

# Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä Lapin maakuntaan





Martti Ainonen & Leena Viinamäki (toim.)

# **Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä Lapin maakuntaan**

Lapin ammattikorkeakoulu

Rovaniemi 2021

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät  
Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja

Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset  
24/2021

ISBN 978-952-316-419-2 (pdf)  
ISSN 2489-2637 (verkkójulkaisu)  
ISBN 978-952-316-422-2 (nidottu)  
ISSN 2489-2629 (painettu)

Toimittajat: Martti Ainonen & Leena Viinämäki  
Kansikuva: Leena Viinämäki & Piia Kuha, sana-  
pilviohjelmalla: <https://wordart.com/create>, CC  
BY-SA 4.0

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000  
[www.lapinamk.fi/julkaisut](http://www.lapinamk.fi/julkaisut)

Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin yliopisto  
muodostavat yhdessä Lapin korkeakoulukon-  
sernin.  
[www.luc.fi](http://www.luc.fi)

# Sisällys

<b>SISÄLLYS</b> .....	<b>4</b>
<b>ESIPUHE</b> .....	<b>5</b>
<b>JOHDANTO</b> <i>Martti Ainonen &amp; Leena Viinamäki</i> .....	<b>6</b>
<b>RAKENNETAAN UUDENLAISESTA TALOUDESTA KESTÄVÄÄ KEHITYSTÄ</b> .11	
<b>Sosiaalitalouden paikka Suomessa ja muissa EU-maissa</b> <i>Martti Ainonen, Kirsti Ketola, Janne Hirvonen &amp; Leena Viinamäki</i> .....	11
<b>Yhteisötalouden ajankohtaisia näkymiä Lapin maakunnassa</b> <i>Kirsti Ketola &amp; Voitto Kuosmanen</i> .....	16
<b>Työpajatuloksia kunnista</b> <i>Janne Hirvonen &amp; Kirsti Ketola</i> .....	49
<b>Työllisyydenhoidon kentällä tapahtuu</b> <i>Samuel Juntunen</i> .....	57
<b>Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä</b> <i>Pirjo Lehtola</i> .....	61
<b>JULKISET HANKINNAT TYÖLLISYYTTÄ JA ELINVOIMAA EDISTÄMÄSSÄ</b> ....66	
<b>Kuopio työllistää hankintojensa kautta</b> <i>Anssi Kuikka</i> .....	66
<b>Hankinnoilla työllistäminen Vantaalla</b> <i>Tiina Ekholm</i> .....	69
<b>TYÖHÖNVALMENNUKSEN VAIKUTTAVUUTTA</b> .....	<b>75</b>
<b>Sovari nostaa esille työpajojen vaikutukset</b> <i>Riitta Kinnunen</i> .....	75
<b>Kykyviisarin tuloksia Lapin maakunnassa</b> <i>Heidi Räsänen</i> .....	82
<b>Vaikuttavampaa työllistämistä uusilla kannusteilla</b> <i>Mikko Kesä</i> .....	86
<b>EU-ESIMERKKEJÄ VIRTUAALIOPINTOMATKOILTA</b> .....	<b>101</b>
<b>Sosiaalisen ja ekologisen kestävyuden yhdistäminen liiketoiminnassa Italiassa</b> <i>Tatiana Di Federico &amp; Martti Ainonen</i> .....	101
<b>Espanjan Tasubinsa tekee hyödyt näkyviksi</b> <i>Kontxi Sansiñena Jauregui &amp; Martti Ainonen</i> .....	105
<b>Ruotsissa rakennetaan yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa</b> <i>Anders Bro</i> .....	112
<b>YHTEISÖTALOUS JA LAPPI MUUTTUVASSA MAAILMASSA:</b>	
<b>YHTEISÖTALOUDEN KEHITTÄMINEN</b> <i>Martti Ainonen &amp; Leena Viinamäki</i> .....	<b>117</b>
<b>Tilastokatsaus hankkeen EU-kumppanialueiden työllisyydestä</b> .....	117
<b>Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä - esiselvityshankkeen tuloksia kokoavaa pohdintaa</b> .....	125
<b>KIRJOITTAJAT</b> .....	<b>136</b>

# ESIPUHE

*Ihmistä, yhteisöä ja ympäristöä tukevaa taloutta tarvitaan*

Rakkaalla lapsella on monta nimeä; yhteisötalous, sosiaalitalous, kestävä talous, jakamistalous, elävä talous. Tavoite kuitenkin kaikilla sama; aidosti vaikuttavampaa, ihmistä, yhteisöä ja ympäristöä tukevaa taloutta tarvitaan.

Muuttuvassa työmarkkinakentässä haetaan niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa kestävämpiä ratkaisuja työllisyydenhoidon ja (pitkittyvän) työttömyyden ehkäisyn menetelmiin ja rakenteisiin.

Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävästä kehitystä artikkelikoelma antaa vastauksia, ja joiltain osin herättää myös uusia kysymyksiä. Työn ja koulutuksen vahvempi integraatio, kehittämishankkeet, erilaiset kokeilut, julkisten hankintojen käytännöt ym. ovat varmasti keinoja, joilla päästään vaikuttavampaan työllisyydenhoitoon.

Työllisyydenhoidon uudet tuulet haastavat koko työllisyydenhoidon kentän. Miten rakennamme joustavia työtä ja työntekijää hakevien palveluita? Keitä tähän urakkaan tarvitaan? Päivänselvää on, ettei mikään taho tästä yksinään selviä.

Mutta pystytäänkö oikeasti lisäämään yhteisö- ja sosiaalitaloustoimijoita. Vastaus on; kyllä pystytään mutta ne eivät synny hetkessä – tarvitaan vuosien työ niin tutkimuksessa kuin erilaisissa hautomoissa, kaiken tämän mahdollistavaa lainsäädännön muuttamista unohtamatta. Eurooppalaiset mallit soveltuvat parastettuina ja Suomen rakenteisiin sovitettuina hyvin yhteisö- ja sosiaalitalouden kehittämiseen.

Väestökehitys maassamme laittaa yhteisö- ja sosiaalitalouden kehittämislle paineita, ainakin aikataulun suhteen. Suomi ikääntyy, väestö jos ei nyt vähene, niin ei ainakaan kasva ja samaan aikaan työvoiman tarve kasvaa. Tuleva ohjelmakausi antaa hyvin mahdollisuuksia yhteisö- ja sosiaalitaloustoimijakentän kehittämistyöhön.

Tarvitaan rohkeita avauksia, uusia ideoita ja hankkeita, ja yhdessä niin alueellisten kuin valtakunnallistenkin verkostojen kassa.

Artikkelikokoelmasta löytyy polkuja mihin suuntaan lähteä, kiitos raportin kirjoittajille ja esiselvityshankkeen verkostolle. Eiköhän aleta töihin.

*Hilkka Halonen*

toimitusjohtaja

Meriva sr

*Riitta Harmanen*

toimitusjohtaja

Eduro sr

## JOHDANTO *Martti Ainonen & Leena Viinamäki*

Tässä artikkelikokoelmassa dokumentoidaan *Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshankkeen*<sup>1</sup> toimenpiteiden keskeisiä tuloksia. Tämä on toinen julkaisu Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshankkeesta. Ensimmäinen julkaisu *Kohti sosiaalisesti kestävää taloutta Lapin maakunnassa* (Ainonen, Ketola & Kohllehner 2020) muodostaa perusinformaatiokokonaisuuden yhteisötaloudesta Lapin maakunnan kansalaisten työllisyyttä ja yhteiskunnallista osallisuutta edistävien toimijatahojen käyttöön.

*Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshankkeessa* laadittujen julkaisujen tavoitteena on lisätä tietoisuutta siitä mitä annettavaa sosiaali- eli yhteisötalouden näkökulmalla on heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten kannalta sekä lisätä teeman parissa toimivien eri organisaatioiden, asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden kehittämismyönteisyyttä ja -halukuutta. Verrattuna edelliseen julkaisuun, tässä julkaisussa esitellään konkreettisia esimerkkejä siitä, miten yhteisötaloutta on käytännössä edistetty ja mitkä ovat ajankohtaiset tunnistetut ja mahdolliset kehittämistarpeet Lapin maakunnassa.

Syksyllä 2020 järjestettiin hankkeessa webinaari, jonka aiheena oli sosiaaliset kriteerit kuntien hankintakäytännöissä. Webinaarissa asiantuntijat Kuopiosta ja Vantaalta kertoivat, kuinka ja miten näiden asioiden täytännönpanossa on edetty näissä kaupungeissa. Tiedossa oli, että Suomesakin oli jo eurooppalaisten esimerkkien osin innoittamana käytetty työllistämisehtoa kuntien julkisissa hankinnoissa (THL 2019). Webinaariin osallistujilla oli mahdollisuus vielä keskustella Kuopion ja Vantaan asiantuntijoiden kanssa asiasta. Esitysten pääkohdat dokumentoidaan tässä julkaisussa omina artikkeleinaan myöhempääkin käyttöä varten.

Hankkeen ensimmäisessä julkaisussa (Ainonen, Ketola & Kohllehner-Autto 2020) esiteltiin hankintalain tavoitteita, periaatteita ja mahdollisuuksia heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. Sosiaalisesti vastuullisten julkisten hankintojen avulla julkisyhteisöt huomioivat heitä ympäröivän yhteisön. Työllistämisehdolla tarkoitetaan julkisissa hankinnoissa tarjouspyyntöön ja hankintasopimukseen sisällytettyä erityisehtoa, perustuen Hankintalain 98 pykälään, joka velvoittaa sopimuskumppanina toimivaa yritystä työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.

---

<sup>1</sup> **Asiasanat:** yhteisötalous, kestävä kehitys, työhön valmennus, liiketoimintamalli, yhteiskunnallinen yritys, sosiaaliset vaikutukset, julkiset hankinnat, työllisyys, elinvoima, aluekehitys.

Julkisten hankintojen kehittämistä strategisesta näkökulmasta edistämään yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä on viime vuosina esitetty muun muassa Ruotsissa sekä pohdittu myös Suomessa vastikään TEM:n julkaisemassa yhteiskunnallisten yritysten strategiassa (TEM 2021, 11). Ruotsissa Dalarnan alueelta löytyy esimerkki seitsemän kunnan yhteistyössä perustamasta hankintayksiköstä ja yhteiskunnalliset yritykset ovat voittaneet tarjouksia (SKR 2020, 13). Tästä voisi olla esimerkkiä myös Lapin kunnille.

Hankkeen yhtenä tavoitteena on lisätä ja syventää maakunnan toimijoiden tietämystä erityisesti sosiaalisten vaikutusten mittaamisesta ja esille tuomisen mahdollisuuksista, mitä on tärkeä kehittää taloudellisten mittarien lisäksi. Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen ja esittäminen pitää sisällään laajan kirjon erilaisia asioita ulottuen esimerkiksi kaavaprosesseista ja ympäristöasioista sosiaalisten kriteereiden huomioimiseen julkisissa hankinnoissa. Tässä julkaisussa tarkastellaan teemaa erityisesti työhönvalmennuksen sekä oppimis- ja soveltamistavoitteen näkökulmista. Ihmisiä ja asiakkaita palvelevien asiantuntijoiden ja organisaatioiden on tärkeä esitellä julkisuudessa oman toimintansa tuloksia.

Nykyisin lienee mahdotonta, että julkinen sektori esimerkiksi pystyisi jättämään huomioimatta päätöstensä laajempia sosiaalisia ja eettisiä seurauksia. Sosiaalisia vaikutuksia voidaan arvioida, niitä pitää mitata ja niistä kannattaa viestiä. Erilaiset sosiaalisten vaikutusten mittaamisen mekanismit, viitekehykset, menetelmät sekä niiden tarjoamat mahdollisuudet tulee tunnistaa ja hyödyntää oikealla tavalla kussakin sosiaalisia päämääriä tavoittelevassa organisaatiossa ja julkisia hankintoja tekevässä yksikössä. Tärkeää on myös kerätä systemaattisesti sekä määrällistä että laadullista aineistoa, jonka avulla pystytään seuraamaan toiminnan edistymistä ja puuttumaan mahdollisiin poikkeamiin. (Merenmies & Kostilainen 2007.)

Keväällä 2020 pidettiin webinaari, jonka antia esitellään myös tässä julkaisussa. Sovari-mittarista ja sillä saaduista tuloksista kertoi Into ry:stä asiantuntija *Riitta Kinnunen* ja Kykyviisarista TTL:n asiantuntija *Heini Räsänen*. *Mikko Kesä* oli myös mukana ja hän kirjoitti tähän julkaisuun artikkelin, jossa pohditaan aktiivista työllisyyspolitiikkaa ja välillisesti säätiöidenkin toimintaa. Hän hyödyntää artikkelissaan tutkimustuloksia sekä lisäksi pohtii, millaisia haasteita tulevat lainsäädäntö- ja hallintouudistukset tuovat tullessaan. Asiasta kiinnostuneiden kannattaa tutustua myös Espanjan esimerkkiin Tasubinsasta, jossa on toteutettu ns. SROI-analyysi.

Toimintaympäristö muun muassa työhönvalmennuksen osalta on muu-  
toksessa. Toiminnan erilaisia sosiaalisia vaikutuksia on jatkossakin jollain



tavalla mitattava ja seurattava. Tässä työssä yhteistyö toiminnan kehittämässä eri toimijoiden kanssa alueellisesti, valtakunnallisesti ja myös EU-tasolla on yksi tulevaisuuden mahdollisuus.

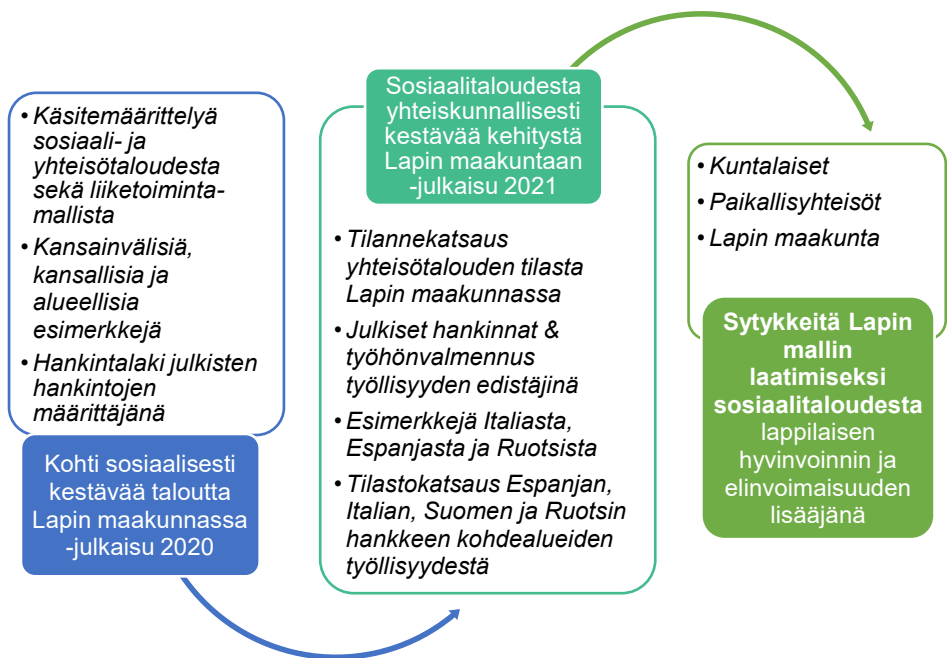
Lapin liitto on tehnyt usean vuoden ajan kansainvälistä yhteistyötä yhteisötalouden edistämiseksi Lapin maakunnassa. Työ on nimetty Lapissa *Sosiaalisesti kestävä talous*. Kansainvälinen verkostoituminen on tapahtunut ns. älykkään erikoistumisen temaattisen verkoston, Social Economy puitteissa (Social Economy 2021). Verkoston vetovastuussa on Navarran maakunta Espanjassa. Aktiivisia toimijoita ovat myös muun muassa Ruotsin Örebron ja Italian Emilia-Romanan maakunnat. Tätä yhteistyötä hyödyntäen saatiin myös edellä mainituilta alueilta asiantuntijoilta puheenvuorot *Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshankkeen* webinaariin. Toteutus korvasi koronapandemian vuoksi peruutetuksi tulleen opintomatkan. Webinaarin teema oli kytketty YK:n kestävän kehityksen Agenda 2030:een ja erityisesti kohtaan 8, ”Decent work and economic growth”. Kansainvälisen seminaarin otsikkona oli ”Towards more sustainable employment for people with partial work ability in different countries”.

Tässä julkaisussa ei ole mahdollista referoida webinaarin antia sellaiseenaan, mutta julkaisussa on puheenvuoron pitäjiltä kirjoituksia<sup>2</sup> esitystensä sellaisista osista, joilla on mitä todennäköisimmin käyttöarvoa Lapin maakunnassa ja Suomessa. *Italian esimerkki* tuo esille sosiaalisten osuuskuntien tärkeyttä kehittämistoimijoina ja käytännön esimerkin siitä, kuinka haavoittuvassa asemassa olevien työllisyyttä voidaan edistää huipputuotteita tekemällä – ei perinteisten avustavien tehtävien kautta – ja kytkeä tämä myös ekologisesti kestävään kehitykseen. *Espanjan esimerkki* tuo esille mielenkiintoisen esimerkin SROI-analyysin (Social return of Investment) toteuttamisesta ja tuloksista työhönvalmennus- ja kuntoutuspalveluita tarjoavassa organisaatiossa. *Örebron alueelta Ruotsista* puolestaan kuvataan sitä, mikä merkitys yhteiskunnallisilla yrityksillä voi olla julkisen talouden haasteissa ja kuinka julkisia hankintoja systemaattisesti kehittämällä yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä voitaisiin edistää.

Sekä *Kohti sosiaalisesti kestävää taloutta Lapin maakunnassa* että *Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä Lapin maakuntaan* -julkaisut luovat osaltaan perustaa sosiaalitalouden lappilaismallin rakentamiseksi, mikä onnistuessaan lisää lappilaisten hyvinvointia ja edistää sekä paikallista että alueellista elinvoimaa. (Kuvio 1.)

---

<sup>2</sup> Tämän julkaisun kansainvälisten tekstien käännökset on toteuttanut AAC Global Oy ja pääosan kuvioista on laatinut NOMON OY.



**Kuvio 1.** Sytykkeitä Lapin mallin laatimiseksi sosiaalitaloudesta lappilaisen hyvinvoinnin ja elinvoimaisuuden lisääjänä.

*Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestäväää kehitystä Lapin maakuntaan* -julkaisu muodostuu neljästä artikkelikokonaisuudesta johdannon ja loppupäätelmien lisäksi. *Ensimmäisessä artikkelikokonaisuudessa* tarkastellaan maakuntatasolla sosiaalisesti kestävään talouden tilannetta Lapin näkökulmasta sekä paikannetaan sosiaalitaloutta Suomessa ja EU-maissa. Tässä osakokonaisuudessa hyödynnetään myös toteutettujen kyselyjen ja haastattelujen sekä eri paikkakunnilla toteutettujen työpajojen tuloksia sekä Lapin maakunnan asiantuntijoiden artikkeleita työhönvalmennuksesta. *Toisessa artikkelikokonaisuudessa* valotetaan Kuopion ja Vantaan esimerkein sitä, miten sosiaalisia kriteereitä on luotu ja käytetty julkisissa hankinnoissa. *Kolmannessa artikkelikokonaisuudessa* on vuorossa asiantuntijoiden artikkelit liittyen työhönvalmennuksen tuloksiin ja vaikutuksiin Sovari- ja Kykyviisari- asiakasvastausten perusteella tarkasteltuna työllisyystoimien taloudellisista vaikutuksista kuntatasolla kuvaavan artikkelin lisäksi. *Neljännessä kansainvälisessä artikkelikokonaisuudessa* esitellään kolme esimerkkiä, joista Italian esimerkki tuo esille, kuinka huippumuoti ja ekologisuus yhdistyvät maahanmuuttajien työllisyyden edistämisessä, Espanjan esimerkki tuo esille toteutetun SROI-analyysi-

sin tuloksia työhönvalmennuksessa ja Ruotsin esimerkki nostaa esille yhteiskunnallisten yritysten merkitystä ja niiden toiminnan edistämismahdollisuuksia käytännössä.

Julkaisun lopuksi summataan tulokset ja arvioidaan niiden merkitystä kehittämistoimien jatkoon kannalta.

*A warm thank also to all the foreign writers.  
After all, these issues concern us all as EU citizens.*

## **Kirjallisuus**

Ainonen, M., Ketola, K. & Kohllechner-Autto, M. 2020. Kohti sosiaalisesti kestäväää taloutta Lapin maakunnassa. Lapin AMK:n julkaisuja. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 9/2020. Viitattu 21.8.2021 <https://www.theseus.fi/handle/10024/346129>

Hankintalaki 1397/2016. Viitattu 29.11.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161397#Pidp445883104>

Meremies J. & Kostilainen, H. 2007. Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen ja hyödyntäminen. Miksi mitata? Mitä hyötyä? Miten mitata? Esimerkkejä sosiaalisia päämääriä tavoittelevista organisaatioista. Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsinki 2007. Viitattu 15.9.2021 [https://www.vates.fi/media/tyollistamisen\\_ammattilaiset/kirjat/teema-sosiaaliset\\_vaikutukset\\_2007.pdf](https://www.vates.fi/media/tyollistamisen_ammattilaiset/kirjat/teema-sosiaaliset_vaikutukset_2007.pdf)

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) 2020. Viitattu 8.5.2020. Ny väg till innovativa välfärdslösningar. En handbok om samverkan med sociala företag. Viitattu 8.5.2020 <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/ny-vag-till-innovativa-valfardslosningar-.html>

THL 2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Hanki ja työllistä. Itseopiskelumateriaa- li julkisilla hankinnoilla työllistämiseen. Viitattu 8.5.2020 [https://thl.fi/documents/10531/3919089/Hanki+ja+ty%C3%B6llist%C3%A4\\_verkkokoulutus\\_Syyskuu2019.pdf/b363ec1b-c3f0-4909-91b4-dd](https://thl.fi/documents/10531/3919089/Hanki+ja+ty%C3%B6llist%C3%A4_verkkokoulutus_Syyskuu2019.pdf/b363ec1b-c3f0-4909-91b4-dd)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2021. Yhteiskunnallisten yritysten strategia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:41. Viitattu 8.5.2020 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163198>

# RAKENNETAAN UUDENLAISESTA TALOUDESTA KESTÄVÄÄ KEHITYSTÄ

## Sosiaalitalouden paikka Suomessa ja muissa EU-maissa *Martti Ainonen, Kirsti Ketola, Janne Hirvonen & Leena Viinamäki*

### Talousjärjestelmämme kriisi

Ei liene epäilystäkään siitä, etteikö vallitseva kapitalistinen talousjärjestelmämme olisi yleisesti ottaen tuonut hyvinvointia ja vaurautta EU-jäsenmaille ja muille ns. kehittyneille maille. Mutta yhtä selvää on, että suuri joukko ihmisiä on syrjäytetty samalla työmarkkinoiden ulkopuolelle ja osattomuuteen vastoin tahtoaan. Viime vuosina on nostettu jo esiin kysymys, onko kapitalismi rikki? Arvovaltainen Financial Times -lehti kysyi näin syyskuussa 2019 etusivullaan ja käynnisti vilkkaan talousjärjestelmäämme koskevan keskustelun eri foorumeilla, joka jatkuu edelleen (ks. Kalliola 2019). Oli niin tai näin, pienemmille tai isommille korjausliikkeille lienee tarvetta?

Koronaviruspandemia seurauksineen (mm. työttömyys ja valtioiden raju velkaantuminen, Euroopan sekä muiden keskuspankkien tuhansien miljardien hätärahoitukset markkinoilla), ei ole tämän keskustelun merkitystä vähentänyt, mistä Helsingin sanomienkin uutisointi käynee esimerkistä. (Pajari 2020; Laitila 2020.) Kun tähän lisätään vielä ilmaston lämpenemisen ja uhkaavan luontokadon torjuntatoimet, ei liene epäilystä siitä, että jonkinlaisia korjaustoimia vallitsevaan talousjärjestelmään ja sen liiketoimintamalleihin tarvitaan.

Yhteisötalouden merkitystä ja tärkeyttä on tuotu esiin Euroopan Unionissa jo 1990-luvulla ja varsinkin erilaisten talouskriisien seurauksena ja pitkittyessä poliittinen kiinnostus yhteisötaloutta kohtaan on aina lisääntynyt. Suomessa asiaa tuotiin voimallisimmin esiin viimeksi 2000-luvun alkupuolella Equal-rahoituksella (Pirkkalainen 2017, 15). Yhteisötaloudeksi kutsuttu toiminta käsittää osuuskunnat, keskinäiset yhdistykset, voittoa tavoittelemattomat yhdistykset, säätiöt ja yhteiskunnalliset yritykset. Ne harjoittavat laajaa ja merkittävää kaupallista toimintaa, tarjoavat laajan valikoiman tuotteita ja palveluita kaikkialla Euroopan sisämarkkinoilla ja luovat miljoonia työpaikkoja. (EU-komissio 2021.)

Mistä sitten on oikein kysymys? Lähtökohdانا on ajatus, että liiketoimintaa voi harjoittaa muunkinlaisista lähtökohdista kuin voiton maksimoinnista sijoittajille ja omistajille. Liiketoimintaa voi harjoittaa yhteistyössä ja yhteistoiminnassa niin, että se tarjoaa ensisijaisesti kannattavaa ja mielekästä

työtä itselle ja muille toimijoille ja/tai huomioi liiketoiminnan tavoitteissa erilaisia yleisiä etuja, kuten sosiaalisia, terveydellisiä, yhteiskunnallisia tai ympäristövaikutuksia. Tavoitteena ei siis ole voiton maksimointi ns. hinnalla millä hyvänsä.

Nykyisin merkittävän osan Euroopan taloudesta on tarkoitus tuottaa voittoa muille ihmisille kuin sijoittajille tai ulkopuolisille omistajille. Perinteisesti näiden ns. yhteisötalouden yritysten ensisijainen tavoite on palvella jäseniä, eikä saada sijoitetulle pääomalle tuottoa kuten perinteisillä pääomayhtiöillä. Jäsenet toimivat yhteisvastuun ja vastavuoroisuuden periaatteen mukaisesti ja johtavat yritystään "yksi mies yhden äänen" -periaatteen perusteella. Erityisesti ns. yhteiskunnallisten yritysten (*Social enterprise*) päätaavoitteet liittyvät yleisiä etuja palveleviin yhteiskunnallisiin ja ympäristövaikutuksiin (Social Economy in the EU 2021).

Viimeisen vuosikymmenen aikana on yhä voimallisemmin alettu etsiä vaihtoehtoa vallitsevalle talousjärjestelmälle sekä tunnistamaan ja luomaan uudenlaista taloutta. Tällöin uudenlainen talous huomioisi entistä paremmin kaikki ihmiset ja lähiyhteisön sekä kestäväen kehityksen ja luontoarvot. On puhuttu esimerkiksi jakamistaloudesta tai elävästä taloudesta (ks. esim. Lahti & Selosmaa 2013; Gibson-Graham ym. 2019).

## Kuka vastaa sosiaalitaloudesta?

Teimme 13.10.2021 sanahaut *kestävä kehitys, kestävä talous, osatyökykyinen, sosiaalitalous, yhteiskunnallinen yritys, yhteiskuntavastuu ja yhteisötalous* Sanna Marinin hallituksen ministeriöistä hahmottaaksemme sosiaalitalouden roolia eri ministeriöissä (Taulukko 1.). Sanavalinnassa hyödynsimme tutkimuksissa käytettyä terminologiaa (Pirkkalainen 2017; Ainonen ym. 2020; Social Economy in the EU).

**Taulukko 1.** Hakusanasaldo sosiaalitalousterminologiasta ministeriöittäin 13.10.2021.

Ministeriö	Hakutulos	Ministeriö	Hakutulos
<b>Valtioneuvoston kanslia</b>		<b>Sisäministeriö</b>	
kestävä kehitys	363	kestävä kehitys	75
kestävä talous	236	kestävä talous	53
osatyökykyinen	13	osatyökykyinen	0
sosiaalitalous	0	sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	188	yhteiskunnallinen yritys	63
yhteiskuntavastuu	14	yhteiskuntavastuu	1
yhteisötalous	1	yhteisötalous	0

<b>Liikenne- ja viestintäministeriö</b>	
kestävä kehitys	Noin 78
kestävä talous	Noin 32
osatyökykyinen	6
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	9
yhteiskuntavastuu	10
yhteisötalous	0
<b>Maa- ja metsätalousministeriö</b>	
kestävä kehitys	1069
kestävä talous	602
osatyökykyinen	3
sosiaalitalous	1
yhteiskunnallinen yritys	374
yhteiskuntavastuu	16
yhteisötalous	0
<b>Opetus- ja kulttuuriministeriö</b>	
kestävä kehitys	806
kestävä talous	464
osatyökykyinen	9
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	339
yhteiskuntavastuu	199
yhteisötalous	0
<b>Oikeusministeriö</b>	
kestävä kehitys	116
kestävä talous	59
osatyökykyinen	6
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	72
yhteiskuntavastuu	2
yhteisötalous	1
<b>Puolustusministeriö</b>	
kestävä kehitys	107
kestävä talous	76
osatyökykyinen	0
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	23
yhteiskuntavastuu	12
yhteisötalous	

<b>Sosiaali- ja terveysministeriö</b>	
kestävä kehitys	276
kestävä talous	240
osatyökykyinen	198
sosiaalitalous	2
yhteiskunnallinen yritys	206
yhteiskuntavastuu	17
yhteisötalous	1
<b>Työ- ja elinkeinoministeriö</b>	
kestävä kehitys	840
kestävä talous	767
osatyökykyinen	185
sosiaalitalous	2
yhteiskunnallinen yritys	595
yhteiskuntavastuu	95
yhteisötalous	14
<b>Ulkoministeriö</b>	
kestävä kehitys	442
kestävä talous	241
osatyökykyinen	0
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	37
yhteiskuntavastuu	38
yhteisötalous	0
<b>Valtiovarainministeriö</b>	
kestävä kehitys	398
kestävä talous	507
osatyökykyinen	49
sosiaalitalous	1
yhteiskunnallinen yritys	284
yhteiskuntavastuu	15
yhteisötalous	1
<b>Ympäristöministeriö</b>	
kestävä kehitys	622
kestävä talous	352
osatyökykyinen	1
sosiaalitalous	0
yhteiskunnallinen yritys	117
yhteiskuntavastuu	9
yhteisötalous	0

Yleisin ilmaisu oli *kestävä kehitys*, jota löytyi jokaisesta ministeriöstä, kuten myös *kestävä talous*, *yhteiskunnallinen yritys* ja *yhteiskuntavastuu* -ilmaisuja. Työmarkkinoiden osallisuutta kuvaavaa *osatyökykyinen* -ilmaisu paikantui Valtioneuvoston kansliaan, liikenne- ja viestintäministeriöön, maa- ja metsätalousministeriöön, opetus- ja kulttuuriministeriöön, oikeusministeriöön, sosiaali- ja terveysministeriöön, työ- ja elinkeinoministeriöön, valtiovarainministeriöön sekä ympäristöministeriöön.

Sosiaalitalousteema näyttää olevan sosiaalitalousterminologisen sana-haun perusteella vielä varsin useassa ministeriössä ja hallinnonalalla alitunnistettu ja siten myös alikäytetty, vaikka sen merkitys korostuu entises-tään lähitulevaisuudessa. Sosiaalitalousteeman nykyistä systemaattisempi ja kokonaisvaltaisempi hyödyntäminen muun muassa informaatio-ohjauksen keinoin lisää optimaalisimmillaan sekä työllisyysastetta myös heikossa työmarkkina-asemassa olevien keskuudessa että alueellista elinvoimaa myös Kaupunki-maaseutu-luokituksen (2018) mukaisten kau-punkialueiden ulkopuolisilla alueilla (Helminen ym. 2020) unohtamatta alu-eellisestä ja paikallisesta työvoimapulasta käytävää keskustelua erilaisine potentiaalisine ratkaisumahdollisuuksineen (ks. esim. Räisänen & Yli-kännö 2021).

## **Strategia ohjaamaan kehitystä Suomessa**

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi kesällä 2021 teoksen yhteiskunnallisten yritysten strategia. Se antaa suuntaviivoja sille, miten Suomessa halutaan edistää sellaista liiketoimintaa, jolla on yhteiskunnalliset tavoitteet ja se käyttää suurimman osan voitoistaan tämän tavoitteensa edistämiseen. Strategian perusteluissa ja tavoitteissa tuodaan esiin muun muassa ilmas-tonmuutos ja kiertotalous, sosiaali- ja terveysala, yhteisölähtöinen yhteis-kunnallinen yrittäjäyys, työmarkkinoiden murros ja arvojen muutos.

Strategiassa esitetään perustettavaksi verkostomaisesti toimiva osaamiskeskus tukemaan kehitystä. Mainintoja on muun muassa vaikuttamisperusteisen liiketoimintaosaamisen lisäämisestä, julkisten hankintojen sosiaalisista kriteereistä ja vaikuttavuusperiaatteista sekä so-siaalisten innovaatioiden juurruttamisesta. Strategian keskeinen tavoite on parantaa osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllisyyttä. (Emt. 4–13.)

*Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvitys-hanke* käynnistyi syksyllä 2019. Se on keskeisiltä sisällöiltään ja toimiltaan kiinnittynyt hyvin näihin ajankohtaisiin yhteiskunnallisen yrittämiseen liitty-viin teemoihin ja kysymyksiin, mistä hyvänä esimerkkinä on tämä hank-keessa laadittu julkaisu. Miten voisimme Lapin maakunnassa edetä kohti sosiaalisempaa ja ekologisempaa taloutta?

## Kirjallisuus

- Ainonen, M., Ketola, K. & Kohllechner-Autto, M. 2020. Kohti sosiaalisesti kestävää taloutta Lapin maakunnassa. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 9/2020. Viitattu 15.9.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-353-9>
- Gibson-Graham, J.K., Cameron J., Healy, S. & Tuomaala, E. 2019. Elävä talous. Yhteisen tulevaisuuden toimintaopas. Helsinki: Tammi.
- Helminen, V., Nurmio, K. & Vesanen, S. 2020. Kaupunki-maaseutu-alue-luokitus 2018 Paikkatietopohjaisen alueluokituksen päivitys. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 21|2020. Viitattu 18.12.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-11-5172-9> <http://hdl.handle.net/10138/315440>
- Kalliola, M. 2019. Kapitalismi meni rikki – miten rakennetaan talouden tulevaisuus? Sitra artikkeli. Viitattu 30.8.2021 <https://www.sitra.fi/artikkelit/kapitalismi-meni-rikki-miten-rakennetaan-talouden-tulevaisuus/>
- Lahti, V-M. & Selosmaa, J. 2013. Kaikki jakoon! Kohti uutta yhteisöllistä taloutta. Sitran julkaisusarja 304. Keuruu: Otava.
- Laitila, A. 2020. Melkein kaikki maat velkaantuvat nyt hurjaa vauhtia – Pitääkö Suomen olla omasta velasta huolissaan? Helsingin Sanomat 29.6.2020.
- Pajari, P. 2020. Euroopan keskuspankki kasvattaa koronaviruspandemian takia aloittamansa hätärahoituksen 1850 miljardiin euroon. Helsingin Sanomat 10.12.2020.
- Pirkkalainen, J. 2017. Yhteisötalous ja sosiaaliset osuuskunnat Euroopassa. Kansan sivistystyön keskusliitto. Helsinki. Viitattu 30.8. 2021 [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2019/06/Yhteis%C3%B6talous-ja-sosiaaliset-osuuskunnat-Euroopassa-verkkoversio\\_26062019.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2019/06/Yhteis%C3%B6talous-ja-sosiaaliset-osuuskunnat-Euroopassa-verkkoversio_26062019.pdf)
- Räisänen, H. & Ylikännö, M. 2021. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2020? TEM-analyseja 108/2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.12.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163498/Minne%20uudet%20ty%C3%B6paikat%20syntyiv%C3%A4t%20vuonna%202020.pdf>
- Social economy in the EU. Euroopan komissio 2021. Viitattu 30.9.2021 [https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en)



# Yhteisötalouden ajankohtaisia näkymiä Lapin maakunnassa *Kirsti Ketola & Voitto Kuosmanen*

## Johdanto

2020-luvun alun työmarkkinoilla on samaan aikaan monilla aloilla haasteita työllisyysasteen nostamisessa, työvoiman saatavuudessa ja osatyökykyisten työllistymisessä. Näihin haasteisiin pyritään EU:ssa ja Suomessa löytämään ratkaisuja muun muassa Social Economy (sosiaalisesti kestävä talous) -teemaan sisältyvällä kehittämistyöllä. Sosiaalitalous on saanut politiikassa paljon huomiota viime vuosina, koska sen on havaittu tuottavan EU:n alueella positiivisia työllisyys- ja sosiaalisia vaikutuksia. Lapin maakunnassa sosiaalisesti kestävä talous nähdään yhtenä mahdollisuutena tukea koko maakunnan sekä seutukuntien työllisyyttä ja elinvoimaa. Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvi-tyshankkeessa tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalitalouden kehittämistarpeista ja mahdollisuuksista Lapissa sekä auttaa tuotetun tiedon avulla työttömien ja heikossa työmarkkina asemassa olevien työllistymistä ja työllisyysasteen nostamista tukevien kehittämissuunnitelman laatimista tuleville vuosille.

Hankkeeseen sisältyi kysely, jolla haluttiin selvittää yhteisötalouden (sosiaalitalouden) nykytilannetta ja tulevaisuuden mahdollisuuksia Lapin maakunnassa. Kyselyn kohderyhmänä olivat potentiaaliset yhteisötalouden asiantuntijat. Kysely toteutettiin verkkokyselynä Google Forms alustalla syys-lokakuussa 2020. Verkkokyselyn lisäksi tehtiin neljä (4) asiantuntijahaastattelua, joissa haastattelujen runkona olivat yhteisötalouskyselyn kysymykset. Haastattelut toteutettiin keväällä 2021 Teams-tapaamisina. Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen ja haastattelut nauhoitettiin. Haastateltuja asiantuntijoita olivat työkykykoordinaattori *Johanna Sirviö* Lapin TE-palveluiden työnantaja- ja yrityspalveluista, osaamisaluejohtaja *Hannele Keränen* Lapin ammattikorkeakoulun Pohjoinen hyvinvointi ja palvelut –osaamisalueelta, valmennuspäällikkö *Pirjo Lehtola* Eduro-säätiön hallinto- ja tukipalveluista sekä työllisyyspäällikkö *Riitta Hakala* Kemin kaupungin työllisyyspalveluista. Sähköpostitse haastattelukysymyksiin vastasivat Lapin liitosta kansainvälisten asioiden asiantuntija *Kaarina Mäcklin* ja johtava työllisyysasiantuntija *Tuija Keihtä*.

## Kyselyn tavoitteet

Kyselyn tavoitteena oli saada esiin tietoa ja näkemyksiä yhteisötalouden nykytilasta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista sellaisilta toimijoilta, joilla on asemansa tai tehtävänsä perusteella kokemusta ja/tai asiantuntijatietoa yhteisötaloudesta. Kyselyn kohderyhmät, joiden edustajina kyselyyn osallistujat vastasivat, lukeutuivat seuraaviin ryhmiin:

1. Säätiön tai settlementin edustaja (*Eduro, Meriva, Saurasäätiö, Seitäsäätiö, Tornion Työvoimalasäätiö, Rovala-settlementti, Toivola-Luotola ja Tunturila*)
2. Kunnan edustaja (*työllisyyspalvelut, sosiaalipalvelut ja elinkeinopalvelut*)
3. Työnantajan edustaja (*yrittäjä, kunta, järjestö, seura...*)
4. Lapinliiton, Aluehallintoviraston (AVI), TE-toimiston ja ELY-keskuksen edustaja
5. Kehittämisen organisaation/yksikön edustaja (*kehitysyhtiöt, kehittämissyhtiöt, Leader ja Poske*)
6. Oppilaitoksen edustaja.

Kysely lähetettiin 420: lle, joista 55 ei tavoitettu päättyneen työsuhteen, loman, työloman, vanheimpainvapaan tai virheellisen sähköpostiosoitteen vuoksi. Kyselyn kohdejoukoksi muodostui 365 yhteisötalouden asiantuntijaa. Kyselyyn vastasi 36 henkilöä, joka on vajaa kymmenes (9,8 %) kohdejoukosta. Paras edustavuus oli säätiöiden ja settlementtien ryhmän vastaajilla (25,9 %) ja Lapin liiton, AVI:n, TE-keskusten ja ELY-keskusten vastaajilla (21,2 %). Muiden vastaajien edustavuus kohderyhmässä jäi alle kymmenesosaan (5,0 %–8,4 %; Taulukko 1.). Jos suhteutetaan todellisten vastaajien määrät (36) toisiinsa, suurin vastausmäärä tuli oppilaitoksen edustajilta (25 %) ja pienin vastausmäärä tuli kehittäjäorganisaation edustajilta (5,6 %).

**Taulukko 1.** Kyselyn kohdejoukko, kyselyyn osallistuneet ja vastaajien osuus ryhmästä.

Vastaajaryhmä	Kohdejoukko, N	Vastaajat, n	Vastaajien osuus, %
Säätiön tai setlementin edustaja	27	7	25,9
Kunnan edustaja	93	6	6,5
Työnantajan edustaja	65	5	7,7
Lapin liiton, AVI:n, TE-toimiston tai ELY:n edustaja	33	7	21,2
Kehittäjäorganisaation edustaja	40	2	5,0
Oppilaitoksen edustaja	107	9	8,4
<b>Lukumäärä (N, n)</b>	<b>365</b>	<b>36</b>	
<b>Osuus (%)</b>	<b>100</b>	<b>9,8</b>	

Kaikista yhteisötalouden asiantuntijaryhmistä saatiin ”edustus” tähän kyselyyn. Osallistujat antoivat arvokasta tietoa kyselyn kohteena olevista asioista. Vastausten perusteella ei kuitenkaan voida tehdä yleistyksiä vastaajaryhmien käsityksistä ja näkemyksistä yhteisötalouden nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä Lapin maakunnassa. Kyselyn tuloksia voidaan tarkastella yhteydessä Lapin maakunnan ja EU:n yhteisötalouden strategiin ja käytännöllisiin tavoitteisiin.

Kyselyssä haluttiin selvittää yhteisötalouden tietoperustaa, nykytilaa ja tulevaisuuden näkymiä Lapin maakunnassa. Kysely muodostui seuraavista teemoista:

1. Tietoperusta
2. Yhteisötalouden merkitys Lapissa
3. Yhteisötalouden nykytila Lapissa
4. Yhteisötalouden mahdollisuudet Lapissa
5. Eurooppalaiset hyvät yhteisötalouden käytännöt
6. Ajatukset Lapin yhteisötalouden kehittämiseen ja kehittymiseen

Tietoperustan selvittämisessä, haluttiin saada esiin, kuinka hyvin vastaajat tietävät/tuntevat yhteisötalouden toimijoita sekä strategioita ja ohjelmia, jotka vaikuttavat yhteisötalouden toimintaedellytyksiin ja kehittämiseen Lapissa. Yhteisötalouden merkityksen selvittämisessä haluttiin saada esiin vastaajien näkemyksiä yhteisötalouden merkityksestä työllistäjänä, osallisuuden ja hyvinvoinnin tuottajana. Kyselyn osiossa yhteisötalouden nykytila haluttiin selvittää, kuinka suuri merkitys julkisilla palveluilla ja tuilla on osatyökykyisen palkkaamiseen. Kuinka suuri merkitys eri sek-

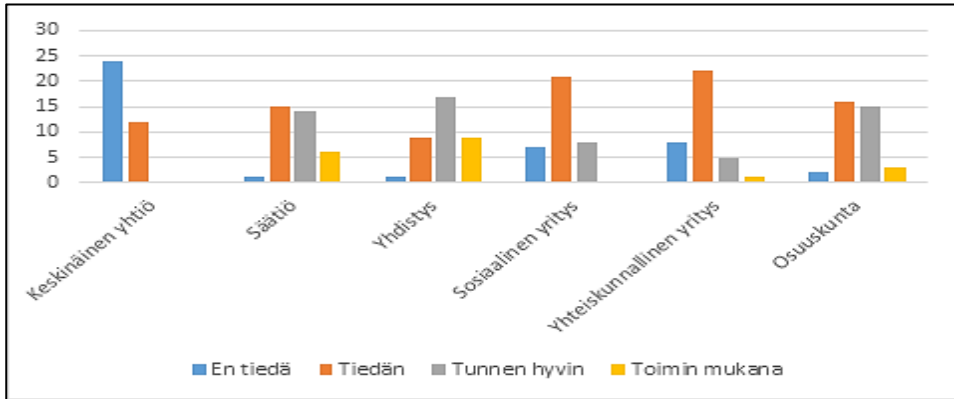
toireilla on nykyisin osatyökykyisten työllistämässä Lapissa? Kuinka paljon eri toimialat työllistävät nykyisin osatyökykyisiä Lapissa? Kuinka paljon eri toimialat työllistävät tulevaisuudessa osatyökykyisiä Lapissa? Miksi työnantaja palkkaa osatyökykyisen työntekijän? Miksi työnantaja ei palkkaa osatyökykyistä työntekijää? Mitkä tekijät edistävät osatyökykyisen henkilön työllistämistä? Mitkä asiat ovat nyt hyvin osatyökykyisten työllistämässä ja työllistymässä Lapin yhteisötaloudessa? Mitkä asiat ovat nyt huonosti/hyödyntämättä osatyökykyisten työllistämässä ja työllistymässä Lapin yhteisötaloudessa?

Yhteisötalouden mahdollisuudet Lapissa osioissa haluttiin saada esiin, mitä tarvitaan, jotta yhteisötalouden merkitys osatyökykyisten työllistäjänä vahvistuisi Lapissa vuosina 2020–2030? Vastaaajia pyydettiin arvioimaan Euroopassa hyväksi havaittujen käytäntöjen soveltuvuutta Suomeen. Arvioinnin kohteena olivat sosiaaliset osuuskunnat Italiassa, ranskalainen sosiaalista hyötyä tuottava liiketoimintamalli, espanjalainen *Sociedades Laborales* työntekijäomisteinen malli, Ruotsin *Samhall*-malli sekä Hollannin hankintakäytäntö-malli pitkäaikaistyöttömien työllistämässä. Kyselyn lopuksi vastaaajia pyydettiin kertomaan ajatuksia Lapin yhteisötalouden kehittämiseen ja kehittymiseen.

## **Tulokset**

### ***Yhteisötalouden toimijoiden tunnettuus***

Yhteisötalous on noussut keskusteluun EU:ssa, Suomessa ja Lapin maakunnassa. Kiinnostus yhteisötalouteen on herännyt pyrkimyksissä helpottaa työvoiman saatavuutta, nostaa työllisyysastetta, saada osatyökykyiset entistä paremmin mukaan työelämään sekä edistää sosiaalisesti kestävää kehitystä Euroopassa. (Social Economy Europe 2019; Oivio & Kerätär 2018.) Yhteisötalous on juurtunut vahvasti kansalaisyhteiskuntaan ja paikallistalouteen. Siihen lukeutuvat toimijat ovat tarjonneet monia ratkaisuja talouden, sosiaalisen ja ympäristön kysymysten haasteisiin. Ne ovat olleet vahvasti myös edistämässä EU:n kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista. (Social Economy Europe 2019.) Yhteisötalouden toimijoita ovat jäsenten omistamat keskinäiset yhtiöt, säätiöt, yhdistykset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset ja osuuskunnat (Ainonen, Ketola & Kohl- lechner-Autto 2020, 11–24; Pirkkalainen 2017). Aluksi vastaaajilta kysyttiin, kuinka hyvin he tietävät tai tuntevat yhteisötalouden toimijoita (Kuvio 1.).



**Kuvio 1.** Yhteisötalouden toimijoiden tunnettuus (n).

Parhaiten vastaajat tunsivat säätiöt, yhdistykset ja osuuskunnat, joissa monet vastaajista toimivat myös mukana. Seuraavaksi parhaiten vastaajat tiesivät sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset. Keskinäiset yhtiöt tiedettiin heikoiten. Koska säätiöt, yhdistykset ja osuuskunnat ovat perinteisiä, yleisesti tunnettuja, yhteiskunnallisia toimijoita, niiden parempi tunnettuus verrattuna sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin yrityksiin on ymmärrettävää. Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset ovat tulleet suomalaiseen keskusteluun vasta 2000-luvulla. Vaikka keskinäisillä yhtiöillä on pitkä perinne vakuutus toiminnassa, niistä ei juuri tiedetä, paitsi jos sattuu olemaan mukana toiminnassa. Uudet keskinäiset yhtiömuodon toimijat eivät ole juurikaan esillä julkisessa keskustelussa. On ymmärrettävää, että kaikki eivät niistä tiedä.

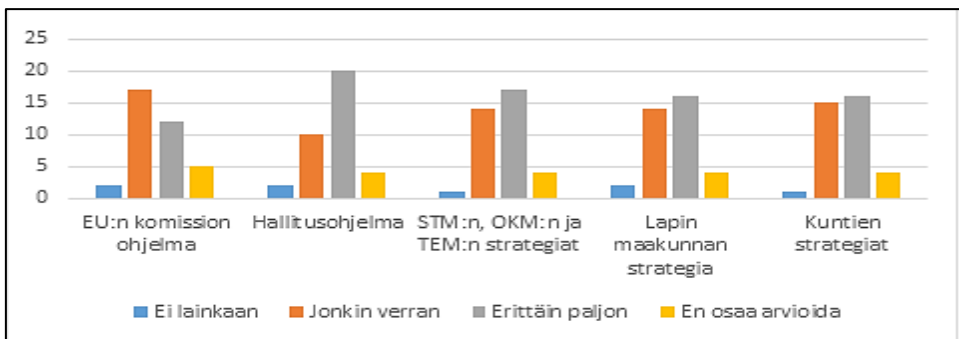
Yhteisötalous käsitteenä on Suomessa haastateltavien mukaan vielä tuntematon kautta linjan, vaikka se on tunnetumpi ja käytetään laajemmin muualla Euroopassa, missä yhteiskunnallisten yritysten tunnettuus on eri tasolla. Monet käyttävätkin käsitettä sosiaalitalous, vaikka se on alakäsite yhteisötaloudesta. Tämän muualta tulleen käsitteen avaamiseen voi mennä aikaa. Yksi haastateltavista olikin hämmästynyt kyselytutkimuksesta ilmenneestä yhteiskunnallisten yritysten, joilla periaatteessa pitäisi olla yhteisen hyvän tuottaminen toiminnan motiivina, alhaisesta tunnettuudesta. Perinteisesti ajatellaan, että työosuuskunnat työllistävät vain omia jäseniään ja keskinäisten yritysten tunnettuus yhteisötalouden toimijana on tosi tietotasolla tai ei ollenkaan ja hän totesi, että kyllä tässä on ihan oikeasti työtä tunnettavuuden rakentamisessa ja toinen kiteytti hyvin asian sanomalla, että:

... ”mutta, jos katotaan, ketkä ovat näitä yhteistalouden toimijoita, niin onhan tuolla esimerkiksi osuuskuntapuolella toimijoita, vahvoja toimijoita, sitä ei osaa niiku ajatella, että mitkä kaikki toimijat katsotaan kuuluvan tähän yhteisötalouteen”.

Lapissa on hyvin menestyneitä osuuskuntia, mutta ei tiedetä työllistävätkö ne osatyökykyisiä. Suomessa puhutaan välityömarkkinoiden toimijoista: osuuskunnista, järjestöistä, säätiöistä ja järjestötyöllistämisestä, kun kyse on yhteisötaloudesta.

Tulossa on iso avaus, koska myös Suomeen ollaan luomassa Suomen mallia osatyökykyisten työllistämiseksi verrokkina Ruotsin Samhall –malli ja yhteisötalouden asema tulee lähivuosina nousemaan merkittävästi. Eri sektorien välillä yhteisötalouden tunnettuus vaihtelee ja ei tiedetä, mikä sen merkitys osatyökykyisten työllistäjänä on. Pirjo Lehtola kertoi, että työ- ja elinkeinoministeriössä (TEM) tehdään strategiaa yhteiskunnallisten yritysten statuksen nostamiseksi ja hän toivoi, että ne saisivat erityistä asemaa yhteiskunnassa ja niitä ei asetettaisi samalle viivalle ihan liiketaloudellisin perustein toimivien yritysten kanssa. Lisäksi huomio pitäisi kiinnittää myös pienempiin paikallisesti toimiviin yrityksiin, jotka mahdollisesti työllistäisivät heikommassa asemassa olevia. Tunnettuus lisääntyy vähitellen ja on mukana esimerkiksi Kemin kaupungin strategioissa ja ohjelmissa.

Yhteiskunnan kehitystä pyritään suuntaamaan strategioilla ja ohjelmissa. Vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon EU:n komission ja Suomen hallitusohjelma, STM:n, OKM:n ja TEM:in, Lapin maakunnan ja kuntien strategiat vaikuttavat yhteisötalouden toimintaedellytyksiin ja kehittämiseen Lapissa (Kuvio 2.).



**Kuvio 2.** Ohjelmat ja strategiat yhteisötalouden kehittämisessä (n).

Vastaajista hieman yli 10 prosenttia (4–5 vastaajaa) ei osannut arvioida ohjelmien ja strategioiden merkitystä Lapin yhteisötalouden toimintaedellytysten luomisessa ja kehittämisessä. 28–47 prosenttia (10–17 vastaajaa) katsoi niillä olevan jonkin verran merkitystä. Erittäin paljon merkitystä ohjelmilla ja strategioilla Lapin yhteisötaloudessa ja sen kehittämisessä katsoi olevan 30–56 prosenttia (11–20 vastaajaa) vastaajista. Voidaan todeta, että lähes 90 prosenttia vastaajista tunnistaa ohjelmien ja strategioiden yhteyden yhteisötalouden toimintaedellytysten luomisessa sekä kehityksessä. Miten ohjelmat ja strategiat käytännössä nähdään yhteisötalouden taustalla ja kehitykseen virittelemässä, ei tässä haluttu selvittää.

Seuraavaksi haastateltujen näkemyksiä ohjelmien ja strategioiden vaikutuksista yhteisötalouden toimijoiden toimintaedellytysten luomisessa ja kehittämisessä. Viime vuosien erilaisten osatyökykyisten työllistämiskeilit ovat parantaneet yhteisötalouden toimijoiden toimintaedellytyksiä, ja järjestöjen rooli tulee edelleen korostumaan uusien toimintamallien myötä. Vielä vaikuttavuus nähdään palkkatuen käytön myötä heikkona, jos katsotaan pelkkää työllistämisen vaihetta. Eräs haastateltavista luottaa siihen, että jos mietitään niitä jatkopolkuja, urapolkuja, jatkossa ja tulevaisuudessa niitten merkitys myös ohjelmissa ja strategioissa voisi arvella, että tulee korostumaan. Alueellisesti TE-keskukset ovat mukana järjestötyöllistämisen kehittämistoiminnassa, koska se nähdään yhtenä osana työllistämisen kentässä. Osuuskuntatoiminnan näkökulmasta, työntekemisen monimuotoisina paikkoina, lähdetään liikkeelle yrittäjyydestä ja palkkatyön tekemisestä osuuskuntatoimintaan, jotka avaavat työntekemisen monimuotoisia mahdollisuuksia. Osatyökykyisten kohdalla voidaan nähdä näin erilaisia vaihtoehtoja työllistämisen muotona.

Lapin ammattikorkeakoululla ja Lapin yliopistolla on yhteinen strategia ja strategisena vaihtoehtona strategiatyössä on nostettu sosiaalisesti kestävä talous yhdeksi painopisteeksi ja sitä halutaan edistää. Tämä painopiste tulee vahvasti maakunnan suunnalta, koska myös Lapin liitto haluaa edistää Social Economy -teemaa ja haluaa rakentaa yhteyksiä myös kansainvälisellä tasolla. On tunnistettu, että tällä alueella on paljon potentiaalia, mutta miten eri toimijat sitä painottaa, siinä on paljon eroja. Konkreettisesti Lapin AMK edistää sosiaalitaloutta tutkimus- ja kehittämishankkeiden kautta ja tekemällä paljon yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja järjestöjen kanssa sekä koulutuksessa että tutkimuksessa. Rajapintaa eniten on sosiaali- ja terveystalouden koulutuksissa, joissa harjoittelujen, esimerkkinä hoitotyönopiskelijoiden harjoittelut 3. sektorilla, ja opinnäytetöiden kautta opiskelijat pääsevät tarkastelemaan, mikä on yhteistalouden rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Kemin kaupungin strategioissa on mukana yhteisötalouden edistäminen, järjestötyöllistäminen ja -yhteistyö monessakin

yhteydessä. Vihreä ja kestävä Kemi, sosiaalinen kestävyys ja elinvoiman edistäminen nähdään kaikilla tasoilla tarpeelliseksi ja ollaan osallisina niissä.

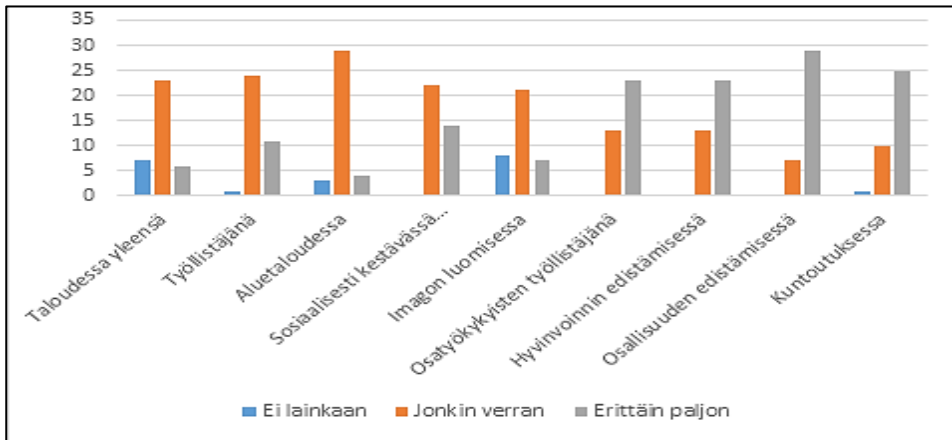
Tulevassa Lappi-sopimuksessa eli maakuntaohjelmassa yhteisötaloutta ei ole erikseen mainittu, vaan se sisältää sosiaalisesti kestävänsä talousteen alle. Sama asia Lappi arktinen ja kansainvälinen menestyjä: Lapin kansainvälistymisen ja älykkään erikoistumisen strategiset prioriteetit 2018–2022-strategiassa. Lappi on Lapin liiton johdolla lähtenyt mukaan eurooppalaisten alueiden väliseen Social Economy -temaattiseen kumppanuuteen, jossa Lappi tavoittelee yhteistyön kautta oppimista muilta eurooppalaisilta alueilta sosiaalisesti kestävänsä talouden teemassa ja kehittämällä teemaa Lapissa yhteisten kumppanuudessa syntyvien kansainvälisten hankkeiden kautta. Sosiaalisesti kestävä talous Lapissa ajatellaan olevan siis liiketoimintaa, joka edistää yhteiskunnallisia arvoja ja se nähdään Lapin kaltaisessa harvaan asutussa maakunnassa tärkeäksi näkökulmaksi.

### ***Yhteisötalouden merkitys Lapissa***

EU:ssa on 2,8 miljoonaa sosiaalista yritystä tai organisaatiota, joissa työskentelee 13,6 miljoonaa ihmistä. Yhteisötalouden osuus on 8 prosenttia EU:n BKT:stä eli bruttokansantuotteesta. Jäseniä yhteisötaloudessa on 232 miljoonaa. (Social Economy Europe 2019, Facts and Figures.) Suomessa yhteisötalouden merkitys on numeroiden valossa vahva. Vuonna 2014 Suomessa oli n. 100 000 toimivaa yhdistystä, joissa n. 15 miljoonaa jäsentä (Huotari 2014; Rimmi 2014). Osuuskuntien lukumäärä on n. 4500 (HE 185/2012) ja niiden jäsenmäärä on yli neljä miljoonaa sekä osuuskuntiin rinnastettavien keskinäisten yhtiöiden yli 3 miljoonaa jäsentä (Huotari 2015; Moilanen ym. 2015). Sosiaalisia yrityksiä oli Suomessa 6.7.2020 Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM 2020) rekisterissä 21. EU:n määritelmän mukaisia yhteiskunnallisia yrityksiä arvioidaan Suomessa olevan reilut 19 000, jotka työllistävät 125 000 henkilöä (Kotiranta & Widgrén 2015; Ks. Russell, Pättiniemi & Koivuneva 2014).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan yhteisötalouden merkitystä taloudessa ja työllisyudessa, kuntoutuksessa, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämässä sekä imagon luomisessa Lapissa (Kuvio 3.).

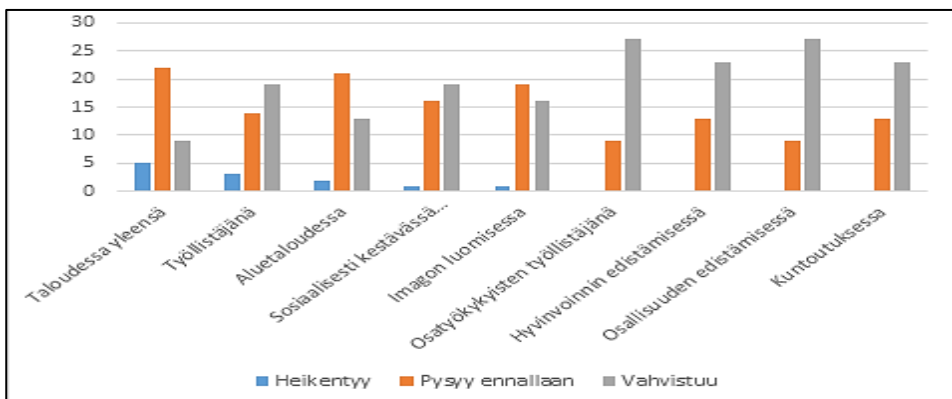




**Kuvio 3.** Yhteisötalouden merkitys Lapissa (n).

Yhteisötalouden merkitykselle Ei lainkaan arvio annettiin seuraaville arvioinnin kohteille: Taloudessa yleensä (7), työllistäjänä (1), aluetaloudessa (3), imagon luomisessa (8) ja kuntoutuksessa (1). Erittäin suureksi merkitys arvioitiin seuraavissa arvioinnin kohteissa: Osatyökykyisten työllistäjänä (23), hyvinvoinnin edistämisessä (23), osallisuuden edistämisessä (29) ja kuntoutuksessa (25). Jonkin verran merkitystä eniten arvioitiin: Aluetaloudessa (29), työllistäjänä (24), taloudessa yleensä (23), sosiaalisesti kestävässä taloudessa (22), imagon luomisessa (21), osatyökykyisten työllistäjänä (13), hyvinvoinnin edistämisessä, kuntoutuksessa (10) ja osallisuuden edistämisessä (7).

Vastaajia pyydettiin katsomaan yhteisötalouden nykytilasta tulevaisuuden suuntaan, ja esittämään arvionsa yhteisötalouden merkityksestä Lapissa (Kuvio 4.).



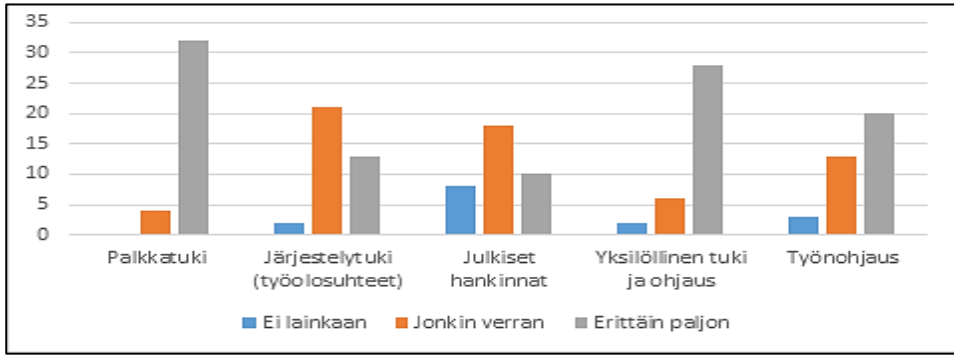
**Kuvio 4.** Yhteisötalouden tulevaisuuden merkitys Lapissa (n).

Muutama vastaaja arvioi yhteisötalouden merkityksen heikentyvän taloudessa yleensä (5), työllistäjänä (3), aluetaloudessa (2) sekä sosiaalisesti kestävässä taloudessa (1) ja imagon luomisessa (1). Eniten vastaajat arvioivat merkityksen pysyvän ennallaan taloudessa yleensä (22), aluetaloudessa (21) ja imagon luomisessa (19). Vastaajat katsoivat yhteisötalouden merkityksen kasvavan eniten osatyökykyisten työllistäjänä (27) ja osallisuuden edistämiseksi (27). Seuraavaksi eniten hyvinvoinnin edistämiseksi (23) ja kuntoutuksessa (23).

Kuten aikaisemmin mainittiin, sektorirajat yhteisötalouden tunnettavuudessa vaihtelevat, mutta työkykykoordinaattorien näkökulmasta yhteisötalouden merkitys osatyökykyisten työllistäjänä nähdään kasvavana sekä ylipäättänsä järjestöjen ja säätiöiden työnantajan roolin merkityksen lähitulevaisuudessa. Käytettävästä käsitteestä huolimatta välityömarkkinoilla on tärkeä merkitys osatyökykyisten työllisyyden hoidossa, mikä näkyy mm. Kemissä, jossa kuntakokeilun aikana perustetussa osaajien osuuskunnassa ja uudessa Työtä Kemissä -hankkeessa pyritään hyödyntämään välityömarkkinoita ja järjestötyöllistämistä sekä lisäämään osatyökykyisten osaamisen kehittämistä työpaikoilla. Yksi haastatelluista oli iloinen, että alhaisista prosentteista huolimatta, paremmin tunnistetaan, millä sektorilla yhteisötalouden toimijat toimivat ja millaisia palveluita nämä tuottavat mm. kunnille ja tätä kautta niiden merkitys nähdään näissä toiminnoissa isona. Kemissä järjestöyhteistyötä on lisätty palkkaamalla järjestöyhdyshenkilö, mikä on lisännyt yhteistyötä järjestöjen kanssa viime vuosina, koska he tuottavat palveluja kuntalaisille ja kaupunki voi niitä ostaa. Haasteltava sanoi, että kyllähän nämä ovat olleet aina esillä mutta näen että se on tärkeässä roolissa tämän elinvoiman osallisuuden näkökulmasta myös.

### ***Yhteisötalouden nykytila Lapissa***

Julkisilla palveluilla ja tuilla on ollut suuri merkitys osatyökykyisten palkkaamisessa. Palkkatuki, työolosuhteisiin liittyvä järjestelytuki, julkiset hankinnat, yksilöllinen ohjaus ja tuki sekä työnohjaus ovat tällaisia julkisia palveluja ja tukia, joilla on haluttu helpottaa osatyökykyisten palkkaamista (Kuvio 5.).



**Kuvio 5.** Julkisten palvelujen ja tukien merkitys osatyökykyisten palkkaamisessa (n).

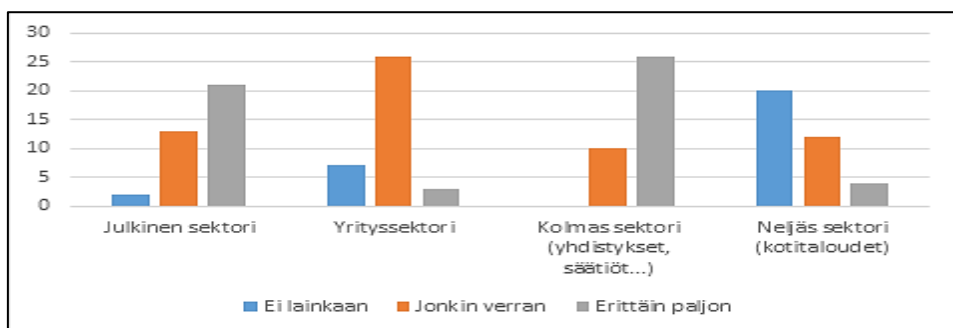
Vastaajat arvioivat, että palkkatuella (32), yksilöllisellä tuella ja ohjauksella (28) ja työnohjauksella (20) on eniten merkitystä osatyökykyisen palkkaamisessa. Järjestelytuella (21) ja julkisilla hankinnoilla (18) vastaajat arvioivat myös olevan jonkin verran merkitystä palkkaamisessa. Muutama vastaaja katsoi, että julkisilla hankinnoilla (8), työnohjauksella (3) sekä yksilöllisellä tuella ja ohjauksella (2) ja järjestelytuella (2) ei ole merkitystä osatyökykyisten palkkaamisessa.

Kaikki haastateltavat nostivat esiin palkkatuen käytön palkkaamisen apuna. Eräs haastateltava totesikin, että julkisten tukien ja palvelujen merkitys on aivan äärimmäisen iso osatyökykyisten palkkaamisessa ja ilman sitä järjestöt eivät voikaan palkata osatyökykyisiä. Työkykykoordinaattori on työssään työntekijöiden ja työnantajien rajapinnassa, ja hän on käynyt keskusteluja palkkatukea hyödyntäneiden työnantajien kanssa. Keskusteluissa nousee vahvasti esille se, että sillä on suuri merkitys riskien pienentämisessä ja talouden tukena, kun palkataan osatyökykyinen. Vähemmän tunnettu työolosuhteiden järjestelytuki on myös nousemassa vahvemmin esille hyödynnettäväksi työnantajille ja sen toivottiin nousevan enemmän tietoisuuteen ja ymmärrettäisiin, että sitä voi käyttää konkreettisesti työn ohjauksessa ja että se on saatavilla palkkatuen lisäksi. Julkiset tuet tuovat mukanaan enemmän rohkeutta työnantajille ja liikkumavaraa sekä monimuotoisuutta palkata osatyökykyinenkin. Tuot myös mahdollistavat etsiä erityyppisiä, räätälöityjä työntekemisen ratkaisuja itse työssä. Palkkatuki on merkittävin, mutta enemmän yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen julkista tukea tarvittaisiin.

Esille nousi myös palkkatuen harkinnanvaraisuus ja sen sitominen työtömyyden keston, toiveena oli, että tätä ei enää olisi uudessa Suomen

mallissa. Tuki ja ohjaus sekä rahallinen panostus tulisi kohdistaa itse työntekoon ja siihen, mikä on ihmisen tarve itse työhön. Jos ihmisellä on osatyökykyisyys ja tuen tarve, yksilöllinen tuki ja työnohjaus ovat korkealla kaikki (viitaten kuvioon 5) ja onneksi näitä ollaan nyt rakentamassa. Työhönvalmennus sekä työntekijälle että työnantajalle tulisi aina järjestää. Osatyökykyisenkin työllistämässä pitäisin aina mennä osaaminen edellä ja korostaa sitä, että työtä hakevalla on kyseiseen työhön jotain osaamista tai erityistä osaamista. Osatyökykyisyyttä itsessään ei tulisi näissä prosesseissa korostaa eli ei työllistetä vain, jotta työllistetään. Erään haastateltavan kanssa tuli puheeksi hankintalain käyttäminen osatyökykyisten palkkaamiseksi. Hankintalaki ei estä erilaisten sosiaalisten ja työllistämistä edistävien julkisten yksiköiden omien hankinta-/valintakriteereiden käyttöä, joiden kautta tarjoaja voi saada esimerkiksi lisäpisteitä. Kriteerit eivät saa kuitenkaan nostaa hankintojen hintoja. Kuntien hankintayksiköiden pitää haastateltavan mielestä tukea palveluiden tuottajia, mikä auttaa heitä hakemisessa ja sitouttaa tarjoajia. Markkinavuoropuhelut palvelujen tuottajien kanssa ovat tärkeitä. Siinä voi keskustella ja avata asiaa. On todettu, että tämä on hyvä tapa lisätä osatyökykyistenkin työllistämistä.

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan eri sektoreiden merkitystä osatyökykyisten palkkaamisessa. Työllistämisen ja työllisyyden sektorit jaetaan nykyisin kuntien ja valtion muodostamaan julkiseen sektoriin, yrityssektoriin, yhdistysten ja säätiöiden yms. muodostamaan kolmanteen sektoriin sekä kotitalouksista muodostuvaan neljanteen sektoriin. (Kuvio 6.).



**Kuvio 6.** Eri sektoreiden merkitys osatyökykyisten palkkaamisessa (n).

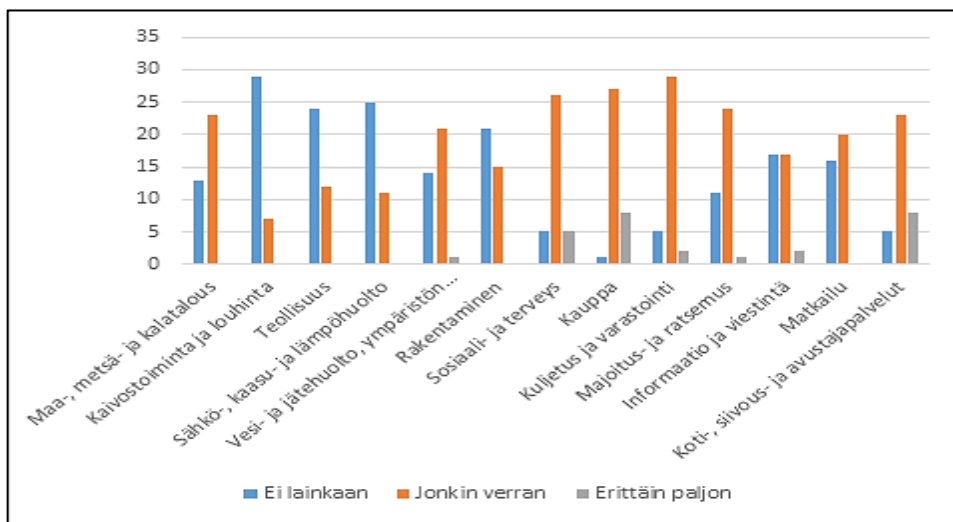
Vastaajat arvioivat osatyökykyisten työllistymisessä erityisen suureksi kolmannen sektorin (26) ja julkisen sektorin (21) merkityksen. Seuravaksi eniten – jonkin verran – merkitystä vastaajat arvioivat yrityssektorilla (26) ja neljännellä sektorilla (12). Vastaajista 20 arvioi, että kotitalouksilla ei ole

merkitystä osatyökykyisten työllistämisessä. Saman arvion antoi 7 vastaajaa yrityssektorista ja 2 julkisesta sektorista.

Kyselyssä 3. sektorin (Kuvio 6.) merkitys nousee erittäin suureksi ja haastateltavien mielestä niin varmasti onkin. Syynä tähän oletettiin olevan se, että siellä on matalamman kynnyksen tai tuottavuuden työntekemisen paikkoja, joita on helppo räätälöidä. Kuntasektori on myös huomioitava merkittävänä osatyökykyisten työllistäjänä. Molemmilla sektoreilla ongelmana on kuitenkin työn lyhytaikaisuus eli työllistetään vain palkkatuen ajaksi, koska mahdollisuutta omaan palkkaukseen ei ole. Yrityssektori osatyökykyisten työllistämissektorina oli kyselyn mukaan vähäisin, vaikka yksi haastateltavista oli luottavainen yrityssektorin tarjoamiin mahdollisuuksiin tarjota jatkopolkuja, urasiirtymiä kunta- tai 3. sektorilta ehkä jollekin henkilölle eteenpäin. Siirtyminen yksityissektorille ei ehkä ole yksioikoista, mutta osaamisen kasvun tai vahvistamisen, työkyvyn tunnistamisen ja työtehtävien räätälöintitiedon turvin.

Yrityssektorin merkitystä voisi tulevaisuudessa korostaa. Kehittämistyön näkökulmasta, tiedontuotannon asia, asenneilmapiirin ja tämääntyyppistä muovaamista siihen, että sieltä voi hyvinkin löytyä täsmäosaajia johonkin tiettyihin tehtäviin myös sinne yrityssektorille. Ketkä pystyy olla sitten ihan tosi tuottavia henkilöitä siinä työssä ilman, että siinä riski nousee suureksi. Yrityssektorilta voisi siis löytyä pitkäaikaisempaa ja aitoa työtä, mutta, jos yrityssektoria halutaan aidosti hyödyntää, nykyinen työhönvalmennus, jossa huomioidaan vain työllistettävä, ei riitä tulevaisuudessa vaan tarvitaan työnantajille paljon enemmän tukea, jotta osatyökykyinen selviytyy ja kiinnittyy työhön. 4. sektori työllistää hyvin vähän, vaikka siellä olisi paljon tekemätöntä työtä. Syynä 4. sektorilla voisi olla, että koetaan työllistäminen liian monimutkaiseksi tai byrokraattiseksi yksittäiselle taloudelle, kuten työnantajan velvollisuudet, vastuuvakuutukset, maksatusten aikataulut tai sellaisia selkeitä toimintaohjeita ei ole.

Miten osatyökykyiset työllistyvät eri toimialoille Lapissa? Tätä asiaa kysyttiin seuraavaksi yhteisötalouden nykytilaa kartoittavissa kysymyksissä (Kuvio 7.).

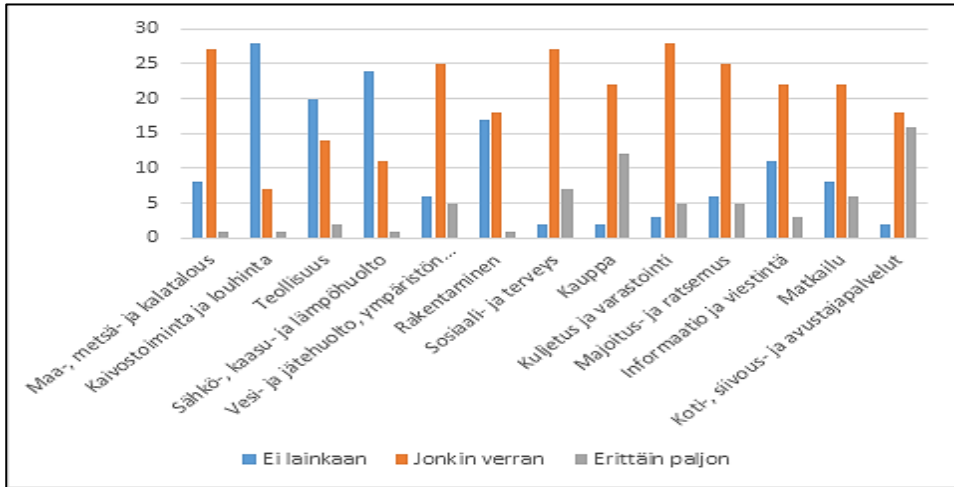


**Kuvio 7.** Osatyökykyisten nykyinen työllistyminen toimialoittain Lapissa (n).

Kuten Kuvio 7. näkee, vastaajat arvioivat kaupan alan, koti-, siivous- ja avustajapalvelut sekä sosiaali- ja terveysalan merkittävimmiksi osatyökykyisiä työllistäviksi toimialoiksi. Vastaajien arvio oli, että vähiten merkittävää työllistämistä on kaivostoiminnan- ja louhinnan, teollisuuden, sähkö- kaasu- ja lämpöhuollon sekä rakentamisen toimialoilla.

Ei siis voida sanoa, että jokin yksittäinen toimiala työllistäisi osatyökykyisiä näkyvimmin, mutta kaupan ala nousee eniten, koska siellä voidaan työtehtäviä helposti räätälöidä tai sieltä löytyy sen tyyppisiä tehtäviä, mitkä sopivat hyvin osatyökykyisille sellaisenaan. Siivous- ja puhtaanapitoalalla tai kiinteistöhuollossa on haastateltavien mielestä varmasti jonkin verran räätälöintimahdollisuuksia ja koska alalla tehdään tiimeissä töitä eli pystytään tekemään sinne erinäisiä työntekemisen ratkaisuja.

Kyselyssä haluttiin saada esiin vastaajien näkemystä siitä, miten eri toimialat työllistävät tulevaisuudessa osatyökykyisiä. Onko vastauksissa nähtävissä muutosta verrattuna nykyiseen tilanteeseen? (Kuvio 8.).



**Kuvio 8.** Osatyökykyisten työllistyminen tulevaisuudessa toimialoittain Lapissa (n).

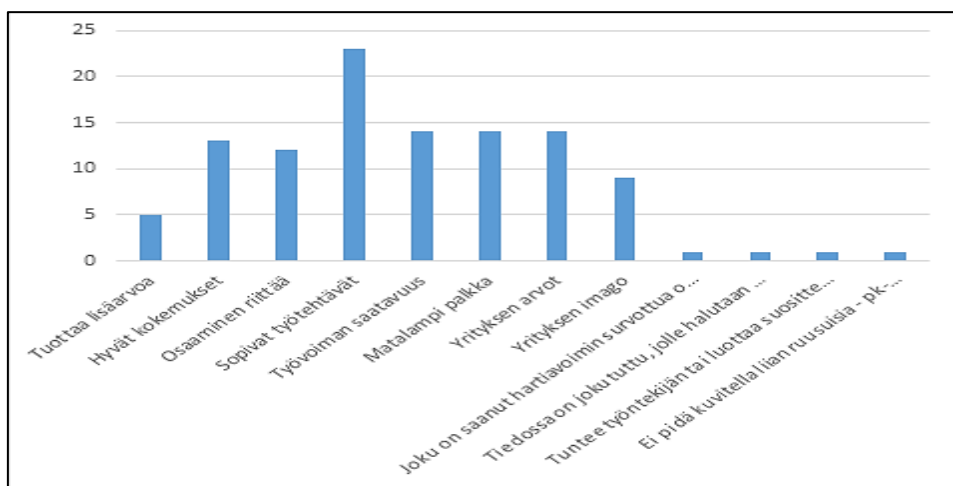
Vastausten perusteella tulevaisuudessa osatyökykyisiä työllistävät nykyistä enemmän koti-, siivous- ja avustajapalvelun, kaupan alan, matkailun sosiaali- ja terveysalan sekä vesi- jätehuolto- ja ympäristön toimialat. Tulevaisuudessa osatyökykyisiä työllistävänä toimialoina vastaajat näkevät myös ne toimialat, jotka eivät osatyökykyisiä juuri nykyisin työllistä. Vastaukset antavat vihjeitä siitä, että osatyökykyisille olisi avautumassa paremmat mahdollisuudet työllistyä tulevaisuudessa.

Maa-, metsä- ja kalatalousala voisi tulevaisuudessa olla merkittävä, mutta sitä ei nähdä sellaisena alana. Tässäkin kysymyksessä nousi esille se työnantajan tukeminen, koska osatyökykyisen työkuva on jollakin tavalla rajoittunut ja tuen tarve voi olla osalla merkittävä eli työt pitää räätälöidä. Avustavia töitä on löydettävissä eli sellaisia, joista työntekijät suoriutuvat. Tulevaisuudessa pitää panostaa töiden uudelleen organisointiin, koska esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on valtava työvoimapula ja siellä ammattilaiset tekevät avustavia töitä, joita voisi tehdä vähemmällä koulutuksella ja osaamisella oleva henkilö.

Kyselyn mukaan (Kuvio 8.) teollisuudessa työllistetään hyvin vähän osatyökykyisiä ja erään haastateltavan mielestä suurimmaksi esteeksi nousee työturvallisuuskulma. Pehmeillä aloilla, kuten kotitalous-, siivous-, puhdistuspalvelu- ja hoiva-aloilla, joilla on jo nyt työvoimapulaa, voisi ajatella työpaikkoja syntyvän osatyökykyisillekin. Toisaalta työtehtävät näillä aloilla voivat olla fyysisesti vaativia, uusista ergonomiaratkai-

suista huolimatta sekä asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja vaativia tehtäviä. Nykyisin puhutaan paljon työvoimapulasta, osaajapulasta, olisiko työperäinen maahanmuutto tähän ratkaisu.

Kuviosta 9. näkyy, että vastaajat ovat arvioineet sopivien työtehtävien olevan tärkein tekijä osatyökykyisten palkkaamiseen. Matalampi palkka, työvoimaan saatavuus, yrityksen imago ja arvot sekä hyvät kokemukset ja riittävä osaaminen ovat olleet myös tärkeitä tekijöitä vastaajien mukaan osatyökykyisten palkkaamisessa. Se, että osatyökykyinen tuottaisi lisäarvoa yritykselle, ei vastaajien mielestä ole kovin tärkeä asia.

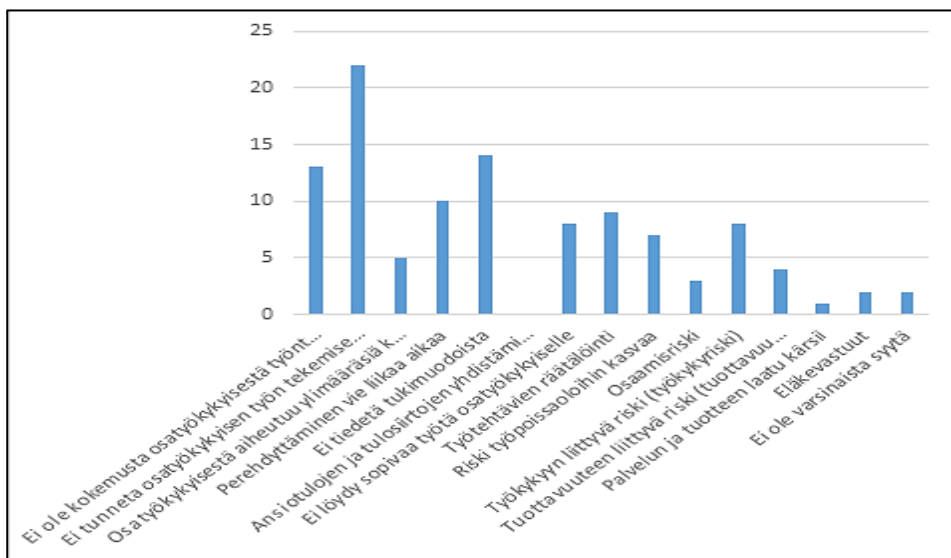


**Kuvio 9.** Osatyökykyisen työntekijän palkkaamisessa tärkeää (n).

Parhaiten osatyökykyisten työllistymistä auttaa se, että löytyy sopiva tehtävä ja siihen yhdistettynä taloudellinen tuki työnantajalle. Toisaalta yhden haastateltavan mielestä on loistava juttu, että osatyökykyisyydestä enemmän nykyisin puhutaan ja sen imago on muuttunut eli se, miten yleisesti ymmärretään osatyökykyisyys, se ehkä kokee semmoista positiivista virettä tällä hetkellä. Myös yritykset arvostava työntekijöidensä monimuotoisuutta ja haluavat korostaa brändiään/imagoaan sekä yhteiskunnallista merkittävyyttään osatyökykyisten työllistäjänä. Eräs haastateltavista pohti pitkään kyselyssä melko korkealle noussutta matalampi palkka -tekijää, koska se ei hänen mielestään saisi olla palkkaamisen perusta.

Suomessa on kymmeniä tuhansia ihmisiä, joilla on jokin työkykyä alentava sairaus tai vamma, jotka haluaisivat työskennellä työmarkkinoilla. Osatyökykyisten palkkaamiseen liittyy monia tietoon tai ennakkoluuloihin liittyvää asiaa. Miksi työnantaja ei mielellään palkkaa osatyökykyistä työntekijää (Kuvio 10.).





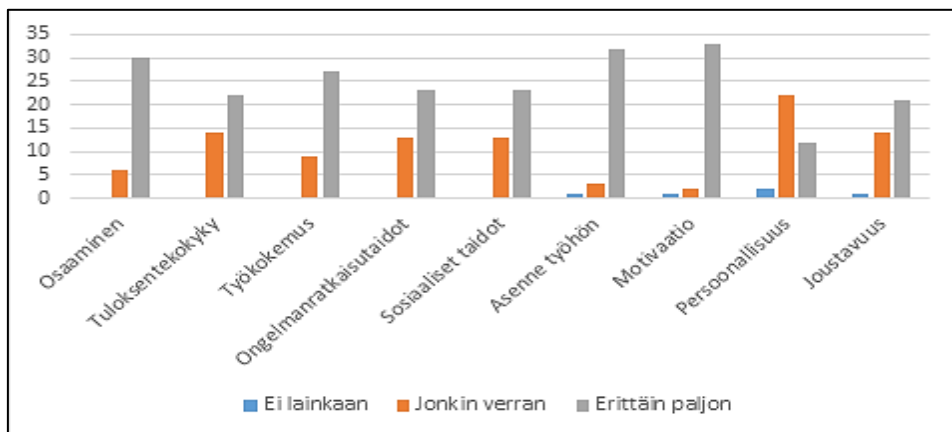
**Kuvio 10.** Osatyökykyisen työntekijän palkkaamatta jättäminen (n).

Vastaajien käsitys on, että palkkaamatta jättämisessä pääsiallinen syy on siinä, että työnantajalla ei ole joko tietoa tai kokemusta osatyökykyisistä ja heidän palkkaamisestaan. Vastaajat arvioivat myös, että työnantajat pelkäävät, että osatyökykyisen palkkaamiseen liittyy toimintaan, tuottavuuteen ja tuotteen laatuun sekä eläkevastuuihin liittyviä riskejä.

Vastauksena kysymykseen palkkaamatta jättämiseen (Kuvio 10.) eräs haastateltavista hyvin kiteytti, niitä positiivisia kokemuksia ei välttämättä ole, joihin peilata, tietoa ei ole tai yksinkertaisesti se kokemus ja oma niinkö ajatus siitä osatyökykyisyydestä on kauhean kapea niin, että ajatellaan, että se on pelkästään rajoittava tekijä. Pitäisi tuoda enemmän esille sitä, millainen ihminen on osatyökykyinen. Haastatellut löysivät monia syitä palkkaamatta jättämiseen: väärät mielikuvat ja ennakkoluulot, ei tunneta tukimuotoja, suuremmat riskit johtuen työkyvystä, kustannukset nousevat, byrokratian lisääntyminen, osaamisen puute tai työhön perehdytys vie aikaa tai laadun heikkeneminen, vaikka tukea on monipuolisesti saatavilla mm. TE-keskuksista. Tiedon ja kokemuksen puute on myös merkittävät palkkamatta jättämisen syy, koska ei tunnusteta, että meillä on erilaisia työntekijöitä.

Eräs haastatelluista korosti sitä, että kun työllistetään osatyökykyisiä, ei heitä tulisi "markkinoida" osatyökykyisiä, vaikka silloin työnantaja saa rahallista tukea, vaan tulisi mennä heidänkin kohdallaan osaaminen edellä ja räätälöidä sen mukaisesti työtehtävät. Vaikka välttämättä kielteisiin asenteisiin työnantajilta päin ei olla törmättykään, silti asennetyötä pitää

edelleen tehdä. Ennakkoluulot siitä, millainen on pitkäaikaistyötön, ovat vielä vahvoja edelleen. Hyvillä kokemuksilla on suuri merkitys eli voidaan luottaa siihen, että saadaan hyvä tekijä pitkäaikaistyöttömyydestä huolimatta.



**Kuvio 11.** Osatyökykyisen työntekijän palkkaamista edistävät tekijät (n).

Motivaatio ja asenne työhön ovat vastaajien mielestä tärkeimpiä osatyökykyisten työllistymisessä (Kuvio 11.). Tämän jälkeen tulevat osaaminen, työkokemus, sosiaaliset- ja ongelmanratkaisutaidot. Myös tuloksetekokyvyllä ja joustavuudella on merkitystä osatyökykyisen palkkaamisessa. Vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat ovat nyt hyvin osatyökykyisten työllistämässä ja työllistymisessä Lapin yhteisötaloudessa? Seitsemän vastaajaa ei tuntenut asiaa niin hyvin, että olisi voinut arvioida asiaa. Yksi vastaaja katsoi, että Lapin yhteisötaloudessa ei ole mikään asia hyvin. Useimmat vastaajat katsoivat, että Lapissa on hätkähdetty hereille osatyökykyisten työllistämisasiassa. Ilmapiiri on muuttunut osatyökykyisten työllistymiseen. Tähän on vastaajien mukaan vaikuttanut tietoisuus työvoiman saannin haasteista sekä kokemukset osatyökykyisten työllistämisestä. Osatyökykyiset nähdään merkittävänä potentiaalina Lapin työmarkkinoilla. Säätiöillä ja järjestöillä katsottiin olevan oikea asenne osatyökykyisten työllistämisen edistämässä. Yhteistyö viranomaisten välillä katsottiin toimivan melko hyvin.

Vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat ovat nyt huonosti/hyödyntämättä osatyökykyisten työllistämässä ja työllistymisessä Lapin yhteisötaloudessa? Vastauksissa tuli esille samoja asioita kuin kysymykseen, mitä asiat ovat hyvin. Paljon tarvitaan vielä työtä yhteisötaloudelle myötämielisemmän ilmapiirin luomiseen Lappiin, jotta osatyökykyiset voisivat antaa potentiaalinsa

yhteiseksi hyväksi. Tieto tukimuodoista tarvitaan lisää työnantajille sekä tukimuotojen kehittämistä. Toimijoiden pirstaleisuus, toiminnan kattotason ja paikallistason toimijoiden suhde ei ole määritelty kunnolla. Arvoketjujen ja asiakasprosessien synkronointi on edelleen kesken, yhteisien tietojärjestelmien puute. Kokonaisuus ei ole vielä hanskassa monessa mielessä – mutta ongelma on enemmänkin koordinoinnissa ja hienosäädössä, ja toisaalta joitakin uusia työkaluja tarvittaisiin tukemaan prosesseja.

Vastauksissa tuli esille, että osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisessa ovat hyödyntämättä Lapin yhteisötaloudessa sosiaaliset hankinnat. Esiselvityshankkeessa (Ainonen ym. 2020, 55–65) tärkeänä selvitettävänä asiana on, miten julkisia hankintoja ja hankintaprosesseja voitaisiin Lapissa kehittää, ja samalla poistaa osatyökykyisten työllistymisen esteitä.

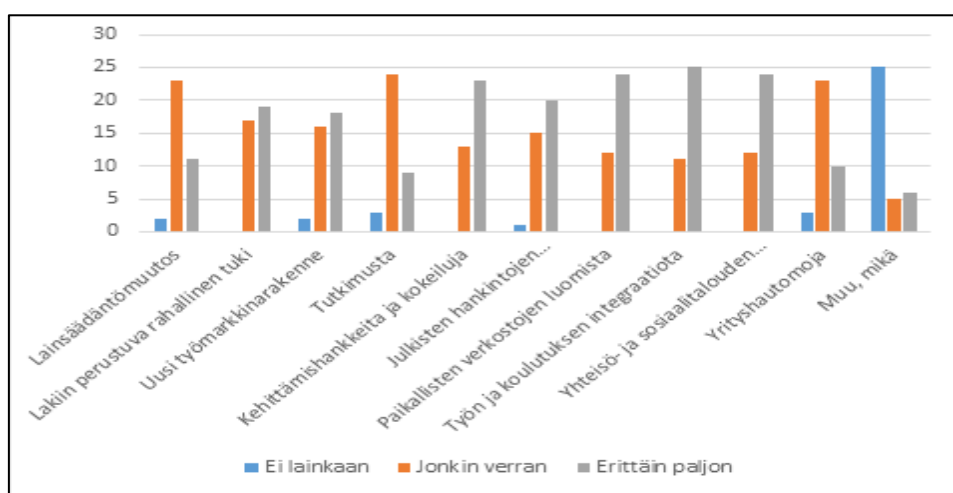
Nykypäivän oletamus on, että ihmisellä on kaikki osaamisesta ja joustavuudesta motivaatioon sekä hyvä asenne työhön sekä hyvät sosiaaliset taidot. Työnantajat pyrkivät löytämään moniosaajia. Monessakin tämän kyselyn kysymyksessä tuli haastateltujen puolelta esiin huoli suurestakin työvoimapulasta tietyillä aloilla sekä kohtaanto-ongelma. Ei siis voida ajatella, että ihmisillä olisi kaikkia vaadittavia taitoja, vaan pitäisi ajatella taitoja tehtäväkohtaisesti, toisessa työssä tarvitaan enemmän esimerkiksi sosiaalisia taitoja kuin toisessa, työelämätaidot ovat ratkaisevampia. Työntekemisen paikat tulisi olla enemmän matalankynnyksen toimijoilla, joiden kautta työelämätaitoja ja muuta osaamista voisi lähteä vahvistamaan. Paikat tulisi olla sellaisia, joissa ei välttämättä ole tulospaineita tai erityistä ammattitaitovaatimuksia. Tähän yksi haastateltavista kuvasi tilannetta, on jokin, joka estää toimimasta nykyisessä siinä ammatissa ja lähtee hakemaan sellaista, mihin voi uudelleen kouluttautua ja sitäkin kautta tullaan toisenlaiseen toimintaympäristöön.

Asenne työhön ja motivaatio nousevat kyselyssä (Kuvio 11.) kaikista korkeimmalle. Osatyökykyisten tai pitkään työttöminä oleille motivaatio on kuitenkin voinut laskea jatkuvien palkkatukityöjaksojen, kuntoutuksen tai työttömyysaikojen kierteestä johtuen. Järjestelmä on luonut sen, että kun on lähdetty siihen nousukiitoon (päästy töihin) on aina tullut epäonnistuminen, päädytty työttömyyteen, ei yksilön syy, ihminen suojaa itseään, ettei pety liikaa. Myös erilaisuuden hyväksyminen, työtehtävien pilkkominen vaatimusten mukaisesti, työntekijöiden vahvuuksien, osaamisen ja persoonallisuuden huomioiminen on tärkeää. Osatyökykyisiä ei tulisi tarkastella yhtenä massana, koska se on hyvin heterogeeninen ryhmä. Pitäisi saada niitä onnistumisen kokemuksia saada sille ihmiselle, että alkaa luottaa itseensä ja omaan osaamiseensa, tietenkin osaamista pitää vahvistaa.

Tärkeintä on tuoda esiin vahvuudet ja osaaminen. Pitää antaa mahdollisuus osoittaa oma osaaminen ja tekeminen. Työkokeilujen ja opiskeluaikeiden harjoittelupaikkojen kautta turvin pysyy osoittamaan, että osaa ja on se sopiva tyyppi.

### ***Yhteisötalouden tulevaisuuden mahdollisuudet Lapissa***

Yhteisötalous on jo suuri toimija EU:n alueella. Sille ladataan odotuksia sosiaalisen koheesion vahvistamisessa, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävä kehityksen vauhdittamisessa sekä kasvavaan työvoiman tarpeeseen vastaamisessa. Kyselyssä haluttiin tietää, mitkä tekijät voisivat vahvistaa osatyökykyisten työllistymistä vuosina 2020–2030? (Kuvio 12.).



**Kuvio 12.** Tekijät, jotka vahvistavat osatyökykyisten työllistymistä 2020–2030 (n).

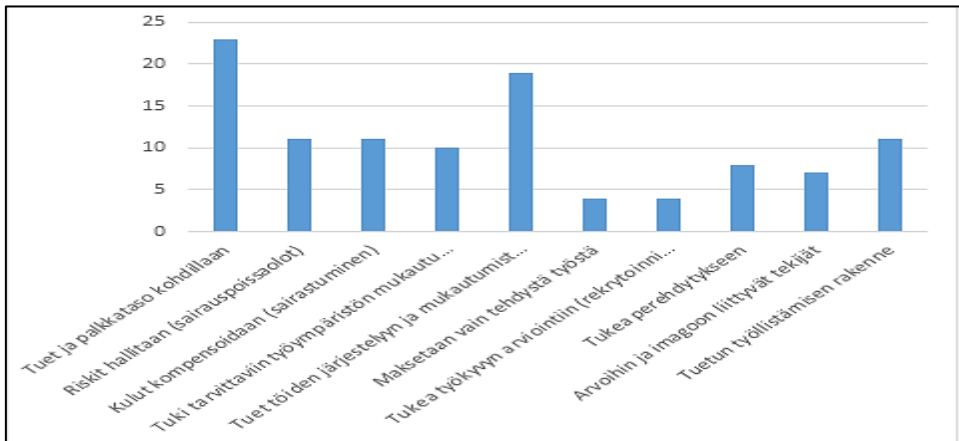
Vastaajat arvioivat, että suurin vaikutus osatyökykyisten työllisyyden parantumisessa tapahtuisi, jos työtä ja koulutusta integroidaan (25), luodaan paikallisia verkostoja (24) ja saadaan lisää yhteisö- ja sosiaalitalouden toimijoita (24), käynnistetään kehittämishankkeita ja kokeiluja (24), kehitetään julkisten hankintojen käytäntöjä (20), kehitetään lakiperustaisia rahallisia tukia (19) sekä luodaan uusi työmarkkinarakenne (18). Lisäksi tarvitaan muutoksia lainsäädäntöön (11), tutkimusta (9) ja yrityshautomoja (10).

Tulevaisuus näyttää valoisalta, koska ylipäätään osatyökykyisten työllistymisen ympärillä käytävä keskustelu on vahvistunut. Lisäksi ihan valtiotason tasolla isoista linjoista keskustelua käydään ja on annettu lisää

resurssia kehitystyöhön työkykyohjelmien käynnistämiseen alueille. Keskustelusta on siirrytty konkreettisiin toimenpiteisiin. Jotta yhteisötalouden merkitys vahvistuisi tarvitaan lisää lainsäädäntöuudistuksia, yhteiskunnallisten yritysten strategiatyötä, julkisiin hankintoihin sosiaalisia kriteereitä, erityyppisiä välineitä, joilla voidaan erilaisia ihmisiä työllistää helpommin. Lisäksi tarvitaan joustoja nykyisiin monimutkaisiin palkkajärjestelmiin, joista esimerkkinä kotitalouksille mahdollisuus palkata, vaikka omaishoitajatyöhön. Uusi lakiin perustuva rahallinen tuki (Suomen malli) tulisi perustettavan valtion yhtiön kautta kohdentaa aidosti rahaa henkilöiden palkkaamiseen. Suomen osatyökykyisten työllistämisen malli on uusi työmarkkinarakente, jota myös tarvitaan, niille, jotka työllistyvät muilla keinoin. Osatyökykyisten työllistämistä vahvistaisi erilaisten ”silpputöiden” kokoaminen paketeiksi siten, että ne eivät ”vääristäisi” kilpailua ja toiseksi tietoisuuden lisääminen yhteisötalouden toimintamuodoista. Työnantajille saatava taloudellinen kompensatio osatyökykyisten työllistämisen riskien vähentämiseen työllistettävän tarvitsevan tuen mukaisesti ja myös päinvastoin, jotta työnhakijan kannattaa ottaa vastaan osa-aikainen työ. Nykyiset kannustinloukut tulisi purkaa, jolloin voisi löytyä työtehtäviä, joihin kannattaa palkata nimenomaan osa-aikainen työntekijä.

Työn ja koulutuksen integraatio auttaa heitä, joilla ammatillinen koulutus puuttuu tai on jäänyt kesken jostain syystä. Todella iso ja merkittävä tekijä integraation mahdollistajat ovat työpajat, jotka tekevät hyvää työtä mm. opinnollistetuilla työympäristöillä eli pystytään tuetusti tarjoamaan tutkinnon osia tai osaamistodistuksia, joita oppilaitokset voivat ottaa näytteinä vastaan. Joustavuutta koulutuspolkuihin on tuonut avoin ammattikorkeakoulu, missä voi hankkia uutta osaamista, mikäli ei jotain syystä voi enää työskennellä aikaisempien tutkintojen aloilla. Joillakin aloilla on tutkintovaatimuksia, jotka jäykistävät rekrytointia. Onneksi tänä päivänä on mahdollista omaa osaamistaan kehittää hyvin monin tavoin. Yleisesti tarvitaan verkostoja, jotka pitävät osatyökykyisten työllistymistä keskusteluissa ja esillä. Lapissa saman alan toimijat, koulut, kunnat, järjestöt, TE-toimisto ja ELY:n välillä verkostoyhteistyö on vilkasta erilaisten hankkeiden välillä. Asian avaaminen on tärkeää, mitä se tarkoittaa ja mikä hyöty saavutetaan koko yhteisölle pitkällä aikavälillä.

Kun katsotaan osatyökykyisten palkkaamisen helpottamista, vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitä tekijät olisivat siinä tärkeitä. (Kuvio 13.).



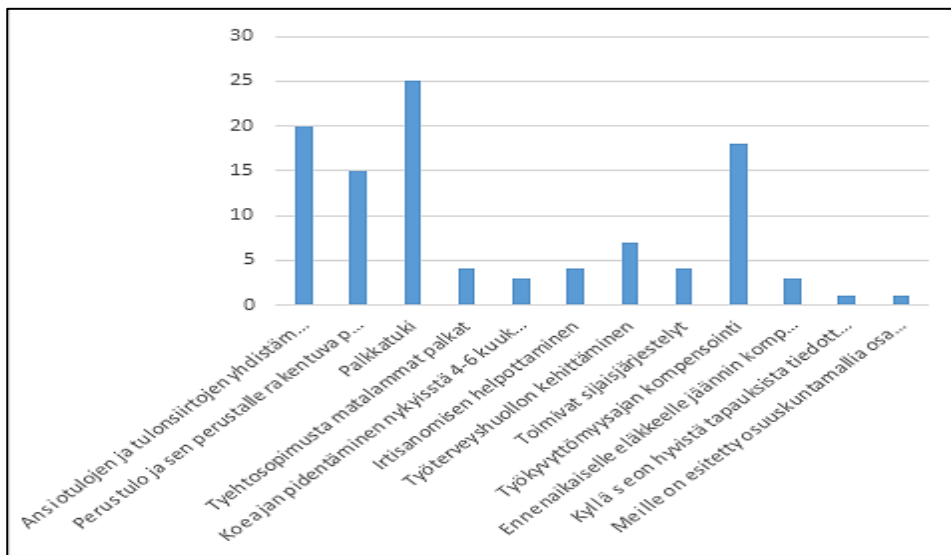
**Kuvio 13.** Osatyökykyisten palkkaamisessa tärkeintä 2020–2030 (n).

Vastaajat arvioivat tärkeimmiksi tekijöiksi sen, että tuet ja palkkataso (23) sekä tuet töiden järjestelyyn ja mukauttamiseen ovat kohdillaan (19). Seuraavaksi tärkeimmiksi tekijöiksi he arvioivat riskien hallinnan (11), kulujen kompensoinnin (11), tuetun työllistämisen rakenteen (11) sekä tuen tarvittaviin työympäristön mukauttamiseen (10). Lisäksi arvioitiin, että tukea perehdytykseen (8) ja työkyyvyn arviointiin (4) tarvitaan. Sillä ajateltiin olevan myös merkitystä, että maksetaan vain tehdystä työstä (4). Arvoihin ja imagoon liittyviä tekijöitä pidettiin myös jonkun verran tärkeänä osatyökykyisten palkkaamisessa (7).

Yksi haastatelluista ehdotti, että tulisi luoda konkreettinen käytäntö ja työtehtävälähtöinen muotoilu tarveperusteisesti työnantajan näkökulmasta positiivisten kokemusten tuottamiseksi. Positiivisten kokemusten kautta tuotetaan tietoa lainsäädäntöön, työllisyys-/työmarkkinarakenteen toimivuuteen, miten räätälöinti toimii, tarvittaviin kompensointeihin työnantajille sekä tietoa tukien merkityksestä ja resurssointi tarpeista. Ruotsin Samhall kuvattiin hyvänä esimerkkinä siitä, että siellä ei ole lähdetty polkuhintatyöhön eli jokaisen pitää omalla työllään ansaita oma elantonsa ja niin ei voi olla, että tulot vähenevät, kun ihminen lähtee töihin. Tuet järjestelyyn ja mukauttamiseen on erittäin tärkeä, koska tarvitaan ehkä erilaisia välineitä, joilla pystytään kompensoimaan mm. riskejä osatyökykyisen palkkaamisessa. Tuki perehdytykseen ja työkyyvyn arviointiin koettiin tärkeäksi. Osatyökykyisen palkkaaminen tulisi nähdä enemmän yhteiskuntavastuuseen liittyvänä kysymyksenä eikä eurojen kautta. On tärkeää, että kykenemme pitämään kaikki mukana ja tuemme työhön kiinnittymistä henkilön voimavarojen näkökulmasta, inhimillisyyksnäkökulmasta. Isommassa kuvassa tuen ja eurot ovat tarpeellisia yhteiskunnan toiminnan kannalta ja isompien

haasteiden voittamisessa. Inhimillisiä tekijöitä tulisi painottaa enemmän kuin rahaa. Joustavuus on tärkeä kaikkien näkökulmasta.

Kuviossa 14. on kuvattu, mitä keinoja osatyökykyisten palkkaamisen kehittämiseen olisi vastaajien mielestä. Tärkeimmiksi keinoiksi vastaajat arvioivat palkkatuen kehittämisen (25), ansiotulojen ja tulonsiirtojen yhdistämisen (20), ansiotulojen ja sen perustalle rakentuvan palkan (15) sekä työkyvyttömyysajan kompensoinnin (18). Muut keinot saivat vähemmän mainintoja.



**Kuvio 14.** Keinot osatyökykyisten palkkauksen kehittämiseen (n).

Tähän kysymykseen haastattelujen yhteydessä tuli useita näkökulmia esille, miten osatyökykyisten palkkaamista tulisi kehittää. Jo pitkään on puhuttu tulomuotojen ja -siirtojen yhdistämisestä, konkreettisia toimia toivottiin tulevan sosiaaliturvauudistuksen myötä. Palkkatuki on yksi merkittävimmistä keinoista riskien vähentämiseksi, rohkaisuun työllistää osatyökykyinen ja työtehtävien räätälöintimahdollisuuksiin. Jo aikaisemmin tuli esille palkkatuen mukana oleva harkinnanvaraisuus ja sen poistamista toivottiin. Harkinnanvaraisuudessa todennetaan se, että henkilö on osatyökykyinen, mutta hänen todellinen tarpeensa työhön ei tule esille. Erilaisia väliaikaisia ratkaisuja tulisi kehittää, joilla työkyvyttömyys voitaisiin kompensoida. Kun isompia työkokonaisuuksia pilkotaan pienempiin tai töitä uudelleenorganisoidaan, voidaan löytää paljon avustavia töitä. Lyhytaikaisella työkokeilulla voidaan nähdä, onko paikka työntekijälle sopiva, ennen

palkkatuen hakemista, koska koeajalla työsuhteen purkaminen on vaikeampaa. Harjoittelut tai kuntouttava työtoiminta tulisi olla edelleen mukana, koska tarpeeksi pitkät harjoittelut, jotta tietää tarpeeksi. Palkkaamista tulisi kehittää niin, että aina kannattaa ottaa työtä vastaan ilman, että ei menetä osatyökykyisyyden perusteella myönnettyä sosiaaliturvaa.

Mikä pitäisi muuttua, jotta yhteisötalous olisi merkittävämpi osatyökykyisten työllistäjä, ja että siitä tulisi merkittävämpi talouden toimija Lapissa vuosina 2020–2030? Tätä kysyttiin seuraavaksi vastaajilta. Seuraavia asioita tuli esille:

- Asenteet osatyökykyisten töllistämiseen pitäisi muuttua.
- Yhteisötaloustoimijoiden omien toimintaedellytyksien kehittyminen.
- Työllistämistä helpottavien tukimuotojen mutkattomampi hyödyntäminen.
- Tietoa, tietoisuutta ja kokeiluja tulisi lisätä.
- Kysynnän ja tarjonnan selvittäminen Lapin työmarkkinoilla.
- Työllistämiseen kannustava lainsäädäntö ja tuki sekä toimivat käytännöt.
- Toimivien rakenteiden kehittäminen
- Sosiaalisten hankintakäytäntöjen kehittäminen.

Vastaajat toivovat, että lainsäädäntöä kehitetään sellaiseksi, että tukien käyttö osatyökykyisten työllistämässä on mutkatonta sekä luodaan uudet työmarkkinat, joissa sekä työn potentiaalinen kysyntä ja potentiaalinen tarjonta ovat näkyvissä ja voivat helposti kohdata.

Yhteisötaloustoimijoiden omien toimintaedellytyksien kehittyminen (taloudellinen tilanne, osaaminen ja sen kehittäminen, rekrysaaminen), selkeä rooli työllistäjänä, imagona ei voi olla vain osatyökykyisten sijoituspaikka.

Työn ja siitä maksettavan palkan ja tukien tilanteen mukaisen räätälöinnin helpottaminen, osatyökykyisten osaamisen parempi tunnistaminen ja heidän osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien parantaminen sekä yleisen asenteen muuttuminen osatyökykyisiä kohtaan.

Paljon julkista tukea toimintojen ja organisoinnin ajaksi. Kun on löydetty toimivia rakenteita, niin pidemmälle päästään jo omaohjauksessa. Tosin palkkatukea ja organisaatioiden (välittäjäorganisaatiot) tukemista pitänee jatkaa – nähtävissä kuitenkin sosiaalisena sijoittamisena/kuntoutuksena/ennaltaehkäisyä.

Työn vastaanottaminen (olit osatyökykyinen tai et) pitää aina kannattaa, työn ja sosiaaliturvan yhteensovittamisessa tarvitaan iso remontti.



Sosiaalisten hankintakäytäntöjen kehittämistä pidettiin tärkeänä osatyökykyisten tulemisessa vaivattomammin työmarkkinoille.

Työkykykoordinaattori Johanna Sirviö Lapin TE-keskuksesta toi laajasti näkökulmia osatyökykyisten työllistämistä. Jonkin verran on otettu jo käyttöön anonymirekrytointi, jolloin hakijan osaaminen ja vahvuudet tulevat paremmin esiin. Huomio kiinnittyy yksilöllisiin ja hankittuun osaamiseen ja työhistoriaan, ei persoonaan. Sirviön mielestä ei pitäisi puhua osatyökykyisistä työnhakijoista, vaan töistä ja tekijöistä. Tulisi tuoda enemmän esille hyötynäkökulmia, jotka kohdistuvat sekä työnantajaan että työntekijään. Osatyökykyisten työntekijöiden joukko on hyvin monimuotoinen ja siellä on moninaisella taustalla olevia henkilöitä, jokaisen tarina on omansa, eli yhtenäistä määritelmää ei ole. Yleisesti osatyökykyisiä ei kannusteta yrittäjyyteen ja se ei tullut esille myöskään tässä kyselyssä, mutta varmasti on myös sellaisia osatyökykyisiä, jolle itsensä työllistäminen yrittäjänä sopisi hyvin. Osatyökykyisten moninaisuuden vuoksi tulisi kehittää monenlaisia tukimuotoja myös, mikä mahdollistaisi pitempiäkin työllistymisaikoja. Osatyökykyiselle pitempiaikainen työllistyminen samassa paikassa olisi mahdollisesti se uran huippukohta ja hänelle juuri sopiva paikka, jossa kokee oman pystyvyytensä ja osaamisensa kohentumista, ja olisi mahdollinen jatko- tai urapolku yrityksessä. Pitkäaikaisen työllistymisen aikana voisi löytyä jokin taito, jota tarjota, vaikka kevytyrittäjyyden tai osuuskuntatoiminnan kautta. Työttömyyden pitkittyminen itsessään jo voi aiheuttaa osatyökykyisyyttä, sosiaalista osatyökykyisyyttä, syrjäytymistä ja jos on pitkään poissa työmarkkinoilta, paluu työelämään voi olla vaikeampaa. Tarvitaan siis erityyppisiä tukia, koska myös työmarkkinat muuttuvat koko ajan. Johanna totesi haastattelun lopuksi: Meidän pitää löytää niitä monimuotoisia ratkaisuja ja tavallaan kun me saadaan itsemme kiinni siitä, että me ajatellaan kauhean yksioikoisesti tästä asiasta, että se on palkkatuella johonkin töihin tai ei mitään, siinä kohtaa pitäisi napata se ajatus, että hei, voihan se olla jotain muutakin.

### ***Eurooppalaiset hyvä yhteisötalouden käytännöt***

Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajien kantoja Euroopassa hyväksi havaittuihin yhteisötalouden käytäntöihin. Arvioitavaksi valittiin italialaiset sosiaaliset osuuskunnat, ranskalainen sosiaalista hyötyä tuottava liiketoimintamalli, espanjalainen *Sociedades Laborales* työntekijäomisteinen malli, ruotsalainen *Samhall*-malli sekä hollantilainen hankintakäytäntömalli (esim. Ainonen, Ketola & Kohlnecker-Autto 2020, 25–33; Pirkkalainen 2017, 206). Seuraavaksi kuvataan arvioitavaksi asetettuja malleja:

**Käytäntö 1:** Sosiaaliset osuuskunnat tunnustetaan lainsäädännössä tasavertaisiksi työmarkkinoiden toimijoiksi. Ne ovat jäsenten omistamia

sosiaalista arvoa tuottavia organisaatioita, joiden tarkoitus on palvella yhteisön yleistä etua tukemalla henkilökohtaista kehitystä ja integroimalla henkilöitä yhteiskuntaan tarjoamalla sosiaali- ja hyvinvointipalveluja sekä erilaisia toimintarajoitteisten henkilöiden työllistymistä tukevia toimia. (*Sosiaaliset osuuskunnat Italiassa*)

**Käytäntö 2:** Vuonna 2014 Ranskan parlamentti hyväksyi yhteisö- ja solidaarisuustaloutta koskevan lain. Laki ei rajaa pois mitään yritys- tai organisaatiomuotoa; keskeistä on ennen kaikkea sosiaalista hyötyä tuottava liiketoimintamalli. Jotta yritystä voi kutsua lain määrittämisen mukaan sosiaalista hyötyä tuottavaksi, sen on täytettävä tietyt ehtoja: 1) yrityksellä on oltava muu kuin pelkästään voitonjaon tavoite, 2) yrityksessä noudatetaan demokraattista päätöksentekotapaa, 3) suurin osa ylijäämästä käytetään toiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen ja 4) yrityksellä on oltava vararahasto, jonka pääomaa ei voida jakaa yrityksen omistajille. (Ranska)

**Käytäntö 3:** Espanjassa on ollut jo vuodesta 1986 lainsäädäntöä, joka koskee työntekijäomisteisia yrityksiä, *Sociedades Laborales*. Kyse on työntekijöiden taloudellisen ja toiminnallisen osallisuuden mahdollistavasta liiketoimintamallista. Viimeisin lakiuudistus on vuodelta 2015, jossa työntekijöiden mahdollisuuksia yrityksen (osa)omistukseen parannetaan ja samalla helpotetaan niiden mahdollisuuksia palkata myös muita kuin jäseniä. *Sociedades Laborales* ovat olleet mekanismi, jolla on toteutettu ”worker buyout” -yritysostoja. Osuuskunnista ne poikkeavat siten, että työntekijäosakkailta on kaksinainen juridinen asema, he ovat sekä omistajia että työntekijöitä. (*Espanja*)

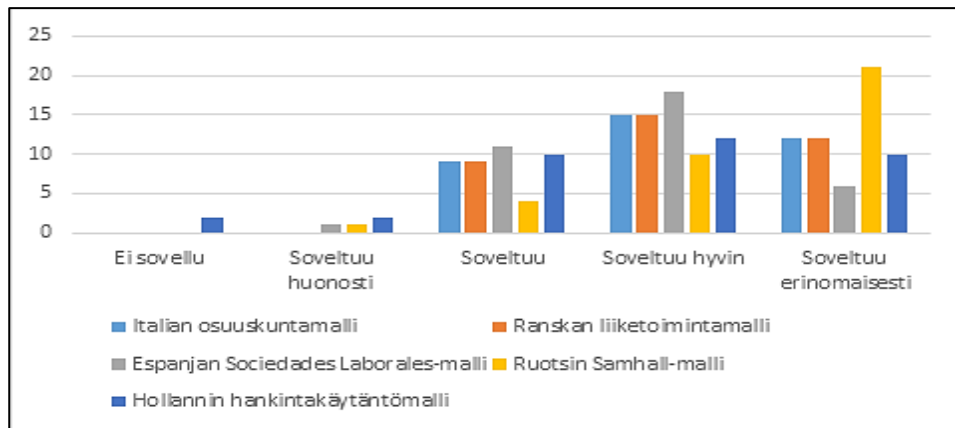
**Käytäntö 4:** Ruotsissa Samhallin keskeinen tehtävä on järjestää työtä henkilöille, joilla on erilaisia toimintarajoitteita. 25 000 työntekijällään se kertoo olevansa maan suurin työnantaja ja maailman johtava työpaikkojen järjestäjä vajaatyökykyisille henkilöille. Samhall on Ruotsin valtion omistama yritys ja sen vuosiliikevaihto on noin 7 miljardia kruunua. Sillä on toimintaa yli 600 paikkakunnalla ja työntekijöitä melkein kaikissa kunnissa. Yrityksen ylijäämä pysyy yrityksessä ja käytetään muun muassa työntekijöiden koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. (*Ruotsin Samhall -malli*)

**Käytäntö 5:** Julkinen hankkija asettaa vaatimuksen pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi hankintasopimuksen toteuttamisen yhteydessä. (Hollannin hankintakäytäntö -malli).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan kutakin mallia asteikolla 1-5, jossa:

- 1 = Ei soveltu Suomeen
- 2 = Soveltuu huonosti Suomeen
- 3 = Soveltuu Suomeen
- 4 = Soveltuu hyvin Suomeen
- 5 = Soveltuu erinomaisesti Suomeen.

Kuviossa 15. katsotaan, millaiseksi vastaajat arvioivat mallien soveltumista Suomeen.



**Kuvio 15.** Eurooppalaisten hyvien yhteisötalouden käytäntöjen soveltuminen Suomeen (n).

Vastaajat arvioivat parhaiten soveltuvaksi Suomeen Ruotsin Samhall-mallin (21), joka sai 21 erinomaisesti soveltuvaksi mainintaa. Kun laskee yhteen, soveltuu hyvin ja soveltuu erinomaisesti, arvioinnit, voidaan hyvien käytäntöjen soveltuminen Suomeen laittaa seuraavaan järjestykseen:

1. Ruotsin Samhall-malli (31)
2. Italian sosiaaliset osuuskunnat -malli (27) ja Ranskan sosiaalista hyötyä tuottava liiketoimintamalli (27)
3. Espanjan Sociedades Laborales työntekijäomisteinen malli (24)
4. Hollannin hankintakäytäntömalli (22)

Kyselyssä vastaajat eivät perustelleet arvioitaan mallien soveltumisesta Suomeen. Mallien soveltamisesta on tärkeää käydä keskustelua ja viedä mallien käyttöönotto poliittisen päätöksenteon agendalle.

# Ehdotuksia Lapin yhteisötalouden kehittämiseen ja kehittymiseen

Kyselyn lopussa vastaajilla oli tilaisuus kertoa ajatuksiaan, joita hyödyntämällä yhteisötalous voisi kehittyä Lapissa. Ajatuksia tuli seuraaviin teemoihin:

## **1. Lainsäädäntö ja rakenteet**

Tarvitaan lainsäädännöllisiä ja rakenteellisia muutoksia, asenteiden muutosta sekä enemmän mahdollisuuksia ja tukea osatyökykyisten työllistämiseen.

Tarvittaisiin uusi työmarkkinarakenne, joka tukisi yhteisötalouden kannattavuusnäkömyksen laajentumista yksilökeskeisestä ajattelusta aluetalouselähtöiseksi.

Tärkeä aihe, jota voisi lähteä viemään eteenpäin esimerkiksi kehittämishankkeiden ja kokeilujen kautta. Muualta maailmasta voisi ottaa mallia ja esimerkit Euroopasta käytäntöön.

Tässä keskustelussa on useampia tasoja ja funktioita. Oleellinen tehtävä (varmaan on tehtykin, mutta sanotaanpa kuitenkin – kun ei aina kaikissa projekteissa ole tehty kunnolla) on analysoida toimintakenttä hyvin tarkkaan erilaisien prosessien asiakastarpeiden (eri prosesseilla erilaisia asiakkuuksia, toimintakentässä on erilaisia toimijoita erilaisine tavoitteineen) mukaisesti, tunnistaa (ja kehittää) palvelupolkuja sekä käytössä olevia resursseja ja tietojärjestelmiä. Tässä pitää yhdistää työntekijöiden koulutus ja koulutus, työnvälitys organisaatioiden toiminta ja liiketoimintamalli sekä integroituminen loppuasiakkaaseen (yrityskenttä). Myös erilaiset yhteisölliset toimet suhteessa varsinaisen välittäjäorganisaatioiden johtamiseen ja päättämiseen olisi hyvä käydä läpi (toimijoiden motivointi ja viihtyisyys). Paljon tekemistä, paljon on jo olemassa, osaamista ja hyviä asiantuntijoita on käytettävissä eri tasoilla. Kokonaisuus pitäisi saada uudella tavalla kasaan sekä mukaan innovaatiota uusien toimintojen suhteen. Vahvaa peukutusta tekijöille.

Kuntasektorin täytyisi olla mukana katsomassa mallia ja tukemassa omalta osalta.

Lainsäädäntö torppaa monen hyvän aihion, esimerkiksi yllä Espanjan malli, ei Suomen sosiaaliturva/työttömyysturvalaki tunne moista asiaa, omistajuussuhde vie pohjan kaikelta muulta tarpeelliselta tuelta, Ruotsin mallissa valtion omistajuus jo soittaa hälytyskelloja, liian iso kompleksisuus pyörittämään asiaa tehokkaasti.

Hyvä asia että kehitetään. Tämä on tärkeä osa yhteiskunnan kokonais-toimivuutta. Mitä tässä saadaankaan aikaan, niin toivon mukaan ei raken-neta liian keskitettyä järjestelmää (vrt. Ruotsin malli), vaan saadaan aikaan omaehtoisesti organisoituvia ja toiminnastaan päättäviä paikallisia yhteisön kokoisia toimijoita. Toki näiden toimijoiden vankka verkottuminen tulee olla keskeisellä sijalla.

Sekalaiset (paljon eri osajia) osuuskunnat eivät välttämättä ole paras vaihtoehto.

Luotava enemmän yhteisötalouksia.

Lappilaisen työttömyyden rakenne (pitkäaikais-, toistuvais- ja rakenne-työttömyys vaatii meiltä yhteisiä ponnistuksia ja tekemistä asioiden eteenpäin viemisessä, joten verkostoitumista lisää. Tiedolla johtamista kaivataan kentällä ao. substanssiin liittyen.

Toivottavasti yhteisötalouden toimijat pääsevät hyviin hankkeisiin ja ko-keiluihin mukaan ja näin omalta osaltaan edistävät sosiaalisen talouden, yhteisötalouden, kestäväen talouden kehittämistä.

Hyvä hanke, unohtaen, että on tällaisiakin hankkeita eikä ajatella markkinatalouden näkökulmasta

Yhteisötalous, sosiaalisesti kestävä talous, osatyökykyisyydet, että ne-hän ovat tosi tärkeitä haasteita taklattavaksi, että puhutaan että on saatava työttömyysastetta ja työpaikkoja.

Ruotsi on onnistunut paremmin, pidetään kaikki mukana, Suomessa maataloudesta teollisuusyhteiskunnaksi ollut liian nopeaa, pitäisikö ottaa steppi taaksepäin, perinteemme on yhteistaloudessa

## **2. Tieto, tietoisuus ja markkinointi**

Erityisesti yritysten tietoisuutta asiakysymyksissä tulisi vahvistaa.

Omaan osaamiseen keskittyminen ja voimakas markkinointi.

Hyvä tiedottaminen.

## **3. Osallisuus**

Kannatettavaa ja tarpeellista osatyökykyisten saamiseksi osallisiksi.

Hyvä ja tärkeä asia viedä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia eteenpäin.

Vastaajat toivovat muutoksia lainsäädäntöön ja rakenteellisia muutok-sia, jotka avaavat mahdollisuuksia osatyökykyisiä työllistävän yhteisöta-louden kehittämiseen. On myös tarpeen ottaa keskusteluun hyvät euroop-palaiset yhteisötalouden käytännöt suomalaisen ja lappilaisen yhteisöta-louden kehittämiseen. Yhteistyön, verkostojen ja toimivien rakenteiden toi-votaan kehittyvän edelleen. Jotta yhteisötalous vahvistuisi ja sen myötä

osatyökykyisten työllistämisen esteet madaltuisivat, tarvitaan lainsäädännöllisten ja rakenteellisten uudistusten taustalle eri asemissa toimijoiden asenteiden muutosta sekä tietoisuuden heräämistä yhteisötalouden mahdollisuuksiin.

## **Yhteenveto**

Kysely lähetettiin 420:lle Lapin sosiaali- eli yhteisötalouden asiantuntijalle, joista sähköpostilla tavoitettiin 365 henkilöä. Kyselyyn vastasi 36 (9,8 %) yhteisötalouden asiantuntijaa. Paras vastausprosentti oli Säätiöitä tai setlementtejä edustaneiden ryhmässä (25,9 %) ja Lapin liittoa, AVI:a, TE-toimistoja tai ELY:ä edustaneiden ryhmässä (21,2 %). Muiden ryhmien vastausprosentti oli alle 10. Kyselyaineisto on ikään kuin näyte Lapin yhteisötalouden asiantuntijoiden käsityksistä yhteisötalouden nykytilasta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista. Tässä yhteenveto kyselyn tuloksista:

**Yhteisötalouden tietoperusta:** Parhaiten vastaajat tunsivat säätiöt, yhdistykset ja osuuskunnat, joissa monet vastaajista toimivat myös mukana. Seuraavaksi parhaiten vastaajat tiesivät sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset. Keskinäiset yhtiöt tiedettiin heikoiten.

**Yhteisötalouden merkitys Lapissa:** Erittäin suureksi yhteisötalouden nykyinen merkitys arvioitiin seuraavissa arvioinnin kohteissa: Osatyökykyisten työllistäjänä, hyvinvoinnin edistämässä, osallisuuden edistämässä ja kuntoutuksessa.

Yhteisötalouden tulevaisuutta arvioitaessa, vastaajat katsoivat yhteisötalouden merkityksen kasvavan eniten osatyökykyisten työllistäjänä ja osallisuuden edistämässä. Seuraavaksi eniten hyvinvoinnin edistämässä ja kuntoutuksessa.

**Yhteisötalouden nykytila Lapissa:** Vastaajat arvioivat julkisten palvelujen ja tukien merkitystä osatyökykyisten palkkaamisessa seuraavasti: Vastaajat arvioivat, että palkkatuella, yksilöllisellä tuella ja ohjauksella ja työnohjauksella on eniten merkitystä osatyökykyisen palkkaamisessa. Järjestelytuella ja julkisilla hankinnoilla vastaajat arvioivat myös olevan jonkin verran merkitystä palkkaamisessa.

Vastaajat arvioivat osatyökykyisten työllistymisessä erityisen suureksi kolmannen sektorin ja julkisen sektorin merkityksen. Seuravaksi eniten – jonkin verran – merkitystä vastaajat arvioivat olevan yrityssektorilla ja neljännellä sektorilla eli kotitalouksilla. Vastaajista 20 arvioi, että kotitalouksilla ei ole merkitystä osatyökykyisten työllistämässä.

Mille toimialoille osatyökykyiset työllistyvät nykyisin Lapissa? Tähän kysymykseen vastaajat arvioivat kaupan alan, koti-, siivous- ja avustajapalvelut sekä sosiaali- ja terveysalan merkittävimmiä osatyökykyisiä työllistäviksi toimialoiksi.

Mille toimialoille osatyökykyiset työllistyvät tulevaisuudessa nykyistä enemmän Lapissa? Vastausten perusteella osatyökykyisiä työllistävät nykyistä enemmän koti-, siivous- ja avustajapalvelun, kaupan alan, matkailun, sosiaali- ja terveysalan sekä vesi- jätehuolto- ja ympäristön toimialat. Tulevaisuudessa osatyökykyisiä työllistävinä toimialoina vastaajat näkevät myös ne toimialat, jotka eivät osatyökykyisiä juuri nykyisin työllistä. Vastaukset antavat vihjeitä siitä, että osatyökykyisille olisi avautumassa paremmat mahdollisuudet työllistyä tulevaisuudessa.

Miksi työnantaja palkkasi osatyökykyisen työntekijän? Vastaajat arvioivat sopivien työtehtävien olevan tärkein tekijä osatyökykyisten palkkaamiseen. Matalampi palkka, työvoimaan saatavuus, yrityksen imago ja arvot sekä hyvät kokemukset ja riittävä osaaminen ovat olleet myös tärkeitä tekijöitä vastaajien mukaan osatyökykyisten palkkaamisessa. Se, että osatyökykyinen tuottaisi lisäarvoa yritykselle, ei vastaajien mielestä ole kovin tärkeä asia.

Miksi työnantaja ei palkkaa osatyökykyistä työntekijää? Vastaajien käsitys on, että palkkaamatta jättämisessä pääasiallinen syy on siinä, että työnantajalla ei ole joko tietoa tai kokemusta osatyökykyisistä ja heidän palkkaamisestaan. Vastaajat arvioivat myös, että työnantajat pelkäävät, että osatyökykyisen palkkaamiseen liittyy toimintaan, tuottavuuteen ja tuotteen laatuun sekä eläkevastuisiin liittyviä riskejä.

Mitkä tekijät edistävät osatyökykyisten palkkaamista? Motivaatio ja asenne työhön ovat vastaajien mielestä tärkeimpiä osatyökykyisten työllistymisessä. Tämän jälkeen tulevat osaaminen, työkokemus, sosiaaliset ja ongelmanratkaisutaidot. Myös tuloksenteekokyvyllä ja joustavuudella on merkitystä osatyökykyisen palkkaamisessa.

**Yhteisötalouden mahdollisuudet Lapissa:** Vastaajat arvioivat, että suurin vaikutus osatyökykyisten työllisyyden parantumisessa tapahtuisi, jos työtä ja koulutusta integroidaan, luodaan paikallisia verkostoja ja saadaan lisää yhteisö- ja sosiaalitalouden toimijoita, käynnistetään kehittämishankkeita ja kokeiluja, kehitetään julkisten hankintojen käytäntöjä, kehitetään lakiperustaisia rahallisia tukia sekä luodaan uusi työmarkkinarakenne. Lisäksi tarvitaan muutoksia lainsäädäntöön, tutkimusta ja yrityshautomoja.

Mitkä tekijät ovat osatyökykyisten palkkaamisessa tärkeitä 2020–2030? Vastaajat arvioivat tärkeimmiksi tekijöiksi sen, että tuet ja palkkataso sekä tuet töiden järjestelyyn ja mukauttamiseen ovat kohdillaan. Seuraavaksi

tärkeimmiksi tekijöiksi he arvioivat riskien hallinnan, kulujen kompensoinnin, tuetun työllistämisen rakenteen sekä tuen tarvittaviin työympäristön mukauttamiseen. Lisäksi arvioitiin, että tukea perehdytykseen ja työkyvyn arviointiin tarvitaan.

Mitä keinoja tarvitaan osatyökykyisten palkkauksen kehittämiseen? Tärkeimmiksi keinoiksi vastaajat arvioivat palkkatuen kehittämisen, ansiotulojen ja tulonsiirtojen yhdistämisen, perustulon ja sen perustalle rakentuvan palkan sekä työkyvyttömyysajan kompensoinnin. Muut keinot saivat vähemmän mainintoja. Seuraavia asioita tuli esille:

- Asenteet osatyökykyisten työllistämiseen pitäisi muuttua.
- Yhteisötalous toimijoiden omien toimintaedellytyksien kehittymisen.
- Työllistämistä helpottavien tukimuotojen mutkattomampi hyödyntäminen.
- Tietoa, tietoisuutta ja kokeiluja tulisi lisätä.
- Kysynnän ja tarjonnan selvittäminen Lapin työmarkkinoilla.
- Työllistämiseen kannustava lainsäädäntö ja tuki sekä toimivat käytännöt.
- Toimivien rakenteiden kehittäminen
- Sosiaalisten hankintakäytäntöjen kehittäminen.

Eurooppalaiset hyvät yhteisötalouden käytännöt: Vastaajat arvioivat parhaiten soveltuvaksi Suomeen Ruotsin Samhall-mallin (21), joka sai 21 erinomaisesti soveltuvaksi mainintaa. Kun laskee yhteen, soveltuu hyvin ja soveltuu erinomaisesti, arvioinnit, voidaan hyvien käytäntöjen soveltuminen Suomeen laittaa seuraavaan järjestykseen:

1. Ruotsin Samhall-malli (31)
2. Italian sosiaaliset osuuskunnat -malli (27) ja Ranskan sosiaalista hyötyä tuottava liiketoimintamalli (27)
3. Espanjan Sociudades Laborales työntekijäomisteinen malli (24)
4. Hollannin hankintakäytäntömalli (22)

### **Ajatukset Lapin yhteisötalouden kehittämiseen ja kehittymiseen:**

Vastaajat toivoivat lainsäädännöllisiä muutoksia, jotka loisivat taloudellisesti kannustavan ja toimivan järjestelmän osatyökykyisten palkkaamiseen sekä mahdollistaisi sellaisen työmarkkinarakenteen organisoimisen, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat ketterästi. Lainsäädännöllisten muutosten lisäksi on tarpeen kehittää eurooppalaisten hyvien yhteisötalouskäytäntöjen perustalta Suomeen parhaiten soveltuvia käytäntöjä.



Kyselyyn vastaajien selvä enemmistö arvioi italialaisen sosiaalisen osuuskuntamallin, ranskalainen sosiaalista hyötyä tuottavan liiketoimintamallin, espanjalaisen Sociudades Laborales työntekijäomisteisen mallin, ruotsalaisen Samhall-mallin sekä hollantilainen hankintakäytäntömallin soveltuvan hyvin lähtökohdiksi suomalaisen yhteisötalouden kehittämiseen.

# Työpajatuloksia kunnista *Janne Hirvonen & Kirsti Ketola*

## Johdanto

Suomen valtion talousarviossa 2020 työ- ja elinkeinoministeriön hallinnon alalle ohjattiin 33 miljoonaa euroa kolmelle vuodelle työkykyohjelman toimeenpanoon. Työkykyohjelmassa tavoitteena on helpottaa osatyökykyisten työllistymistä. Ohjelma sisältää toimia työkyvyn tunnistamiseksi ja työhakijoiden tarpeiden mukaiseen työkyvyn tuen palvelujen piiriin ohjaamista. Työkykykoordinaattoreiden määrää TE-toimistoissa lisätään 20 henkilötyövuodella. Lisäksi työllistetään osatyökykyisiä ja muita vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä julkisiin hankintoihin asetettavalla ehdolla sekä työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee strategian yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi. (Harakka, 2019.)

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan osatyökykyisyyttä on monenlaista - osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämänsä kriisin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Osatyökykyisyys voi olla myös tilapäistä. Työkyky voi vaihdella elämän eri vaiheissa. Jos terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, henkilö ei ole osatyökykyinen, vaan työkykyinen. Kaiken kaikkiaan osatyökykyiset ovat kuitenkin hyvin heterogeeninen ryhmä. (THL 2019.)

Syyskuussa 2020 viikolla 39 pidettiin Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävä kehitys - hankkeen työpajoja Kemijärvellä, Rovaniemellä ja Kemi-Tornion alueella virtuaalisesti. Toukokuussa 2021 järjestettiin lisäksi kaksi virtuaalityöpajaa Sodankylässä ja Kemi-Tornion alueella. Työpajat järjestettiin yhteistyössä työhönvalmennussäätiöiden sekä Sodankylän kunnan kanssa. Myös TE-toimistojen työkykykoordinaattorit (Katja Salmi ja Johanna Sirviö) tukivat toteutuksia. Hankkeessa mukana olevien työhönvalmennussäätiöiden asiakkaina on yli 2000 (vuonna 2019) heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja osatyökykyisiä.

## Työpajatuloksia

Työpaja-alustuksissa tuotiin esille erilaisia mahdollisuuksia osatyökykyisten työllistymisen tukemiseksi. Eduro-säätiöllä Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta –hankkeessa kehitetty TOIMIO-työllistämismallin tukemana on Kemijärvellä luotu uusia teollisuutta palvelevia työpaikkoja osatyökykyisille. Lapin TE-toimiston edustajat toivat esille yrityksille suunnattuja palveluja ja tukimuotoja kuten palkkatuki osatyökykyisille tai työnantajalle maksettava työolosuhteiden järjestelytuki. TE-toimisto tukee myös työkokeiluja yhdessä työnantajien kanssa. Työkokeiluiden avulla voidaan selvittää henkilön ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja. Työpajoissa mukana olleet kuntien edustajat toivat esille kuntien mahdollisuuksista työllistää osatyökykyisiä. Eri kunnissa on toteutettu vuosien aikana useita hankkeita, joilla osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia on parannettu. Työllistymisen todettiin kuitenkin aina mahdollistuvan työllistyvän henkilön voimavarojen mukaisesti. Kuitenkin edelleen tarvitaan lisää panostuksia, että työhön motivoituneet osatyökykyiset voivat työllistyä kunnan eri tehtävissä. Osuuskauppa Arinan edustaja kertoi, kuinka S-keiju työllistää osatyökykyisiä erilaisiin tehtäviin ja totesi tämän toiminnan olevan kannattavaa, mutta myös osoittavan yhteiskuntavastuuta, jota kauppojen ja kaupapaketijujen kannattaa toteuttaa toiminnassaan.

Työpajojen tavoitteena oli tunnistaa Kemijärven, Rovaniemen, Tornion ja Kemin sekä Sodankylän alueella toimivien arvoketjujen tarjoamia mahdollisuuksia osatyökykyisille työllistyä alueilla. Arvoketjulla tässä yhteydessä tarkoitetaan erilaisten organisaatioiden muodostamaan ketjua, jossa sen jäsenet yhdessä vastaavat tuotteen/palvelun loppukäyttäjän toiveisiin. Kyseessä on erilaisesta osaamisesta koostuva verkosto, joka luo arvoa sekä asiakkaille että kaikille verkostossa toimiville. Työpajoissa kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä kulloiseenkin käsiteltävään asiaan. Työpaja osuuden ensimmäisessä vaiheessa pohdittiin ryhmässä osatyökykyisten työllistymisen kannalta tärkeimmät arvoketjut oman kunnan alueella. Arvoketjut kirjattiin verkkoalustalle, josta ne olivat koko työpajan ajan nähtävillä. Työpajan toisessa vaiheessa kirjattiin arvoketjuista osatyökykyisille soveltuvia työtehtäviä, erilaisissa työtehtävissä tarvittavia ominaisuuksia ja osaamisia sekä työtehtävien mahdollisia muokkaamis-/muutostarpeita erilaisille työntekijöillä.

Työpajan tuloksena Kemijärven osalta tärkeimmiksi arvoketjuiksi nostettiin ikääntyville kotiin tuotettavat hoiva- ja tukipalvelut, teollisuudesta nousevat tarpeet sekä matkailusektori. Rovaniemellä tärkeimmiksi arvoketjuiksi arvioitiin kaupan ala sekä rakennusteollisuus. Kemi-Tornion työpajassa korostettiin julkisen sektorin ja kaupan aloja. Koronapandemian

vuoksi matkailu koettiin juuri nyt hyvin haasteelliseksi arvoketjuksi, koska alalta on hävinnyt lyhyessä ajassa paljon työpaikkoja ja -mahdollisuuksia, eikä työtä riitä nyt vakituiselle työvoimallekaan. Keskeisimmiksi työtehtäviksi työpajassa nousi avustavat tehtävät eri toimintaympäristöissä. Erityisesti kaupan ja julkisen sektorin osalta esille nousi paljon erilaisia avustavia työtehtäviä.

Koska usein osatyökykyisellä ei ole valmiina erilaisissa tehtävissä tarvittavaa substanssiosaamista, korostui työpajoissa erityisen vahvasti ammatillisten taitojen oppiminen ja sisäistäminen hyvän työnjohtamisen, perehdyttämisen ja tukemisen avulla työtä tehtäessä. Käytännön toiminnassa on havaittu hyväksi toimintamalliksi Eduro-säätiön kehittämä TOI-MIO-työllistämismalli, jossa yksilön alentunutta työkykyä ja erityisen tuen tarvetta toteutetaan osuuskunnan järjestämällä ammattimaisella työnohjaajalla/valmentajalla, joka tukee, ohjaa ja opastaa osatyökykyistä työpajallaan. Perinteinen mestarikisälli -toimintamalli todettiin myös toimivaksi osatyökykyisten työtaitojen oppimisessa. Sisäinen motivaatio työelämään hakeutuvalla osatyökykyisellä on usein hyvinkin korkea. Yleisesti työpajoissa tuotiin esiin myös työelämässä tarvittavat geneeriset taidot kuten työyhteisössä toimiminen, työaikaohjeiden noudattaminen, vuorovaikutustaidot, työturvallisuuden ja huomioiminen.

Työpajassa nousi vahvasti esille se, että jokaisen osatyökykyisen osalta on tärkeää lähteä muotoilemaan työtehtäviä yksilön omien rajoitteiden ja erityisesti vahvuuksien perusteella. Terveydelliset, sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet ovat kaikissa tapauksissa huomioitava. Työtehtävien valinnassa on ymmärrettävä yksilön motivoituminen erilaisiin tehtäviin ja varmistettava tasapuolinen asema ja jokaisen työtehtävän tärkeys työyhteisössä. Työllistyvälle osatyökykyiselle tulee osoittaa kyseisen työtehtävän merkitys organisaation toiminnan kannalta ja korostaa hänen tasa-arvoista rooliansa koko työyhteisössä. Jotta osatyökykyisten työllistymistä pystyttäisiin vauhdittamaan yhteiskunnassamme, tulisi yleistä asenneilmapiiriä muuttaa ja lisätä keskustelua eri toimijoiden välillä. Tämä vaatii pitkäjännitteistä ja näkyvää työtä ja kampanjointia. Yhteiskuntavastuullinen toiminta tulee nostaa esille julkisuudessa ja tälle toiminnalle on luotava uusia kannustimia yrityksille ja muille työnantajille. Yhdessä työpajoista nostettiin esille informaation merkitys ja kysymys siitä, onko työnantajilla tarpeeksi tietoa palveluista ja mahdollisuuksista työllistää osatyökykyisiä ja hyödyntää erilaista osaamista mitä osatyökykyisillä on. Esille tuli myös oppilaitosten, säätiöiden ja kansanopistojen osallisuus täysipainoisena kumppanina, tutkintojen, tutkimuksen ja yleisesti osaamisen nostamisen mahdollistajana. Jatkuva oppiminen ja siirtyminen avoimille työmarkkinoille tulee olla mahdollista kaikille.

# Yksittäisten arvoketjujen tulosten koonteja

## *Teollisuus*

Teollisuuden arvoketjuissa varsinaisten tuotantolaitoksen lisäksi voi olla useita muita työtehtäviä, kuten alihankinta, viimeistely, kunnossapito ja kuljetukset, joihin on mahdollista työllistää osatyökykyisiä. Teollisuusarvoketjujen mahdollisuuksia pohdittiin kahdessa työpajassa Kemijärvellä ja Rovaniemellä. Kemi-Tornio-työpajassa teollisuus nousi yhdeksi mahdolliseksi arvoketjuksi osatyökykyisten työllistäjänä, mutta siellä sen avaamista ei koettu tarpeelliseksi. Kemijärvellä pohdittiin metsä- ja puuteollisuusarvoketjua ja mitä mahdollisuuksia tehdashanke voisi tuoda käynnistyessään. Tehtäväkenttään löydettiin melko perinteisiä tehtäviä, kuten metsien raivaus ja hoito, kuormalavojen tekeminen tai osittain matkailuarvoketjuun menevää luontopolkujen – pitkospuiden – kunnostusta. Energiatuotannossa, kuljetuksissa ja terminaalitehtävissä nähtiin myös olevan potentiaalia työllistää osatyökykyisiä. Esille tässä kohtaa nousi teollisuuden alueella vallitsevat asenteet, ymmärrys ja näkemys siitä, että kaikkiin työtehtäviin pitää olla vahvaa substanssiosaamista, kielitaitoa (englanti) ja täydellistä työkykyä. Rovaniemen työpajassa nostettiin tarkasteltavaksi rakentaminen ja rakennusteollisuus, jonka alueelta löydettiin melko paljon erilaisia työtehtäviä, joihin myös osatyökykyiset voisivat sijoittua: purkutöihin, lajitteluun ja kierrätykseen, siivoukseen ja erilaisiin avustaviin tehtäviin. Hyviä ehdotuksia olivat myös erilaiset maisemointityöt, pihatyöt sekä pienempien kohteiden rakentaminen, kuten roskakatokset ja pihakalusteet. Työpajan mielestä osatyökykyiset voisivat hyvin osallistua yleisiin rakennusten korjaus- ja ylläpitotöihin, kuten maalaus, tapetointi ja viimeistelyt tai he voisivat tehdä tuotteiden viimeistelyä tai pakkausta.

Pohdittaessa metsä- ja puuteollisuudessa alalle työllistyvien ominaisuuksia ja osaamisvaatimuksia, nousi kielitaitovaatimukset, teknologia- ja substanssiosaaminen keskiöön, joiden todettiin olevan usein liian korkeat. Tässä kohtaan esille tuli teollisuuden asenteet ja yhteiskuntavastuu työllistää myös osatyökykyisiä. Teollisuudessa tarvittaisiin yksilö- tai tehtäväkohtaista räätälöintiä ja vahvaa työnantajien panostusta. Rakentamisen ja rakennusteollisuuden tehtävissä tarkkuus ja huolellisuus sekä fyysiset ominaisuudet ja jaksaminen ovat tärkeitä työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia kuten tietenkin vahvat käden taidot. Fyysisten ominaisuuksien lisäksi tarvitaan pitkäjäteisyttä ja hyvää motivaatiota. Rakennuksilla työtehtävät ovat usein raskaita ja tapahtuvat vaativissa olosuhteissa, joten

työn rytmittäminen ja palautumisesta huolehtiminen ovat tärkeitä. Yksilöllistä räätälöintiä tarvitaan koskien sekä työtehtäviä ja -ohjausta että työaikaa. Osatyökykyisillä on paljon osaamista ja se tulisi ottaa käyttöön.

## ***Kauppa***

Kaupan arvoketjua osatyökykyisten työllistäjänä arvioitiin kahdessa työpajassa Rovaniemellä ja Kemi-Tornion työpajassa. Kaupan arvoketju on molemmilla alueilla merkittävä työllistäjä. Osatyökykyisten työllistämiseksi löydettiin useita tehtäviä perinteisistä (hyllyttäminen, hinnoittelu, pakkaaminen, asiakaspalvelu, pulloautomaatit ja muu kierrättäminen, varastotyöt ja tilausten vastaanotto, yleinen siistiminen ja järjestely), avustaviin (toimistotyöt, inventaariot, kausivaihtelut) ja verkkokauppaan (tilausten vastaanotto, keräily ja pakkaaminen, jakelu työpaikoille ja koteihin) liittyviä. Kaupan tehtävien ominaisuuksiin ja osaamisiin molemmissa työpajoissa listattiin sosiaalista otetta työtehtäviin ja asiakkaan kohtaamistaitoja, jotka näyttäytyvät yleisesti työelämätaitoina, käytöstavoissa ja siisteydessä, tilanneälynä ja hokseliaisuutena. Kaupan työ vaatii tarkkuutta ja huolellisuutta, salassapidon ymmärtämistä ja vastuunottamista sekä monet työt myös fyysistä toimintakykyä.

Osatyökykyisten työntekijöiden osalta molemmissa työpajoissa korotettiin työhön perehdyttämistä, työnjohtamista ja -ohjaamista sekä tuen antamista. Lähtökohtaisesti pitää huomioida työntekijän osaaminen ja kyvykyys sekä motivaatio, ei hänen osatyökykyisyytensä, mutta työtehtävät tulisi sopeuttaa ja osatyökykyisyys huomioida mm. työpajoissa. Kemi-Tornion työpajassa korostui eettiset asiat, kuten työyhteisön asennoituminen ja asenteet, jatkuvan vuorovaikutuksen, keskustelun ja viestinnän merkitystä sekä tasa-arvoisuus ja hyväksyntä.

## ***Julkiset palvelut ja hoiva / kotiin tuotavat palvelut***

Julkinen sektori on merkittävässä roolissa osatyökykyisten työllistäjänä ja tätä mahdollisuutta pohdittiin sekä Kemijärven, Kemi-Tornion ja Sodankylän työpajoissa. Kemi-Torniossa eri toimipisteiden avustavat tehtävät nousivat päällimmäiseksi ja varsinkin päiväkotij- ja vanhushpalveluissa. Vanhushpalveluihin Kemijärvellä ja Sodankylässä avustavia tehtäviä myös esitettiin, kuten avustaminen kirjastossa ja elokuvissa käynneissä, viriketoiminnassa, ystävätoiminnassa, ulkoiluttamisessa, lehtien lukemisessa tai henkilökohtaisena avustajana toimimisessa. Perustehtävistä esitettiin siivousta, vaatehuoltoa, ateriapalveluita ja lumitöitä talvisin. Erilaisia kausitehtäviä tuli työryhmissä: lumen poisto katoilta, nurmikon leikkuu ja muut pihatyöt, virkistysreittien ja liikuntapaikkojen kunnostus sekä polttopuiden

tekemiseen ja varastointiin liittyvät työt. Muuttopalvelut olivat mielenkiintoinen ehdotus ja myös kulttuuri tarjonnassa voisi olla työllistämismahdollisuuksia. Sodankylässä esitettiin mahdollisena työtehtävän tavaroiden kuljetustehtäviä hoivayksiköiden osastojen välillä.

Työtehtävien luonteen vuoksi tekijöillä pitää olla läsnäolon ja kohtaamisen taito eli hyvät työelämä- ja vuorovaikutustaidot, vahva motivaatio sekä fyysiset ominaisuudet suoriutua työssä. Monessa tehtävässä tarvitaan substanssiosaamista, joka voi olla koulutuksella saatua, mutta sen voi oppia työssäkin, jolloin rakennetaan osaamista osatyökykyisen vahvuuksien mukaan. Kemijärven työpajassa tuli esille tiimityöskentelyn tärkeys, mikä tuli muissakin työpajoissa, eli rinnalla oppiminen ja yhteisöllisyys. Arvoketjussa tulee olla ammattimainen työnjohto, ohjaaminen ja valmentaminen, mutta kaikista tärkein lähtökohta on asenne. Työyhteisön, jonne osatyökykyinen työllistyy, valmentaminen ottamaan hänet vastaan koettiin Kemi-Tornion työpajassa tärkeäksi, koska hän voi olla erilainen työntekijä. Muokkaustarpeet ovat yksilöriippuvaisia, jolloin riippuen henkilön ominaisuuksista, sijoittaminen oikeaa työympäristöön ja sopivan työparin löytäminen on keskeistä. Myös työnantajille tulee tarjota tietoa ja tukea osatyökykyisten työllistämiseen.

### ***Keittiöala ja kiinteistöpalvelu***

Sodankylän työpajassa nostettiin tarkasteluun keittiö- ja kiinteistöalat. Molempien alojen tehtävät olivat niille tyypillisiä avustavia tehtäviä, kuten tiskaaminen, ylläpito, siivoukset, ruokakuljetukset, piha- ja puutarhatyöt ja yksinkertaiset kiinteistöjen hoitotyöt. Keittiötehtävissä tarvitaan hygieniapassi ja riittäviä fyysisiä ominaisuuksia. Ruoka-aineallergiat voivat olla rajoite tai este toimia keittiöalalla. Eensisijaisesti kiinteistöalalla tarvitaan hyvää fyysistä kuntoa sekä mielenkiintoa ulkotöihin, laitteiden ja koneiden parissa työskentelyyn, asiakaspalvelu- ja kädentaitoja sekä omaaloitteellisuutta. Molemmilla aloilla hyvä perehdytys on erittäin tärkeä. Työtehtävät räätälöidään aina työntekijän kykyjen ja osaamisen mukaan. Kiinteistöalalla työtapa on tehdä työpareittain, jossa kokeneempi toimii työn ohjaajana.

### ***Matkailu***

Kemijärven työpajassa kolmas arvoketju, jonka työllistämismahdollisuuksia pohdittiin, oli matkailu. Mahdolliset työtehtävät olivat sellaisia, jotka soveltuvat laajasti osatyökykyisillekin, kuten siivousta, ruokahuoltoa tai rinneröitä tai erilaisia ohjelmapalveluja tarjoavien yritysten palvelutehtäviä, joita osatyökykyinen voi itsenäisesti lyhyellä perehdyttämällä tehdä.

Mahdollisia muita, hieman poikkeavampia työtehtäviä, kuten lemmikkien hoitoa, kalastus- tai elämysmatkailupalvelun tehtävät (revontulivahti) esitettiin myös mahdollisina työtehtävinä. Matkailun toimintaympäristö on usein haastava, esimerkiksi, jos osatyökykyisyys johtuu liikuntarajoittuneisuudesta ja tarvitaan paljon räätälöintiä. Ammattiosaamista voitaisiin hyödyntää pieniin remonttitoihin tai teknistä osaamista vaativiin tehtäviin. Ohjelmapalvelut ovat suuri työllistäjä matkailussa, mutta sille alueelle vaaditaan paljon ohjausta, koska ovat niin erilaisia ja vaativat erikoisosaamista. Vuoden 2020 pandemian vuoksi työpajassa todettiin, että toimialan tarvitsee useamman vuoden toipumisajan ja tulevaisuuden tarpeita on vaikea ennustaa. Markkinointiosaamista juuri nyt tarvitaan kertomaan matkaajille, ei siten, mitä on nyt vaan, mitä voisi olla tulevaisuuden matkailupalvelut Lapissa. Ala tarvitsee nyt visionäärejä ja tutkimusta. Yksi hyvä ehdotus tuli luonnon antimisiin Lapissa, esitettiin marjojen jalostamista ja valmiiden tuotteiden viemistä markkinoille, jolloin tuotot jäivät omalle alueelle ja tämä voisi olla hyvä mahdollisuus myös osatyökykyisille.

### ***Case-yritys: TOMERIN OY***

Tomerin Oy on vuodesta 2017 Rovaniemellä toiminut siivousalan yritys. Yrityksen toiminta-alue kattaa Meri-Lapin, Haaparannan ja Ylitornion sekä Rovaniemi, Oulu ja Kuusamo. Yritys tarjoaa laaja-alaista siivouspalvelu eri sektoreille, kotiapu-, vaatehuolto- ja asiointiapupalveluita, lastenhoitoa, tarjoilupalveluita, juhla-apua, kotimaisten pesuaineiden myyntiä sekä siivouslaitteiden vuokrausta. Yrityksen toimitusjohtaja Sari Kemppainen kertoi työpajassa 10.5.2021 yrityksensä mahdollisuuksista työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ja osatyökykyisiä.

Tomerin Oy palkkaa oman toimialansa piiriin kuuluviin työtehtäviin eri taustoilla olevia osatyökykyisiä tai muutoin haastavassa työmarkkina-asemassa olevia. Työtehtävät vaihtelevat tilanteen ja asiakkaiden mukaan ja tyypillisin työskentelytapa on työparityöskentely kokeneemman työntekijän kanssa. Työparityöskentelyn työparit muodostetaan kokemuksen, osaamisen, työtaidon tai muun vastaavan ominaisuuden perusteella, jossa kokenut antaa osaamisen kehittyessä kokemattomalle vastuuta muun muassa asiakkaiden yhteydenottojen osalta. Yritys tekee yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, kuten pesulan, julkisten hoivayksiköiden tai työssäkäyvien perheiden kanssa. Tomerin on tehnyt yhteistyötä ammattiopisto Luovin kanssa osatyökykyisten työllistämiseksi ja siitä yhteistyöstä heillä on vain positiivisia kokemuksia. Palkatessaan esimerkiksi osatyökykyisiä tulee huomioiden heidän mahdollinen työkykynsä ja jaksamisensa, mikä näkyy viikkotyöpäivissä ja työpäivien pituuksissa. Eläkkeellä olevat tekevät tyypillisesti kaksi työpäivää viikossa ja kehitysvammaisilla maksimi työaika



voi olla esimerkiksi kuusi tuntia päivässä. Maahanmuuttajien perehdyttäminen ja ohjaaminen vie enemmän aikaa ja kokeneempien resursseja.

Tomerin Oy:n työtehtävissä vaaditaan yleisiä taitoja ja sitoutumista. Työtaitoista tärkein on, että hallitsee siivoustehtävät (menetelmät, välineet, työturvallisuusasiat). Lisäomaisuuksista esille tuli seuraavia: tulee sovitusti töihin, ilmoittaa poissaoloista, osaa tarvittaessa kysyä työtehtävistä, oman työn organisointikykyä, sosiaalisia, keskustelu- ja vuorovaikutustaitoja, toimintakykyä asiakaspalvelutilanteissa ja haasteellisempien asiakkaiden kohtaamisessa. Sari Kemppainen toi esille julkisen rahallisen tuen merkityksen, kuten palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuen. Työolosuhteiden järjestelytuen avulla yritys pystyy paremmin räätälöimään ja ohjaamaan työtehtäviä ja hankkimaan tarvittavia apu- ja työvälineitä työntekijöiden tukemiseen. Osatyökykyisten työllistämiseen tarvitaan Kemppaisen mukaan enemmän yhteiskunnan tukea mm. koulutuksen ja kehityshankkeiden kautta yhteistyössä yhteisötalouden toimijoiden kanssa.

## **Kirjallisuus**

Harakka, T. 2019. Työllisyyspaketti nopeuttaa työllistymistä ja lisää osallisuutta. Viitattu 19.11.2020 <https://tem.fi/-/tyoministeri-tyollisyyspaketti-nopeuttaa-tyollistymista-ja-lisaa-osallisuutta>

THL 2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Osatyökykyisyys. Viitattu 19.11.2020 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

# Työllisyydenhoidon kentällä tapahtuu *Samuel Juntunen*

## Mistä on kysymys?

Pohjoismainen työvoimapalveluiden malli, Välittäjä Oy, työllisyydenhoidon siirto kunnille. Vaikka muutos onkin pysyvä olotila, niin nyt tapahtuu poikkeuksellisen paljon työllisyyden edistämisen kentällä.

Pohjoismaisen työvoimapalvelun malli tarkoittaa työttömäksi ilmoittautuvan osalta entistä nopeampaa yhteydenottoa ja tiiviimpää kontaktointia (Kuvio 1.). Kolmen kuukauden aikana asiakasta tavataan kahden viikon välein. Lisäksi työnhakijan edellytetään hakevan vähintään 4 työpaikkaa kuukaudessa. Ajatuksena on panostaa työnhaun alkuvaiheeseen, kuten oikein onkin. Koska tapaamisia asiakkaan kanssa lisätään, tarkoittaa se myös lisääntyvää resurssia asiakaspalveluun. Mikä sitten on riittävä määrä, sen näemme käytännössä.



**Kuvio 1.** Pohjoismainen työvoimapalvelun malli. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö (Lähde: TEM 2021a)

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin on tarkoitus astua voimaan vuoden 2022 alusta, mutta lopullista eduskunnan päätöstä ei ole vielä tätä kirjoitettaessa saatu. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli muistuttaa parjattua aktiivimallia, mutta mm. sanktioita on hieman lievennetty. Vaikka nykyisessäkin mallissa on velvoitteita ja velvoitteiden täyttämättä jättäminen

johtaa lopulta ”keppiin”, on hyvä muistaa, että koko hyvinvointiyhteiskuntamme rakentuu mm. palkkatyöstä saatavien verotulojen varaan ja ehkä voidaan sanoa, että tarkoitus pyhittää tässä kohtaa keinot. Samaan aikaan emme kuitenkaan saa unohtaa, että kepit eivät synnytä työpaikkoja eikä kepit auta ihmisiä työn saamisessa. Avun ja tuen tarve, oikea-aikaisen ja oikein suunnatun ohjauksen merkitys ei poistu teemme me järjestelmätasolla mitä tahansa. Silloin auttaa asiakkaan kohtaaminen, aito kuuleminen ja ammattitaito ohjata asiakas hänelle oikean avun ja tuen piiriin. (ks. Intory 2021).

Työllisyydenhoidon siirto kuntiin on todella iso muutos. 28.9.2021 julkaistiin ministerityöryhmän linjaus (TEM 2021b), jossa tarkennettiin aiempia tietoja asiasta. Pääosa nykyisin TE-toimistojen vastuulla olevista henkilöasiakas-, työnantaja- ja yrityspalveluista siirtyisi kuntien vastuulle vuonna 2024. Myös näiden palveluiden hankintatehtävät siirtyisivät ELY-keskuksilta kunnille. Valtio puolestaan vastaisi työllisyydenhoidon järjestelmästä ja sen valtakunnallisesta toimivuudesta. Kuntien mahdollisuudet vaikuttaa oman alueensa työllisyyteen, ehkäistä työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia sekä tietysti edistää alueensa elinvoimaa paranevat entisestään. Tietysti kyseessä on myös näytön paikka. Tätä on haluttu ja nyt se toteutuu. Strategioita mietitään jo kovaa vauhtia, kuntien työllisyyskikoita suunnitellaan, ellei niitä jo ennestään ole ja rakenteita uudistetaan. Uudistuksilla pyritään parantamaan entistä, mitä siis voimme tehdä toisin?

Työnimenä Välittäjä Oy, puheissa usein Suomen Samhall tai Osatyökykyisten Suomen malli ja lopulta Työkanava Oy – kuten valtionomisteisen ja markkinoilla toimivan yhtiön nimi nyt virallisesti kuuluu. Mistä uudistuksessa ja yhtiössä oikeastaan on kyse? Suomessa on pitkään pohdittu ja mietitty ratkaisua osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. Tuija Oivo ja Raija Kerätär laativat STM:n pyynnöstä selvityksen *nimeltään Osatyökykyisten reitit työelämään – etuudet, palvelut, tukitoimet*. Raportti ilmestyi marraskuussa 2018 ja siinä käytiin perusteellisesti läpi osatyökykyisten tilannetta työmarkkinoilla, siirtymiä työkyvyttömyysetuuksille sekä palveluita, joiden avulla edistetään työllistymistä sekä arvioidaan toimeentulon osalta erilaisia vaihtoehtoja ja ratkaisumalleja. Tarkastelussa olivat samanaikaisesti sekä palvelut että palvelujärjestelmä, etuudet ja työmarkkinat sekä näiden eri tasot lainsäädännöstä toimeenpanoon saakka. Selvityksen lopputuloksena Suomeen ehdotettiin perustettavaksi kokonaisvaltainen, yli hallituskausien ulottuva, strateginen kokonaisuus; työkykyohjelma. Sen tarkoituksena on selvityksen mukaan vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työelämäosallisuuden lisääminen ja heidän

tarvitsemiensa palveluiden ja etuuskien varmistaminen. (Oivo, Tuija. Kerätär, Raija. 2018. Osatyökykyisten reitit työelämään – etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.)

Toimenpide-ehdotus on nyt jalostumassa yhtiöksi, joka työllistäisi vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. Yhtiö toimisi markkinoilla.

## Muutosten pohdintaa

Olen itse pitänyt Ruotsin Samhall-mallia hyvänä ratkaisuna, tiedostaen myös ongelmakohdat. Sen lisäksi, että tarvitsemme todella hyvää kokonaisratkaisua, josta olisi ikkuna myös avoimille markkinoille, on hyvä muistaa, että työelämäosallisuuden mahdollistavaa työkalua meillä ei ole tähän saakka ollut. On puhuttu paljon välityömarkkinoista ja ikään kuin tunnustettu sellaisen olemassaolo, mutta kaikki toimet ovat tähänneet aina avoimille markkinoille työllistymiseen. Se ajattelu ei edusta realismia kyseessä olevan kohderyhmän osalta. Asioita on siis aina tehty ja niitä on tehty hyvin, mutta instrumentit ovat olleet puutteelliset. Koska alueemme säätiöt toimivat niin ikään kohderyhmän kanssa ja välityömarkkinoilla, oli ääneen lausuttu toive, että olemassa olevaa verkostoa hyödynnettäisiin uuden toimintamallin luomisessa. Nyt näyttää valitettavasti siltä, että ollaan rakentamassa päällekkäistä, vahvasti valtion tukemaa toimijaa kilpailemaan asiakkaita ja töistä. Suunta ei tällä hetkellä näytä hyvältä, mutta valtakunnallisesti verkostot toimivat aktiivisesti, viestiä viedään ja muistamme, että valmista ei tule hetkessä. Oletettavasti ensin käynnistyvät pilotit ja sen jälkeen nähdään mitä käytännön parannuksia on tehtävissä paremman lopputuloksen saamiseksi ja asiakkaidemme eduksi.

Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä – SYKE-hanke selvitti sosiaalitalouden nykytilaa ja kehittymismahdollisuuksia paitsi Lapissa myös laajemmin Euroopassa. Meille muodostui varsin kattava ymmärrys siitä, mitä sosiaalitalous voi tarkoittaa, miten sitä voidaan kunnissa ja hankinnoissa hyödyntää ja miten isoa toiminnasta voidaan tehdä. Vaikka toimintaa onkin ollut olemassa jo pitkään, on kyse jatkuvasti enemmän huomiota saavasta ja kasvavasta sektorista. Tiedän, että opitut asiat tulevat jalkautumaan käytäntöön. Tästä esimerkkinä vaikkapa sosiaaliset hankintakriteerit kuntien hankintaprosesseissa, joiden hyödyntämisestä on jo käyty keskustelua ja joiden käyttöönoton kynnyks on pieni. Uskon myös, että työllisyysasioiden vastuun siirtymisen myötä, sosiaalitaloudellinen ajattelu tulee entistä luontevammin osaksi kuntien ajattelua.

Vaikka koronapandemia vaikutti käytännön toteutukseen myös SYKE-hankkeessa, emmekä sen vuoksi harmiksemme päässeet suunnitelluille

vierailuille, saimme kuitenkin järjestettyä webinaarin, jossa meillä oli mahdollisuus perehtyä myös Ruotsin, Espanjan ja Italian upeisiin käytäntöihin ja toteutuksiin. Lisäksi paikalliset työpajat ja juuri hankintakäytäntöihin keskittynyt webinaari tekivät kokonaisuudesta erinomaisen informatiivisen ja silmiä avaavan. Haluan kiittää hankekumppaneita ja hankehenkilöstöä toteutuksesta haastavassa ajassa! Toivottavasti jatkoa seuraa.

## **Kirjallisuus**

- TEM 2021a. Työ- ja elinkeinoministeriö. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli. Viitattu 10.10.2021 <https://tem.fi/pohjoismainen-tyovoimapalvelumalli>
- TEM 2021b. Työ- ja elinkeinoministeriö. TE-palvelut 2024-uudistus. Viitattu 10.10.2021 <https://tem.fi/-/ministerityoryhma-linjasi-kunnille-siirtyy-paaosa-henkilo-tyonantaja-ja-yrityspalveluista>
- Into ry 2021. Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Into: Kohtaavat palvelut työnhakuvelvollisuutta tarkoituksenmukaisempia. Viitattu 10.10.2021 <https://www.intory.fi/uutiset/into-kohtaavat-palvelut-tyonhakuvelvollisuutta-tarkoituksenmukaisempia/>
- Mäkinen, H. 2021. Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8. Helsinki.
- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työelämään – etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

# Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä *Pirjo Lehtola*

## Johdanto

Työttömyydestä on tullut koko yhteiskunnalle taloudellinen haaste, erityisesti rakenteellisesta työttömyydestä. Rakennetyöttömien määrä on vähentynyt hitaasti, vaikka työmarkkinat ovat vetäneet hyvin ennen vuoden 2020 kevään COVID-19-epidemian aiheuttamaa poikkeustilaa. Rakennetyöttömyyden alle tilastoidaan kaikki vaikeasti työllistyvät henkilöt, ja heistä iso osa tulisi hyötymään, mikäli työmarkkinoilla olisi tarjolla vaihtoehtoisia koulutusmahdollisuuksia ja tuetumpaa työtä. (Lehtola 2021, 4.)

Säätiöt ja muut työhönvalmennusyksiköt tuottavat hyvin laaja-alaisesti vaikeasti työllistyville asiakkailleen osallisuutta edistäviä, kuntoutusta tukevia, osaamista vahvistavia ja työllistymistä edistäviä palveluita. Lapin työhönvalmennussäätiöt (Kemi, Kemijärvi, Rovaniemi ja Tornio) toimivat alueellaan samankaltaisina työhönvalmennusyksikköinä. Työhönvalmennusyksiköiden palveluiden vaikuttavuutta heikentää se, että osa työhön kuntoutetuista asiakkaista tarvitsee tuetumpaa työtä kuin mitä avoimilla tai tämänhetkisillä työmarkkinoilla on tarjolla. Nämä henkilöt jäävät joko pyörimään kehää eri työllisyystoimijoiden palveluihin tai päätyvät lyhyen palkkatuetun työn jälkeen takaisin työttömäksi, kunnes heitä aletaan uudelleen kuntouttamaan. Tämän takia heidän työllistämistensä on tarkasteltava yksilön sijaan nykyistä enemmän myös työmarkkinarakenteen näkökulmasta. (Lehtola 2021, 4.)

Samanaikaisesti Marinin hallitusohjelman tavoitteena on saavuttaa 75 %:n työllisyysaste ja työllisyyden suurin kasvu nähdään olevan ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa joko työttömyyden tai työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen takia. Toisaalta myös tunnistetaan, ettei työllisyysasteen nostaminen tule onnistumaan, ellei näitä em. vaikeimmin työllistyviä ryhmiä saada työmarkkinoille. Tähän yhteiskunnalliseen haasteeseen kehitettiin Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta -ESR hankkeessa Toimio-konsepti. (Lehtola 2021, 3.)

## Artikkelin tavoite

Artikkelin tavoitteena on tuoda tietoon Lapin työhönvalmennussäätiöiden edellytyksistä toimia osatyökykyisten työllistämISRakenteiden kehittäjänä.

## Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta -hanke

Lapin tuetun työllistymisen osuuskunnan selvityshanke toteutettiin Eduro-säätiöllä ajalla 1.9.2019–31.12.2020. Hanketta rahoittivat Eduro-säätiön lisäksi Euroopan sosiaalirahasto ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Hankkeen toiminta-alueina olivat Lapin työhönvalmennussäätiöpaikkakunnat (Kemi, Kemijärvi, Rovaniemi, Sodankylä ja Tornio). Hankkeen kohderyhmään kuuluivat säätiöiden lisäksi toiminta-alueen kunnat, kehitysyritykset, oppilaitokset ja yritykset sekä Lapin TE-toimisto. Työhönvalmennussäätiöiden yhteisenä haasteena oli, ettei työhön kuntoutuksen jatkumoksi työmarkkinoilla ollut tarjolla vaikeimmin työllistyville asiakkaille tuetuja työpaikkoja. Hankkeen tavoitteena oli selvittää mahdollisuutta perustaa Lapin työhönvalmennussäätiöiden rinnalle joko toiminta-alueen kuntien yhteinen tuetun työllistymisen osuuskunta tai useampia osuuskuntia. (Lehtola 2021, 3.)

## Yhteinen toimintamalli – Toimio

Hankkeessa tehdyssä selvitystyössä päädyttiin yhteen yhteiseen toimintamalliin eli Toimioon, joka yhteensovittaa työhön kuntoutumista ja työllistämistä tukevan palvelujärjestelmän. Toimion alustana toimivat työhönvalmennusyksiköt, kuten (Lapissa) työhönvalmennussäätiöt ja toimintamalli viedään toteutuessaan kunkin alueen omaan toimintaympäristöön. Toimion kohderyhmäksi tarkentui vaikeimmassa työmarkkinatilanteessa olevat erityistä tukea tarvitsevat henkilöt, joiden työkyky- ja tuottavuuspotentiaali on merkittävästi alentunut ja samanaikaisesti työelämäintegraatioita edistävien tukien tarve on huomattavasti kasvanut. Ennen Toimioon työllistämistä nämä erityistä tukea tarvitsevat henkilöt ovat käyneet työhönvalmennusyksikössä esimerkiksi säätiöllä työhön kuntoutumista tukevan sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluprosessin eivätkä ole sen jatkumoksi siirtyneet koulutukseen tai työhön. Työhönkuntoutusyksiköistä ohjautuvat oikea-aikaisesti erityistä tukea tarvitsevat jo sitoutuneet ja motivoituneet osatyökykyiset tekijät jatkossa Toimioon. (Lehtola 2021, 4.)

Toimio tarjoaa yksilöllisesti räätälöityä osatyökykyisen voimavaroihin ja vahvuuksiin perustavaa tuettua työtä, jossa heidän työ- ja työelämäntaitojensa lisätään. Toimion työpaikat toimivat osatyökykyisille työ- ja oppimisympäristöinä, jossa työn tekemisen rinnalla vahvistetaan heidän osaamistaan. Työllistymisedellytysten parantuessa tuetaan työntekijän työhön siirtymisiä palvelulla, jossa työantaja ostaa työsuorituksen ja saa työpaikalle työelämävalmiudet omaavaan ja työtehtävään soveltuvan tekijän. Tekijä 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. (Lehtola 2021, 4.)

Toimion tavoitteena on työelämäintegraatiota edistävien tukien avulla yhdistää osatyökykyisiä tekijöitä ja heille soveltuvia työtehtäviä. Toimio on uudenlainen liiketoimintamalli, jonka tulee tehdä kannattavaa liiketoimintaa. Kuten Ruotsin Samhall -yhtiössä niin Toimiossakin tullaan tarvitsemaan toiminnan käynnistämiseen ja sen vakiinnuttamiseen pysyväluonteinen yhteiskunnallinen rahoitusmalli. Rahoitusmallin avulla tuetaan osatyökykyisten työkyvyn ja tuottavuuspotentiaalin alenemaa sekä tarjotaan henkilökohtainen tuki työstä suoriutumiseen ja jatkosiirtymiin avoimille työmarkkinoille. Toimio antaa myös tilaaja-asiakkaille ”Toimio – Yhteiskuntavastuullinen työllistäjä” merkin. Merkin saajat voivat hyödyntää ja käyttää sitä oman toiminnan markkinoinnissa, ja osoittaa, miten yritys toteuttaa käytännössä yhteiskuntavastuuta. Toimion tarkoituksena on yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen ja paikallisena toimijana se jättää eurot kiertämään aluetalouteen. (Lehtola 2021, 4.)

## Pohdinta

Lapin tuetun työllistymisen selvityshankkeen tulokset tukevat Oivon ja Kerättären Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet raportin yhteenvetoa ja ehdotuksia osatyökykyisten työmarkkinoista. Esityksinä ovat muun muassa, että työmarkkinoilla tarvitaan tukitoimia hyvin erilaisille henkilöille ja erilaisten työrajoitteiden takia. Oivo ja Kerätär totesivat, että osa henkilöistä on täysin työkykyisiä tukitoimien avulla, ja osa kykenee tekemään vain räätälöidysti osan työtehtävistä. (Oivo ja Kerätär 2019.) Samanaikaisesti on työvoiman saatavuushaasteita edelleen useissa ammateissa, ja työvoiman saatavuuden parantamiseksi edellyttämät toimenpiteet ovat keskeinen haaste. Työhakijapulaa on sosiaali- ja terveydenhuollon ammattien lisäksi muun muassa puhtaanapidon, kuljetuksen, teollisuuden, rakentamisen, opetusalan ja laskentatoimen työnhakijoista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

Toisaalta nykyinen lappilainen työvoima ei riitä pidemmällä aikavälillä kasvaviin rekrytointi- ja työvoimatarpeisiin muun muassa työvoiman ikärakenteesta johtuvan eläköitymisen takia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Tuetun työllistämisen toimintamalli Toimio tarjoaa osatyökykyisille henkilöille työhönkuntoutuspalveluiden jatkumoksi turvallisen työympäristön, jossa yhdistyvät tuetun työn tekemisen lisäksi henkilön osaamisen vahvistaminen ja siirtymien tuki avoimille työmarkkinoille. Yksilön näkökulmasta



katsottuna tavoitteena on lisätä tukea tarvitsevien henkilöiden ammatillista osaamista ja lisätä sosiaalista pääomaa mahdollistamalla heille yhdenvertaisen oikeuden työhön, normaalipalkkaan, tarvittavaan tukeen ja sitä kautta täysivaltaiseen osallistumiseen yhteiskunnassa. (Lehtola 41, 43.)

Elinkeinoelämän ja toimintaympäristön muutoksiin varaudutaan myös ketterillä työelämälähtöisillä toiminta- ja koulutusmalleille. Tähän liittyen oppilaitoksissa tapahtuvan oppimisen rinnalle tarvitaan uudenlaisia työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Vaihtoehtoisia oppimisympäristöjä tullaan tarvitsemaan, koska koulutusorganisaatiot eivät välttämättä tavoita matalan osaamistason työttömiä työnhakijoita ja tai työvoiman ulkopuolella olevia henkilöiltä. Ammatillisista oppilaitoksista tulee viestiä siitä, että entistä useampi opiskelija tarvitsee erityistä tukea. Lapin työhönvalmennussäätiöiden työympäristöt toimivat myös tunnustettuina oppimisympäristöinä, joissa voidaan esimerkiksi palkkatuetun työn rinnalla suorittaa tutkinnon osia työn ohella joko näyttöinä tai oppisopimuskoulutuksena. Oppivelvollisuusiän korotus 18 ikävuoteen nostaa tarvetta luoda myös vaihtoehtoinen tuetumpi osaamisen vahvistamisen toimintamalli. (Lehtola 2021, 41, 43.)

Työmarkkinoiden rakenteiden uudistaminen on niin yksittäisen ihmisen, kuntien talouden kuin työvoiman saatavuuden turvaamisen näkökulmasta kaikkien työllisyystoimijoiden yhteinen etu. (Lehtola 2021, 42.) Yhteisötalouden toimijat kuten yhteiskunnalliset yritykset edustavat täysin uudenlaista yrittäjyyttä. Ne saattavatkin tulevaisuudessa muuttaa perinpohjaisesti sosioekonomisia rakenteitamme. Yhteisötalouden toimijan toiminta tukee sosiaalisesti kestävästä taloudesta eikä yhteiskunnalliset ongelmat ole yksistään ratkaistavissa puhtaasti markkinataloudellisin keinoin. Tuetun työllistämisen toimintamalli Toimion avulla voitaisiin lähteä vastaamaan yhteiskunnalliseen haasteeseen, ja sen toiminta tulisi rakentua yhteisötalouteen kuuluvien organisaatioiden esimerkiksi Lapissa työhönvalmennussäätiöiden alustalle. (Lehtola 2021, 44.)

Toimion toiminnan käynnistämisen esteenä on, ettei uudelle tuelle työllistämisen toimintamallille ole suunnattu muita kuin harkinnanvaraisia työllistämisen tukia. Väli työmarkkinoilla toimivat työhönvalmennusyksiköt kuten Lapissa säätiöt eivät voi perustaa tämän tyyppistä toimintaa yksistään harkinnanvaraisten tukien varaan. Toimion tulee harjoittaa kannattavaa liiketoimintaa, joka mahdollistaa riittävät taloudelliset resurssit vastata yhteiskunnalliseen haasteeseen. Hallituksen tavoitteena on asettaa julkisiin hankintoihin ehto sosiaalisesta työllistämisestä. Sosiaalisesti vastuullisten julkisten hankintojen kautta voidaan parantaa osatyökyisten henkilöiden työllisyyttä, mutta julkisella sektorilla ei välttämättä tunneta riittävästi työllisyysmahdollisuuksien tukemisen keinoja. (Lehtola 2021, 43–

44.) Selvitettäväksi jää voidaanko tuetun työllistämisen toimintamalli Toimion käyttöönotossa hyödyntää julkisten hankintojen rajoitettua menettelyä, joiden kautta ministeriö voisi suunnata rahoitusta jo olemassa olevalle välityömarkkinaverkostolle.

## **Kirjallisuus**

Lehtola, P. 2021. Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä. Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta -hanke. Rovaniemi. Eduro-säätiö sr.

Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 8.9.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:50. Viitattu 8.9.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162491#:~:text=http%3A//urn.fi/URN%3AISBN%3A978-952-327-545-4>

# JULKISET HANKINNAT TYÖLLISYYTTÄ JA ELINVOIMAA EDISTÄMÄSSÄ

## Kuopio työllistää hankintojensa kautta *Anssi Kuikka*

### Toiminnan lähtökohtia

Kuopion kaupunki noudattaa konsernitasoista työllisyyspolitiikkaa ja on ottanut tavoitteeksi työllisyyden edistämisen kaupungin hankintojen kautta. Valtuusto päätti vuonna 2018 työllistämisehdon käyttöönotosta ja asia kirjattiin Kuopion kaupungin toiminta- ja taloussuunnitelmaan (2019–2022). Tavoitteeksi asetettiin uusien työ- ja oppisopimuspaikkojen luominen erityisesti vaikeassa työmarkkina-asetelmassa oleville. Tavoitteeksi asetettiin käyttää sosiaalisia kriteereitä erityisesti hankinnoissa, joissa on hankinnan luonteesta johtuvaa merkittävää paikallista työllisyysvaikutusta. Mallia kehitetään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. (Sansia Oy, kaupungin palvelualueet, palveluntuottajat, Kuopion yrittäjät, Kuopion työllisyyspalvelu.)

Tämä artikkeli kuvaa Kuopiossa toteutettua kehittämistä, sen toteutuksia ja tuloksia. Kehittämistyössä voitiin hyödyntää myös muualla Suomessa aiemmin toteutettujen hankkeiden kokemuksia. (Hankinnoista duunia – ja Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla- hankkeet).

### Valmistelu ja kartoitusvaihe

Käytännön kehittämistyö aloitettiin kartoittamalla kaupungin tulevia hankintoja hyväksytyistä käyttösuunnitelmista ja arvioimalla mihin hankintoihin työllistämisehto soveltuu. Asiassa tehtiin yhteistyötä hankintaa toteuttavien tahojen ja työllisyyspalveluiden kanssa; millä alalla on työttömiä, onko tämän alan hankintoja tulossa, joihin voidaan lisätä työllistämisehto. Muita huomioitavia seikkoja oli toimialan työtilanne, alan työtehtävät ja paikallinen työllisyysvaikutus. Näiden seikkojen perusteella hankintojen kehittäminen päätettiin kohdentaa rakentamiseen ja palveluhankintoihin. Työllistämisehtoa ei sovelleta alle 200 000 €:n hankintoihin, koska työllistämisehdon määrä kokonaisarvoltaan pienissä hankinnoissa jää prosenttimallin myötä kovin pieneksi.

Tärkeää on myös toteuttaa ns. markkinavuoropuhelua eli viestiä ja käydä vuoropuhelua markkinatoimijoiden kanssa hankinnan tavoitteista ja työllistämisehdon soveltamisen mahdollisuuksista. Vuoropuhelun tavoit-

teena on markkinatoimijoiden aktivoiminen työllisyysasioissa ja hakea uusia näkökulmia työllistämiseen, rekrytoinnin kanaviin ja yritysten sosiaalisen vastuun ilmentämiseen.

## Tarjouspyyntöjen työllistämisehto

Kuopiossa päädyttiin ratkaisuun, joissa soveltuviin hankintoihin (min. 200 t€) kirjattiin tarjouspyyntöihin työllistämisehtona vähimmäisvaatimuksena 2 % hankinnan arvosta. (eli 200 t €: hankinta = 4000 € työllistämiseen)

Laadittiin selkeät ohjeet, tarjouspyynnön asiakirjaliite, jossa on prosessikuvaus palveluntuottajalle esim. taloudellisista tukimuodoista ja seurannasta.

Esimerkkejä työllistämisehdoista:

- yli 12 kuukautta työttömänä olleiden kuopiolaisten työllistämistä työsuhteeseen
- 16 kk:n aikana vähintään 12 kuukautta työttömänä olleiden kuopiolaisten työllistämistä työsuhteeseen
- yli 6 kuukautta työttömänä olleiden alle 25- vuotiaiden kuopiolaisnuorten työllistämistä työsuhteeseen
- Työsuhde voi olla myös oppisopimus

Työllistäminen voidaan tehdä mihin tahansa tehtävään yrityksen tai sopimuksessa määritellyn alihankkijan palveluksessa tai määritellä tietty työkohte ja/tai tehtävä. Voidaan myös määritellä, sisältyykö työllistämismuutokset hankinnan palvelumitoitukseen vai tulevatko työpaikat palvelumitoituksen päälle.

Kuopion kaupungin työllisyyspalvelun rooli on hankinnoilla työllistämisen toteuttamisessa tärkeä. Työllisyyspalvelu kontaktoi kaikki ehtoa toteuttamaan lähtevät palveluntuottajat ja tarjoaa apuaan sopivien osaajien löytämisessä. Tuki sisältää mm. erilaisten julkisten tukien hyödyntämismahdollisuuksien selvittämistä, yhteistyön TE-toimiston kanssa sekä ohjausta ja neuvontaa. Työllisyyspalvelut myös seuraavat ehtojen toteutumista.

Mikäli työllistämisehto ei toteudu, on käytössä sanktio ehdon toteuttamatta jättämisestä ja mikäli työllistämisehto ylitetään työllistämällä kohdeyhmän työnhakijoita työllistämisehdossa määriteltä enemmän, on käytössä bonusmalli.

## Tuloksia ja pohdintaa

Käytännön tuloksena on luotu Kuopion oma toimintamalli ja yhteistyöverkosto, joka koostuu kaupungin eri palvelualueiden hankintoja tekevästä tahosta, sekä kilpailutukset voittaneista palveluntuottajista. Työllistämisehtoa on sovellettu tähän mennessä kuuteen eri hankintaan, joista yksi on saatu päätökseen. Päättyneessä hankinnassa työllistämisehto toteutui ja palveluntuottajalle työllistynyt työntekijä jäi yritykseen töihin ehdon toteutumisen jälkeen. Kokonaisuutena tähän mennessä käynnissä olevien hankintojen työllistämisehdon arvon on 277 t€.

Sosiaalisten kriteereiden käyttöönotto on pitkä ja aikaa vievä prosessi. On tärkeää löytää ja nimetä vastuuhenkilöt esim. työllisyyspalvelujen – ja hankintapalveluiden yksiköihin, käyttöönottoon, raportointiin ja toiminnan kehittämiseen sekä luoda yhteistyökäytänteet kaupungin sisällä esim. työllisyyspalvelujen kanssa.

Kaupunkiorganisaation sisällä ennakointi tapahtuu käytännössä vahvistettujen hankintasuunnitelmien pohjalta. Kaupunkikonsernin sisällä, markkinatoimijoille ja muille yhteistyökumppaneille, on tärkeää viestiä ja käydä koko ajan vuoropuhelua meneillään olevista suunnitelmista ja asioista. Erilaisten valmiiden toimintatapojen ja mallipohjien luominen on tärkeää asioiden valmisteluun sekä kilpailutuksiin esimerkiksi työllistämisedosta.

Malli tuottaa uusia yhteistyökumppaneja ja uudenlaista yhdessä tekemisen kulttuuria. Toiminta on vakiintumassa ja tuottaa jo kohderyhmän työllistymisiä. Sekin on huomattu, että hankinnoilla työllistäminen ei toimi kaikkiin ostoihin. Toimintamallia kehitetään edelleen, sekä omien, että muiden kaupunkien kokemuksia hyödyntäen.



**Kuva 1.** Kuopion kaupungintalo 2013.01.18.<sup>3</sup>

---

3 **Lähde** Ulkoinen kuvapankki <https://kuopio.kuvat.fi//B4FJTQM3Hm8uvytUP2WVrj9GKwcbkpnD>

# Hankinnoilla työllistäminen Vantaalla *Tiina Ekholm*

## Johdanto

Julkisissa hankinnoissa liikkuu vuosittain suuret summat rahaa. On huomattu, että julkisten hankintojen taloudellista voimaa voidaan hyödyntää taloudellisten, sosiaalisten ja ekologisten tavoitteiden saavuttamisessa. Heikommassa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymisen edistäminen siihen soveltuvissa hankinnoissa on yksi näistä sosiaalisen kestävyuden tavoitteista. Vantaan kaupunki on jo vuosia sitten lähtenyt liikkeelle hankinnan ja työllisyyspalveluiden yhteistyönä edistämään hankinnoilla työllistämistä.

## Kehittämistä hankkeilla

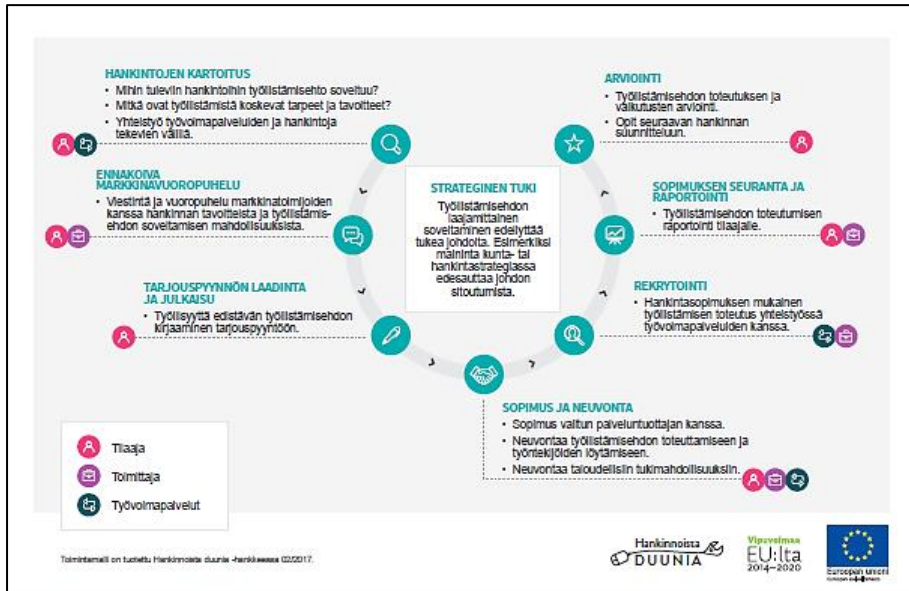
### *Hankinnoista duunia! -hanke*

Ensimmäisenä sysäyksenä työllistämisehdon käyttämiselle oli Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Hankinnoista duunia! -hanke (HANDU). Hanke kesti reilut kaksi vuotta (1.5.2015–31.10.2017) ja sen aikana kokeiltiin erilaisten työllistämisehtojen sisällyttämistä hankintoihin ja kehitettiin julkisilla hankinnoilla työllistämisen malli heikossa työmarkkina-asetmassa olevien nuorten, pitkäaikaistyöttömien ikääntyneiden työntekijöiden työllistämiseen.

Hankkeeseen osallistui neljä (Helsinki, Vantaa, Espoo ja Oulu). Kukin kaupunki sovelsi pilottihankinnoissa työllistämisehtoa, jonka avulla pyrittiin saamaan noin sadalle pitkäaikaistyöttömälle, nuorelle, maahanmuuttajalle, osatyökykyiselle tai vammaiselle työ-, oppisopimus- tai työkokeilu- paikka. THL koordinoi hanketta.

Välittömien työllisyysvaikutusten lisäksi hankkeen avulla lisättiin yritysten tietämystä työllistämisehdosta ja julkisilla hankinnoilla työllistamisestä. Samoin yhteistyö ja vuoropuhelu osallistuvien kaupunkien hankintayksiköiden, työllisyyspalveluiden ja yritysten välillä tiivistyi. Hankkeen lopullisena päämääränä oli vakiinnuttaa julkisilla hankinnoilla työllistäminen osaksi kaupunkien normaalia toimintaa.

Hankinnoista duunia -kehittämishanke oli osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020-ohjelmaa. Hankkeen tuotoksena luotiin Hankinnoilla työllistämisen malli (pdf); Kuvio 1.).



**Kuvio 1.** Hankinnoilla työllistämisen malli.

Projektin aikana Vantaa kehitti oman yhteistyömallin hankinnan ja työllisyyspalveluiden välille. Eri toimijoiden saumaton yhteistyö on edellytys hankinnoilla työllistämisen onnistumiselle. Hankinnan valmisteluvaiheessa hankinta käsitellään arviointiryhmässä, jossa hankinnan ja työllisyyden asiantuntijat miettivät voidaanko kyseessä olevaan hankintaan soveltaa työllistämisehtoa ja jos voidaan, niin miten sitä sovelletaan. Käytettäessä työllistämisehtoa, tarjouspyyntöasiakirjoihin lisätään ehdon käyttämiseen liittyvät tekstit, ohjeet ja liitteet, joiden mallipohjat hankinta ja työllisyyspalvelut ovat yhdessä laatineet. Hankinta-asiakirjoissa on ohjeistusta siitä, mistä tarjoajat saavat työllistämiseen liittyvää lisätietoa.

Kaupungin työllisyyspalveluiden Yritysohjaamo auttaa yrityksiä löytämään osaavaa työvoimaa ja tukee myös työllistämisehdon täyttämässä esimerkiksi neuvomalla rekrytointiprosessissa ja työllistämiseen liittyvissä tuissa. Yritysohjaamo myös katsoo, että työllistäminen sujuu hankintasopimuksen raamien mukaisesti. Varsinaisen rekrytointin yritys hoitaa yleensä itse.

Sopimuskauden alkupuolella työllisyyspalveluiden koordinaattori on yhteydessä sopimustoimittajaan, jotta rekrytointiprosessi saadaan alkuun. Rekrytointiprosessin alussa yritys toimittaa työpaikkailmoituksen koordinaattorille, jotta tieto avoimesta paikasta saadaan työllisyyspalveluiden asiantuntijoille. Asiantuntijat jakavat tietoa omille asiakkailleen tehtävään

sopivien hakijoiden löytämiseksi. Koordinaattorilta saa myös neuvontaa taloudellisista tukimuodoista, kuten palkkatuesta ja Vantaa-lisästä.

Hankkeen aikana toteutettiin seuraavat kunnossapitotöiden pilottihankinnat:

- Kunnossapidon rakennustyöt  
Hankinnan aikataulu: 1.12.2015 - 30.11.2017, puitesopimus
- Kunnossapidon lämmitys-, vesi- ja viemäryöt  
Hankinnan aikataulu: 1.12.2015 - 30.11.2017, puitesopimus
- Kunnossapidon ilmanvaihtotyöt  
Hankinnan aikataulu: 1.12.2015 - 30.11.2017, puitesopimus
- Kunnossapidon sähkötyöt  
Hankinnan aikataulu: 1.12.2015 - 30.11.2017, puitesopimus

Kaikissa edellä mainituissa oli ehto, että tarjoaja sitoutuu sopimuskauden aikana palkkaamaan vähintään yhden palkkatukeen oikeutetun työntekijän. Palveluntuottajat valittiin sekä Itä- että Länsi-Vantaalle. Työllistämisehto velvoittaa ainoastaan kilpailutuksen voittaneita palveluntuottajia. Mahdollinen sanktio 4000 euroa. Kunnossapidon töiden kilpailutuksissa ongelmaksi muodostui se, että rakennusalalla tuolloin oli hyvät suhdanne ja tehtäviin sopivia ammattitaitoisia työttömiä oli vaikea löytää. Toki sopimustoimittajat onnistuivat rekrytoimaan sopimuksen mukaisesti eivätkä joutuneet maksamaan sakkoja. Tästä oppina se, että olisi pitänyt paremmin miettiä työllistämisehdon soveltuvuus alalle.

## **Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla toteutettiin seuraavat pilotit**

***Simonpirtin tehostettu palveluasuminen päihdekuntoutujille***, Hankinnan aikataulu: 1.1.2016, sopimus voimassa toistaiseksi

Ehtona oli, että palveluntuottaja panostaa yhteiskuntavastuuseen ja sitoutuu vähimmäishenkilömitoituksen lisäksi palkkaamaan sopimuskauden jokaisena kalenterivuotena vähintään yhden palkkatukeen oikeutetun työntekijän tai vaihtoehtoisesti palkkaamaan yhden oppisopimustyöllistetävän jokaisena kalenterivuotena. Mahdollinen sanktio oli 10 000 euroa. Sopimuksen alkuvuosina on palveluntuottaja työllistänyt vuosittain yhden henkilön. Viime vuonna palveluntuottaja on täyttänyt sopimusveloitteensa ottamalla oppisopimusopiskelijan.



## ***Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avustamisen palvelut***, Hankinnan ajankohta: 1.11.2015 (2 v. + 2 optiov)

Ehtona oli, että sopimuskauden aikana 1.1.2015–31.12.2016 oli palkattava vähintään viisi (5) palkkatukeen oikeutettua työntekijää vammaispalvelulain mukaiseen henkilökohtaisen avustajan tehtäviin. Optiovuosina (2017 ja 2018) palveluntuottaja sitoutuu palkkaamaan molempina vuosina vähintään viisi palkkatukeen oikeutettua henkilöä työntekijää vähintään kuuden kuukauden ajaksi. Palveluntuottajalla oli työllistettäville henkilöille paljon vaatimuksia, joita täyttäviä henkilöitä ei löytynyt. Palveluntuottajalle asetetuista sanktiovaatimuksista luovuttiin, koska ei työllisyyspalvelut eivät pystyneet osoittamaan sopivia henkilöitä työllistettäviksi.

### ***SIEPP-hanke***

Toinen hankinnoilla työllistämiseen liittyvä hanke, jossa Vantaa on ollut mukana, oli HANDU-hankkeen jatkohanke SIEPP-hanke (Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla). Hankkeen tavoitteena oli niin ikään lisätä työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville julkisten hankintojen avulla. SIEPP-hankkeessa olivat mukana THL, Helsingin kaupunki ja Vantaan kaupunki. Kansainvälisen yhteistyön pääkumppani oli Ruotsin kansallinen hankintaviranomainen Upphandlingsmyndigheten kumppaneineen. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto osana Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020-ohjelmaa.

Tavoitetta toteutettiin kehittämällä työllistämisehdon käyttöä Helsingin ja Vantaan kaupunkien julkisissa hankinnoissa. Kansainvälisiä vertaisopimisen työpajoja ja työpaketteja järjestettiin kymmenen ja viisi opintomatkaa Eurooppaan toteutui. Kansainvälisen hankeryhmän yhteinen tavoite oli oppia lisää työllistämisehdon soveltamisesta julkisissa hankinnoissa. Kehittämishankkeessa tähdättiin työllisyysvaikutuksiin, jotka saavutettiin hyvin Helsingin ja Vantaan osahankkeissa.

Vantaalla kehittämisen painopisteinä ovat markkinavuoropuhelut, rekrytointiprosessi ja monitoimijaisen yhteistyön kehittäminen. Yhteistyökumppaneina toimivat TE-toimisto, hankintayksikkö, elinkeinopalvelut sekä muut toimialat ja yritykset. Vantaalla toteutettiin 40 hankintapilottia, joiden kautta tarjottiin työtä yli 100:lle heikossa työmarkkina-asemassa olevalle.

Työllistämisehdon käyttö julkisissa hankintasopimuksissa vakiintui ja kaupungin sisäiset toimintaprosessit jäsenyivät. SIEPP-työntekijät olivat käynnistämässä hankinnoilla työllistämisen kehittäjäryhmätoimintaa hankintojen osaamiskeskus KEINO:n kanssa. Pääkaupunkiseudun kunnat perustivat lisäksi oman vertaisverkoston.

Hanke saavutti laadulliset tavoitteensa ja hanketoteuttajien sekä yhteistyöverkoston osaaminen vahvistui. Kokemus erilaisten työllistämistapojen ja hankintasopimusten yhteensopivuudesta karttui. Hanke antoi panoksensa hankinnoilla työllistämisen kansalliseen jatkokehittämiseen ja muun muassa hankinnoilla työllistämisen vauhdittamisohjelmaan. Vantaalla hankinnoilla työllistämistä on toteutettu menestyksekkäästi muutenkin kuin hankkeiden piloteissa. Esimerkiksi irtokalusteiden hankinnassa, jossa pitkään työttömänä ollut nuori isä sai vakituisen työpaikan kilpailutuksen voitaneesta yrityksestä. Työllistämisen vaikutuksen ovat huomattavasti laajemmat kuin yllä olevassa esimerkissä yhden henkilön työllistyminen. Työttömänä olleen perheenisän työllistyminen vaikuttaa koko perheeseen.

## **Kehittämistulosten arviointia ja jatkotoimet**

Vantaa on toiminut uranuurtajana hankinnoilla työllistämisessä, ja käytäntö on vakiintunut hyvin. Kehittämistyötä on tehty myös yhdessä Keino-osaamiskeskuksen kanssa. Yhteistyön kautta vantaalainen hankinnoilla työllistämisen malli on levinnyt muihin suomalaisiin kuntiin.

Alussa työllistämisehdosta puhuminen ja sen käyttäminen hankinnoissa oli vierasta tarjoajille. Suurin osa tarjoajista kuitenkin suhtautui asiaan ymmärtävästi ja pragmaattisesti. Kokemukset ovat osoittaneet, että yritykset vastaavat tarjouspyyntöihin odotusten mukaisesti eikä työllistämisehto ole noussut esteeksi. Toki täytyy muistaa, että työllistämisehdon käyttäminen ei sovellu automaattisesti kaikkiin hankintoihin vaan sen sopivuus on varmistettava. Markkinavuoropuhelut ovat hyvä tapa selvittää myös työllistämisehdon soveltuvuutta. Työllistämisehdon käyttämisellä ei Vantaan kokemusten mukaan ole kokonaishintaa korottavaa vaikutusta.

Sen lisäksi, että Vantaan on jo pitkään käyttänyt työllistämisehtoja hankinnoissa, on Vantaa edellyttänyt työllistämisehdon toteuttamista ateria- ja puhtauspalveluita tuottavalta tytäryhtiöltään kaupungin ja yhtiön välisissä palvelusopimuksissaan. Tytäryhtiö Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy on lähtenyt innolla toteuttamaan työllistämisehtoa ja Urbaani kasvua -hankkeen kautta työllistänyt useita kymmeniä työntekijöitä, joista osa on myös vakiinaistettu.

Vantaalla on hyviä kokemuksia THL:n hankkeista koskien hankinnoilla työllistämistä. Hankkeiden kautta olemme tehneet työllistämisehdon käyttämisestä hankinnoissa vakiintuneen käytännön. Yhteistyön sujuvuus edellyttää monien tahojen yhteistoimintaa. Vaikka olemme saaneet jo paljon aikaiseksi, meillä on vielä kehitettävää ja siksi olemmekin hakeneet mukaan valtakunnalliseen hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelmaan. Valtakunnallisen ohjelman tavoitteena on, että julkisilla hankinnoilla entistä

enemmän tuettaisiin heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.

Vantaa on mukana kuntana, jossa on jo käytössä toimintamalli, jota halutaan vakiinnuttaa ja kehittää toimintamallin muita osa-alueita esim. seuranta, raportointia ja arviointia ratkaisukeskeisesti. Hakijana oli tällä kertaa työllisyyspalvelut ja hankinta toimii tiiviissä yhteistyössä heidän ja muiden yhteistyökumppanien kanssa. Mukaan tulee myös Keravan kaupunki.

Hankkeen tavoitteena on juurruttaa hankinnoilla työllistämisen malli arjen toimintatavaksi erityisesti painottaen hankinnoilla työllistämisen seuranta. Toisena päätavoitteena on jakaa hankinnoilla työllistämisen kokemuksia ja oppeja kansallisessa kuntaverkostossa. Kolmantena päätavoitteena on edistää hankkeen vaikuttavuuden kokonaiskuvaa, osallistaa toimijoita sekä parantaa kaupungin toimintojen ja kaupunkien välistä yhteistyötä. Hankkeessa määritellään ja otetaan käyttöön etenemistä kuvaavat mittarit, jotka johdetaan hankkeen tavoitteista ja viedään toiminnan tasolle kuvaamaan aktiivisuutta. Tällöin päästään kehittämistoiminnassa reaaliaikaiseen toteutettavien toimenpiteiden vaikutusten havainnointiin ja rakentamaan ja testaamaan samalla ketterää kokeilemisen toimintatapaa.

Edellä kerrotusta voi päätellä, että hankinnoilla työllistäminen vaatii monitahoista yhteistyötä ja sitoutuneita henkilöitä viemään asiaa eteenpäin. Toinen asia mistä voi olla varmaa, on se, että aina voi oppia ja kehittyä lisää.

## **Kirjallisuus**

Hankinnoista duunia! -hanke. Viitattu 16.8.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/hankinnoista-duunia-handu>

KEINO. Kestävien ja innovatiivisten julkisten hankintojen verkostomainen osaamiskeskus. Viitattu 16.8.2021 <https://www.hankintakeino.fi/fi>

SIEPP-hanke. Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla (SIEPP). Viitattu 16.8.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosiaalisia-innovaatioita-ja-tyota-julkisilla-hankinnoilla-siepp->

Vantaan kaupunki. Hankinnat. Hakupäivä 16.8.2021 [https://www.vantaa.fi/hallinto\\_ja\\_talous/talous\\_ja\\_strategia/hankinnat](https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/talous_ja_strategia/hankinnat)

# TYÖHÖNVALMENNUKSEN VAIKUTTAVUUTTA

## Sovari nostaa esille työpajojen vaikutukset

*Riitta Kinnunen*

### Johdanto

Sovari on sosiaalisen vahvistumisen mittari, joka antaa tietoa työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön laadusta ja vaikutuksista nuorten ja aikuisten elämäntaitoihin. Sovari tuottaa valtakunnallisesti yhdenmukaisia tunnuslukuja, joten tulokset ovat vertailtavissa alueittain, organisaatioittain ja vuosittain (Kinnunen 2016, 23).

Sovari-luvut tuovat esille vaikutusten mittaluokkaa: missä määrin ja millaista sosiaalista vahvistumista etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta edistävät. Toisaalta Sovari tuo esille nuorten ja aikuisten kokemuksia heidän omin sanoin kuvaamana ja kertoo näiden palveluiden inhimillisestä merkityksestä ihmisten elämänpoluilla.

Sovarin tuottamalla tiedolla työpajatoimijat ja etsivän nuorisotyön organisaatiot voivat seurata ja osoittaa palveluidensa laatua ja vaikutuksia asiakkaiden kokemusten perusteella. Sovari antaa tietoa siitä, mikä palvelussa on hyvää ja toimivaa, ja nostaa esille kehittämiskohtia. Sen avulla valmentautujat voivat osallistua palveluiden kehittämiseen.

Sovarin ylläpidosta vastaa Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry osana kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskustoimintaa, jota rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tässä artikkelissa tarkastellaan Lapin työpajojen Sovari 2020 -tuloksia: kuinka tyytyväisiä lappilaiset nuoret ja aikuiset ovat työpajatoimintaan ja millaisia sosiaalisesti vahvistavia vaikutuksia työpajatoiminnalla on ollut heidän elämäntilanteessaan.

### Lapin työpajojen Sovari 2020 -aineisto

Työpajojen Sovari 2020 -kyselyyn vastasi 200 valmentautujaa kuudelta työpajalta Lapissa. Valtakunnallisesti kyselyyn vastasi yli 3600 valmentautujaa ja omat Sovari-tuloksensa sai 120 työpajaa vuoden 2020 ajalta (Kinnunen 2021, 4). Sovari-mittari perustuu työpajojen valmentautujille suunnattuun anonyymiin nettikyselyyn. Valmentautujat vastaavat Sovari-kyselyyn työpajajaksonsa loppuvaiheessa. Seurantatietoa kerätään vuosittain.

## Tulokset

### *Tyytyväisyys työpajatoimintaan*

Yleisesti valmentautajat ovat tyytyväisiä työpajatoimintaan. Lapin Sovari 2020 -tuloksissa työpajatoiminta saa valmentautujilta yleisarvosanan 4,2 (asteikolla 1–5, Kuvio 1.). Valtakunnallinen arvosana oli 4,3 (Kinnunen 2021, 9).

Tyytyväisimpiä valmentautajat Lapissa ovat työvalmennukseen ja antavat siitä arvosanan 4,4. He kokevat tulevansa hyväksytyiksi sellaisina kuin ovat ja saavat kannustavaa palautetta ja tasavertaista ohjausta tehtävissään. Tehtävät tuottavat hyvin onnistumisen kokemuksia, ja siinä Lapin työpajat ylittävät koko maan keskiarvon. Valmentautajat oppivat uusia taitoja ja saavat kokeilla melko monipuolisesti erilaisia tehtäviä pajalla ollessaan.

Valmentautajat ovat tyytyväisiä yksilövalmennukseen ja henkilökohtaiseen tukeen työpajalla, arvosanalla 4,2. He luottavat valmentajiin työpajalla. Valmentautajat kokevat saaneensa melko hyvin apua ja tukea omien asioidensa hoitamiseen ja huoliinsa. Nämä arviot jäävät Lapin alueella kuitenkin heikommiksi kuin koko maassa keskimäärin. Etenkin siinä, kuinka hyvin valmentautajat kokevat saaneensa ohjausta tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen, Lappi (3,9) jää heikommalle tasolle koko maahan (4,2) verrattuna. Nämä asiat on hyvä nähdä työpajatoiminnan keskeisinä kehittämiskohteina Lapissa.

Valmentautajat kokevat osallisuuden työpajalla yleensä melko hyväksi, arviolla 4,1. He voivat vaikuttaa hyvin etenkin omien tehtäviensä valintaan. Vaikutusmahdollisuutensa yhteiseen toimintaan he arvioivat kohtalaisen hyväksi.

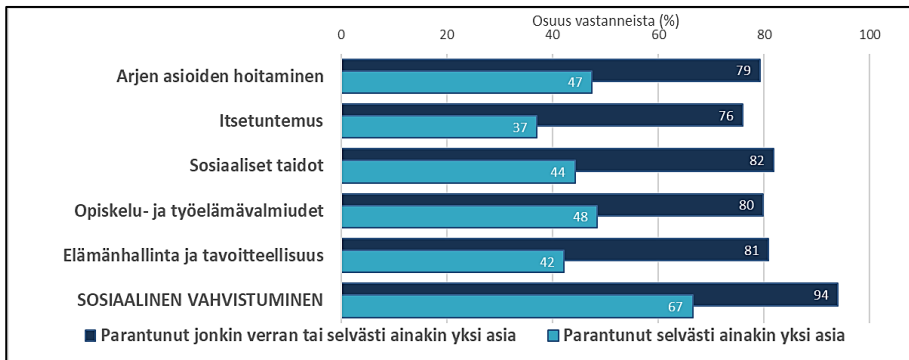


**Kuvio 1.** Valmentautujien arviot työpajatoiminnasta Lapin Sovari 2020 -tulosten mukaan (N=200).

Työpajoilla on yleisesti oikein hyvä yhteishenki (4,4). Valmentajat tukevat ryhmiä vaikeissa tilanteissa. He kokevat saaneensa melko hyvin myös vertaistukea muilta valmentautujilta työpajalla. Yhteisöllisyyttä voitaisiin vahvistaa edelleen etenkin siinä, kuinka tärkeäksi valmentautajat kokevat itsensä ryhmässä.

## Sosiaalinen vahvistuminen työpajalla

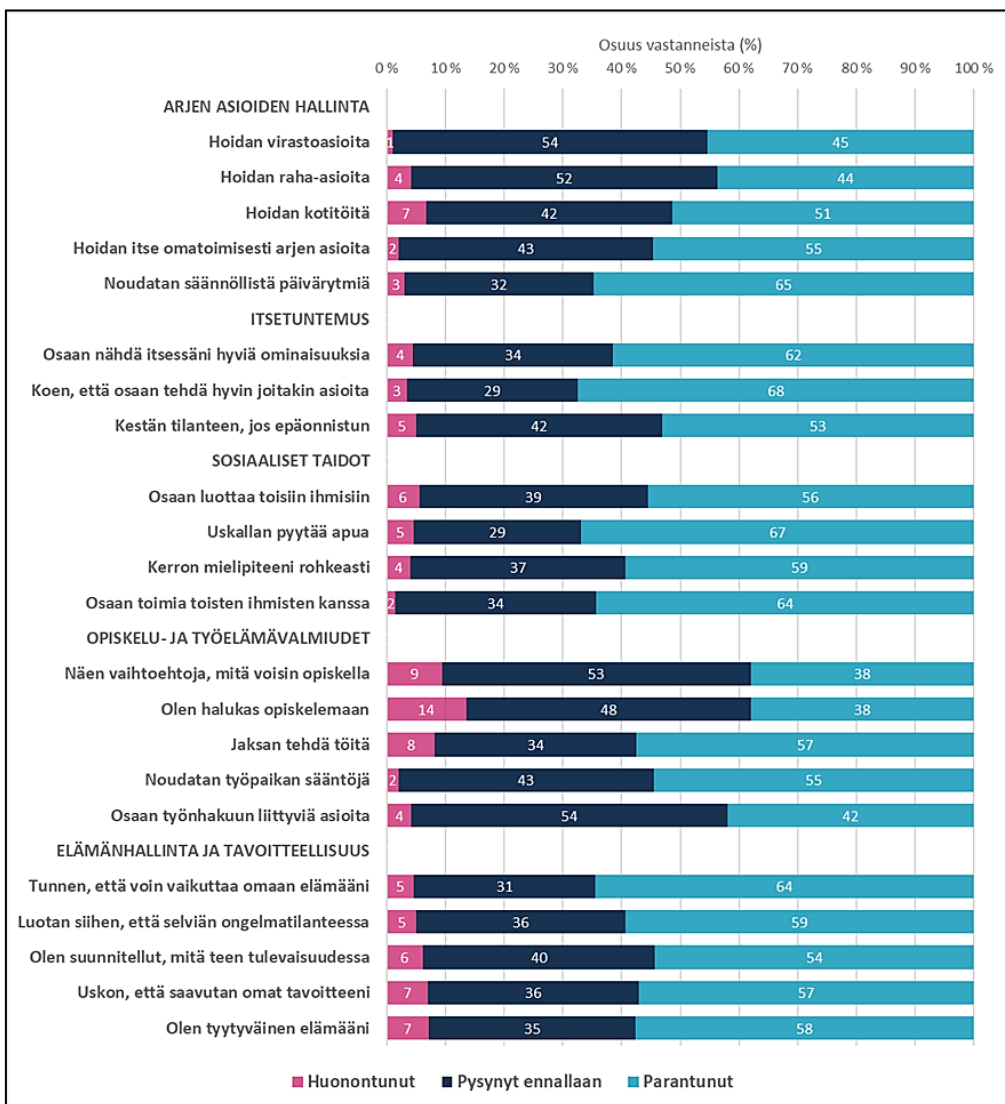
Sovari 2020 -tulosten mukaan 94 prosenttia valmentautujista koki sosiaalista vahvistumista työpajatoiminnassa Lapissa. Kaksi kolmasosaa vastaajista on kokenut selkeän myönteisen muutoksen elämäntilanteessaan tai -taidoissaan palvelujakson aikana. Vaikutukset ovat laaja-alaiset: valtaosa vastaajista on kokenut itseluottamuksen, sosiaalisten taitojen, arjen taitojen, elämänhallinnan sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksien kehittymistä (Kuvio 2.).



**Kuvio 2.** Valmentautujien kokema sosiaalinen vahvistuminen työpajajakson aikana Lapin Sovari-tulosten mukaan (N=200).

Työpajatoiminnassa sosiaalinen vahvistuminen on merkinnyt useimpien kohdalla konkreettisia myönteisiä muutoksia elämäntaidoissa (Kuvio 3):

- päivärytmin parantumista ja omatoimisuuden lisääntymistä arjessa
- oman osaamisen ja hyvien ominaisuuksien tunnistamista
- taitoa ja rohkeutta toimia toisten ihmisten kanssa
- jaksamista työtehtävissä ja työelämän pelisääntöjen noudattamista
- entistä vahvempaa tunnetta siitä, että voi itse vaikuttaa elämänsä kulkuun



**Kuvio 3.** Valmentautujien kokema muutos työpajajakson aikana Lapin Sovari 2020 -tulosten mukaan (N=200).

Työpajajakson aikana valmentautujille on tyypillistä elämäntilanteen vahvistuminen. Valmentautajat ovat saaneet luottamusta siihen, että he voivat selvitä eteen tulevista ongelmatilanteista. He ovat tehneet entistä selkeämpiä suunnitelmia tulevaisuuteen ja uskovat voivansa saavuttaa tavoitteitaan. Liki 60 prosenttia valmentautujista on entistä tyytyväisempiä elämäänsä työpajatoiminnan myötä.



Sovari-tulosten valossa etenkin Lapissa työpajatoiminnalla on arjen taitoja, sosiaalisia taitoja ja elämänhallintaa vahvistavia vaikutuksia. Erityisesti lappilaiset valmentautujat ovat saaneet omatoimisuutta lisää kotitöiden ja muiden arjen asioiden hoitamiseen työpaja jakson aikana. He ovat saaneet lisää luottamusta toisiin ihmisiin, uskallusta pyytää apua ja tuoda esille omia mielipiteitään. He ovat myös saaneet selkeyttä siihen, miten he itse voivat vaikuttaa omaan elämäänsä. Sen sijaan työnhakuun ja opiskeluun liittyvät valmiudet eivät ole Lapin työpajoilla vahvistuneet siinä määrin kuin koko maassa keskimäärin.

Lappilaiset valmentautujat ovat Sovari-kyselyssä kuvanneet omin sanoin, mitä hyvää työpajajakso on antanut heille, muun muassa seuraavin sanoin:

*"Olen saanut päivärytmin kuntoon, olen saanut valmiuden jatkaa elämässä eteenpäin."*

*"Olen saanut pidettyä unirytmien kunnossa. Auttanut minua masennuksen sekä paniikkikohtauksien kanssa."*

*"Rohkeutta tehdä uusia asioita. Hyvän rytmin arkeen ja intoa työntekoon."*

*"Olen saanut työpajan ansiosta monenlaisista työtehtävistä kokemusta, jota voin hyödyntää tulevaisuudessa."*

*"Kädentaitoja, uusia ihmissuhteita, rohkeutta, halua tehdä töitä."*

*"Itseluottamusta, toivoa tulevaisuuteen, uusia ystäviä, hyvän työpaikan."*

*"Valmiuksia työskennellä erilaisten ihmisten kanssa."*

*"Olen itsevarmempi ja päättäväisempi. Uskallan olla oma itseni eikä enää niin paha ihmispelkoa ole. Aamuherätykset on ennen ollut yhtä tuskaa, mutta nykyään haluan herätä aamulla ja haluan hoitaa omat asiani."*

*"Uusia taitoja, hermojen kestävyyttä."*

*"Olen saanut pitkään yrittämäni opintopolkuani jonkin verran eteenpäin."*

*"Tuntuu, että uskallan ja olen oppinut hyödyntämään oppimaani. Itseluottamukseni on tämän suhteen lisääntynyt."*

*"Olen oppinut lisää ryhmässä toimimista ja sosiaalisissa tilanteissa olemista. Minua ahdistaa vähemmän ja olen ulospäin suuntautuneempi. Olen myös saanut parannettua itsetuntoani."*

*Olen oppinut uusia taitoja ja saanut ystäviä. Olen oppinut sietämään pettymyksiä paremmin ja kotona oleminenkin on helpompaa. Hain opiskelemaan 4 vuoden hakutauon jälkeen, kun ohjaaja kannusti ja tuki minua ja puhui 'järkeä' minulle kun stressasin. Sain koulupaikan, joten suurelta osalta hänen tukensa ansiosta menen nyt opiskelemaan syksyllä."*

## **Pohdinta**

Vuosi 2020 oli haasteellinen. Työpajatoimintaa mukautettiin epidemian tuomiin rajoituksiin ja toteutettiin mahdollisuuksien mukaan etäyhteyksillä ja pienryhmissä. Sovari-tulosten valossa toiminnan sopeuttamisessa onnistuttiin hyvin. Työpajatoimintaa toteutetaan laadukkaasti ja sillä on laaja-alaiset sosiaalisesti vahvistavat vaikutukset. Se merkitsee monenlaisten elämäntaitojen karttumista. Lapissa työpajatoiminnan vaikutuksissa korostuu arjen hallinnan ja sosiaalisten taitojen vahvistuminen. Valmentautujien elämänlaatu paranee ja he voivat edetä koulutukseen, työelämään tai muulla mielekkäällä tavalla elämässään.

## **Kirjallisuus**

Kinnunen, R. 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Työkaluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari-mittari. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Kinnunen, R. 2021. "Pystyn asioihin, joihin en uskonut pystyväni". Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2020 -tulokset. Helsinki: Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.

# Kykyviisarin tuloksia Lapin maakunnassa

Heidi Räsänen

## Mikä kykyviisari on?

Kykyviisari on maksuton työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä työikäisille. Kykyviisari perustuu vastaajan omaan arvioon tilanteestaan ja se sopii myös työelämän ulkopuolella oleville. Kykyviisari arvioi suuntaa antavasti vastaajan koettua työ- ja toimintakykyä, osallisuutta ja hyvinvointia. Se antaa vastaajalle henkilökohtaisen palautteen ja tekee vastaajaan vahvuudet ja haasteet näkyväksi. Jos arviointi toistetaan, se mahdollistaa koetussa työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen tarkastelun. Kykyviisari -kyselyn voi täyttää verkossa tai paperilla 9-eri kielellä ja se on helpokäyttöinen. Kykyviisari on kehitetty Työterveyslaitoksen ESR-Solmu-koordinaatiohankkeessa (2014–2022).

Tämä artikkeli perustuu Heidi Räsänen SYKE -hankkeen webinaarissa pitämään esitelmään. Artikkelin tarkoituksena on tuoda kykyviisaria tunnetuksi, kannustaa sen käyttöön ja tuoda esille joitain keskeisiä tuloksia Lapin maakunnasta.

## Kykyviisarin sisältö ja keskeiset toiminnot

Työkyky on käsitteenä laaja ja moniulotteinen. Kohtuullinen toimintakyky on yksi työkyvyn edellytyksistä. Kykyviisarin perustana on ns. Työkykytalo-malli, joka on tutkimukseen perustuva yhteenveto tekijöistä, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn (Kykyviisari 2021). Kykyviisari osa-alueet on jaettu seuraaviin yhdeksään työ- ja toimintakyvyn osa-alueeseen:

### Kykyviisarin osa-alueet:

- ESITIEDOT (mm. ikä, sukupuoli)
- HYVINVOINTI (mm. yleinen toimintakyky, koettu työkyky)
- OSALLISUUS (sosiaalinen toimintakyky ja sosiaalinen osallisuus)
- MIELI (psykykinen toimintakyky)
- ARKI (arjesta selviytyminen)
- TAIDOT (mm. kognitiivinen toimintakyky, osaaminen)
- KEHO (fyysinen toimintakyky)
- TAUSTATIEDOT (mm. koulutustausta)
- TYÖ JA TULEVAISUUS (mm. työllisyystilanne, muutostoiveet)

Näille eri osa-alueille on sitten omat kysymyksensä, yhteensä 88 kappaletta, joihin tietoihin kykyviisarin arvio työ- ja toimintakyvystä perustuu.

Kykyviisarin käyttö- ja soveltamismahdollisuudet ovat hyvin moninaiset. Se soveltuu asiakastyötä tekeville apuvälineeksi työtehtävästä riippuen esimerkiksi asioiden puheeksi ottamisessa, tuen paremmassa kohdentamisessa asiakkaalle tai tavoitteiden asettamisessa ja niiden seurannassa asiakkaan kanssa. Jos kaikki asiakkaat täyttävät kykyviisaria systemaattisesti niin se mahdollistaa myös erilaisten ryhmätason tietojen tarkastelun. Tätä tietoa voi hyödyntää palvelun vaikutusten arvioinnissa kuin myös päätöksenteon tukena toiminnan systemaattisessa kehittämisessä.

Taulukkoon 1. on koottu tietoja kykyviisarin eduista vastaajalle ja ammattilaiselle (lähde kykyviisari).

### **Taulukko 1.** Kykyviisarin edut vastaajalle ja ammattilaiselle.

<b>Vastaajalle:</b>	<b>Ammattilaiselle:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Helppokäyttöinen ja monipuolinen</li><li>• Vastaaja voi itse kertoa tilanteestaan.</li><li>• Osoittaa työ- ja toimintakyvyn eri osa-alueiden vahvuudet ja haasteet.</li><li>• Antaa välittömän henkilökohtaisen palautteen.</li><li>• On hyvä pohja tavoitteiden asettamiselle.</li><li>• Tekee työ- ja toimintakyvystä tapahtuneen muutoksen näkyväksi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yhtenäinen lähestymistapa ja puheeksi ottamisen väline asiakastyössä.</li><li>• Apuna palvelutarpeen arvioinnissa ja tavoitteiden asettamisessa.</li><li>• Antaa kokonaisvaltaisen kuvan asiakkaiden työ- ja toimintakyvystä ja siinä tapahtuneista muutoksista.</li><li>• Auttaa tulosten raportoinnissa ja oman työn vaikutusten seuraamisessa.</li></ul>

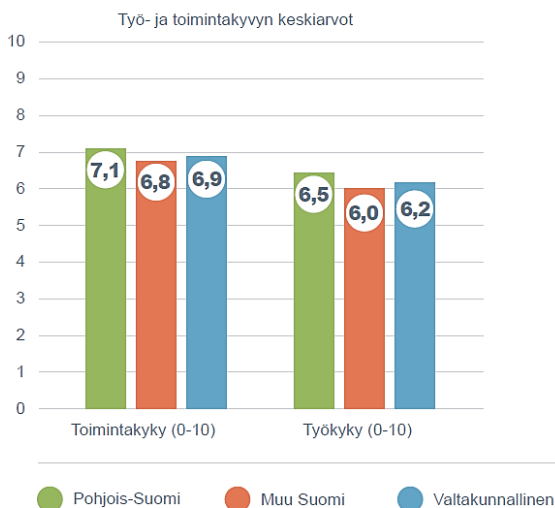
## **Kykyviisarin tuloksia Pohjois-Suomi vs. muu Suomi**

Seuraavassa esitetyt tulokset on koottu asiakkaiden antamista vastauksista vuosilta 2015–2021. Vastaajat ovat osallistuneet ESR-rahoitteisiin toimintalinjalta 5 rahoitettuihin hankkeisiin ”Sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta. Työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen”. Hankkeita oli kaikkiaan 48 kpl. Eniten hankkeita oli kunnilla (19 kpl), AMK:illa (7) ja säätiöillä (6 kpl). Pohjois-Suomen vastaajat ovat Lapin, Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueelta. Muun Suomen vastaajat Pohjois-Suomen ulkopuolelta ja muu Suomi vastaajat ovat osallistuneet valtakunnallisiin hankkeisiin.

**Taulukko 2.** Tietoja vastaajista. Lähde: Työterveyslaitos.

TAULUKKO:	Tietoja vastaajista		
	Pohjois-Suomi	Muu Suomi	Valtakunta
Alkukysely: Ikm ja keski-ikä	1467 / 35,8	3827 / 38,4	2863 / 39,1
Seurantakysely: Ikm ja keski-ikä	510 / 37,0	1330 / 39,9	892 / 39,2
Alkukysely: sukupuoli % (m/n)	53% m / 47% n	52% m / 48% n	49% m / 51% n
Seurantakysely:sukupuoli % (m/n)	56% m / 43% n	51% m / 48% n	48% m / 51% n

Vastaajina oli Pohjois-Suomesta alkumittauksessa vajaa 1500 vastaajaa ja seuranta-aineistossa noin 500. Vastaajien keski-ikä vaihtelivat vastaavasti 36 ja 37-vuoteen. Miehiä oli vastaajissa molemmissa aineistossa hieman yli puolet. Muun Suomen ja koko valtakunnan hankkeissa vastaajia on enemmän hankkeissa, ja he ovat hieman vanhempia kuin Pohjois-Suomen vastaajat. Valtakunnallisten hankkeiden vastaajaprofiilit alkua- ja seurantamittauksessa poikkeavat edellisistä erityisesti siinä, että tässä aineistossa naiset muodostavat enemmistön. (Ks. Taulukko 2.)

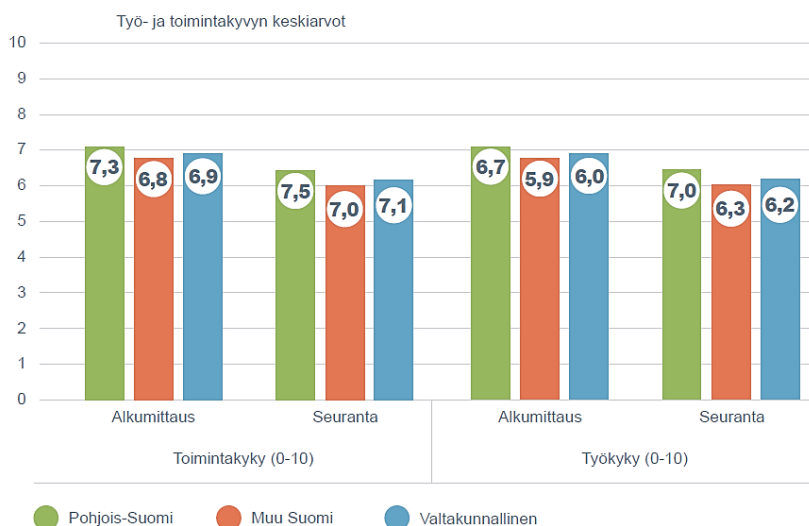


**Kuvio 1.** Alkumittausaineisto. Lähde: Työterveyslaitos.

Työ- ja toimintakykyjen erot alueiden välillä ovat pieniä keskiarvolla tarkasteltuna. Pohjois-Suomen vastaajat kokevat toiminta- ja työkykynsä hieman paremmaksi kuin muun Suomen vastaajat tai valtakunnallinen keskiarvo. Seurantatietoja tarkastelemalla voidaan todeta, että Pohjois-Suo-

men vastaajat ovat ilmoittaneet toimintakykynsä alkukyselyssä korkeamaksi kuin muut ja seurannassa kehitystä parempaan suuntaan on tapahtunut 0,2 yksikköä. Parannus on samansuuruinen, 0,2 yksikköä muun Suomen ja valtakunnallisessa aineistossa näiden hieman alemmasta lähtötasosta huolimatta.

Työkyvyn osalta parannusta on tapahtunut Pohjois-Suomen osalta 0,3 yksikköä, muun Suomen osalta 0,4 yksikköä ja valtakunnallisessa aineistossa 0,2 yksikköä. Voidaan todeta, että työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneet muutokset keskiarvolla mitattuna ovat olleet kaikilla vastaajilla positiivisia alueesta riippumatta. (Kuvio 2.).



**Kuvio 2.** Seuranta-aineisto (Lähde: Työterveyslaitos)

Nämä taulukot ja tulokset ovat pieni esimerkki siitä, millaisia mahdollisuuksia kykyviisari aineisto antaa esim. työhönvalmennusäätiöille ja muille organisaatioille oman toiminnan vaikutusten arviointiin ja toiminnan kehittämiseen. Työterveyslaitos tekee asiassa tutkimusyhteistyötä ja kiinnostuneet voivat olla yhteydessä erikoistutkija Matti Joensuuhun (matti.joensuu@ttl.fi). Hän vastaa Kykyviisari -tutkimuskokonaisuudesta.

Kykyviisari.fi- sivustolle (Tulokset – Kykyviisari ) päivittyy koko ajan kykyviisari aineisto. Tulokset ovat koko aineistosta eli kaikkien Kykyviisari-kyselyyn vastanneiden keskiarvo. Lisäksi valikosta pääsee tarkastelemaan pelkästään ESR:n TL5 -hankkeissa mukana olevien vastaajien tuloksia tai kuntakokeilujen tuloksia.

## Kirjallisuus

Kykyviisari 2021. Viitattu 26.5.2021 <https://sivusto.kykyviisari.fi/>

# Vaikuttavampaa työllistämistä uusilla kannusteilla *Mikko Kesä*

## Johdanto

Aktiivisen työvoimapolitiikan palvelut ja toimenpiteet ovat tehottomia, ja niillä voidaan vaikuttaa lähinnä siihen, kuka työllistyy sen sijaan, että ne vaikuttaisivat työllistyneiden kokonaismäärään. Toimenpiteet heikentävät erityisesti työnhakijoiden työllistymistä, jotka eivät toimenpiteisiin pääse, mutta lyhyellä tähtämellä myös toimenpiteisiin osallistuneiden työllistymistä. Näin todetaan työvoimapolitiikan kotimaisista ja kansainvälisistä tutkimuksesta tehdyssä analyysissä<sup>4</sup>. Nämä löydökset tulevat todennäköisesti vaikuttamaan ja osin ravistelemaan suomalaista työvoimapolitiikan perusrakenteita ja uusia avauksia. Uusista työllisyystoimista on viime aikoina tavattu päättää vain, jos niille on kyetty laskemaan esimerkiksi erilaisiin tutkimuksiin perustuen työllisyysvaikutuksia.

Hyvä esimerkki edellä kuvatusta päätöksestä on pääministeri Sanna Marinin hallituksen kehysriihessä 2021 tekemä päätös työvoimapolitiikan siirrosta paikallistasolle<sup>5</sup>. Päätöksen vaikutusarvioinnissa todetaan, että työvoimapolitiikan vastuun siirto nykyiseltä valtion TE-hallinnolta kuntien järjestettäväksi voisi toimenpiteenä olla työllisyysvaikutuksiltaan negatiivinen. Mutta kun vastuun siirtoon kytketään uudenlainen kuntia ohjaava rahoitusmalli, voisi päätöksellä saavuttaa jopa 7000–10.000 lisätyöllisen vaikutuksen.

Tämä päätös on monella tapaa mielenkiintoinen ja historiallinen. Kunnat tulevat saamaan uuden kannustinmallin toimeenpanon välineeksi vastuulleen nykymuotoiset julkiset työvoimapolitiikan palvelut – aktiivisen työvoimapolitiikan arsenaalin, jonka tutkijat ovat hiljattain lyttäneet tehottomaksi ja vaikuttamattomaksi. Herää siis kysymys kuinka hyvä diili tämä uusi kannustinmalli kunnille oikein on? Ja vielä tärkeämpi kysymys, ketä järjestelmä palvelee ja auttaako se aidosti lisäämään työllisyyttä ja vähentämään työttömyyttä?

---

<sup>4</sup> Alasalmi ym. 2020. Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä.

<sup>5</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työvoimapolitiikan siirto paikallistasolle.

## Artikkelin tavoite

Tämä artikkeli syventyy tarkastelemaan aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta sekä työllisyyden että julkistalouden näkökulmasta. Työllisyysvaikuttavuustarkastelu perustuu makrotaloudelliseen tarkasteluun ja nojautuu viimeaikaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Talousvaikutuksia esitellään sekä julkistalouden että kuntatalouden näkökulmista. Tilastollisesti eriltään myös esimerkinomaisesti Lapin kuntien tilannetta. Artikkelin tavoitteena on vaikutusanalyysin kautta lisätä ymmärrystä siitä, mitä asioita erityisesti kuntien olisi taloudellisesti ja toiminnallisesti huomioitavat työvoimapolitiikan palvelurakennemuutostukseen ja siihen liittyvään kannustinjärjestelmään valmistautuessaan.

## Aktiivisen työvoimapolitiikan työllisyysvaikuttavuudesta

Työvoimapolitiikan harjoittamisen perusteet ja oikeutus syntyvät työmarkkinoiden epätäydellisyyksistä. Näistä keskeiset ovat toisaalta työttömyys ja toisaalta työnantajien vaikeudet saada tarvitsemaansa työvoimaa. Yhteiskunnan ja julkisen vallan puuttumista on tarvittu ja tarvitaan näiden epäkohtien lieventämiseen ja poistamiseen.

Työvoimapolitiikan voi jakaa karkeasti passiiviseen ja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan. Passiivisen työvoimapolitiikan toimilla tarkoitetaan pääosin kohdentumattomia ja kaikille yleisiä esimerkiksi työttömyysturvaan tehtäviä muutoksia. Näitä ovat esimerkiksi työttömyysturvan vastikkeellisuus, taso, porrasteisuus ja suojaosuus.

Aktiivisen työvoimapolitiikan harjoittaminen puolestaan perustuu<sup>6</sup> teoriaan, jonka mukaan yleiset työmarkkinat jakaantuvat useiksi eri osatyömarkkinoiksi, joilla kullakin on erilaiset ominaispiirteensä. Näihin ominaispiirteisiin pyritään vaikuttamaan ennen kaikkea kohdentuvilla toimenpiteillä. Suomessa aktiivisen työvoimapolitiikan fokus ja kehitys on kohdistunut työmarkkinoidemme keskeisiin haasteisiin, kuten osaamisen uudistamiseen ja täsmäosaamisen kehittämiseen, työvoiman liikkuvuuden edistämiseen, kohtaantoon, työnhakutaitojen parantamiseen, työpaikkojen luomiseen ja kehittämiseen erityisesti vaikeimmassa asemassa oleville<sup>7</sup> sekä työllistymisen esteiden poistamiseen.

---

<sup>6</sup> Heinonen ym. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka.

<sup>7</sup> Esimerkkeinä ovat mm. sosiaalitalouden ja osuustoiminnan kehittäminen, sosiaalisten yritysten kehittäminen, työpankkitoiminta ja viimeisimpänä uudistushankkeena osatyökykyisten kansallisen Välittäjä Oy:n kehittäminen.



Työvoimapolitiikan vaikutusarvioinnissa passiivisten toimien todentaminen näyttäytyy usein selkeämpänä ja luotettavampana. Meta-analyytisesti vaikuttavuutta on tarkastellut mm. Alasalmi ja Busk artikkelissaan<sup>8</sup>. Yksinkertaistettuna passiivisen työvoimapolitiikan puolella työllisyys- ja julkistaloudelliset vaikutukset tulevat työttömyysturvan heikentämisestä. Näiden toimien perälaudaksi muodostuu erityisesti sosiaalisen oikeudenmukaisuuden aspektit. Työttömyysturvan heikentäminen voi näkyä myös esimerkiksi muun sosiaaliturvan tarpeen lisääntymisenä sekä yksilön kannustin- ja motivaatiotappioidena, jotka voivat toimia alkuperäistä tavoitetta vastaan lisäten yhteiskunnan kokonaiskustannuksia ja heikentäen työllistymistä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan arviointi- ja päätöksentekoasetelmaa voidaan puolestaan pitää ainakin osittain edellisen vastakohtana. Sen tavoitteet ja keinot perustuvat inhimilliseen ja yksilölliseen apuun. Toimenpiteillä on usein lyhyellä aikavälillä julkistalouden kustannuksia lisääviä vaikutuksia ja niiden työllisyysvaikutukset sekä tätä kautta julkistaloudelliset kokonaisvaikutusten arviointi on usein epävarmempaa. Tutkimustiedon lisääntyminen ja vaikutusarviointikäytäntöjen viimeaikainen kehittyminen mm. satunnaistettuihin koeasetelmiin on kuitenkin tuonut myös aktiivisen työvoimapolitiikan tarkasteluun uutta näkökulmaa.

\*\*\*

Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteen tavoiteltu muutos ja vaikutus on toimenpiteen kohteena olevan ja toimenpiteen ansioiksi luettava työllistyminen. Tätä muutosta voidaan seurata mm. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastoista, joissa eri työllistämisen- ja aktivointipalveluiden työllisyys siirtymiä seurataan esimerkiksi 3 kk toimenpiteen päättymisen jälkeen.

Taulukossa 1. on esitelty vuoden 2019 aikana päättyneiden jaksojen siirtymiä koko maassa sekä Kemissä, Kemijärvellä, Rovaniemellä, Sodankylässä ja Torniossa. Taulukon perusteella voidaan sanoa, että erityisesti yritystyönantajien sekä koulutustoimenpiteiden tulokset ovat hyviä.

---

<sup>8</sup> Alasalmi ym. 2020. Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä.

**Taulukko 1.** Työllisyys siirtymät eri työllistämisen- ja aktivointitoimenpiteissä 2019. TEM.

SIIRTYMÄT AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE 3 KK TOIMENPITEEN PÄÄTTYMISESTÄ, OIKAISTU TILASTO<sup>9</sup>

2019	PALKKATUKITYÖLLISTÄMINEN				TYÖ- KO- KEILU	TYÖ- VOIMA- KOULU- TUS	OMAEHTOI- NEN OPIS- KELU
	Sektorit yhteensä	Kuntatyönantaja <sup>10</sup>	Järjestötyönantajat	Yritystyönantajat			
KOKO MAA	39 %	15 %	15 %	43 %	9 %	22 %	30 %
KEMI	34 %		27 %		7 %	15 %	20 %
KEMI-JÄRVI							
ROVA-NIEMI	41 %			45 %	9 %	28 %	29 %
SODAN-KYLÄ	42 %					27 %	
TORNIO	34 %			55 %	10 %	16 %	27 %

Varsinainen vaikuttavuuden todentaminen vaatii kuitenkin edellistä huomattavasti moniulotteisempaa analyysiä. Mm. Kauhanen on käsitellyt näitä vaikutusulottuvuuksia tutkimusartikkelissaan<sup>11</sup>. Toimenpiteen vaikuttavuudessa täytyy ensinnäkin huomioida toimenpiteen kohteen *vaihtoehdotoin työttömyystila*. Jos palkkatukijakso tai työkokeilu kestää esimerkiksi 3 kk tai 6 kk, ei voida olettaa, että toimenpiteen kohde (tai yleistäen kaikki esimerkiksi vuoden aikana työkokeilujakson tai tukityöjakson suorittaneet henkilöt) olisivat tämän ajan varmuudella työttömänä. Ilmiötä kutsutaan myös työmarkkinavuodoksi, eli henkilö voisi jollain todennäköisyydellä saada työtä myös ilman toimenpidettäkin. Tilamallin avulla voidaan myös

<sup>9</sup> Taulukossa tyhjällä olevat sarakkeet tarkoittavat sitä, että siirtymiä on niin vähän, ettei niitä voida tilastollisesti tietosuojasysteistä esittää. Syy voi olla myös siinä, että toimenpiteiden kokonaismäärä on vähäinen. Taulukon tuloksia on oikaistu työ- ja elinkeinoministeriön perustilastoista, joissa suuri osa työllisyys siirtymistä jää rekisteröimästä. Syynä on mm. se, että työnhakijalla ei ole ilmoitusvelvollisuutta työnhaun päättymisestä. Verottajan rekisterilähteisiin tehtyjen vertailututkimusten tulosten perusteella nämä rekisteröimättömät siirtymät voidaan kuitenkin yleistämällä huomioida siirtymätilastoihin.

<sup>10</sup> Kuntatyönantajien palkkatukijaksoissa on mukana ikääntyneiden työllistämisen velvoitteen piirissä olevia, jotka tyypillisimmin jäävät työttömäksi velvoitetyöjakson jälkeen. Ikäryhmäeliminoituna velvoitetyöllistetyt poistettuna kuntatyönantajan siirtymä nousisi noin 5-% yksikköä. (koko maa)

<sup>11</sup> Alasalmi ym. 2020. Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä.

ottaa huomioon työttömien tilanne- ja lähtökohtaeroja eli työllistymisen vaikeusastetta. Tätä lähtökohtaeroa voidaan suhteuttaa toimenpiteen tuottamiin siirtymiin. Yhteiskunnallisesti ja julkistaloudellisesti kannalta voi olla jopa vaikuttavampaan, että esimerkiksi 20 % sellaisista työttömistä ryhmistä saa toimenpiteen seurauksena jatkotyöpaikan, jotka olisivat muuten 80 % todennäköisyydellä työttömänä ilman toimenpiteitä, kuin, että 80 % saisi jatkotyöpaikan sellaisesta ryhmästä, joka työttömyystodennäköisyys olisi vain 20 %. Edellä taulukossa 1 kuvattuja esimerkiksi palkkatukityöpaikkojen sektorisia eroja selittää suuresti juuri se minkälaisille henkilöille tukijakso keskimäärin kohdentuu. Järjestöjen ja kuntien tukijaksot kohdentuvat tyypillisesti kaikkein vaikeimmin työtä saaneisiin, kun taas yksityisten yritysten paikat tyypillisimmin hieman paremmilla valmiuksilla oleviin henkilöihin.

Keskeinen huomion kohde on myös aktiivisen työvoimanpolitiikan toimenpiteen kontekstuaalinen ja kausaalinen vaikuttavuus. Näitä on useita ja ne voivat ilmetä myös samanaikaisina. Yhden toimenpiteen lisääminen voi vähentää joko kokonaan tai tietyssä suhteessa toimenpiteitä toisaalla. Vastaavasti toimenpiteeseen osallistuvan henkilön kohentuneella työllisyystilanteella, parantuneilla taidoilla tai valmiuksilla saada töitä voidaan mahdollisesti heikentää toimenpiteeseen osallistumattoman henkilön vastaavaa tilaa tai mahdollisuuksia. Työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä voidaan myös onnistua synnyttämään työtä esimerkiksi, sillä seurauksella, että se tuhoaa työpaikkoja toisaalta. Näin voi käydä esimerkiksi hyvin kilpailuilla paikallisilla markkinoilla, jossa kysyntä ei lisäännä tarjonnan myötä tai esimerkiksi julkisilla hankinnoilla toteutettavissa palveluissa.

Kolmas vaikutusulottuvuus, jota Kauhanen tarkastelee, on työvoimapalveluiden lukittautumisvaikutukset. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilö on toimenpiteen ajan pois työnhausta ja työllistyminen siirtyy eteenpäin toimenpiteen jälkeiseen aikaan. Lukittautumista on tunnistettu ainakin pitkäkestoisissa koulutuksissa sekä palkkatukijaksoissa.

Perustuen laajaan tutkimusnäyttöön kotimaisesta ja ulkomaisesta teollisesta tutkimuskirjallisuudesta, Kauhanen esittää neljää pääjohtopäättöstä aktiivisen työvoimapalveluiden vaikututtavuudesta työllisyyteen:

1. Yritystyönantajille myönnetty palkkatuki parantaa toimenpiteisiin osallistuneiden työllistymistä sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Siihenkin liittyy mahdollisia negatiivisia sivuvaikutuksia, kuten valikoitumista: Toimenpiteeseen valikoituu henkilöitä, jotka työllistyisivät joka tapauksessa tai palkkatukea käyttävä yritys työllistäisi myös ilman tukea.

2. Julkisen sektorin ja järjestöjen palkkatuki ei edistä työllistymistä millään aikavälillä. Näihin toimenpiteisiin valikoituu pääasiassa sellaisia henkilöitä, jotka eivät työllistyisi muuten: Tästä syystä toimenpidettä olisi syytä mieltää pikemminkin passiivisen työvoimapolitiikan tai sosiaalipolitiikan keinoksi.
3. Työvoimapolitiittisella koulutuksella nähdään merkittäviä lukittautumisvaikutuksia. Se voi myös heikentää alueellisesti tarkasteltuna niiden henkilöiden työllistymistä, jotka eivät koulutukseen pääse.
4. Työhaun tuki (valmennus) parantaa siihen osallistuneiden työllisyyttä vertailuryhmään nähden. On kuitenkin näyttöä, että sekin heikentää suhteellisesti niiden asemaa, jotka eivät valmennukseen pääse.

Välttämättä kuva aktiivisen työvoimapolitiikan kokonaisvaikutuksista ei ole niin synkkä, kun edellä referoidusta tutkimuskirjallisuudesta voisi päätellä. Suuri ongelma tutkimusnäytössä on siinä, että esimerkiksi koeasetelmiin ja vertailuryhmiin nojautuvat tarkastelu pyrkivät lähtökohtaisesti eliminoimaan muita toimenpiteitä ja vaikutuksia. Empiria kuitenkin osoittaa, että nämä erilaiset synergiat, palvelukokonaisuudet ja -ketjut ovat aktiivisen työvoimapolitiikan käytäntöä ja tavoitteena. Niiden avulla on pyritty jo ehkäisemään tieteellisesti tunnistettuja ongelmia. Palvelutarpeiden huolellinen arviointi ja palveluohjaus varmistavat, että toimet kohdistuvat mahdollisimman oikein. Hyvin yleistä on myös täydentää palveluita, kuten palkkatukityötä, ohjauksellisella ja valmentavalla palvelulla, jonka tehtävä on myös palveluaikaiseen työllistymiseen. Työsuhteisilla ja yrityslähtöisillä koulutusratkaisuilla (kuten oppisopimuksella ja rekrytointikoulutuksella) puolestaan ehkäistään lukittautumista ja parannetaan kohtaantoa.

Negatiivisten sivuvaikutusten ehkäisyn lisäksi aktiivisella työvoimapolitiikalla voidaan synnyttää myös huomattavia positiivisia sivuvaikutuksia. Toimenpiteisiin osallistuminen on tutkitusti<sup>12</sup> parempi tapa ylläpitää ja kehittää työvoimavarantoja, kuin jättämällä työttömät passiiviseen tilaan. Julkisen sektorin ja järjestöjen palkkatukityöllistämällä voidaan myös lisätä yhteiskunnan saamaa yleisesti hyödyllistä työpanosta. Työlle, jota myös työllistetyt tekevät, kannattaa määrittä arvo ja yhteiskunnallinen tuottavuus.

Kauhasen kokoava johtopäätös siitä, että aktiivisen työvoimapolitiikan keinoin voidaan lähinnä vaikuttaa siihen, kenen asema työmarkkinoilla paranee sen sijaan, että vaikutettaisiin työllisyyteen kokonaisuudessaan, on

---

<sup>12</sup> Aho ym. 2018. Työvoimapolitiikan kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistymisen.

kuitenkin erittäin tärkeä. Se pitää ainakin sisällään sen viestin, että aktiivinen työvoimapolitiikka tarvitsee rinnalleen muita politiikkatoimia. Kyse on kokonaisuudesta.

## Työllisyyden talousvaikutuksia

Toinen hieman toisenlainen lähestymistapa työllisyystoimien vaikuttavuuteen on arvioida niiden yhteiskunnallisia kustannuksia ja kustannushyötyjä. Työttömyyden kustannuksista ja vaikuttavuudesta on hyvää viimeaikaista tutkimuskirjallisuutta. Arvioita esimerkiksi nuorten syrjäytymisen kustannuksista on esitetty monessa eri tutkimuksessa ja tutkimusartikkelissa<sup>13</sup>. Työttömyyden laajoja kustannuksia käsittelee mm Alasalmi<sup>14</sup> ja tätä näkökulmaa laajentaa edelleen Ralf Sund tutkimusartikkelissaan Sitran julkaisussa<sup>15</sup>.

Alasalmen ym. 2019 tutkimuksessa on nk. Sisu-mikrosimulaatiomallilla tuotettu useiden eri olettamien kautta laskelmia julkistaloudellisista vaikutuksista erilaisten työnhakija-asiakasryhmien siirtyessä työttömyydestä töihin. Laskelmat vaihtelevat melko suuresti esimerkiksi sen perusteella mikä on työttömyyden vaikeusaste ja tausta, perhetilanne, asuinpaikkakunta sekä työllistymismalli ja -palkka. Tutkimuksessa on esitelty useita eri esimerkkejä, joista tässä yhteydessä esitellään kahta.

Ensimmäinen esimerkkitapaus on keskiarvohenkilö, joka valikoituu 10.000 tarkasteluhetkellä (2016) vaikeammin työllistyvän joukosta kokoaikaiseen vuoden mittaiseen työsuhteeseen. Toinen puolestaan on pitkäaikaistyötön keskiarvohenkilö, joka työllistyy kokoaikatyösuhteeseen.

*Työttömyyden laajat yhteiskunnalliset kustannuksen ryhmän ”10.000 vaikeimmin työllistyvää” keskiarvotapauksessa on 9204 euroa (nettovero negatiivinen) vuodessa. Tämän tilastollisen keskiarvohenkilön vaihtoehtoinen tila työllisenä tuottaisi julkistaloudelle 5368 euron positiivisen nettoveron. Kokonaisvaikutukset ovat siis työttömyyden ”säästö” lisäämällä siihen työllisyyden tuotto: yhteensä 14572 euroa.*

Toisessa pitkäaikaistyöttömien tilastollisessa esimerkissä vastaavat luvut ovat –11684 euroa ja 7546 euroa, yhteensä 19230 euroa.

---

<sup>13</sup> Esim. Valtiontalouden tarkastusvirasto (2007). Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. sekä Hilli ym 2017. Syrjäytymisen hinta – case investoinnin kannattavuuslaskelmasta.

<sup>14</sup> Alasalmi ym. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle

<sup>15</sup> Sund 2021. Laskelmia osaamisen kehittämisen vaihtoehtokustannuksista

Pitkäaikaistyöttömien korkeampaa vaikuttavuutta ensimmäiseen ryhmään nähden selittää ainakin kaksi tekijää. Alasalmi käyttää vaihtoehdoisen työllisyystilan määrittelyyn ko. kohderyhmän tilastollista työttömyysaika per vuosi. Ensimmäisellä ryhmällä se on 8,6 kk ja pitkäaikaistyöttömillä se on 11,8 kk. Jälkimmäisen ryhmän osalta työllistymistila on siis 3,2 kk pidempi ja tätä kautta työllistymisvaikutukset on laskettavissa laajempina. Pitkäaikaistyöttömät ovat myös ensimmäistä ryhmää korkeamman työttömyysturvan piirissä, sillä joukossa on myös ansioturvapäivää saavia. Ensimmäinen ryhmä on puolestaan pääasiassa peruspäivärahalla tai työmarkkinatuella.

Alasalmen ym. vaikuttavuusarvio ei pidä sisällään kaikkein laajimpia yhteiskunnallisia vaikutuksia, joita mm. Sund artikkelissaan esittelee. Sundin esittämiä Alasalmen laskelmia laajempia vaikutuksia syntyy mm. kulutuksen verotuloista sekä kustannussäästöistä julkisiin palveluihin.

Näitä työttömyydestä työllistymiseen johtaneita yhteiskunnallisia talousvaikutuksia voi hyödyntää monin eri tavoin myös aktiivisen työvoimapolitiikan suunnittelussa ja toimeenpanossa. Laskelmat antavat mm. taloudellisia raameja sille kuinka merkittäviä summia voisimme panostaa työllistymiseen henkilötasolla ja miten panostukset voisivat kohdentua erilaisille kohderyhmille. Laskelmat esimerkiksi osoittavat kuinka paljon suurempi julkistaloudellinen vaikutus syntyy esimerkiksi kokoaikatyösuhteista osa-aikatyösuhteisiin verrattuna (jälkimmäinen on noin 1,7 kertaa vaikuttavampaa) tai että kaikkein vaikeimmin työllistyvien ja kaikkein helpoimmin työllistyvien vaikutusero (ensimmäisen ryhmän hyväksi) on 1,25 – kertainen.

Toimenpiteitä suunniteltaessa ja kohdennettaessa on kuitenkin syytä huomioida aktiivisen työvoimapolitiikan vaikutukset ja sivuvaikutukset, joiden seurauksena viime kädessä myös kokonaistalousvaikuttavuus toteutuu.

## **Kuntien nykyiset kannustimet työllisyyden edistämiseen**

Kuntien työllisyydenhoidon kannusteet ymmärretään pääasiassa KELA-maksuina ja sakkoina” eli työmarkkinatuen kuntaosuusjärjestelmän kautta rakennetuksi kuntien taloudelliseksi ohjauskeinoksi. Tämä järjestelmä on toteutettu kahdessa vaiheessa, ensin vuonna 2006 ja laajennettuna vuonna 2015. Uudistuksilla on ollut hieman toisistaan eroavat tavoitteet<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Riipinen ym. 2014. Arvio työmarkkinatuen rahoitusuudistuksen vaikutuksista.

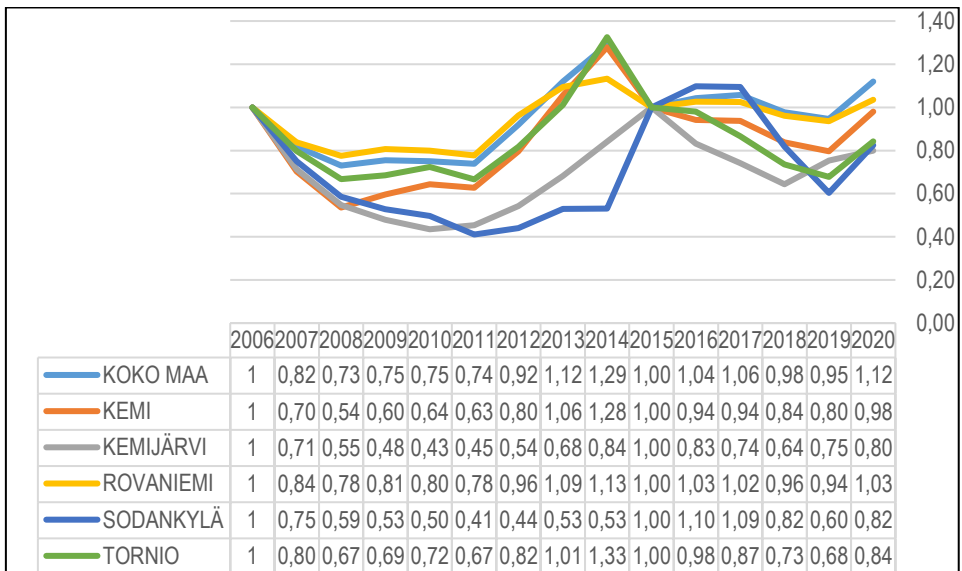
Vuonna 2006 uudistuksella pyrittiin ohjaamaan kuntia ottamaan laajemmin vastuuta pitkäaikaistyöttömistä. Pää tavoitteita olivat tuolloin nostaa työllisyyttä ja alentaa työttömyyttä. Kuntien maksuvastuulle (50 %) siirrettiin vuoden 2006 alusta yli 500 työttömyyspäivältä työmarkkinatukea saaneet. Kustannuslisäys kompensoitiin kuntatalouteen muutuskustannusten, valtionosuustasausten sekä STM:n valtionosuuksien kautta. Jälkikäteen arvioiden kuntien työmarkkinatukikustannukset eivät kohonneet niin suuriksi kuin kompensatio. Muutos lisäsi merkittävästi työttömien aktivointia sekä kehitti kuntien palveluita ja toimintatapoja. Pitkäaikaisvaikutukset työttömyyteen ja työllisyyteen sen sijaan ovat epäselvempiä. Järjestelmän 1. vaiheen epäkohdaksi voidaan jälkikäteen myös laskea kustannusvastuun ja kompensatian epätasapaino: Järjestelmä mahdollisti kuntien taloushyödyt tilanteissa, joissa passiiviyöttömyyteen puuttuminen olisi merkinnyt isoja palvelukustannuksia. Edullisempi tapa oli jättää asiakkaat palvelematta.

Työmarkkinatuen kuntaosuusjärjestelmää kehitettiin vuonna 2015 ja se on voimassa edelleen. Kuntien vastuuta aikaistettiin ”300-päiväisiin” ja maksuvastuuta korotettiin (+ 20 % - yksikköä) ”yli 1000-päiväisistä”. Uudistuksen laajennetut kustannukset kompensoitiin yhteisverojärjestelmän kautta. Tämän uudistuksen vaikutuksista ei ole erikseen olemassa tutkimustietoa. Eri yhteyksissä on kuitenkin esitetty arvioita, että kompensatio ei olisi yltänyt lisääntyneiden kustannusten tasoon. Nykyisen järjestelmän epäkohtana on pidetty sitä, että se mahdollistaa kustannusten siirtämisen kunnilta valtiolle ilman todellisia työllisyysvaikutuksia. Kuntien näkökulmasta puolestaan työkalut parantavat työllistymistä tai vaikuttaa kustannusten nousuun ennakoivasti ovat rajalliset, koska aktiivisen työvoimapolitiikan palvelut ja toimivalta on valtiolla.

Nykyisen järjestelmän vahvuutena on informaatio-ohjaus. KELA raportoi<sup>17</sup> lähes reaaliaikaisesti mm. maksut ja aktivointitoimenpiteet kunnittain. Kunnat saavat myös kuukausittain laskun KELA:lta, liitteinä henkilöt, joista kunta joutuu KELA-maksun maksamaan. Tämä jälkimmäinen järjestely on erityisesti ollut omiaan vauhdittamaan ja kohdentamaan toimia, mutta myös vääristämään järjestelmän perusluonnetta: Kyse ei ole ”sakko-” tai ”sakotusjärjestelystä”, vaikka valtion ja kuntien välinen maksuliikenne on toteutettu tällä tavalla.

---

<sup>17</sup> KELA. Kelasto-tilastotietopalvelu.



**Kuvio 1.** Työmarkkinatuen kuntaosuuden suhteellinen kehitys muutosajankohtiin (2006/2015)

Kuviossa 1. on esitetty kuntien vuosittaisten maksuosuuksien muutoksia indeksoituna (arvoksi 1) muutosajankohtina 2006 ja 2015 ja taulukossa 2 (alla) on esitetty muutosajankohtien, jälkimmäistä muutosta edeltävän vuoden sekä viime vuoden kokonaiskustannukset (euroa) koko maassa sekä Kemissä, Kemijärvellä, Rovaniemellä, Sodankylässä ja Torniossa.

**Taulukko 2.** Kokonaiskustannukset eri ajankohtina.

	KOKO MAA (€)	KEMI (€)	KEMIJÄRVI (€)	ROVANIEMI (€)	SODANKYLÄ (€)	TORNIO (€)
2020	457 263 740	2 237 249	537 160	5 450 058	360 362	1 389 157
2015	408 376 154	2 283 384	672 090	5 267 455	437 080	1 650 294
2014	247 729 688	1 503 724	420 445	3 530 962	269 798	1 049 198
2006	192 013 571	1 175 863	500 151	3 116 817	508 231	791 610

Kuviosta 1. huomaa, että ensimmäinen muutos on vaikuttanut Lapin kunnissa hieman eri suuntaisesti. On kuntia, jotka ovat vähentäneet maksuosuuttaan suhteellisesti ottaen merkittävästi (esim. Sodankylä ja Kemijärvi, kun taas Kemi, Tornio ja Rovaniemi ovat seurailleen maan keskiarvoja. Vuoden 2015 muutoksen jälkeen Lapin kunnat ovat kukin pystyneet pitämään kehityksen maan keskiarvon alapuolella. Sodankylässä merkille pantavaa on hyvä sopeutumiskyky muutokseen. Pitkäaikaistarkastelussa isoin vaikutus kustannuskehitykseen on ollut eri suhdannetilanteilla, kuten



finanssikriisin jälkeisellä pitkällä taantumalla sekä koronapandemialla. Tämä käy selville myös työmarkkinatuen kustannuskehityksen ja yleisen työttömyyskehityksen korrelaatioanalyysistä<sup>18</sup>. Pitkällä aikavälillä (1/2015–4/2021) korrelaatio on ollut koko maassa 0,82 (erittäin voimakas) ja em. Lapin kunnissa keskimäärin 0,75; Kemijärvellä vähäisin (0,61) ja Sodankylässä suurin (0,85).

Työttömien aktivoinnilla ja aktiivisen työvoimapolitiikan keinoilla on kuitenkin ollut oma merkittävä sijansa myös Lapin kunnissa. Aktivoinnin kasvattaminen vähentää työmarkkinatuen kuntaosuuskustannuksia keskimäärin 0,77 negatiivisella korrelaatiolla. Aktivoinnin roolia ja merkitystä voi hahmottaa myös taloudellisesti. Kelan kustannus- ja aktivointitilastoista voi tehdä vertailevaa laskentaa, jolla voidaan ennustaa mikä määrä puhtaasti aktivointitoimilla saadaan säästymään passiivimaksuissa. Vuonna 2019 (ennen koronahäiriötä) tulos osoittaa, että suora säästö on keskimäärin 25 % ja vaihtelee Sodankylän 29 % ja Rovaniemen 14 % välillä (taulukko 3).

**Taulukko 3.** Aktivoinnin välitön vaikutus kuntien työmarkkinatukikustannuksiin.

2019	TMT-kunta-mak- sut, €	TMT-aktivoinnin suo- rat säästöt, €	Säästö % koko- naiskustannuksista
Koko maa	386 159 704,00 €	125 503 748,17 €	25 %
Kemi	1 819 835,00 €	485 251,07 €	21 %
Kemijärvi	506 505,00 €	132 047,91 €	21 %
Rovaniemi	4 931 212,00 €	778 255,79 €	14 %
Sodankylä	263 894,00 €	106 390,13 €	29 %
Tornio	1 118 516,00 €	294 602,35 €	21 %

\*\*\*

Työmarkkinatuen kuntaosuus ei kuitenkaan ole ainoa kuntiin vaikuttava talouserä työllisyshoidossa. Muita merkittäviä talousvaikutuseriä ovat mm. ansiotuloista kertyvät kunnallisverotulot. Välillisiä talousvaikutuksia kunnat saavat myös toimeentulotuen sekä työllistymistä edistävien mm. sosiaali- ja terveystaloudellisten palvelutarpeiden vähentymisen kautta. Nykyinen julkisten työvoimapolitiikan ja muiden työttömyysturvalain mukaisten työllis-

<sup>18</sup> Tutkijaportti. <https://www.tutkijaportti.fi/wp-content/uploads/sites/17/2021/05/12-Korrelaatioanalyysi.pdf>

tymistä tukevien aktivointipalveluiden vastuunjako-, toteuttamis- ja kustannusmalli tukee kuntien työllisyyspalveluiden tarjontaa monin eri tavoin, kuten palkkatukien, palkkatuen lisätuen, järjestämiskorvausten sekä kohdennettujen valtionosuuksien<sup>19</sup> kautta. Myös kuntien perusvaltionosuudessa on käytössä työttömyyskerron, joskin sen dynaaminen ohjausvaikutus työllisyyden edistämisen kannalta on negatiivinen.

Haaste muiden kuntien talousvaikutusten hahmottamisen osalta on niiden heikko ja osin läpinäkymätön informaatio. Talousvaikutukset ovat osin vaikeasti arvioitavissa tai niistä ei ole olemassa Kelan työmarkkinatukiseurantaa vastaavaa järjestelmää. Osa talousvaikutuksista kannustaa kuntia myös työllisyyden edistämisen näkökulmasta negatiivisesti. Edellä kuvattun valtionosuuskertoimen rinnalla kunnallisverotuksen vähennysjärjestelmä ei täysimittaisesti edistä palkkatulojen tavoittelua esimerkiksi ansioturvan rinnalla.

\*\*\*

Nykyisen työllisyyden kuntatalousvaikutusten informaatiokapeikkoihin sekä työllisyyspolitiikan vaikutuskokonaisuuksien hahmottamista varten on mahdollista kehittää myös tarkempia laskentamalleja. Niistä yksi esimerkki on työllisyyden edistämisen kuntatalousvaikutusten mikrosimulaatiomalli TYTA<sup>TM20</sup>. Menetelmä huomioi laajemmin kuntatalouteen vaikuttavia taluseriä sekä työttömyyden vaihtoehdoisen tilamallin. Menetelmän avulla voidaan arvioida eri työllistämistoimenpiteiden kuntatalousvaikutuksia lyhyellä, noin 3 vuoden, aikavälillä. Malli palvelee erityisesti työllisyyspalveluiden toiminnallisessa ja taloudellisessa suunnittelussa sekä palveluiden kehittämisessä. Sen avulla voidaan päätöksentekijöille osoittaa tehtyjen työllisyystoimien kustannustehokkuutta ja -vaikuttavuutta. Kokonaisarvio on aina kuntakohtainen ja perustuu kuntien omaan ja usein toisista kunnista poikkeavaan työllisyyspalveluiden palvelutarjontaan, kustannuksiin, asiakasmääriin ja toiminnan tuloksiin. Tuloksia on hankala täysin vertailla kuntien välille johtuen alue- ja toteuttamistapaeroista.

Laskenta on tehty eri vuosina yhteensä 27 eri kaupungille ja kunnalle. Keskimäärin kunnat saavuttavan noin kaksinkertaiset lyhyen aikavälin talousvaikutukset tehtyihin satsauksiin nähden. Vaikuttavimpia palveluita ovat mm. palkkatukityöllistäminen. Myös kuntouttava työtoiminta on taloudellisesti vaikuttavaa verrattuna tilanteeseen, että iso osa työttömistä olisi aktivointitoimien ulkopuolella.

---

<sup>19</sup> Esimerkkinä työpaja-avustus ja kuntouttavan työtoiminnan järjestäjäkorvaus

<sup>20</sup> Työllisyyspalveluiden kuntatalousvaikutukset. [www.mikkokesa.fi/tyta](http://www.mikkokesa.fi/tyta)

Malli perustuu nykyainsäädännön mukaiseen kunta–valtio -kustannusjakomalliin ottamatta kantaa järjestelmän esimerkiksi aiemmin tässä artikkelissa kuvattuihin haasteisiin. Laskenta perustuu sekä tilastollisiin tunnuslukuihin että kuntien omiin esimerkiksi taloudellisiin tunnuslukuihin, kuten palveluiden kustannuksiin.

## **Uusi kannustinmalli – uusi aktiivisen työvoimapolitiikan Suomen malli**

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on päättänyt siirtää työllisyyspalvelut valtion TE-toimistoista kuntien järjestettäväksi. Uudistuksesta puhutaan nimellä TE-palvelut 2024<sup>21</sup>. Uudistuksen yhteyteen luodaan uudentyyppinen rahoitus- ja kannustinmalli kunnille, jonka avulla kuntia ohjataan kehittämään palveluitaan ja toimintaansa työllisyyttä edistäväksi siten, että uudistuksella saavutetaan 7000–10000 lisätyöllistä.

Mallin perusidea on sama kuin nykyisessä työmarkkinatukijärjestelmässä. Kunnille määritellään lisävastuutta työttömyysturvan rahoituksesta ja lisääntynyt kustannus kompensoidaan kuntatalouteen, siten, että järjestely on muutoshetkellä kustannusneutraali. Kompensaatioperusteita ei muuteta siirtymähetken jälkeen, jolloin jos työllisyys kohenee, järjestelmä hyödyttää kuntia taloudellisesti.

Kannustinjärjestelmä on artikkelin kirjoitushetkellä vielä Valtionvarainministeriössä suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa. Siitä on ollut saatavissa jonkin verran julkista tietoa lähinnä kuntainfoissa. Näiden tietojen perusteella uutta järjestelmää kehitetään nykyisestä monin eri tavoin. Järjestämä halutaan rakentaa siten, että se vastuuttaisi kuntia huomattavasti nykyistä aikaisemmin. Tällä tavoitellaan nopeaa työttömyyteen puuttumista ja tehokasta jatkotyöllistymistä.

Isoimmat ohjausvaikutukset aktiivisen työvoimapolitiikan toimeenpanoon tulee todennäköisimmin siitä, että siinä puretaan aktivointipalveluiden ja kustannusvastuun välinen kytkös: Kunnat joutuisivat jatkossa kustantamaan myös palveluaikaista työttömyysturvaa, mitä ne eivät tällä hetkellä kata. Muutoksella tavoitellaan sitä, että huomio kiinnittyisi todellisiin työllisyysvaikutuksiin pelkän palveluntarjonnan sijaan.

Työllisyysuudistus ja uusi kannustinmalli ovat mittakaavaltaan merkittäviä. Tämän hetken kuntien työllisyysvastuut laajasti arvioituna (ml. palvelut ja TMT-rahoitusmalli) edustaa noin 3 % kuntatalouden nettokustannuksista. Huomioituna sote-uudistuksen kuntataloutta pienentävä vaikutus ja

---

<sup>21</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. TE-palvelut 2024-uudistus.

uudistuksen mukanaan tuomat lisätehtävät ja -vastuut, osuus on jopa 13–16 % tulevaisuuden kuntien nettokustannuksista. Tällä mittakaavalla on selvää, että työllisyyden edistämisestä tulee yksi kuntien pääpainopisteistä ja -tehtävistä.

Keskeistä kuitenkin on pohtia, voidaanko aktiivisen työvoimapolitiikan suuntaa ja isoa kuvaa muuttaa. Työttömyys, sen alueelliset, monisukupolviset ja rakenteelliset ilmentyvät ovat yhteiskuntamme yksi viheliäisistä haasteista. Tätä ongelmaa eivät suhdannenusut ole onnistuneet sulattamaan ja näyttää myös siltä, että jokainen taantuma jättää jälkeensä myös lisähaasteet vanhojen päälle. Tutkimustiedon valossa näyttää siltä, että yksinomaan kunnille siirtyvillä työkaluilla ei työttömyyttä poisteta ja työllisyyttä lisätä. Tarvitaan muutakin.

Onneksi kunnilla on muitakin keinoja vaikuttaa. Kuntaliiton syksyllä 2020 laatiman kuntakentän omia näkemyksiä uudistukselle tarjoavan työllisyyden ratkaisumallin mukaan kuntatasolta on jalostettavissa uutta lisäarvoa aktiivisen työvoimapolitiikan keinovalikoimaan: kunnat voivat edistää suoraan ja epäsuoraan työvoiman kysyntää monin keinoin, mm. elinkeinopolitiikan, maankäytön ja liikkumisen edistämisen avulla. Kuntien verkostoissa ja ekosysteemeissä toimii monia paikallisia toimijoita, jotka voivat tuottaa merkittävää lisäarvoa työllistymiseen. Näitä ovat mm. alueen työnantajat, oppilaitokset ja yleishyödylliset järjestöt.

Silti tarvitaan myös valtiota. Valtiolla on hyvin keskeinen rooli erilaisten rakennemuutostilanteiden tasaajana ja työvoiman saatavuuden turvaamisessa kansallisella ja kansainvälisellä tasolla sekä TKI-rahoituksessa. Myös verotuksen, erilaisten työn vastaanottamisen kannusteiden, sääntelyn ja työttömyysturvaa kehittämällä saadaan aikaan vaikutuksia, joita tarvitaan nykyistä korkeamman työllisyysasteen tavoitteessa. Jatkossa nämä kaikki kolme tasoa keskustelevat toivottavasti paremmin keskenään. Aktiivisen työvoimapolitiikan rooli on edelleen kohdentaa toimia niihin, jotka eivät ilman julkista apua työtä saa. Kuntien uusi kannustinmalli ohjaa toimenpiteiden ja palveluiden jatkuvaan kehittämiseen. Aktiivisen työvoimapolitiikan rinnalla paikallistasolla ja erilaisista verkostoista saatava lisäarvo on ratkaisevan tärkeä tavoitteiden saavuttamisessa. Tässä kumppanuustyössä myös kannustinmalli ohjaa kuntia hyödyntämään alueensa kokonaisvoimavaroja. Valtion tasolla voidaan tehostaa toimintaa strategisen ohjauksen sekä sääntelyn keinoin.

## Kirjallisuus

- Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiaho, A. 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-523-5>
- Alasalmi, J., Alimof, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-645-4>
- Alasalmi, J., Busk, H., Kauhanen, A., Leinonen, T., Solovieva, S., Valkonen, T. & Viikari-Juntura, E. 2020. Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:33 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-951-6>
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomaala, J. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka. VATT Julkaisuja 38.
- Riipinen, T., Järvinen, A. & Valtakari, M. 2014. Arvio työmarkkinatuen rahoitusuudistuksen vaikutuksista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2014.
- Tuomaala, M. 2020. Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2018. TEM-analyysejä 1010/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-578-2>

## Artikkelit

- Hilli, P., Ståhl, T., Merikukka, M. & Ristikari, T. 2017. Syrjäytymisen hinta – case investoinnin kannattavuuslaskelmasta. Yhteiskuntapolitiikka 82 6/2017
- Sund, R. 2021. Laskelmia osaamisen kehittämisen vaihtoehtokustannuksista. Julkaisussa Jämsen, P. & Ranki, S. (toim). Millä hinnalla? Sitran selvityksiä 186.

## Muut lähteet

- KELA. Kelasto-tilastotietopalvelu. [www.kela.fi/Kelasto](http://www.kela.fi/Kelasto)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työvoimapalveluiden siirto paikallistalolle. Ministeriöiden muistiot vaikutusarvioinneista. <https://tem.fi/puolivaliriihi-2021>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. TE-palvelut 2024-uudistus. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>
- Tutkijaportti. Korrelaatioanalyysi. <https://www.tutkijaportti.fi/wp-content/uploads/sites/17/2021/05/12-Korrelaatioanalyysi.pdf>
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Toiminnantarkastuskertomus 146/2007.

# **EU-ESIMERKKEJÄ VIRTUAALIOPIINTOMATKOILTA**

## **Sosiaalisen ja ekologisen kestävyuden yhdistäminen liiketoiminnassa Italiassa *Tatiana Di Federico & Martti Ainonen***

### **Sosiaaliset osuuskunnat Emilia-Romanassa**

Euroopan maista Italia nostetaan usein esiin yhteisötalouttaan ja erityisesti sosiaalisia osuuskuntia kehittäneenä maana ja lainsäädäntöä sosiaalisista osuuskunnista maassa on ollut jo vuodesta 1991. Laki määrittelee ne jäsentensä omistamiksi sosiaalista arvoa tuottaviksi organisaatioiksi, joiden tarkoituksena on palvella yhteisön yleistä etua tukemalla henkilökohtaista kehitystä ja integroimalla henkilöitä yhteiskuntaan tarjoamalla sosiaali- ja hyvinvointipalveluita sekä erilaisia toimintarajoitteisten henkilöiden työllistymistä tukevia toimia. (ks. Pirkkalainen 2016.)

Italiassa on kahdenlaisia sosiaalisia osuuskuntia. A-tyyppin osuuskunnat tarjoavat sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluja. B-tyyppin osuuskunnat pyrkivät luomaan toimintarajoitteisille pysyviä työpaikkoja eri aloilla kuten maataloudessa, teollisuudessa, kaupan alalla ja palveluissa. Mahdollisia ovat myös näiden sekamuodot (A+B). Lisäksi on lainsäädäntöä liittyen sosiaalisten osuuskuntien yhteenliittymiin, konsortioihin, ja niiden toimintaan. Sosiaalisilla osuuskunnilla ja niiden muodostamilla konsortioilla on yhteiskunnallisen yrityksen status, mikä mahdollistaa niille yleishyödyllisten tavoitteiden toteuttamisen aiempaa laajemmin. Lisäksi on uusia rahoitusmalleja (sosiaalinen rahoitus) helpottamaan yhteiskunnallisten yritysten perustamista ja kehittämistä. (ART-ER 2019, Pirkkalainen 2016, Pirkkalainen 2017,35)

Esimerkiksi Italian Emilia-Romanan alueella (asukasluku n. 4,7 milj., pääkaupunki Bologna) on yli 27 000 ns. kolmannen sektorin toimijaa (yhdistykset, sosiaaliset osuuskunnat, säätiöt ym.) ja 853 sosiaalista osuuskuntaa työllistäen noin 52000 ihmistä. Italiassa on vahvat itsehallinnolliset alueet ja niillä on omaa lainsäädäntöään, mikä on vaikuttanut myös sosiaalisten osuuskuntien kehittymiseen maan eri alueilla. Esim. Emilia-Romagnan alueella on alueellisella lainsäädännöllä haluttu edistää uusien innovaatioiden tuottamista julkisen sektorin, yritysten, sosiaalisten osuuskuntien ja korkeakoulujen yhteistyöllä. (ART-ER 2019, 16.)

Tästä yhteistyöstä on konkreettisenä esimerkkinä Cartiera, josta saimme kuulla ja nähdä esimerkin hankkeen webinaarissa. Asiaa esitellyt Tatiana Di Federico Lai-Momosta kirjoitti alla olevan artikkelin.

## **Cartiera yhdistää huippumuodin ja yhteiskunnallisen yrityksen**

Cartiera (2021a), joka suunnittelee ja valmistaa nahka- ja kangastuotteita, perustettiin vuonna 2017 Laimomo -osuuskunnan ja Ethical Fashion Initiative -hankkeen yhteistyönä. Ethical Fashion Initiative on Yhdistyneiden kansakuntien alaisen Kansainvälisen kaupan keskuksen (International Trade Center) eteläisten valtioiden pienimuotoisen käsityörittäjyyden ja kansainvälisen muodin tunnetuimmat merkit yhdistävää toimintaa.

Nämä kaksi erilaista todellisuutta kohtasivat ensi kertaa Generation Africa -muotinäytöksessä, jonka Pitti Uomo järjesti tammikuussa 2016. Viiden turvapaikanhakijan kutsuminen nousevien afrikkalaisten muotisuunnittelijoiden muotinäytöksen malleiksi herätti tiedostusvälineiden huomion ja avasi polun ensimmäisille kahden äärimmäisen erilaisen todellisuuden, yhtäältä huippumuodin ja toisaalta yhteiskunnallisen työn yhteistyömahdollisuuksille.

Tämän kokemuksen rohkaisemana Laimomo päätti vuoden 2017 alussa aloittaa ensimmäisen pakolaisille ja turvapaikanhakijoille suunnatun taidekäsityöalan ammatillisen koulutuksen yhteistyössä Kansainvälisen kaupan keskuksen kanssa. Tässä hankkeessa yhteys Ethical Fashion Initiativeen takasi koulutetuille taidekäsityöläisille mahdollisuuden päästä osaksi hankkeen afrikkalaisia ja aasialaisia tuotantoketjuja, ja Cartiera puolestaan vastasi toiseen, ilmeisen merkittävään tarpeeseen: se tarjosi niille, jotka halusivat jäädä Italiaan mahdollisuuden – vakinaiseen – työhön todellisessa nahkaverstaassa, jossa noudatetaan Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen periaatteita ja jossa työntekijä voi soveltaa oppimiaan taitoja työssään.



**Kuva 1.** Työntekoa Cartierassa. Kuva: Francesco Guidicini.

Cartiera on hankkeen ensimmäinen startup-yritys ja se toimii tällä hetkellä osana (sektori B) Abantu-osuuskuntaa, ja sen tehtävänä on vuodesta 2017 lähtien ollut pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden kouluttaminen ja työllistäminen. Cartiera pyrkii murtamaan ennakkoluuloja, joiden vuoksi ulkomaalaiset työntekijät joutuvat tyytymään matalan koulutustason töihin, ja ohjaamaan heidät nahka-alan taidekäsiyöläisen ammattiin. Kokoneiden nahka-alan ammattilaisten ja koulutautuvien taidekäsiyöläisten yhteistyön ansiosta Cartiera tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen, jossa perinteisiä Made in Italy -tekniikoita kehitetään luovasti ja kestävästi.

Cartiera ei tarjoa erinomaista mallia vain sosiaalisen osallisuuden edistämiseen vaan myös kestävän, ympäristön huomioon ottavan kehityksen ja kiertotalouden kehittämiseen. Kaikki tuotteet valmistetaan nahoista ja kankaista, jotka ovat tunnetuimpien Made in Italy -muotitalojen ylijäämää, mikä edistää kiertotaloutta. Tällainen uusiojalostus (upcycling) tukee kestävä kehitystä yhtä aikaa kahdessa eri tuotantoprosessissa: yhden tuotantoketjun loppupäässä voidaan saada talteen materiaaleja, jotka muussa tapauksessa hävitettäisiin, ja toisen tuotantoketjun alkupäässä valmistetaan laukkuja ja asusteita saastuttavia kemiallisia yhdisteitä käyttämättä tai tuottamatta.

## **Cartieran historia ja tulevaisuus**

Vaikka Cartiera-hankkeen juuret ovat kansainvälisessä yhteistyössä, siinä kiinnitetään huomiota myös toimintaympäristöön: verstaan toimitilat ovat



entisessä paperitehtaassa (Cartiera di Lama di Reno, Marzabotto (Bologna)), jonka tuotanto lopetettiin ja tehdas suljettiin lopullisesti 2000-luvun alussa, jolloin menetettiin useita satoja työpaikkoja ja alue menetti suuren osan asukkaistaan. Vanhan tehtaan nimeä käyttämällä on haluttu palauttaa usko työhön, joka on vuosikymmenien ajan ollut alueen yhteisön hyvinvoinnin keskeinen tekijä.

Hankkeelle myönnetty kansalliset ja kansainväliset tunnustukset (viimeisimpinä EU4FairWork -palkinto (ks. Cartiera 2021b), Welcome! Working with Refugees -tunnustus ja [pienyriityksille myönnettävä italialainen] Imprese vincenti -tunnustus todistavat Cartieran sitoutumisesta sosiaalisen osallisuuden edistämiseen ja kestävään kehitykseen, ja myös hankkeen tunnusluvut osoittavat, että saavutetut tulokset ovat erinomaisia: vuodesta 2018 tähän päivään mennessä Cartiera on järjestänyt viisitoista työharjoittelujaksoa, palkannut seitsemän epäedullisessa asemassa olevaa taidekäsityöläistä ja jalostanut uuteen käyttöön 13 tonnia nahkaa, joka muuten olisi hävitetty.

Hankkeen taloudellisen jatkuvuuden tekee mahdolliseksi verstaalla valmistettujen laukkujen ja asusteiden myynti, ja sen tarkoituksena on ensisijaisesti luoda sellainen tasa-arvoisempi ja kestävämpi liiketoimintamalli, jossa yhteisölliset ja ympäristönsuojeluun liittyvät arvot ovat aidosti keskeisiä.

(Cartieran tuotteita voi ostaa myös keväällä 2021 avatusta verkkokaupasta; ks. [www.coopcartiera.it/](http://www.coopcartiera.it/))

## Kirjallisuus

ART-ER 2019. People and enterprises make it social. Art-Er, RaiSE-project. ERDF. Viitattu 14.5.2021 [http://www.ervet.it/wp-content/uploads/downloads/2019/09/2019\\_ER\\_MakeltSocial.pdf](http://www.ervet.it/wp-content/uploads/downloads/2019/09/2019_ER_MakeltSocial.pdf)

Cartiera 2021a. Kotisivu. Viitattu 18.8.2021 <https://www.coopcartiera.it/>

Cartiera 2021b. EU4FairWork. Youtube -video. Viitattu 18.8.2021 <https://www.youtube.com/watch?v=E6rndRBRKvs>

Pirkkalainen, J. 2016. Italian sosiaaliset osuuskunnat. Esimerkki julkisten palveluiden yhteistuotannosta. Kansan sivistystyön keskusliitto. Helsinki. Viitattu 15.5.2021 [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2016/10/Italian\\_sosiaaliset\\_osuuskunnat\\_web\\_versio.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2016/10/Italian_sosiaaliset_osuuskunnat_web_versio.pdf)

Pirkkalainen, J. 2017. Yhteisötalous ja sosiaaliset osuuskunnat Euroopassa. Kansan sivistystyön keskusliitto. Helsinki Viitattu 15.5.2021 [https://www.ksl.fi/wpcontent/uploads/2019/06/Yhteis%C3%B6talous-ja-sosiaaliset-osuuskunnat-Euroopassa-verkkoversio\\_26062019.pdf](https://www.ksl.fi/wpcontent/uploads/2019/06/Yhteis%C3%B6talous-ja-sosiaaliset-osuuskunnat-Euroopassa-verkkoversio_26062019.pdf)

# **Espanjan Tasubinsa tekee hyödyt näkyviksi**

## *Kontxi Sansiñena Jauregui & Martti Ainonen*

### **Tasubinsa**

Tasubinsa on Espanjassa Navarran maakunnassa sijaitseva voittoa tavoittelematon järjestö, joka tarjoaa sosiaalisia ja työelämään integroivia palveluja asiakkailleen, joista suurimmalla osalla (86 %) on jonkinlainen kehitysvamma. Toimintaa on 13 paikkakunnalla maakunnan alueella. Tavoitteena on luoda työ- ja työllistymismahdollisuuksia, jotka on aina mukautettu kunkin henkilön yksilöllisiin kykyihin. Tasubinsa tarjoaa asiakkaidensa tekemänä työnä mm. erilaisia teollisuuden alihankintatöitä, puutarha- ja ympäristötöitä, jäte- ja kierrätyspalveluita, siivousta sekä katujen puhdistusta. (Tasubinsa 2021.)

Toiminta on organisoitu kahden päälinjan mukaan. Ammattikeskuspalveluissa on henkilöitä, joilla on vakavia vaikeuksia päästä tavalliseen tai suojattuun työhön. Eri alojen asiantuntijat tarjoavat keskuksen asiakkaille yksilöllisesti erilaisia hoito- kuntoutus- ja valmennusohjelmia kehittämällä asiakkaiden henkilökohtaisia -, sosiaalisia – ja taitoja. Toimintaan osallistuu tällä hetkellä noin 600 asiakasta. Erytyistyöllistämiskeskuksissa tavoitteena on kehittää henkilökohtaisia ja sosiaalisia sopeutumispalveluja auttamaan voittamaan ne vammat, joita vammaisilla työntekijöillä on työhön liittymisprosessissa tai siellä pysymisessä ja etenemisessä. Lisäksi pyritään integroimaan erillisen työllisyysohjelman avulla työllistymistä muihin yrityksiin. Erytyistyöllistämiskeskuksissa on tällä hetkellä yli 800 vammaista asiakasta ja se tarjoaa palveluita noin 200 asiakkaalleen mm. teollisuuden ja palvelun alihankintatöinä (esim. BSH, Schneider Electric, Azkoyen Group, SKF, Tyco Electronics, Volkswagen, Liebherr). (Tasubinsa 2021) Tasubinsan liikevaihto vuonna 2020 oli noin 17,2 m€ ja henkilökuntaa noin 100.

### **SROI menetelmällä hyödyt näkyväksi**

Investointien yhteiskunnallinen tuotto (Social return on investment, SROI) on menetelmä, joka perustuu muun kuin rahallisen arvon ymmärtämisen, välittämisen ja viestimisen periaatteisiin (so. yhteiskunnallinen arvo, jota ei tällä hetkellä huomioida tavanomaisissa taloudellisissa laskelmissa) suhteessa sijoitettuihin resursseihin. SROI on kehitetty perinteisen kustannus-hyödyn ja sosiaalitulonpidon analyysin perusteella. Se on osallistuva lähestymistapa, jonka avulla voidaan saada rahallisessa muodossa laajan tuosten joukon arvo, olipa näillä markkina-arvo tai ei. SROI-analyysi tuottaa

kuvauksen siitä, miten organisaatio, ohjelma, hanke, aloite tms. luo arvoa (muutosteoria), ja kertoimen, joka ilmaisee, kuinka paljon arvoa syntyy yhteensä euroina kutakin sijoitettua euroa kohden.

SROI-analyysi on työkalu, jolla sekä hankkeen hallinnoijat että sijoittajat tekevät päätöksiä, jotka perustuvat hankkeen yhteiskunnallisten ja työllisyysvaikutusten optimointiin. Tasubinsan hanke pyrkii tekemään näkyviksi yhteiskunnalliset, työllisyys- ja taloushyödyt, jotka sosiaalisten erityistyöllistämiskeskusten toiminta tuo, määrittäen yhteiskunnallisen tuoton, jonka jokainen julkishallinnon erityistyöllistämiskeskukseen sijoittama euro tuottaa. Mittaamme tämän yhteiskunnallisen tuoton erityistyöllistämiskeskusten tärkeimmille sidosryhmille: itse julkishallinnolle, toimintarajoitteisille henkilöille ja heidän perheilleen ja yhteiskunnalle kokonaisuudessaan.

Kaikki tämä osoittaa muiden asioiden ohella tarpeen jatkaa taloudellisia tukia ja julkisia sijoituksia, kuten viime vuosina on tehty, jatkamalla aktiivisten työllisyystoimien vauhdittamista näiden henkilöiden suhteen tuemalla heitä tehokkaasti suojatyön avulla. Erityisesti niiden erityistyöllistämiskeskusten osalta, jotka tarjoavat työllistymismahdollisuuksia toimintarajoitteisille henkilöille, joilla on erityisiä työllistymisvaikeuksia: pilottitutkimus SROI-menetelmän soveltamisessa on toteutettu erityistyöllistämiskeskuksessa, jonka toimintarajoitteisten henkilöiden enemmistöllä (87 %) on näitä vaikeuksia. Julkinen valta on lisäksi velvoitettu ryhtymään lisätoimiin näiden henkilöiden heidän sisällyttämisekseen täysin poliittiseen, taloudelliseen, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään ja osallistamiseen siinä.

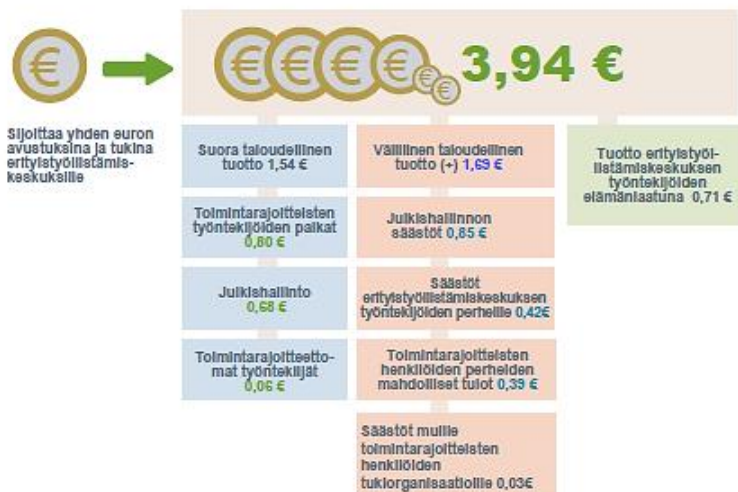
Tasubinsan tutkimushanke lähtee vakaumuksesta, että vastuullisen ja asianmukaisen julkishallintomme on lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä välttämättä käytettävä ja kehitettävä SROI:n kaltaisia menetelmiä ja työkaluja sijoitustensa taloudellisen, yhteiskunnallisen ja ympäristöön liittyvän tuoton ja vaikutuksen mittaamiseen. Tämä toistaiseksi ensimmäinen pilottitutkimus maassamme toimintarajoitteisuuden alalla pyrkii osoittamaan.



**Kuvio 1.** Erityistyöllistämiskeskuksen vaikutukset eri tasoilla ja tahoille.

## Tutkimuksen pääasialliset johtopäätökset ovat:

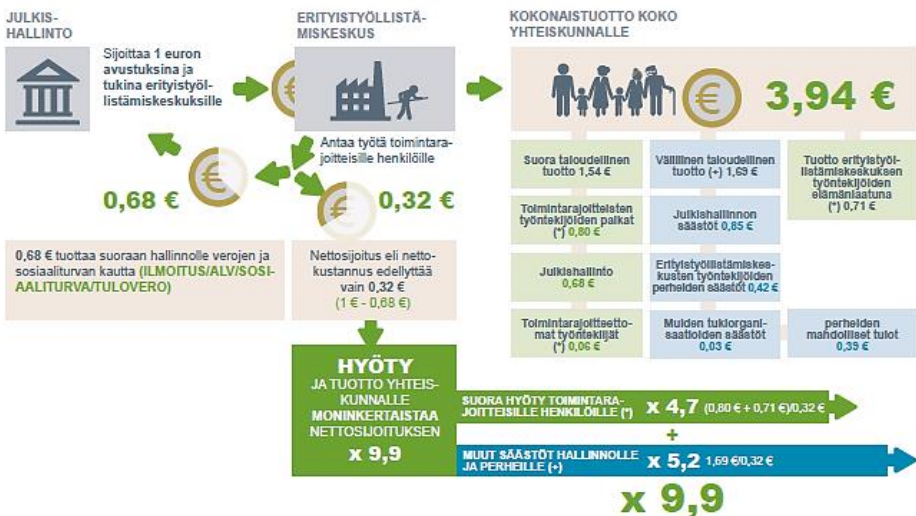
Kultakin eurolta, jonka julkishallinto on sijoittanut analysoituun sosiaaliin erityistyöllistämiskeskukseen (palkkakustannusten tukien, sosiaaliturvamaksujen, sijoitustukien ja tukiyksiköiden tukien kautta), erityistyöllistämiskeskus on tuottanut toiminnallaan yhteiskunnalle 3,94 € (tiedot vuodelta 2011). Näitä yhteiskunnallisia tuottoja ja vaikutuksia on eritelty kuviossa 2. Esimerkiksi suorina taloudellisina tuottoina palautuu toimintarajoitteisten ja muiden työntekijöiden palkat sekä julkishallinnon tuloina.



**Kuvio 2.** Kokonaistuotto koko yhteiskunnalle.

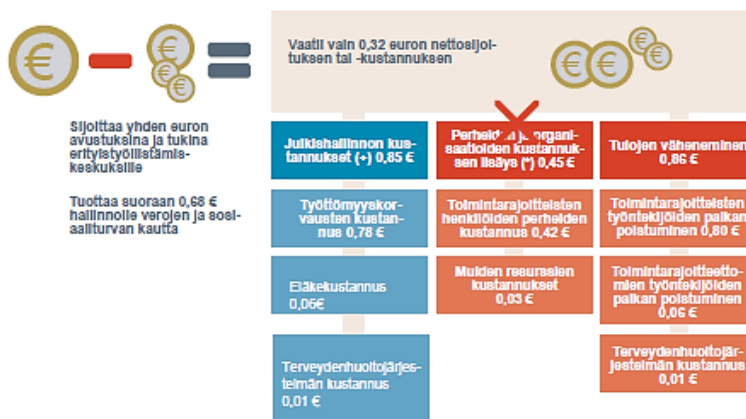
Kuviossa 3. on esitetty yhteiskunnalliset, työllisyys- ja taloudelliset hyödyt kullakin sijoitetulta eurolta. Kuvio havainnollistaa, miten 0,32 € nettosijoitus hyödyttää 4,7 kertaisena hyötynä toimintarajoitteisille työntekijöille ja 5,2 kertaisena hyötynä perheille ja muulle yhteiskunnalle.

SROI Julkisen investoinnin sosiaalialoitteeseen erityistyöllistämiskeskuksen yhteiskunnallinen tuotto  
**Yhteiskunnalliset, työllisyys- ja taloudelliset hyödyt kustakin sijoitetusta eurolta**



**Kuvio 3.** SROI-analyysin perusteella tuotto eri tahoille.

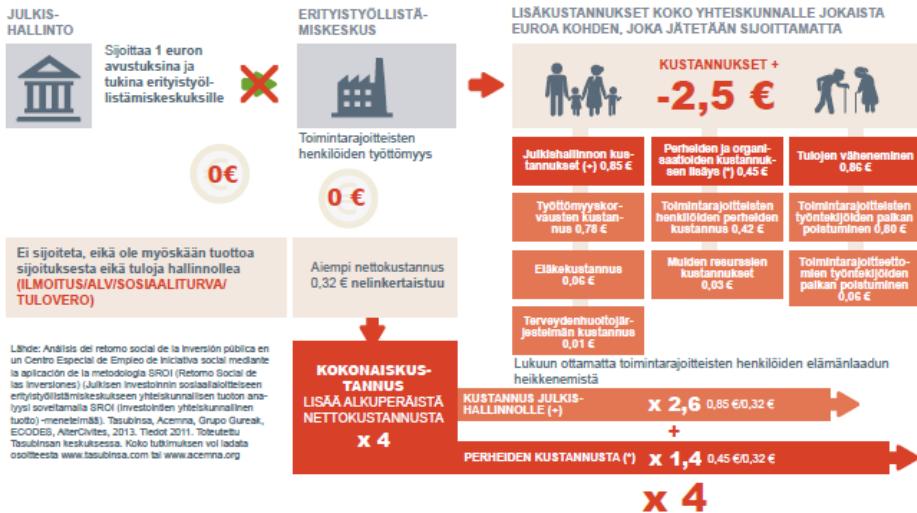
Kuviossa 4. on havainnollistettu mahdolliseen leikkaukseen liittyviä lisäkustannuksia. Kultakin julkishallinnon sijoittamaa euroa kohden erityistyöllistämiskeskus tuottaa suoraan valtion kassaan 0,68 €, joten julkishallinnon todellinen sijoitussumma on 0,32 €. Jos tämä 0,32 euron sijoitus lopetettaisiin, julkishallinnon todellinen vähimmäiskustannus olisi 0,85 €. Erityistyöllistämiskeskuksen ja sen toimintaan liittyvien yritysten työntekijät lakkaisivat tallettamasta 0,86 €, ja sekä perheiden että muiden hoito-organisaatioiden, mukaan lukien hallinnon suoraan hallinnoimat resurssit, olisi lisättävä kustannuksiaan 0,45 eurolla ja muita julkishallinnon kustannuksia (työttömyysturva, eläkekustannus).



**Kuvio 4.** Nettosijoituksen leikkauksen merkitys eri kustannusten kasvuun.

Kuviossa 5. on kuvattu kokonaisvaltainen SROI analyysin tulos erityistyöllistämiskeskuksen yhteiskunnallisesta tuotosta kutakin sijoitettua euroa kohden (yhteiskunnalliset, työllisyys- ja taloudelliset hyödyt). Tasubinsa, Grupo Gureak, ja Navarran työvoimakeskusten yhdistys (Acemna) ovat suorittaneet ensimmäisen kokeilun maassamme (Espanja) kehittääkseen SROI- (Social Return on Investments) eli investointien yhteiskunnallinen tuotto -menetelmän soveltamisessa eriytyistyöllistämisen keskukassa. SROI mittaa toiminnan vaikutusta näyttäen, miten se luo arvoa yhteiskunnan, työllisyyden ja talouden alueella jokaista sijoitettua euroa kohden, tässä tapauksessa julkishallinnon sijoittamaa euroa kohden.

SROI Yhteiskunnallinen tuotto julkisesta investoinnista sosiaalialoitteiseen erityistyöllistämiskeskukseen  
**Julkisen investoinnin katoamiseen liittyvät lisäkustannukset**



**Kuvio 5.** Kokonaisvaltainen SROI analyysin tulos.

## SROI-Suomessa

Suomessakin SROI-menetelmää on käytetty ja siitä on kirjoittanut suomenkielisen käyttöoppaan Juha Klemelä (2016). Hän on myös tehnyt SROI-analyysin Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön kehittämässä ”Ratkaisu erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan ja työtehtävän kohtaamiseen” -menetelmästä eli Ratko. Ratko on osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työllistämiseen soveltuva menetelmä, jonka erityispiirre on työyhteisö- ja työnantajalähtöisyys. Työpaikalle rakennetaan työtehtävä, joka täydentää olemassa olevan henkilökunnan tehtäviä ja vapauttaa henkilöstön työaika ydintehtävien suorittamiseen. Työnkuva on mielekäs sekä osatyökykyiselle tekijälleen että työyhteisölle. SROI-tarkastelun tuloksena esitetään, että Ratko -mallin käyttö vaikuttaa myönteisesti taloudellisiin, sosiaalisiin ja psyykkisiin muuttujiin niin työllistävässä yhteisössä kuin työllistettävän henkilönkin kohdalla. Psyykkiset ja sosiaaliset hyödyt mukaan otettaessa rahallistettua hyötyä syntyy kolminkertainen (SROI-arvo = 3,0) määrä investointeihin nähden. Kun jätetään sosiaaliset ja psyykkiset hyödyt huomiotta ja sisällytetään analyysiin vain taloudelliset tekijät (taloudellistyyppinen minimihyöty), on hyöty puolitoistakertainen (SROI-arvo = 1,5) kustannuksiin nähden. (Klemelä 2018)

Kuntoutussäätiön (2020) tutkimuksessa selvitettiin, kuinka paljon ja minkälaisiin kuntoutusinterventioihin SROI-menetelmää on hyödynnetty,

mutta tarkastelusta jätettiin ulkopuolelle esimerkiksi sosiaalinen kuntoutus. Katsaukseen valikoitui artikkeleita ja raportteja eniten Iso-Britanniasta, jossa SROI-menetelmän käyttö on edennyt pisimmälle. Tutkimuksen tuloksina todetaan, että eri interventioista saadut SROI-luvut vaihtelivat välillä 1,02–135,00 mikä vahvistaa käsitystä siitä, ettei eri SROI-arviointien tuottamia suhdelukuja yleensä ole mielekästä verrata. Tämä, kuin myös mallin joitain teoreettisia lähtökohtia, todetaan haasteiksi. Lopuksi kuitenkin todetaan, että myös erilaisia taloudellisia arviointimenetelmiä koskevat osin samat haasteet kuin SROI:ta.

Klemelä painottaa (2016), että SROI-analyysi ei ole matemaattisen täsmällinen tapa kertoa vaikuttavuudesta, niin kuin ei mikään muukaan toiminnan arvioinnin menetelmä. Menetelmän käytössä ja tulosten lukemisessa tarvitaan ymmärrystä, järkeä ja luovuutta. Yhden irrallisen eteen- tai taaksepäin katsovan SROI-analyysin sijaan Klemelä kannustaa vakiinnuttamaan SROI:n osaksi toimintakulttuuria ja vuosittaista toimintasykliä, jolloin se palvelee toiminnan jatkuvaa seuraamista ja parantamista.

Tiedossa ei ole, että SROI-analyysia olisi toteutettu työhön valmennuksessa Suomessa tai ainakaan Lapin maakunnassa. Tasubinsan esimerkki ja kokemukset olisivat hyödyntämisen arvoisia, mikäli tällainen haluttaisiin toteuttaa.

## **Kirjallisuus**

Ilomäki T. & Salakka, I. 2020. SROI – investoinnin sosiaalinen tuotto, kuntoutuksen kontekstissa. Kuntoutussäätiön työselosteita working papers 64/2020.

Klemelä, J. 2016. Järjestöt, vaikuttavuus & raha. SROI-arviointimenetelmä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, 2016

Klemelä, J. 2018. Vaikuttavuutta työn muotoilulla. Ratko-mallin analyysi Social Return on Investment -menetelmällä

Tasubinsa 2021. <http://www.tasubinsa.com/conocenos/>. Viitattu 16.8.2021.



# Ruotsissa rakennetaan yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa *Anders Bro*

## Alkusanat

Ruotsi sai ensimmäisen virallisen hallitusstrategiansa yhteiskunnalliseen yrittämiseen vuonna 2018. Ruotsin valtion teknologiarahoitusorganisaatio Vinnovalle ja kasvuyrityskeskus Tillväxtverketille annettiin omat tehtävänsä. Aloitteen seurauksena Vinnova lisäsi tutkimus- ja kehitystyön rahoitusta ja Tillväxtverket muun muassa käynnisti kaksivuotisen, alueille suunnatun projektin yhteiskunnallisesta yrittämisestä. Vahvistaakseen edelleen alueiden panosta ja saadakseen maan kuntia laajasti työhön mukaan Ruotsin kuntaliitto (Sveriges Kommuner och Regioner, SKR) julkaisi käytännön oppaan nimeltä Ny väg till innovativa välfärdslösningar (Uusi polku innovatiivisiin hyvinvointi ratkaisuihin. Käsikirja yhteistyöstä yhteiskunnallisten yritysten kanssa 2020). Ruotsin kuntaliitto käynnisti vuonna 2021 myös kansallisen verkoston kunnille, jotka haluavat kehittää yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa. Verkosto seuraa käsikirjan kuvaamia askelia.

## Artikkelin tavoite

Yhteiskunnallisen yrityksen määrittely ei ole helppoa. Yhteiskunnallisten yritysten liiketoiminta perustuu yhteen tai useampaan yhteiskunnalliseen haasteeseen. Tavoitteena voi olla parantaa ympäristöä, vähentää syrjäytymistä ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta tai vahvistaa jonkin paikan tai alueen kehitystä. Monet yhteiskunnalliset yritykset ovat lisäksi työhön integroivia eli ne parantavat ihmisten mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille esimerkiksi työssäoppimisen avulla.

Ruotsissa ei ole erityistä lainsäädäntöä, joka säätelisi yhteiskunnallisia yrityksiä. Yritykset voivatkin harjoittaa toimintaa erilaisissa oikeudellisissa muodoissa ja toiminnan suunnat voivat vaihdella.

Hallituksen vuonna 2018 hyväksymässä yhteiskunnallisten yritysten kansallisessa strategiassa määritellään niiden kolme peruspiirrettä:

Yhteiskunnallinen yritys on oikeudellisesta muodosta riippumatta yritys, jonka liiketaloudellinen toiminta pyrkii saavuttamaan yhden tai useamman erityisen yhteiskunnalle hyödyllisen tavoitteen, joka voi olla esimerkiksi syrjäytymisen vähentäminen, ilmaston ja ympäristön parantaminen tai turvallisemman elinympäristön edistäminen. Yrityksen tulosta mitataan suhteessa siihen, miten hyvin yhteiskunnalle hyödylliset tavoitteet kyetään saavuttamaan. Yrityksen taloudellinen ylijäämä investoidaan pääasiassa

sen omaan toimintaan tai vaihtoehtoisesti uuteen yhteiskunnalle hyödylliseen projektiin sen sijaan, että se ensisijaisesti jaettaisiin tuottona yrityksen omistajille.

Artikkelin tavoitteena on valaista sitä, miksi kannattaa tehdä yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa ja miten kunnat ja alueet ovat kehittäneet edellytyksiä sekä yhteiskunnallisia yrityksiä Ruotsissa.

## Hyödyt kunnille ja alueille yhteistyöstä yhteiskunnallisten yritysten kanssa

Yhteistyö kunnan/alueen ja yhteiskunnallisen yrityksen välillä voi tuottaa sisällöllisiä voittoja, esimerkiksi lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallisuutta tai vähentää ilmastovaikutuksia. Kaikki riippuu siitä, mikä yhteiskunnallinen hyöty milläkin yhteiskunnallisella yrityksellä on perustavoitteenaan. Kansallisessa strategiassa todetaan tämä hyvin selvästi.

Kunnat ja alueet tavoittelevat näitä voittoja tekemällä yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa sen sijaan, että tekisivät toimintoja omin päin. Yhteiskunnalliset yritykset voivat yhteiskuntaa hyödyttääkseen muun muassa tarjota palveluja, joilla kehitetään kunnallisten ja alueellisten palveluiden tarjontaa, ja samalla luoda uusia työmarkkinoita niille, joille tavanomaiset työmarkkinat ovat vaikeimpia saavuttaa.

Sosiaalisista innovaatioista, yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä ja yhteiskunnallisista yrityksistä on paljon raportteja ja kirjoja. Osa niistä linkittyy tiiviisti kunnalliseen ja alueelliseen toimintaan.



**Kuvio 1.** Miksi tehdä yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa?

*Hans Traav, Laxån kunnan kehityspäällikkö: ”Monien kuntien on vaikea pärjätä budjetillaan. Valtionavustukset ovat laske-  
neet mutta maksut ovat kasvaneet. Toimintaa on pidettävä yllä  
yhä pienemmin varoin. Hyvinvoinnin rakentamista ja Ruotsin  
mallin kehittämistä voidaan jatkaa yhteiskunnallisten yritysten  
avulla.”*

## **Asian ankkurointi poliittisesti ja virkahenkilötasolla**

Kuntien ja alueiden yhteistyötä yhteiskunnallisten yritysten kanssa voidaan kehittää hyvin tuloksin, kun siinä on selvä kytkentä poliittiseen päätöksentekoon. On oleellista kiinnittää yhteiskunnallisiin yrityksiin liittyvät kysymykset osaksi poliittista rakennetta, jolloin niistä tulee osa organisaation strategisia panostuksia.

On päätettävä, kuka/ketkä koordinoivat kunnan/alueen vastuuta yhteiskunnallisten yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä ja miten kyseinen taho suorittaa tehtävänsä. Kun kysymyksillä on poliittisessa kentässä ja virkahenkilötasolla oma paikkansa, kunnalle tai alueelle voi olla kannattavaa laatia yhteiskunnallisten yritysten strategia tai käytäntö.

Voidaan kehittää ulkoista yhteistyörakennetta ja varmistaa pitkäjänteinen ja rakentava dialogi yhteiskunnallisten yritysten kanssa. Muiden toimijoiden ja yhteiskunnallisten yritysten kanssa tehtävästä yhteistyöstä kiinnostuneiden osapuolten on hyvä olla mukana. Näitä tahoja ovat erilaiset neuvontaorganisaatiot (Ruotsissa osuuskuntajärjestö Coompanion, yritysrahoittajaorganisaatio Almi ja uusyrityskeskus Nyföretagarcentrum) ja yksityiset yritykset.

Suunnittele seuranta heti alusta lähtien. Tavoitteena on ennen kaikkea varmistaa, että asiat hoituvat. Toiseksi tavoitteena on osoittaa selvästi, että asioita asetetaan etusijalle, jolloin niistä tulee kunnan ja alueen systemaattisen laatutyön keskeinen osa.

Koska yhteiskunnalliset yritykset ovat usein nuoria, ne tarvitsevat apua ymmärtääkseen omia tarpeitaan tai haasteitaan. Monet yhteiskunnalliset yritykset lisäksi työllistävät henkilöitä, joilla on erilaisia toimintarajoitteita, jotka vaikuttavat heidän työkykyynsä. Siksi alkutaival on niin yhteiskunnallisen yrityksen kehityksen kuin työntekijöiden ja yrityksessä mukana olevien henkilöidenkin kannalta usein pidempi kuin tavanomaisissa yrityksissä. On tärkeää, että kunnat ja alueet ovat sitoutuneet työhön pitkällä tähtäimellä ja antavat sekä yritykselle että yksilöille aikaa kasvaa.

## Rahoitus ja hankinnat – kunnan tai alueen hankinnat

Julkinen sektori on ja tulee olemaan monien yhteiskunnallisten yritysten pääasiallinen asiakas. Se ei silti tarkoita, että yhteiskunnallisia yrityksiä rahoitettaisiin avustuksilla. Kun kunta tai alue tarvitsee esimerkiksi työharjoittelupaikkoja tai haluaa ostaa ilmastovaikutuksia pienentäviä tai yhteiskuntaan osallistavia palveluita, joita yhdistys tai muu organisaatio voi tarjota, voi kyseessä olla palvelun ostovelvollisuus. Sitä tulee säädellä sopimuksella.

Kunnan tai alueen hankinnat yhteiskunnallisilta yrityksiltä onnistuvat ja edistävät innovatiivisten ja menestyksellisten hyvinvointiratkaisujen strategista kehitystä, kun hankintojen pohjana käytetään kunnan tai alueen laatimaa ohjausasiakirjaa ja hankintasuunnitelmia. Vahvistetun ohjausasiakirjan puuttuessa on riskinä, että hankinta jää kertaluontoiseksi tai vie ei-toivottuun suuntaan.

Toinen menestyksellisten hankintojen avainkysymys ovat yhteiskunnalliseen yritykseen liittyvät esitiedot, kuten se, mitä sen liiketoiminta-alat ovat tai mitä tuotteita ja palveluita se myy. Mikäli kunnilla tai alueilla ei ole näitä esitietoja, hyvän hankinnan toteuttaminen voi olla vaikeaa. Ehkä yhteiskunnallinen yritys ei ole lainkaan kiinnostunut osallistumaan hankintaan? Näiden tietojen hankkiminen on tärkeä ja välttämätön osa hankinnan valmistelua.

*PAIKALLINEN ESIMERKKI – hankintakeskus Upphandlingscenter:*

*Taalainmaalla on viime vuosina toteutettu kymmenen varattua hankintaa seitsemän kunnan muodostaman yhteisen alueellisen hankintaorganisaation kautta. Kaikissa niissä toimittajana on vaihtelevan kokoinen yhteiskunnallinen yritys.*

Toinen menestyksellisten hankintojen avainkysymys ovat yhteiskunnalliseen yritykseen liittyvät esitiedot, kuten se, mitä sen liiketoiminta-alat ovat tai mitä tuotteita ja palveluita se myy. Mikäli kunnilla tai alueilla ei ole näitä esitietoja, hankinta voi olla vaikeaa toteuttaa hyvin. Ehkä yhteiskunnallinen yritys ei ole lainkaan kiinnostunut osallistumaan hankintaan? Näiden tietojen hankkiminen on tärkeä ja välttämätön osa hankinnan valmistelua.

## Yhteenveto

Vaikka yhteiskunnalliset yritykset ovat verrattain uusi ilmiö virallisessa Ruotsissa, monet kunnat ja myös alueet ovat kiinnostuneita kehittämään strategisia ja operatiivisia valmiuksiaan ja yhteiskunnallisten yritysten

kanssa tekemäänsä yhteistyötä. Syy on melko yksinkertainen. Edesämme on suuria yhteiskunnallisia haasteita, ja julkisen sektorin on kehitettävä uusia tapoja käsitellä niitä yhdessä erilaisten toimijoiden kanssa. Yksi tärkeä palanen tuossa työssä on yhteiskunnallisten yritysten kanssa tehtävän yhteistyön lisääminen.

Koska maassa on melko vähän kokemusta yhteistyöstä yhteiskunnallisten yritysten kanssa, monien kuntien edustajat peräänkuuluttavat kokemusten vaihtoa toisten kuntien kanssa. Kuinka yhteiskunnalliset yritykset voi tunnistaa, miten sisäisiä yhteistoimintaverkostoja rakennetaan ja miten hankintalainsäädäntöä käytetään tuottavasti? SKR:n koordinoimassa kansallisessa kehitysverkostossa on keskusteltu näistä kysymyksistä perusteellisesti. Käsikirja ja kehitysverkosto vastaavat siis jatkuvasti kasvavaan tarpeeseen kehittää tietämystä ja vaihtaa kokemuksia. Yksi keskeinen tehtävä on haastaa ajatusmalleja ja näyttää, miten kuntien ja yhteiskunnallisten yritysten välisen yhteistyön on mahdollista ja välttämätöntä olla luonnollinen ja itsestään selvä osa meneillään olevaa Agenda 2030 -työtä. Kuntien ja yhteiskunnallisten yritysten tekemä yhteistyö ei ole erillinen ja rajoitettu kysymys vaan niin kunnallisen, kansallisen kuin myös Euroopan laajuisen kehitystyön tärkeä osa.

## **Kirjallisuus**

Sveriges kommuner och regioner 2020. För framgångsrik samhällsutveckling: en kort introduktion till samverkan med sociala företag. Viitattu 16.8.2021 <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/for-framgangsrik-samhall-sutveckling.html>

Sveriges kommuner och regioner 2020. Ny väg till innovativa välfärdslösningar. En handbok om samverkan med sociala företag. Viitattu 16.8.2021 <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/ny-vag-till-innovativa-valfardslosningar-.html>

# YHTEISÖTALOUS JA LAPPI MUUTTUVASSA MAAILMASSA: YHTEISÖTALouden KEHITTÄ- MINEN *Martti Ainonen & Leena Viinamäki*

## Tilastokatsaus hankkeen EU-kumppanialuei- den työllisyydestä

### Tilastokatsauksen tausta

Työllisyystilannetta kuvaava tilastokatsaus kontekstoi makrotasolla *Sosi-  
aalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestäväää kehitystä -esiselvityshankkeen*  
kohdemaiden työllisyyden kehitystä vuosina 2009–2020 verraten harvoin  
kuvatuilla naisten ja miesten työllisyys-, työttömyys- ja pitkäaikaistyöttö-  
myysasteilla – useimmiten työllisyyttä tarkastellaan sukupuolet yhteensä.

Tilastokatsauksen tilastot on poimittu maksuttomasta Tilastokeskuksen  
Eurostatin avaintaulukot -tietokannasta NUTS 2 aluejaolla (Tilastotieto-  
kannat 2021).

NUTS on Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa 1059/2003  
määritelty Euroopan tilastovirasto Eurostatin väestökriteeripohjainen alue-  
luokitus, jota tarkistetaan edellä mainitun asetuksen mukaisesti enintään  
kerran kolmessa vuodessa. Viimeisin luokitus on *NUTS 2021* vuosille  
2021–2023. Kolmitasoisten hierarkkisten NUTS-alueiden muodostami-  
seen on asetuksessa määritelty Taulukon 1. mukaiset alueiden keskimää-  
räiset väestölliset raja-arvot. NUTS alueiden määrittelyssä tulee asetuk-  
sen mukaan suosia hallinnollisia alueita ja muuten maantieteellisesti mää-  
riteltyjä alueita. (NUTS 1-3, 2021; ks. myös Methodological manual on ...  
2018.)

**Taulukko 1.** NUTSalueuokituksen väestökriteerit, henkilöä.<sup>22</sup>

Aluetaso	Minimi väestömäärä	Maksimi väestömäärä
NUTS 1	3 miljoonaa	7 miljoonaa
NUTS 2	800 000	3 miljoonaa
NUTS 3	150 000 henkilöä	800 000

---

<sup>22</sup> **Lähde:** Statistical regions in the European Union and partner countries. NUTS and  
statistical regions 2021, 6.

Suomen kaltaisessa pinta-alaltaan laajassa, mutta vähäväkisessä ja harvaanasutussa maassa väestökriteeriluokitus on haasteellinen verrattuna muihin EU maihin, joissa väestötiheys on huomattavasti korkeampi. Tämä realisoituu myös *Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshankkeen* kohdemaiden NUTS 2-alueiden osalta.

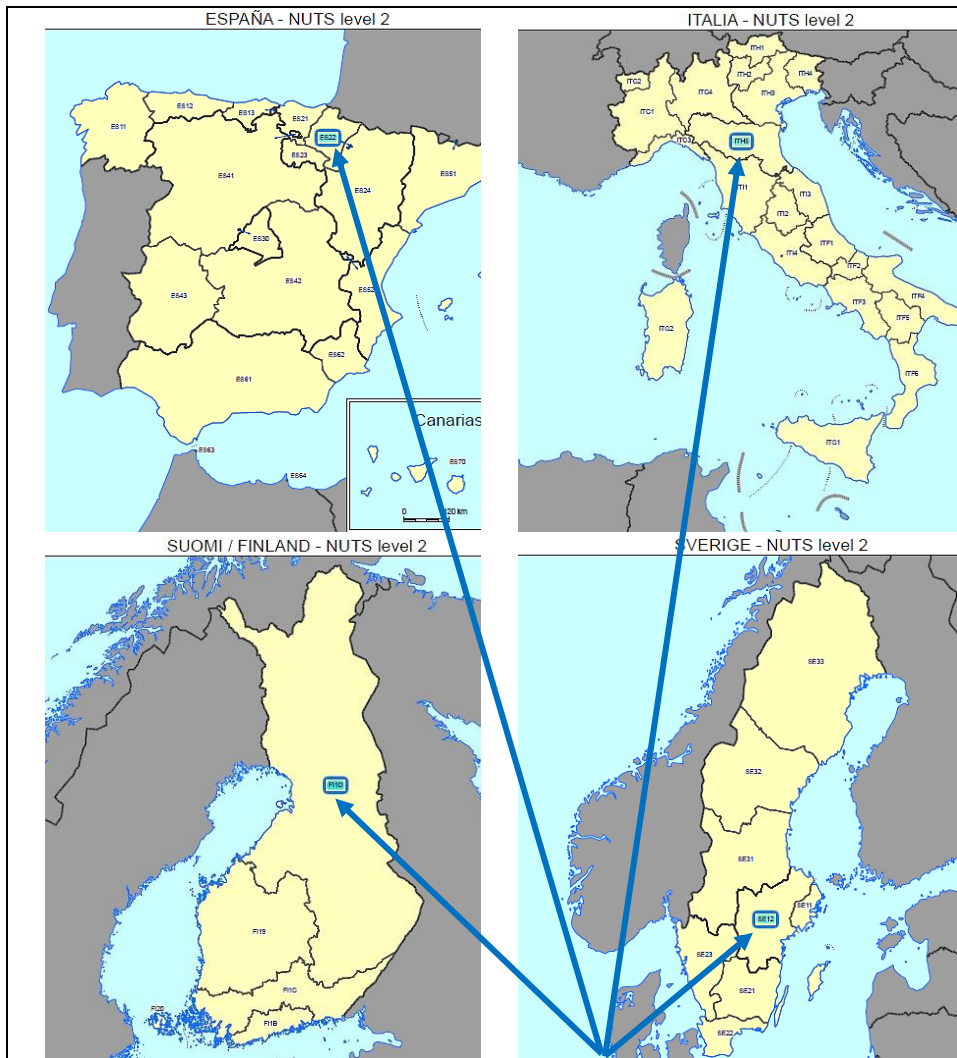
Taulukossa 2. on eriteltyä kohdemaiden NUTS-alueiden hierakkia.

**Taulukko 2.** Kohdemaiden NUTS 2-alueuokitus suhteessa NUTS 1 ja 3-alueuokituksiin.<sup>23</sup>

MAA	NUTS 1 -alue	NUTS 2 -alue	NUTS 3 -alue
Espanja	ES2 Noreste	ES22 Comunidad Foral de Navarra	ES220 Navarra
Italia	ITH Nord-Est	ITH5 Emilia-Romagna	ITH51 Piacenza ITH52 Parma ITH53 Reggio nell'Emilia ITH54 Modena ITH55 Bologna ITH56 Ferrara ITH57 Ravenna ITH58 Forli-Cesena ITH59 Rimini
Suomi	FI1 Manner-Suomi	FI1D Pohjois- ja Itä-Suomi	FI1D1 Etelä-Savo FI1D2 Pohjois-Savo FI1D3 Pohjois-Karjala FI1D5 Keski-Pohjanmaa FI1D7 Lappi FI1D8 Kainuu FI1D9 Pohjois-Pohjanmaa
Ruotsi	SE1 Östra Sverige	SE12 Östra Mellansverige	SE121 Uppsala län SE122 Södermanlands län SE123 Östergötlands län SE124 Örebro län SE125 Västmanlands län

<sup>23</sup> **Lähde:** Statistical regions in the European Union and partner countries. NUTS and statistical regions 2021, 60–63, 73–79, 124–129; Vuoden 2020 kuntien ja NUTS 1-3 ... 2020.

Yhteisötalouden kehittämisen ja kestäväen kehityksen realisoitumisen yleiset ja sukupuolispesifit reunaehdot varioivat Espanjassa, Italiassa, Suomessa ja Ruotsissa myös NUTS 2 ja NUTS 3 alueiden sisällä. Esimerkiksi Lapin maakunnassa naisten ja miesten opiskelu-, työssäkäynti- ja työllistymismahdollisuudet ovat alueellisesti eriytyneet (esim. Suopajärvi & Tuulentie 2017; Kari-Björkbacka & Uusisalmi 2019; ks. myös Grunfelder ym. 2020; Kartta 1.).



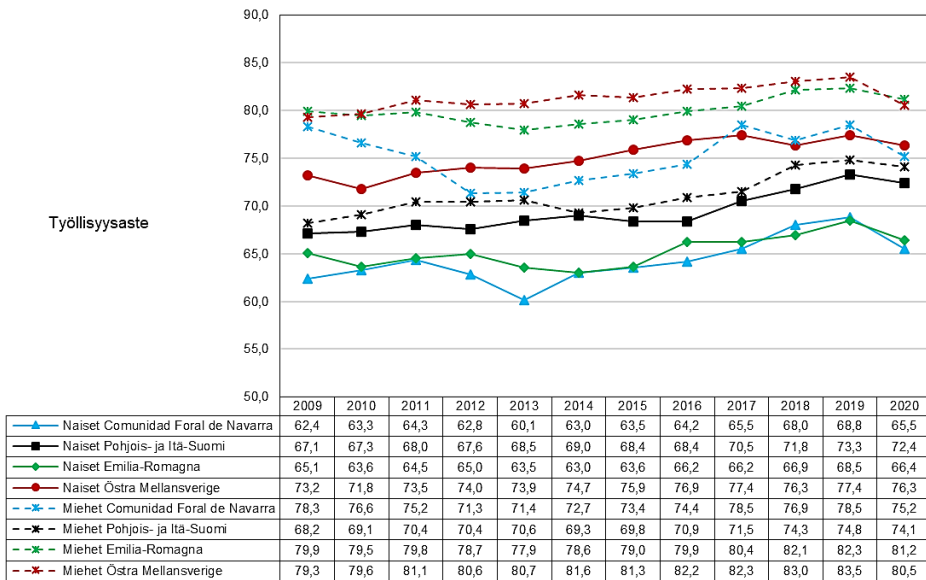
**Kartta 1.** Hankkeen kohdemaiden **NUTS 2 alueet**<sup>24</sup>

<sup>24</sup> **Lähde:** Statistical regions in the European Union and partner countries. NUTS and statistical regions 2021.



Neliökilometrikriteerillä (km<sup>2</sup>) arvioituna Suomen NUTS 2 alue on laajin ja Espanjan NUTS 2 alue on pienin. Näin ollen Navarrassa, Reggionell’Emiliassa, Lapin maakunnassa ja Örebron läänissä on toisiinsa verrattuna myös erilaiset päivittäiset opiskelu- ja työssäkäyntipendelöintimahdollisuudet ja siten myös työllistymismahdollisuudet.

### Työllisyysaste sukupuolen mukaan<sup>25</sup>



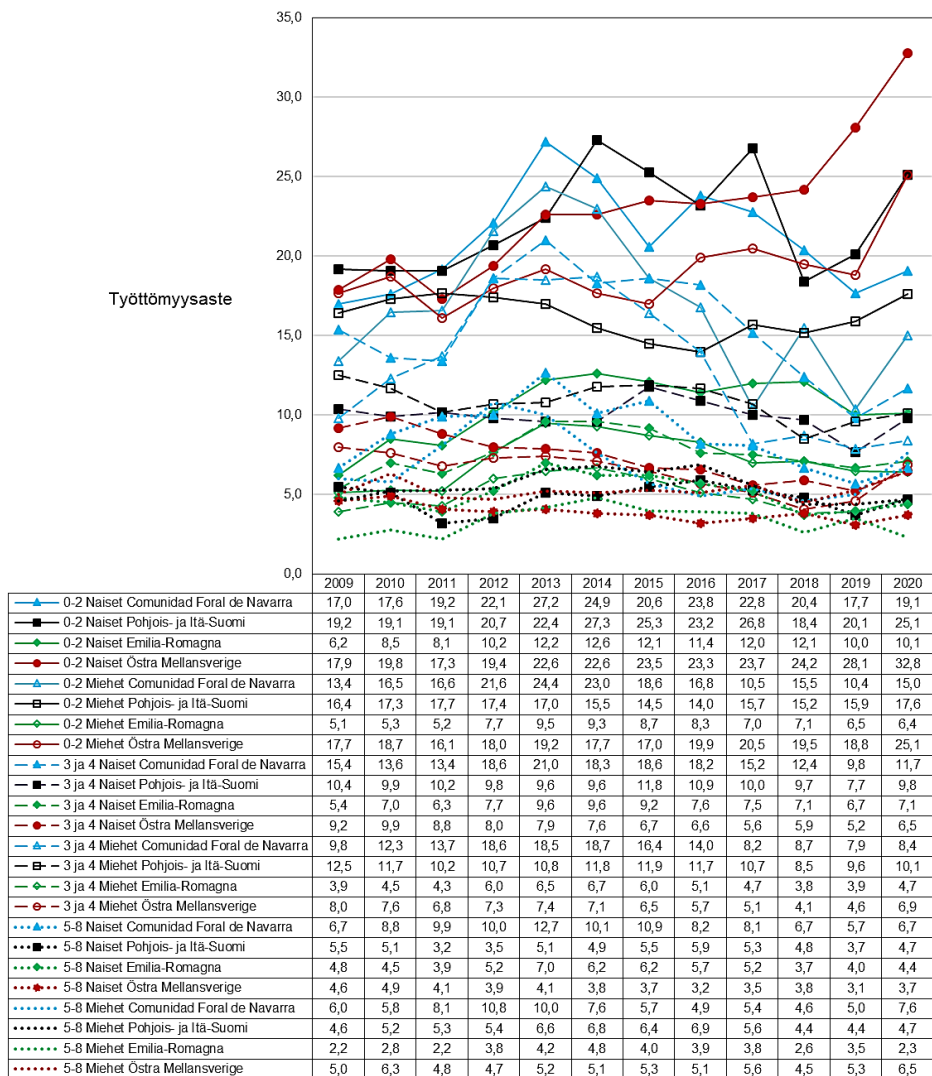
Jokaisella tarkastelualueella miesten työllisyysaste on ollut korkeampi kuin naisilla vuosina 2009–2020. Pohjois- ja Itä-Suomessa miesten ja naisten työllisyysasteen erot ovat tarkastelualueista pienimmät.

Naisten työllisyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa *Comunidad Foral de Navarrassa* 3,1 %-yksikköä vastaavan nousun ollessa *Pohjois- ja Itä-Suomessa* 5,3 %-yksikköä, *Emilia-Romagnassa* 1,3 %-yksikköä ja *Östra Mellansverigessä* 3,1 %-yksikköä.

Miesten työllisyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa vastaavan nousun ollessa *Pohjois- ja Itä-Suomessa* 5,9 %-yksikköä, *Emilia-Romagnassa* 1,3 %-yksikköä ja *Östra Mellansverigessä* 1,2 %-yksikköä, mutta laskenut *Comunidad Foral de Navarrassa* 3,1 %-yksikköä.

<sup>25</sup> **Lähde:** Tilastokeskuksen Eurostatin avaintaulukot -tietokanta NUTS 2 aluejaolla.

## Työttömyysaste sukupuolen ja koulutusasteen<sup>26</sup> mukaan<sup>27</sup>



<sup>26</sup> International Standard Classification of Education 2011 (ISCED 2011) -luokituksessa **luokat 0–2:** esiaste, alempi ja ylempi perusaste; **luokat 3 ja 4:** keskiaste; **luokat 5–8:** alin korkea-aste, alempi korkeakouluaste, ylempi korkeakouluaste, tutkijakouluaste. Lähde: ISCED 2011 koulutusasteiden pääsisältö Suomen koulutusjärjestelmään sovellettuna, Tilastokeskus. (Ks. tark. Kansainvälinen koulutusluokitus ISCED 2011; Liite 1.)

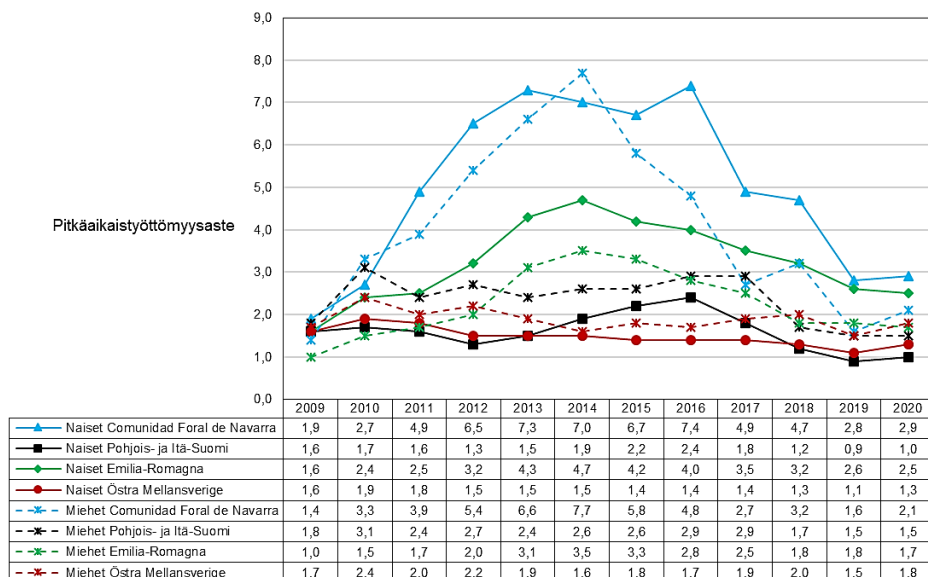
<sup>27</sup> **Lähde:** Tilastokeskuksen Eurostatin avaintalukot -tietokanta NUTS 2 aluejaolla.

0–2 koulutusasteilla naisten työttömyysaste on korkeampi kuin miehillä. Miesten ja naisten työttömyysaste-erot varioivat maakohtaisesti 3–4 ja 5–8 koulutusasteilla.

Naisten työttömyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa **koulutustasoilla 0–2** *Comunidad Foral de Navarra*ssa 2,1 %-yksikköä vastaavan nousun ollessa *Pohjois- ja Itä-Suomessa* 5,9 %-yksikköä, *Emilia-Romagnassa* 3,9 %-yksikköä ja *Östra Mellansverigessä* 14,9 %-yksikköä. **Koulutustasoilla 3–4** naisten työttömyysaste on noussut tarkastelualueista ainoastaan *Emilia-Romagnassa* (1,7 %-yksikköä) vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa. **Koulutustasoilla 5–8** naisten työttömyysaste on laskenut jokaisella tarkastelualueella tai pysynyt ennallaan vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa.

Miesten työttömyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa **koulutustasoilla 0–2** *Comunidad Foral de Navarra*ssa 1,6 %-yksikköä vastaavan nousun ollessa *Pohjois- ja Itä-Suomessa* 1,2 %-yksikköä, *Emilia-Romagnassa* 1,3 %-yksikköä ja *Östra Mellansverigessä* 7,4 %-yksikköä. **Koulutustasoilla 3–4** miesten työttömyysaste on noussut tarkastelualueista ainoastaan *Emilia-Romagnassa* (0,8 %-yksikköä) vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa. **Koulutustasoilla 5–8** miesten työttömyysaste on noussut *Comunidad Foral de Navarra*ssa 1,6 %-yksikköä vastaavan nousun ollessa *Pohjois- ja Itä-Suomessa* 1,2 %-yksikköä sekä *Emilia-Romagnassa* 0,1 %-yksikköä ja *Östra Mellansverigessä* 1,5 %-yksikköä vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa.

## Pitkäaikaistyöttömyysaste (12 kk tai enemmän) sukupuolen mukaan<sup>28</sup>



*Comunidad Foral de Navarra* miesten ja naisten pitkäaikaistyöttömyysaste on ollut tarkastelualueista korkeimmalla tasolla vuosina 2009–2020.

Naisten pitkäaikaistyöttömyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa *Comunidad Foral de Navarra*ssa 1,0 %-yksikköä ja *Emilia-Romagnassa* 0,9 %-yksikköä, mutta laskenut *Pohjois- ja Itä-Suomessa* -0,6 %-yksikköä, ja *Östra Mellansverigessä* -0,3 %-yksikköä.

Miesten pitkäaikaistyöttömyysaste on noussut vuodesta 2009 vuoteen 2020 tultaessa *Comunidad Foral de Navarra*ssa sekä *Emilia-Romagnassa* 0,7 %-yksikköä vastaavan nousun ollessa *Östra Mellansverigessä* 0,1 %-yksikköä, mutta laskenut *Pohjois- ja Itä-Suomessa* -0,3 %-yksikköä.

## Summa summarum

Alueiden väestö- ja elinkeinorakenne, koulutus- ja työmarkkinarakenne sekä kansallinen ja alueellinen hyvinvointipalvelujärjestelmä rakenteistavat väestön koulutus- ja työmarkkinakansalaisuuden muotoutumista sukupuolispesifien kulttuuristen toimintamallien lisäksi niin Suomessa kuin

<sup>28</sup> **Lähde:** Tilastokeskuksen Eurostatin avaintaulukot -tietokanta NUTS 2 aluejaolla.

muissakin EU-maissa. Suomessa, muissa Pohjoismaissa ja EU-maissa koulutus- ja työmarkkinat ovat segregoituneet sukupuolen mukaan, mikä heijastuu myös osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksiin alueellisen ja paikallisen elinkeinorakenteen reunaehtojen puitteissa päivittäisten opiskelu- ja työssäkäyntipendelöintimahdollisuuksien lisäksi (ks. esim. Sørensen 2019; Mavrikiou & Angelovska 2020; Laine 2021).

Työelämän kvalifikaatiovaatimukset ovat laajentuneet perinteisen substanssiosaamisen lisäksi muun muassa digi-, kielitaito- ja monikulttuurikvalifikaatioihin, minkä vuoksi matalan koulutustason omaavilla kansalaisilla on entistä enemmän työllistymiseen ja palkkatyössäkäyntiin liittyviä haasteita siirryttäessä neljälteen teollistumisvaiheeseen. Neljättä teollistumisvaihetta luonnehtii kestävän kehityksen vaateiden myötä uusiutuvien luonnonvarojen käyttäminen, digitalisaatio ja robotisaatio globalisaation lisäksi. (esim. OSAAMINEN 2035; Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035; Industrie 4.0. Die ... n.d.; Zukunft der Arbeit n.d; The 10 skills ... 2016; Kiiski ym. 2018.)

Neljäs teollistumisvaihe haastaa aikuisväestön koulutustason työelämässä tarvittavine uudenlaisine yleissivistävine ja ammatillisine kvalifikaatiovaatimuksineen. Perusopetuksessa saatu yleissivistävä osaamistaso luo perustan ammatillisiin opintoihin ja ammatillisen tutkinnon jälkeiselle työelämässä pärjäämiselle. Kuitenkin Selkokielen tarvearvion (2019, 20) mukaan selkokielen kohderyhmiin kuuluu Suomessa suuntaa antavan arvion mukaan 650 000–750 000 henkilöä (11–14 % väestöstä). PIAAC-tutkimustulosten mukaan puolestaan suomalaisista 16–65-vuotiaista aikuisista noin 11 %:lla on heikko luku- ja kirjoitustaito, 13 %:lla heikot matemaattiset taidot ja 30 %:lla suomalaisista on heikot tietotekniikkaa soveltavat ongelmanratkaisutaidot. Näiden yleissivistävien perustaitojen puute voi lisätä työllistymisvaikeuksia ja syrjäytymistä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen heijastumisen lisäksi. (Tammelin-Laine ym. 2019; ks. myös KOHTI ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA ... 2019.)

2000-luvun teknologinen kehitys haastaa perinteiset ammattirakenteet niin Suomessa kuin muissakin maissa. Vähentyneitä ammatteja on voitu korvata automaatioteknologioilla ja siirtää ulkomaille. Lisääntyneiden ammattien suorittamista kehittänyt teknologia (esim. tietotekniikka) tukee. Teknologisen kehityksen työllisyys- ja työttömyysvaikutukset riippuvat sekä teknologisen kehityksen luonteesta että talouden instituutioista ja poliittikkavalinnoista. (Kauhanen 2021.) Opiskelu- ja työhistoria realisoituu ammattialakohtaisesti työllistymismahdollisuuksissa, työttömyytenä tai työttömyyden uhkana sekä ammatillisen osaamisen päivittämistarpeissa teknologista kehitystä myötäillen.

Yleissivistävien ja ammatillisten opiskelumahdollisuuksien monipuolisuudesta huolimatta nuorten ikäryhmissä koulutustaso on kääntynyt laskuun ja työikäisen väestön koulutustason nousu on lähes pysähtymässä Suomessa 2020-luvulla, mikä rajoittaa sekä talouden rakennemuutosta sekä työllisyyden ja tuottavuuden kasvua (Kalenius 2020; ks. myös OECD 2021). Erilaisten yksiohjaavien yleissivistävien ja ammatilliseen tutkintoon johtavien opiskelupolkujen merkitys korostuu lähitulevaisuudessa myös osatyökykyisten kansalaisten keskuudessa. Ammatillisen (aikuis)koulutuksen erilaisissa toteutusmuodoissa on tärkeää huomioida ammatillisten opintojen keskeisen perustan muodostavien yleissivistävien perustaitojen (*luku- ja kirjoitustaito sekä matemaattiset taidot ja heikot tietotekniikkaa soveltavat ongelmanratkaisutaidot*) puute osalla opiskelemaan hakeutuvista kansalaisista.

Samanaikaisen työvoimapulan ja työttömyyden ristiaallokossa on myös tärkeää pohtia palkkatyökäsittelyn uudelleenmäärittelyä ja palkkatyössä käyntiin liittyvän toimintakulttuurin muutosta koulutus- ja työmarkkinasegregaation näkökulmista sekä sosiaaliturvajärjestelmän toimivuutta myös osatyökykyisten tarpeet nykyistä paremmin huomioiden (ks. esim. Kananen & Salonen-Soulié 2003; Hytönen 2021). Yhteisötalouden kehittämisessä on keskeistä paikallisten ja alueellisten erityispiirteiden huomiointi, mikä mahdollistaa alueellisesti relevanttien toimintatapojen muodostamisen alhaalta ylöspäin -periaatteella.

## **Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävä kehitys -esiselvityshankkeen tuloksia kokoavaa pohdintaa**

### **Muutosten aika on nyt!**

Tornion työvoimalasäätiön sr toiminnanjohtaja *Samuel Juntunen* toi osuvasti esille sen, että nyt tapahtuu poikkeuksellisen paljon työllisyyden edistämisen kentällä: Otetaan käyttöön Pohjoismainen työvoimapalveluiden malli, perustetaan Työkanava Oy, työllisyydenhoito siirtyy kunnille vuonna 2024. Ja kun tähän lisätään vielä TEM:n julkaisema yhteiskunnallisten yritysten strategian toimeenpanon käynnistäminen sekä EU:n uusi ohjelma-kausiksi vuosille 2021–2027 ja siellä olevat kehittämistavoitteet yhteisötalouteen liittyen; on hahmoteltu tämän artikkeliin keskeisen sisällön kumpuavat lähteet ja ainekset. Aluksi kuitenkin kooste hankkeessa toteutettujen kehittämistoimien tuloksista.

## Hankkeen kehittämistoimien koontia

Hankkeessa toteutettiin kysely ja haastattelut sekä kehittämistyöpajoja eri paikkakunnilla. Alhaisesta vastausprosentista huolimatta näiden tulosten merkitystä voi kuitenkin hyvin pohtia työhönvalmennussäätiöiden oman toiminnan kehittämisen kannalta ja toimintaympäristöön vaikuttamisessa. Tässä on hyvä todeta, että jo hankkeen aikana monet mainitut asiat ovat alkaneet edetä esim. lainsäädäntövalmistelun osalta.

Kyselyn ja haastattelujen tuloksena voidaan nostaa esille se, että yhteisötalouden toimijoista vastaajat tunnistivat parhaiten säätiöt, yhdistykset ja osuuskunnat. Yhteisötalouden suurin merkitys Lapissa nähtiin osatyökykyisten työllistäjänä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämisessä sekä merkityksen vain kasvavan näissä asioissa tulevaisuudessa. Osatyökykyisten työllistämässä suurin merkitys nähtiin julkisella sektorilla ja yhdistyksillä. Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa nähtiin nykytilaa enemmän koti-, siivous- ja avustajapalveluissa, kaupan alalla, matkailun, sosiaali- ja terveysalan sekä vesi- jätehuolto- ja ympäristön toimialoilla.

Vastaajat arvioivat sopivien työtehtävien puutteen olevan tärkein este osatyökykyisten palkkaamiseen. Palkkaamatta jättämisen syynä arvioitiin, että työnantajalla ei ole joko tietoa tai kokemusta osatyökykyisistä ja heidän palkkaamisestaan. Vastaajat arvioivat myös, että työnantajat pelkäävät, että osatyökykyisen palkkaamiseen liittyy erilaisia riskejä. Työntekijän oma motivaatio ja asenne työhön ovat vastaajien mielestä tärkeimpiä ominaisuuksia osatyökykyisen työllistymisessä.

Vastaajat arvioivat, että suurin vaikutus osatyökykyisten työllisyyden parantumisessa tapahtuisi, jos työtä ja koulutusta integroidaan, luodaan paikallisia verkostoja ja saadaan lisää yhteisö- ja sosiaalitalouden toimijoita, käynnistetään kehittämishankkeita ja kokeiluja, kehitetään julkisten hankintojen käytäntöjä, kehitetään lakiperustaisia rahallisia tukia sekä luodaan uusi työmarkkinarakenne. Lisäksi tarvitaan muutoksia lainsäädäntöön, tutkimusta ja yrityshautomoja.

Vastaajat toivoivat lainsäädännöllisiä muutoksia, jotka loisivat taloudellisesti kannustavan ja toimivan järjestelmän osatyökykyisten palkkaamiseen sekä mahdollistaisi sellaisen työmarkkinarakenteen organisoimisen, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat ketterästi. Lainsäädännöllisten muutosten lisäksi on tarpeen kehittää eurooppalaisten hyvien yhteisötalouskäytäntöjen perustalta Suomeen sopivia käytäntöjä kuten esimerkiksi Ruotsin Samhall.

Hankkeessa tunnistettiin pidetyissä kehittämistyöpajoissa paikkakunnittain osatyökykyisten työllistymisen kannalta tärkeimmät arvoketjut. Arvoketjuista nostettiin esille ikääntyville kotiin tuotettavat hoiva- ja tukipalvelut, teollisuudesta nousevat tarpeet, matkailusektori, kaupan ala, rakennusteollisuus ja julkinen sektori. Keskeisimmiksi työtehtäviksi nousivat avustavat tehtävät eri toimintaympäristöissä. Erityisesti kaupan ja julkisen sektorin osalta esille nousi paljon erilaisia avustavia työtehtäviä.

## **TE-palvelut kunnille ja yhteiskunnallinen yrittäjäyys**

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on päättänyt siirtää työllisyyspalvelut valtion TE-toimistoista kuntien järjestettäväksi vuonna 2024. Uudistuksesta puhutaan nimellä TE-palvelut 2024. Uudistuksen sisältyy uudentyyppinen rahoitus- ja kannustinmalli kunnille, minkä avulla kuntia ohjataan kehittämään palveluitaan ja toimintaansa työllisyyttä edistäväksi. Työllisyysuudistus ja uusi kannustinmalli ovat mittakaavaltaan merkittäviä. Mikko Kesän arvion mukaan huomioituna sote-uudistuksen kuntataloutta pienentävä vaikutus ja uudistuksen mukanaan tuomat lisätehtävät ja -vastuut, osuus on jopa 13–16 % tulevaisuuden kuntien nettokustannuksista.

Tällä mittakaavalla on selvää, että työllisyyden edistämisestä tulee yksi kuntien pääpainopisteistä ja -tehtävistä (ks. Kesän artikkeli).

Kuntien on pakko alkaa valmistella tätä siirtymää enemmän tai vähemmän aktiivisesti huolehtiakseen kuntien elinvoimasta. Tämä tapahtuu lisäksi monella tapaa haasteellisessa toimintaympäristössä. Työkäinen väestö vähenee koko ajan, maahanmuuttajista halutaan lisää työvoimaa, eri toimialoilla esiintyy työvoimapulaa ja samaan aikaan on laajaa työttömyyttä. Lisäksi valtiovallan julkilausuttuna tavoitteena on työllisten osuuden kasvattaminen vähintään 75 %:iin työvoimasta. On ilmeistä, että uudet keinot ovat nyt tarpeen.

Yhteiskunnallisen yritystoiminnan edistäminen on merkittävä käytettävissä oleva mahdollisuus. Mahdollisuudet ovat moninaiset, kuten tässäkin julkaisussa on tullut esille. Yhteiskunnalliset yritykset voivat vastata esimerkiksi suoraan erilaisiin yhteiskunnallisiin ja ympäristöhaasteisiin ja lisäksi samalla mahdollisesti työllistää osatyökykyisiä ja muita heikoimmassa asemassa olevia. Näin yrityksen omille asiantuntijoille vapautuu enemmän aikaa omiin ydintehtäviin. Tai ne voivat olla pysyvä työpaikka em. ryhmille ja tehdä arvoketjussa merkittävää alihankintatyötä yrityksille, kaupalle, sote-alan toimijalle yms. Tai ne voivat yhdistää liiketoimintansa sosiaalisia ja ekologisia tavoitteita, kuten Italian esimerkissä. Ekologinen näkökulma on tullut entistä tärkeämmäksi kaikessa toiminnassa.



Valtiovalta on oman tahtotilansa ilmaissut hyväksymällä yhteiskunnallisten yritysten strategian, jossa tuodaan esille mm. osaamiskeskuksen perustaminen tukemaan kehitystä sekä sosiaalisten kriteereiden käytön edistäminen julkisissa hankinnoissa. Strategian keskeinen tavoite on parantaa osatyökykyisten ja muiden heikoimmassa asemassa olevien työllisyyttä. Ruotsin esimerkki toi esille sen, kuinka pitkäjänteisesti muun muassa julkisia hankintoja kehittämällä on parannettu yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä.

On hyvä pohtia, mitä mahdollisuuksia säätiöiden toiminnan edelleen kehittäminen yhteiskunnallisen yrityksen näkökulmasta voisi tuoda mukanaan esim. erilaisten uusien tuotannollisten yhteistyökuvioiden ja sopimusten luomiseksi paikallisten yritysten kanssa. Tästähän on jo kokemusta olemassa mutta voisiko se tulevaisuudessa syventyä ja olla enemmän esillä kuten Espanjan Tasubinzan yritysyhteistyö (esim. BSH, Schneider Electric, SKF, Tyco Electronics, Volkswagen, Liebherr) on esillä? Tai pitääkö toimintaa varten perustaa mahdollisesti uusi erillinen toimija?

## **Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen**

Ihmisiä ja asiakkaita palvelevien asiantuntijoiden ja organisaatioiden on tärkeä tuoda esiin ja viestiä oman toimintansa tuloksista. Lienee mahdollista, että julkinen sektori esimerkiksi pystyisi jättämään huomioimatta päätöstensä laajempia sosiaalisia ja eettisiä seurauksia. Sosiaalisia vaikutuksia voidaan arvioida, niitä pitää mitata ja niistä kannattaa viestiä. Erilaiset sosiaalisten vaikutusten mittaamisen mekanismit, viitekehykset, menetelmät sekä niiden tarjoamat mahdollisuudet tulee tunnistaa ja hyödyntää oikealla tavalla. Tärkeää on kerätä systemaattisesti sekä määrällistä että laadullista aineistoa, jonka avulla pystytään seuraamaan toiminnan edistymistä ja puuttumaan mahdollisiin poikkeamiin. (Merenmies & Kostilainen 2007.)

Toimme hankkeessamme esille, mitä mahdollisuuksia Sovari- ja Kykyviisari -mittareiden käyttöön liittyy ja millaisia tuloksia ne voivat tuoda esille. Riitta Kinnunen toi esimerkiksi esille sen, että Lapin maakunnassa työhönvalmennukseen osallistuneet nuoret antoivat työhönvalmennukselle korkeammat arvosanat kuin maan keskiarvo (4,4 vs 4,2). He kokevat tulevansa hyväksytyiksi sellaisina kuin ovat ja saavat kannustavaa palautetta ja tasavertaista ohjausta tehtävissään. Tehtävät tuottavat hyvin onnistumisen kokemuksia, ja siinä Lapin työpajat ylittävät koko maan keskiarvon. Mutta etenkin siinä, kuinka hyvin valmentautujat kokevat saaneensa ohjausta tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen, Lappi (3,9) jää heikommalle tasolle koko maahan (4,2) verrattuna. Kinnunen toteaa, että nämä

asiat on hyvä nähdä työpajatoiminnan keskeisinä kehittämiskohteina Lapissa. Pohjoismainen työvoimapalveluiden malli korostaa muun muassa asiakkaan yksilöllistä palvelutarpeiden arviointia. Kun nämä tarpeet ovat entistä paremmin tiedossa, niihin vastaaminenkin on entistä tärkeämpää ja tarpeisiin vastaamista täytyy seurata ja todentaa.

Lisäksi toimme esille esimerkin Espanjasta, Navarran maakunnasta. Sikäläinen työhönvalmennusta tarjoava organisaatio, Tasubinsa, oli toteuttanut organisaatiossaan SROI:n (*SROI = Social return on investment*) eli investointien yhteiskunnallinen tuotto. Menetelmä perustuu muun kuin rahallisen arvon ymmärtämisen, välittämisen ja viestimisen periaatteisiin suhteessa sijoitettuihin resursseihin. Kokonaisvaltaisesti arvioiden on hyödyllistä tukea heikoimmassa asemassa olevien työllisyyttä verrattuna työtömyyteen. Esimerkissä on suhteellisen tarkoin kuvattu ne muuttujat, mihin laskelma perustuu. Suomessakin on jo kokemuksia SROI-menetelmän käytöstä. Olisiko Lapin maakunnan toimijoilla tarvetta ja halukkuutta SROI:n tai jonkun muun vastaavan arvioinnin tekemiseen? Olisiko tähän mahdollista saada kehittämisrahoitusta ja/tai hyödyntää EU-tason yhteistyötä ja kokemuksia asiassa?

## **Työkanava Oy ja säätiöiden tuleva rooli**

Suomeen perustettavan Työkanava Oy:n on tarkoitus toimia Ruotsin Samhall -yhtiön esikuvan mukaisesti ja palkata vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä pidempikestoisiin työsuhteisiin. Tavoitteena on, että osa työntekijöistä työllistyy lopulta muun työnantajan palvelukseen avoimille työmarkkinoille. (TEM 2021.)

Lakiesitys yhtiöstä on tarkoitus antaa eduskunnan käsiteltäväksi loka-kuun loppupuolella ja yhtiön on määrä aloittaa vuoden 2022 alussa. Lakiehdotuksessa lukee, että ”Yhtiön tulee toimia tuloksellisesti, mutta sen ensisijaisena tavoitteena ei ole tuottaa liikevoittoa. Toimintaa on harjoitettava siten, ettei se vääristä kilpailua. Yhtiön tuottamien palveluiden hinnoittelu on markkinaehtoista”. (Luukka 2021.)

TE-toimistot valitsevat yhtiön asiakkaat. Ruotsissa Samhallin työntekijät tekevät enimmäkseen palvelualan töitä suoraan yritysten tiloissa. Samhall työllistää osatyökykyisiä etsimällä heille työpaikkoja markkinoilta vähän niin kuin vuokratyövoimaa välittävä yritys. Laki jättää varsin avoimeksi, miten Suomen Työkanava lopulta tulee toimimaan. Se voi toimia esimerkiksi henkilövuokrausfirman tapaan tai järjestää myös itse esimerkiksi siivous- tai muuta toimintaa. Yhtiön alkupääoma tulee olemaan 20 miljoonaa euroa. Sille on varattu valtion ensi vuoden budjetista 10 miljoonan euron vuosittainen yleisavustus, jolla tavoitellaan tuhatta työllistä. Työkanava voi

myös harjoittaa yhtiön tehtäviin nähden vähäriskistä tuotannollista toimintaa. Yhtiöllä voi olla myös tytäryhtiöitä. Työ- ja elinkeinoministeriössä on arvioitu, että uuden yhtiön kohdejoukko olisi noin 20 000–30 000 henkilöä. (Luukka 2021.) TEM:in asiaa koskevan selvityksen mukaan toiminta käynnistyy vaiheittain parilta-kolmelta väestörikkaimmilta seudulta ja laajenisi sitten saatujen kokemusten myötä. Palvelutoiminnasta todetaan mm, että siinä olisi tarvittava määrä eri alojen ammattilaisia ja se ostaisi tarvittavaa konsultti- ym. osaamista. (Mäkinen 2021, 78–82.)

Näiden tietojen perusteella voitaneen arvioida, että Työkanava oy käynnistää toimintansa vähitellen pilottiyksiköiden kautta väestörikkaimmilta alueilta eikä ensi vaiheessa Lapin maakunnasta. Edelleen voi arvioida, että työhönvalmennusta tarjoavilla säätiöillä on hyvin aikaa selvittää ja pohtia omien palveluidensa edelleen kehittämistä niin, että ne voisivat esimerkiksi tarjota palveluitaan myös Työkanava oy:lle, kun se aikanaan Lappeen laajenee. Sille asiantuntemukselle ja osaamiselle, mikä säätiöillä maakunnassa on, lienee uudessakin tilanteessa tarvetta, kuten Samuel Juntunen artikkelissaan pohtii. Tai onko palvelun tarjoaja sitten Pirjo Lehtolan artikkelissaan esiin tuoma Lapin tuetun työllistymisen osuuskunta tai Toimio -malli tai jokin vastaava toimija? Esimerkiksi juuri heikoimmassa asemassa olevien pysyvämpi työllistäminen voi edellyttää tähän erillistä organisaatiota. Tähän usein viitataan esim. ns. kilpailuneutraliteetin vuoksi. (Mäkinen 2021.) Tämän hankkeen perusteella on syntynyt käsitys, että kilpailuneutraliteettiin liittyvät tulokset eivät ole Suomessa tähän asti erityisesti suosineet heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia. Työkanava Oy:n perustaminen on tässä suhteessa merkittävä avaus.

## **Yhteisötalous Euroopassa**

Lapin liitto on ollut aktiivinen toimija EU-tason toiminnassa sosiaalisesti kestävässä taloudessa mm. älykkään erikoistumisen temaattisessa kumppanuudessa Social Economy. (Social Economy 2021). Lapin AMK on tehnyt asiassa yhteistyötä Lapin liiton, alalla toimivien organisaatioiden sekä asiasta kiinnostuneiden tahojen kanssa. Tämä yhteistyö on tuonut mukanaan EU-tason verkostoja ja kumppanuuksia, jotka näkyvät muun muassa tämän hankkeen asiantuntijapuheenvuoroissa kuin myös jo yhdessä toteutetussa Horizon -ohjelmasta rahoitetusta kehittämishankkeesta (Cooperative Campus 2021). Hankkeessa haettiin nuorisotyöttömyyteen lievennystä osuuskuntayrittäjyyttä edistämällä.

Tämän vuoden lopulla Euroopan komissio julkaisee yhteisötaloutta koskevan toimintasuunnitelman (Social Economy Action plan 2021). Tämän suunnitelman toimeenpano tarjonnee maakunnan yhteisötalouden

toimijoille mahdollisuuksia oman toimintansa kehittämiseen ja maakunnan elinvoiman edistämiseen. Ministeriön tuore yhteiskunnallisten yritysten strategia kuin myös tulevan maakunnallisen Lappi sopimuksen kirjaukset sekä kuntien omat strategiat suuntaavat kehittämistoimintaa tarvelähtöisesti maakunnan alueella. EU-tason yhteistyöllä on mahdollista saada kehittämistarjoja ja asiantuntemusta oman toiminnan sellaiseen kehittämiseen, mikä ei muutoin olisi mahdollista. Niukkojen resurssien maailmassa tämäkin mahdollisuus on hyvä tiedostaa.

## Lopuksi

YK:n Agenda 2030 toimintaohjelma sisältää maailman kestävän kehityksen tavoitteet. Tavoitteet ovat samat kaikille maailman maille, vaikka eri asiat painottuvatkin eri maiden kohdalla maan kehitystasosta riippuen. Agenda 2030 korostaa tavoitteiden keskinäisriippuvuutta, eli sitä, että tavoitteita edistettäessä pitää huomioida toimenpiteiden vaikutukset muihin tavoitteisiin ja että ympäristöllistä, sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä pitää tarkastella yhdessä. Suomen kestävän kehityksen toimikunta on omalta osaltaan jäsentänyt asiaa ja luonut tiekartan, jossa on kuvattu tavoitteiden saavuttamisen kannalta kuusi keskeistä muutosaluetta. Esimerkiksi yhteiskunnallinen osallisuus, hyvinvointia edistävä talous ja työ ovat täällä esillä. (Kestävä kehitys 2021.)

*Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvityshanke* on kiinnittynyt osaltaan näihin kestävän kehityksen tavoitteisiin ja kysymyksiin osatyökykyisten ja työhönvalmennuksen näkökulmasta. Toimintaympäristö on tässä asiassa parhaillaan voimakkaassa muutoksessa. Suuntaviivoja tarvittavalle muutokselle on kuitenkin jo olemassa. Tämä artikkelikokoelma kannustaa omalta osaltaan ryhtymään työhön muutoksen toteuttamiselle. Tässä työssä tarvitaan laajaa yhteistyötä kaikkien toimijoiden kesken.

## Kirjallisuus

Cooperative Campus 2021. Viitattu 18.8.2021 <http://cooperative-campus.com/finland/>

Grunfelder, J., Norlén, G., Randall, L. & Sánchez Gassen, N. (eds.) 2020. STATE OF THE NORDIC REGION 2020. Viitattu 14.11.2021 <https://pub.norden.org/nord2020-001/nord2020-001.pdf>

Hytönen, J. 2021. Sosiaaliturvan kauneuskilpailu, osa 7: Näin Pohjolan mallioppilas Tanska parantaa työllisyyttä. NÄKEMYKSIÄ SOSIAALITURVASTA | 4.3.2021. Viitattu 13.12.2021 <https://sosiaalivakuutus.fi/sosiaaliturvan-kauneuskilpailu-osa-7-nain-pohjolan-mallioppilas-tanska-parantaa-tyollisyytta/>

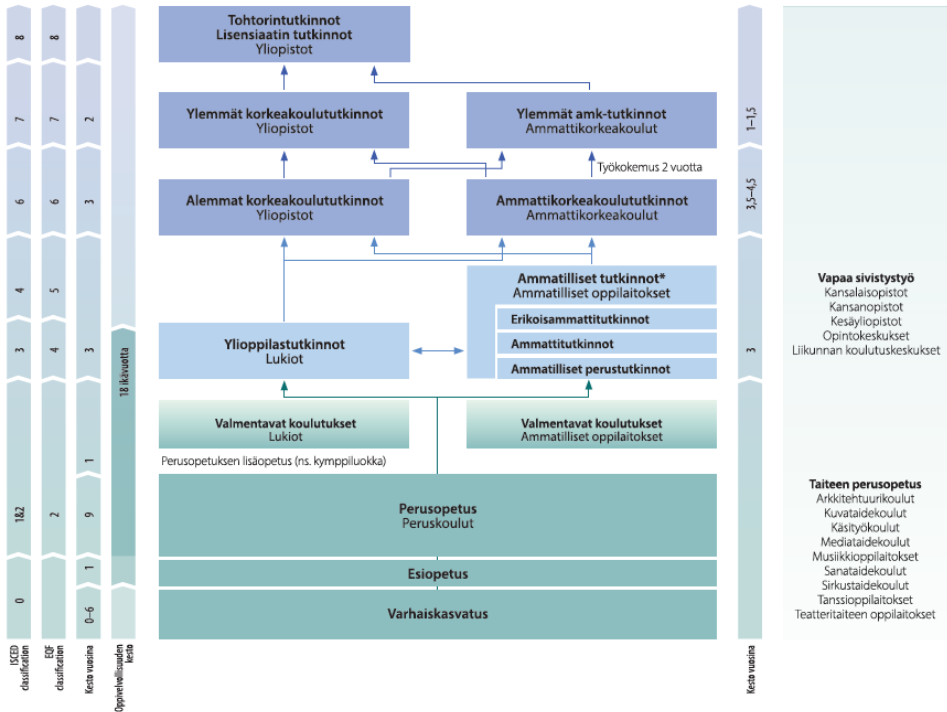
- Industrie 4.0. Die vierte industrielle Revolution. Viitattu 11.11.2021  
<https://www.vdma.org/documents/105628/900795/VDMA+Forum+Industrie+4.0.pdf/5b9869a0-3691-4be9-be4f-b8d2a6729b56>
- International Standard Classification of Education ISCED 2011. Viitattu 14.11.2021 <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- ISCED 2011 koulutusasteiden pääsisältö Suomen koulutusjärjestelmään sovellettuna. Tilastokeskus. Viitattu 14.11.2021  
<https://www.stat.fi/fi/luokitukset/isced/>
- Kalenius, A. 2020. Suomen koulutustaso kansainvälisessä vertailussa. T&Y 4/2020. Viitattu 13.12.2021 <https://labore.fi/t&y/suomen-koulutustaso-kansainvalisessa-vertailussa/>
- Kananen, P. & Ulla Salonen-Soulié, U. (toim.) 2003. Kannustavan sosiaaliturvan haaste. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:5. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72315/Selv200305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kansainvälinen koulutusluokitus ISCED 2011. Tilastokeskus. Viitattu 14.11.2021 <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/isced/>
- Kari-Björkbacka, I. & Uusisalmi, R. 2019. Syrjäytymisen sukupuoli Pohjois-Suomessa. Kide, Lapin yliopiston tiede- ja taidelehti, 40(2), 32–33. Viitattu 14.11.2021 [https://issuu.com/ulapland/docs/kide\\_2\\_2019\\_issuu](https://issuu.com/ulapland/docs/kide_2_2019_issuu)
- Kauhanen, A. 2021. ”Teknologisen kehityksen vaikutus työllisyyteen”. ETLA Raportti No 114. Viitattu 10.11.2021 <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-114.pdf>
- Kestävä kehitys 2021. Viitattu 13.10.2021 <https://kestavakehitys.fi/etusivu>
- Kiiski Kataja, E., Laine, P., Jousilahti, J. & Neuvonen, A. 2018. Hyvinvoinnin seuraava erä. Ihanteet, visio ja ratkaisut. Viitattu 11.11.2021 <https://media.sitra.fi/2018/01/05155811/hyvinvoinnin-seuraava-eraihanteet-visio-ja-ratkaisut.pdf>
- KOHTI ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA. Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet 2019. Sitran selvityksiä 150. Viitattu 14.12.2021 <https://media.sitra.fi/2019/03/1112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakkointifoorumin ennakkointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Raportit ja selvitykset 2020:6. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf)
- Laine, P. 2021. Tampereen kaupungin alueella työssäkäyvien ammattijakaumat sukupuolen mukaan vuosina 1998–2018. Tilastokeskus tutki-

- japalvelut. Viitattu 18.12.2021 [https://tilastokeskus.fi/static/media/uploads/tup/tasaarvo/sukupuolten\\_ammattisegregatio\\_suurret\\_kaupungit\\_1998-2018.pdf](https://tilastokeskus.fi/static/media/uploads/tup/tasaarvo/sukupuolten_ammattisegregatio_suurret_kaupungit_1998-2018.pdf)
- Luukka, T. 2021. Valtion osatyökykyisiä välittävän firman nimeksi on valittu Työ-kanava, yhtiön esikuva on Ruotsin suurin työnantaja. Viitattu 18.9.2021 <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008270477.html>
- Mavrikiou, P. M. & Angelovska, J. 2020. The Impact of Sex Segregation by Economics Activity on the Gender Across Europe. *UTMS Journal of Economics* 11(1): 1–12, [https://www.utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.1/THE\\_IMPACT\\_OF\\_SEX\\_SEGREGATION\\_BY\\_ECONOMIC\\_ACTIVITY\\_ON\\_THE\\_GENDER\\_PAY\\_GAP\\_ACROSS\\_EUROPE.pdf](https://www.utmsjoe.mk/files/Vol.11.No.1/THE_IMPACT_OF_SEX_SEGREGATION_BY_ECONOMIC_ACTIVITY_ON_THE_GENDER_PAY_GAP_ACROSS_EUROPE.pdf)
- Meremies, J. & Kostilainen, H. 2007. Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen ja hyödyntäminen. Miksi mitata? Mitä hyötyä? Miten mitata? Esi-merkkejä sosiaalisia päämääriä tavoittelevista organisaatioista. Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsinki 2007. Viitattu 15.9.2021 [https://www.vates.fi/media/tyollistamisen\\_ammattilaiset/kirjat/teemasosiaaliset\\_vaikutukset\\_2007.pdf](https://www.vates.fi/media/tyollistamisen_ammattilaiset/kirjat/teemasosiaaliset_vaikutukset_2007.pdf)
- Methodological manual on territorial typologies. 2018 edition. 2018. Eurostat. Viitattu 29.10.2021 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/KS-GQ-18-008>
- Mäkinen, H. 2021. Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Viitattu 15.9.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162815>
- NUTS 1-3, 2021. Tilastokeskus. Viitattu 14.11.2021 <https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/nuts/>
- OECD 2021. Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- OSAAMINEN 2035. Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä ennakkointituloksia. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 21.12.2021 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Selkokielen tarvearvio 2019. Selkokeskus. Viitattu 14.11.2021 <https://selkokeskus.fi/wp-content/uploads/2019/02/Tarvearvio-2019.pdf>
- Social Economy Action plan 2021. Viitattu 15.9.2021 Social Economy Action Plan - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1537&langId=en>
- Social Economy Smart Specialisation platform. Viitattu 18.8.2021 <https://s3platform.jrc.ec.europa.eu/social-economy>
- Sørensen, A. E. 2019. Gender segregation in the Nordic labour market. Aarhus University, nordics.info. Viitattu 15.11.2021 <https://nordics.info/show/artikel/gender-segregation-of-nordic-labour>

- Suopajärvi, L. & Tuulentie, S. (toim.) 2017. Lapin elinvoima. Acta Lapponica Fenniae Nro 28, 2017. Viitattu 14.11.2021 [http://www.lapintutkimusseura.fi/files/LTS\\_Acta28\\_verkko.pdf](http://www.lapintutkimusseura.fi/files/LTS_Acta28_verkko.pdf)
- Statistical regions in the European Union and partner countries. NUTS and statistical regions 2021. Viitattu 29.10.2021 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/10967554/KS-GQ-20-092-EN-N.pdf/9d57ae79-3ee7-3c14-da3e-34726da385cf?t=1591285035000>
- Tammelin-Laine, T., Riuttanen, S. & Kyckling, E. 2019. Perustaidoilla arjen osallisuutta ja hyvinvointia. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 10(6). Viitattu 14.12.2021 <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2019/perustaidoilla-arjen-osallisuutta-ja-hyvinvointia>
- TEM 2021. Työministeri Haatainen: Puoliväliriihen päätökset osatyökyisten Välittäjästä, TE-palvelujen siirrosta kunnille sekä työperäisestä maahanmuutosta tukevat työllisyyden kasvua. Viitattu 18.9.2021 <https://tem.fi/-/tyoministeri-haatainen-puolivaliriihen-paatokset-osatyokyisten-valittajasta-te-palvelujen-siirrosta-kunnille-seka-tyoperaisesta-maahanmuutosta-tukevat-tyollisyyden-kasvua>
- The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution 2016. World Economic Forum. Viitattu 11.11.2021 <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>
- Tilastotietokannat 2021. Tilastokeskus. Viitattu 14.11.2021 <https://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/index.html>
- Vuoden 2020 kuntien ja NUTS 1-3, Suomi hierarkia -luokituksen (virallinen NUTS 2016) välinen luokitusavain. Viitattu 29.10.2021 [https://www.stat.fi/fi/luokitukset/corrmaps/kunta\\_1\\_20200101%23nuts\\_2\\_20200101/](https://www.stat.fi/fi/luokitukset/corrmaps/kunta_1_20200101%23nuts_2_20200101/)
- Zukunft der Arbeit n.d. Viitattu 11.11.2021 <https://www.youtube.com/watch?v=KaqpRuP9BXc>

## Liite 1. Suomen koulutusjärjestelmä<sup>29</sup>

### SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ



9/2021

<sup>29</sup> **Lähde:** Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 14.11.2020 <https://okm.fi/documents/1410845/15514014/Suomen+koulutusjarjestelma/8aa97891-0e44-b10d-7228-cf1c04c301d0/Suomen+koulutusjarjestelma.pdf?t=1631015176012>



## Kirjoittajat

*Martti Ainonen*

YTM, lehtori, sosiaalialan koulutus, Lapin ammattikorkeakoulu

*Anders Bro*

FT, kehitysjohtaja, Örebron lääni, Ruotsi

*Tatiana Di Federico*

FM, projektipäällikkö, Cartiera, Italia

*Tiina Ekholm*

OTM, VT, Hankintajohtaja, Vantaan kaupunki

*Janne Hirvonen*

Tradenomi (AMK), Hankekoordinaattori, Lapin ammattikorkeakoulu

*Samuel Juntunen,*

Yhteisöpedagogi (YAMK), toiminnanjohtaja, Tornion työvoimalasäätiö sr.

*Mikko Kesä*

HM, tutkija, Mikko Kesä Oy

*Kirsti Ketola*

KTM, lehtori, tradenomikoulutus, liiketalous, Lapin ammattikorkeakoulu

*Riitta Kinnunen*

FM, asiantuntija, INTO – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry

*Anssi Kuikka*

Yritysneuvoja eat, yritysysteistyökoordinaattori, Kuopio

*Voitto Kuosmanen*

YTM, lehtori (1.1.2021 eläk.), sosiaalialan koulutus, Lapin ammattikorkeakoulu

*Pirjo Lehtola*

Sosionomi YAMK, Palvelupäällikkö, Eduro-säätiö sr

*Heidi Räsänen*

YTM, asiantuntija, Työterveyslaitos

*Kontxi Sansiñena Jauregui*

KTM, projektiasiantuntija, Tasunbinsa, Espanja

*Leena Viinamäki*

YTT, laillistettu sosiaalityöntekijä, yliopettaja, sosiaalialan koulutus, Lapin ammattikorkeakoulu

**Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä** -esiselvitys-hankkeen artikkelijulkaisun tavoitteena on näyttää suuntaa mahdollisille käynnistettävillä kehittämistoimilla heikossa työmarkkinatilanteessa olevien ihmisten työllisyyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä kuntien elinvoiman vahvistamiseksi lisääntyneen toimeliaisuuden kautta.

Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä -esiselvitys-hanke on toteutettu yhteistyössä Kemin, Kemijärven Tornion, Rovaniemen ja Sodankylän työhönvalmennusäätiöiden kanssa. Paljon kiitoksia heille yhteistyöstä kuin myös kaikille niille, jotka ovat osallistuneet hankkeen toimenpiteisiin ja järjestämiin tilaisuuksiin. Lisäksi kiitokset kaikille kirjoittajille, joista osa on ulkomaisia. Nämä asiathan koskettavat meitä kaikkia EU-kansalaisina.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

[www.lapinamk.fi](http://www.lapinamk.fi)

ISBN 978-952-316-419-2