokraus ja työhönvalmennus. Yrityksiä tuettiin rahallisesti sekä toiminnan käynnistämisessä että onnistuneista avoimelle työmarkkinoille tapahtuneista siirtymistä maksetuilla bonuksilla. Kokeilun tulosten perusteella työpankin kautta työllistyneet ovat pärjänneet työelämässä keskimäärin paremmin kuin muut samankaltaiset työttömät (Asplund, Kauhanen & Vanhala, 2017). Samhall AB on Ruotsin valtion kokonaan omistama, osatyökykyisiä henkilöitä työllistävä 26 000 hengen yritys. Samhall saa suoraan valtion budjetista noin 66 prosenttia liikevaihdostaan lisäkustannuskompensaationa työntekijöiden alentuneesta työkyvystä. Se ei voi itse valita työntekijöitään, jotka ohjataan heille Ruotsin työvoimaviranomaisilta. Huolimatta siitä, että työtä Samhallissa tarjotaan vain muiden työvoimapalveluiden osoittautuessa riittämättömiksi, pystyy Samhall tarjoamaan työntekijöilleen pysyvän ja kohtuupalkkaisen työpaikan. (Lindberg, 2018.)

Hallitusohjelman täytäntöönpanoa varten on asetettu työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä. Erikseen on nimitetty yhteiskunnallisia yrityksiä koskevaa strategiaa ja niiden liiketoimintaedellytysten parantamista valmisteleva työryhmä (yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamisen työryhmä), joka raportoi ministerityöryhmän alatyöryhmälle 2, Palvelut, etuudet ja osallisuus. Valmistelussa hyödynnetään edellä mainittua selvitystä Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa (Kostilainen, 2020).

Yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamisen työryhmä laatii esityksen keskeiset hallinnonalat kattavaksi, yhteiskunnallisia yrityksiä koske-

vaksi strategiaksi ja siihen liittyväksi toimintasuunnitelmaksi sekä ehdotuksen kansalliseksi yhteiskunnallisen yrityksen määritelmäksi. Se kuulee tarpeen mukaan asiantuntijoita ja keskeisiä sidosryhmiä sekä myös kansalaisia. Työryhmän tulee työssään ottaa huomioon keskeiset työ- ja yrittäjäyyspoliittiset uudistukset sekä yrittäjäyysstrategia. Yhteiskunnallisia yrityksiä koskevan strategian ja toimintasuunnitelman tultua hyväksytyksi työryhmä sovittaa yhteen, seuraa ja koordinoi niiden täytäntöönpanoa.

Yhteiskunnalliset yritykset keinona sosiaalisesti oikeudenmukaisempaan työelämään

Tulevaisuudessa kokeilujen rinnalle tarvitaan pitkäjänteistä tahtotilaa, verkostojen vahvistamista, tukirakenteita sekä rahoituksen varmistamista, jotta eri kokeiluisista kertyneet hyvät käytännöt voidaan implementoida kattavaksi toimintamalliksi. Tarvitaan myös vastuullista yritystoimintaa; yhteiskunnallisia yrityksiä, joilla on tahtoa, kykyä ja valmiuksia työllistää eri tavoin ja tukea työllistymisessään tarvitsevia oikeisiin työtehtäviin.

Yksi keskeisistä kysymyksistä, joihin suomalaisessa työllisyyspolitiikassa joudutaan vastaamaan jokaisen toimintamallin kohdalla, on se, tavoitellaanko pysyviä - tai ainakin pitkäkestoisia - työpaikkoja vaikeasti työllistyville henkilöille. Vai tavoitellaanko avoimille työmarkkinoille tapahtuviin siirtymiin keskittyvää toimintaa, tai molempia, ja millä painotuksella. Aiemassa, nyt todennäköisesti lakkautettavassa sosiaalisten yritysten laissa oli alun perin tavoitteena tukea molempia toimintamalleja, mutta ajan myötä painotus kallistui siirtymien puolelle.

Ilona-hanke - inklusiivisen työllistämisen menestystekijöitä

Ilona - Sosiaalinen yrittäjäyys väylänä mielekkääseen työhön -hankkeessa (Ilona, i.a.) kokeillaan uusia, innovatiivisia ratkaisuja työllistymisen reittien löytämiseksi eri tavoin tukea työllistymisessä tarvitseville. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen (Kierrätyskeskus, i.a.) ja Silta-Valmennusyhdistyksen (Siltavalmennus, i.a.) yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminnoissa etsitään yhdessä kansainvälisten yhteistyökumppanien kanssa hyviä käytänteitä ja malleja työmarkkinoille kiinnittymiseen sekä vertaillaan ja pilotoidaan niitä. Tavoitteena on tehdä ehdotuksia kustannustehokkaista, valtakunnallisesti käyttöönotettavista toimintamalleista eri tavoin tukea työllistymisessään tarvitsevien kiinnittymiseen työmarkkinoille.

Ilona-hankkeessa Vates -säätio, Diakonia-ammattikorkeakoulu sekä Terveysten ja hyvinvoinnin laitos arvioivat erilaisten kansainvälisten, työllisyyttä edis-

tävien mallien toimivuutta Suomen yhteiskunnallisissa ja lainsäädännöllisissä raameissa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat yhteiskunnalliseen yritystoimintaan liittyvät mallit sekä parempien toimintaedellytysten luominen yhteiskunnalliselle yrittäjyydelle. Silta-Valmennusyhdistys ry:n ja Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n piloteissa Tampereella ja pääkaupunkiseudulla on kokeiltu ja systemaattisesti testattu uudenlaisia menetelmiä kohti osatyökykyisten työllistymistä. Kokeiluilla on lisätty työllisyyttä ja tuotettu osaamista aloille, joissa on työvoimapulaa. (Ilona, i.a.)

Silta-Valmennusyhdistys ry on yleishyödyllinen tamperelaisten kansalaisjärjestöjen perustama yhteisö, joka käyttää voimavaransa asiakkaidensa tavoitteiden toteutumisen tukemiseen ja yhteistyöhön julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa ihmisten parhaaksi. Se toimii etulinjassa, lähellä erilaisissa pulmallisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita. Se toimii monipuolisessa yhteistyössä paikallisten, seudullisten ja valtakunnallisten toimijoiden kanssa, uskoen ihmisten omiin voimavaroihin ja kykyyn löytää ratkaisuja oman elämäntilanteensa parantamiseen, kun heille annetaan siihen riittävät mahdollisuudet. Silta-Valmennuksen toiminta on käynnistynyt vapautuvien vankien tukemisesta takaisin yhteiskuntaan, mutta nykyisin toiminnan kohderyhmä kattaa työllistymisessä ja osallisuudessa tukea tarvitsevia ryhmiä hyvin laajasti. (Siltavalmennus, i.a.)

Ilona-hankkeen puitteissa Silta-Valmennuksessa on edistetty toimintakykyä ja mahdollisuuksia työllistyä kehittämällä ryhmä- ja yksilövalmennuksia työelämätarvetta vastaavaksi sekä vahvistamalla yritys yhteistyötä. Kokeilun osallistujat ovat olleet pitkäaikaistyöttömiä tai muuten työelämän ulkopuolella olleita henkilöitä. Mallissa on kartoitettu valmennukseen osallistuvien omia voimavaroja, tavoitteita ja aikaisempaa osaamista sekä kehitetty työelämää tukevaa arkea ja yksilöllisiä jatkopolkuja kokonaisvaltaisella tuetulla otteella. Tuki on ulotettu myös työllistävälle taholle sekä verkostoyhteistyöhön. Kykyviisari (Työterveyslaitos, 2020) on toiminut toimintakyvyn kehittymistä kuvaavana mittarina. Yritys yhteistyötä on vahvistettu kartoittamalla ja syventämällä verkostoja ja tietoa alan tarpeista Pirkanmaalla. Yritys yhteistyön lähtökohtana on ollut yritys lähtöisten valmennusten yhteiskehittäminen. Kertyneiden kokemusten mukaan erityisesti sotealalla olisi tarvetta ja halua työllistää, mutta osallistujien työkyvyn kehittäminen vie aikaa. Silta-Valmennuksella on käynnissä Tampereen kaupungin kanssa hoiva-alalle suuntaava yritys lähtöinen valmennuspilotti. Pilotin lähtökohtana on yksityisille vanhuspuolen yrityksille tarjottava ryhmämuotoinen valmennus heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palkkaamisen kynnyksen madaltamiseksi.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus on vuonna 1990 perustettu yhteiskunnallinen yritys, jonka tavoitteena on vähentää luonnonvarojen kulutusta, kasvat-
taa ympäristötietoisuutta sekä lisätä osallistumisen ja työnteon mahdollisuuksia. Kierrätyskeskuksella on pääkaupunkiseudulla yhdeksän kierrätysmyymälää sekä
valtakunnallisesti toimiva verkkokauppa. Se tarjoaa monipuolista ympäristökou-
lutusta ja -konsultointia pääkaupunkiseudun asukkaille, ammattikasvattajille sekä
yrityksille ja yhteisöille. Kierrätettyjä tuotteita myydään kohtuulliseen hintaan,
ja samalla tarjotaan tietoa ja koulutusta kestävästä kulutusmalleista. Plan B on
Kierrätyskeskuksen oma tuotemerkki, joka sisältää itse suunniteltuja, käsintehty-
jä tuotteita (Kierrätyskeskus, i.a.).

Kierrätyskeskuksen työllistämisen kohderyhmiä ovat erityisesti pitkäaikais-
työttömät ja maahanmuuttajat, joille se tarjoaa mahdollisuuksia työkokeiluihin ja
palkkatuettuihin työllisyysjaksoihin. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen Ilo-
na-projektin kokeiluja ovat tarvelähtöiset yksilö- ja ryhmävalmennukset sekä yritys-
yhteistyön kehittäminen ja toimien kohdistaminen työmarkkinoiden mukaisesti.

Osallistujat ovat pitkäaikaistyöttömiä. Valmennuksissa on huomioitu työky-
vyn tukeminen, osaamisen päivittäminen, kokonaisvaltainen ja tarvelähtöinen
ote, voimavarat, osaaminen, työmarkkinoilla toimiminen, sekä suhde työmarkki-
noin. Kykyviisari on toimintakyvyn edistymisen seurannassa käytössä kaikilla
osallistujilla.

Kierrätyskeskuksen voidaan arvioida olevan itsessään toimijuutta vahvistava
työympäristö. Kokeiluissa ryhmävalmennuksissa on huomioitu työkyvyn eri osa-
alueet ja jokaiselle osallistujalle on tehty yksilökohtainen palvelutarvearvio ja val-
mennussuunnitelma, jossa huomioidaan työkyvyn ja osaamisen eri osa-alueet.
Kokeiluissa on ollut riittävät resurssit yksilölähtöiseen ohjaukseen ja valmennuk-
seen. Ryhmistä ovat nousseet esille kokonaisvaltaisesti terveyteen ja talouteen liit-
tyvät aiheet. Keskeisimpänä haasteena on kysymys siitä, miten yritykset saataisiin
mukaan osatyökykyisten jatkotyöllistymisen edistämiseen. Tähän on pyritty löy-
tämään ratkaisuja tunnistamalla paremmin työllistävän yrityksen tahtotilaa ja
löytämällä keinoja siihen vaikuttamiseen, sekä tapoja tukea esimiestyötä. Muutos
vaatii aikaa, ja nykyiset palkkatukien kestot eivät välttämättä tue pitkäkestoiisiin
henkilökohtaisiin suunnitelmiin liittyviä toimenpiteitä.

Kansainvälisistä työelämäintegraatiota edistävistä hyvistä käytännöistä

Työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset ovat osa laajempaa yhteiskunnal-
listen yritysten kenttää. Yritysten toiminnan käynnistyminen ja kehittyminen on

tapautunut eri maissa toisistaan poikkeavista lähtökohdista ja erilaisilla tavoilla, mukaan luettuna paikallisesti käytettävät määritelmät ja kriteerit toiminnalle. Myös ylemmän tason ohjausmekanismit – lainsäädäntö, merkki- ja sertifiointimallit sekä taloudelliset tuet – vaihtelevat suuresti. Tällä on suoria vaikutuksia työhön integroimisen roolille, toiminnan organisoitumiselle ja mahdollisesti muodostuvalle tukirakenteelle.

Ilona-hankkeessa kerätään ja arvioidaan suomalaisen työelämäintegraatioon soveltuvia hyviä toimintamalleja ja käytänteitä. Tarkastelu tehdään toiminnan eri tasoilla. Ylimmällä, valtakunnallisen lainsäädännön ja ohjausmekanismien tasolla, ovat esimerkiksi rahoitusmahdollisuuksiin, tukimuotoihin ja tukirakenteisiin liittyvät toimintamallit. Alempana, ekosysteemin tasolla sijaitsevat erilaiset liiketoimintamallit, kuten social franchising -osaaminen, verkostoituminen ja verkostojen rakentaminen sekä sisäisen johtamisen, talousosaamisen sekä ohjauksen ja valmennuksen kehittämisen toimintamallit ja hyvät käytännöt.

Ylemmän tason toimintamallit ja hyvät käytännöt voidaan ottaa käyttöön vain yhteiskunnan päättävien elinten (valtioneuvosto, eduskunta) päätöksellä ja tuella. Tältä osin esille nostettavat toimintamallit toimivat päätöksenteon tukena ja ne pitää saada päättäjien tietoon riittävän aikaisessa vaiheessa. Mallien vaikuttavuutta on mahdollista arvioida muualta saatujen kokemusten ja tulosten perusteella, mutta lopullinen päätös tai valinta edellyttää usein jonkinlaista kokeilua tai pilotointia, johon olisi hyvä liittää seurantatutkimusta. Alemman tason toimintamalleja voidaan pilotoida myös hankkeen sisällä ja välityömarkkinakentällä laajemminkin. Tällöinkin testaaminen onnistuu paremmin, jos se voidaan resursoida riittävän vahvasti ja pitkäkestoisesti. Hankkeen eurooppalaisessa vertailussa on tunnistettu toimintamalleja ja käytänteitä, joita pyritään arvioimaan tai pilotoimaan hankkeen lopussa esitettävän suomalaisen toimintamallin sisällöksi. Alla on lyhyesti kuvattu keskeisiä hankkeessa arvioitavaksi valittuja toimintamalleja ja käytänteitä.

Yhteiskunnallisten yritysten lähtökohdat, voitonjakamisen rajoittaminen ja yhteiskunnallisen hyödyn tuottaminen tekevät rahoituksen varmistamisesta vaikeaa. Periaatteessa kaikki yleiset rahoitusmallit ovat käytettävissä, mutta yhteiskunnallinen yritys ei useinkaan ole rahoittajille kaikkein kiinnostavin kohde. Erityisesti yhteiskunnallisille yrityksille tarjolla olevia rahoitusratkaisuja on olemassa ja jopa hieman kasvavasti. Yleisesti ottaen rahoitusta näyttää olevan helpompi saada toiminnan käynnistämiseen kuin sen kehittämiseen tai ylläpitämiseen. Käytössä on malleja sekä yksityisen että julkisen sektorin pohjalta toteutettavasta rahoituksesta.

Julkisia hankintoja voidaan hyödyntää yhteiskunnallisten yritysten toimin-

taedellytysten turvaamisessa, markkinoille pääsyn parantamisessa sekä liiketoiminnan kasvattamisessa. Käytössä on kaksi erilaista menetelmää. Varatussa hankintamenettelyssä tilaukset suunnataan pelkästään työhön integroiville yhteiskunnallisille yrityksille ja työkeskuksille. Tässä etuna on hankinnan kohdistuminen suoraan haluttujen kohderyhmien työllistymiseen. Ongelmana on useimmissa maissa – myös Suomessa – tarjonnan todellinen tai oletettu puute. Menetelmän edellytyksenä onkin, että maahan on syntynyt riittävän laaja työhön integroivien yritysten ekosysteemi. Esimerkiksi Ruotsi näyttää tällä hetkellä olevan tämän tilanteen kynnyksellä. Työllistämisehdon käyttäminen hankintakriteerinä tukee kohderyhmän henkilöiden siirtymiä avoimille työmarkkinoille. Menetelmä on varattua hankintamenettelyä huomattavasti helpompi ottaa käyttöön. Se vaatii kuitenkin hankintaorganisaatiolta sitoutumista ehdon käyttöön, järjestelmien kehittämistä ja vankkaa osaamista. Työhön integroivilta yhteiskunnallisilta yrityksiltä vaaditaan sekä ulospäin työllistymistä tukevien toimien kehittämistä että aktiivista verkostoitumista hankintoja toteuttavien yritysten kanssa. Suomessa työllistämisehdon käyttöä on kehitetty eri hankkeissa, ja tilanne on tällä hetkellä lupaava, vaikka todellisesta työllistymispotentiaalista ollaankin kaukana. Hankintojen työllistämisehdon käyttöä arvioidaan ja testataan eri puolella Eurooppaa ja hyväksi todettuja käytäntöjä löytyy jo laajasti esimerkiksi Hollannista, Skotlannista ja Ranskasta.

Yhteiskunnallisten yritysten ekosysteemin sisältä toteutettavia keskeisiä toimintamallin kehittämistoimia ovat osaamisen kasvattaminen erityisesti johtamisen, taloushallinnon, myynnin ja markkinoinnin sekä rahoituksen aloilla. Käytännössä tämä tapahtuu joko yritysverkoston tai hankkeen, mutta usein molempien järjestämänä. Haasteena on yleisen liiketoiminnallisen ja yritysjohtamisen koulutuksen mukauttaminen kohderyhmän erityistarpeisiin. Ruotsissa arvopohjaisen ja osuuskunnallisen yritystoiminnan tukiverkosto Coompanion on toteuttanut ASF Akademi -koulutushankkeen (ASF = Arbetsintegrerande Sociala Företag, työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys) juuri näihin tarpeisiin (Coompanion kooperativ utveckling, i.a.). Yhteiskunnallisten liiketoimintamallien levittäminen – social franchising – on mahdollisuus madaltaa uusien yrittäjien aloituskynnystä ja helpottaa työhön integroivien mallien leviämistä. Italiasta käynnistynyt Le Mat -hotellikonsepti ja isobritannialainen Community Wood Recycling ovat esimerkkejä toimintamalleista, joita olisi mahdollista kokeilla, ainakin mukautettuina, myös Suomessa.

Pitkäaikaisten työpaikkojen tarjoamisen ohella työhön integroivilla yhteiskunnallisilla yrityksillä on merkittävä rooli työllistymisessään tukea tarvitsevien

henkilöiden auttamisessa avoimille työmarkkinoille. Suomessa sosiaalisen yrityksen lainsäädäntö ja työpankkikokeilu kohdentuivat juuri tälle alueelle. Kansainvälisesti kiinnostavinta ovat yhteiskunnallisten yritysten mahdollisuudet työ- ja toimintakyvyn edistämiseen sekä muiden yritysten kanssa tehtävä yhteistyö valmennuksessa ja työpaikkojen löytämisessä sekä räätälöinnissä ja edelleen sijoittamisessa. Ilona-hankkeessa haetaan konkreettisia toimintamalleja juuri näille toimintamuodoille muun muassa Belgiasta, Ruotsista ja Tanskasta.

Sosiaalisesti oikeudenmukaisempi työelämä on mahdollista

Kaikkien panos ja kyvyt työelämässä on syytä ottaa aiempaa määrätietoisemmin ja laajemmin käyttöön. Yhteiskunnallisilla yrityksillä voi olla ratkaiseva merkitys eri tavoin tukea työllistymisessään tarvitseville.

Suomessa on vihdoin poliittista tahtotilaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi. Hallitusohjelmassa on tavoitteena parantaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä erityisesti osatyökykyisten ja muiden vaikeassa asemassa olevien työllistämiseksi. Edellä mainitut tilannekartoitus- ja toimenpide-ehdotukset yhteiskunnallisten yritysten liiketoiminta- ja työllistämisedellytysten vahvistamiseksi luovat hallituksen tavoitteelle konkreettisia mahdollisuuksia ottaa ne laajamittaisesti käyttöön, kun se valmistelee yhteiskunnallisen yritystoiminnan strategiaa.

Eri tavoin tukea työllistymisessään tarvitseville on kehitetty useita toimintamalleja, jotka auttavat kiinnittymisessä työhön. Näitä kokeiltuja toimintamalleja tulee hyödyntää entistä laajemmin.

Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintamahdollisuuksien vahvistamiseen tähtäävät toimenpiteet ovat myös keino lisätä sosiaalista osallisuutta ja yhteiskunnallista integraatiota työelämässä. Ilona-hankkeen ratkaisulla edistetään osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia monimutkaistuvassa maailmassa kestävä kehityksen tavoitteiden ja monimuotoisemman työelämän saavuttamiseksi.

LÄHTEET

Asplund, R., Kauhanen, A., & Vanhala, P. (2017). *Työpankki välittäjänä ja työllistäjänä. Työpankkien toiminnan vaikuttavuuden tarkennettu arviointi.* (ETLA Raportit 75). <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-75.pdf>

Coompanion kooperativ utveckling. (i.a.). ASF Akademin. Saatavilla 27.11.2020 <https://coompanion.se/coompanion/asf-akademin/>

- Euroopan komissio. (i.a.). Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatetta. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fi
- Ilona, (i.a.). Ilona – Sosiaalinen yrittäjyys väylänä mielekkääseen työhön. Saatavilla 27.11.2020 <https://www.ilonahanke.net/>
- Kostilainen, H. (2020). *Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:10). Työ- ja elinkeinoministeriö. Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf
- Laiho, U.-M., Grönberg, V., Hämäläinen, P., Stenman, J., & Tykkyläinen, S. (2011). *Yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallin kehittäminen*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Konserni 4/2011). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Yhteiskunnallisen+yrityksen+toimintamallin+kehitt%C3%A4minen+17022011.pdf>
- Lindberg, J. (2018). Osatyökykyisten työllistyminen Ruotsissa – Samhall. Teoksessa J. Kajanoja (toim.), *Työllisyyskysymys*. Into Kustannus Oy.
- Björklund, L., Kyröläinen, A., & Hilli, P. (2020). *Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen yhteiskunnallisen hyödyn mallinnus – yhteenvetoa*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 27.11.2020 <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/16402203/Osaty%C3%B6kykyisten+ty%C3%B6llistymisen+edist%C3%A4minen+-+yhteiskunnallisen+hy%C3%B6dyn+mallinnus.pdf/7d4201ca-7682-92db-823f-60b6675e3841/Osaty%C3%B6kykyisten+ty%C3%B6llistymisen+edist%C3%A4minen+-+yhteiskunnallisen+hy%C3%B6dyn+mallinnus.pdf?t=1599026508467>
- European Commission. (2020). Social enterprises and their ecosystems in Europe. Comparative synthesis report. (Authors: Carlo Borzaga, Giulia Galera, Barbara Franchini, Stefania Chiomento, Rocío Nogales and Chiara Carini. Luxembourg; Publications Office of the European Union). <https://europa.eu/!Qq64ny>
- Kierrätyskeskus. (i.a.). Kierrätyskeskus. Saatavilla 27.11.2020 <https://www.kierratyskeskus.fi/>
- Mattila-Wiro, P., & Tiainen, R. (2019). Kaikki mukaan työelämään: *Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>
- Samhall. (i.a.). Välkommen till Samhall. Vi gör dig bättre. Saatavilla 27.11.2020 <https://samhall.se/>
- Siltavalmennus. (i.a.). Siltavalmennus. Saatavilla 27.11.2020 <https://www.siltavalmennus.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2010). Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu Työelämä 2020:10). Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf
- Työterveyslaitos. (5.7.2020). Kykyviisari. Saatavilla 27.11.2020 <https://sivusto.kykyviisari.fi/>
- Ulkoministeriö. (i.a.). Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet. <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet>
- United Nations. (i.a.). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Valtioneuvoston kanslia. (2017). *Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta Kestävän kehityksen Suomi – pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti*. (Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2017). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-360-6>