



Euroopan unionin
osarahoittama

Yhteiskunnallisten yritysten
liiketoimintaedellytysten parantaminen
-koordinaatiohanke

TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄVÄT YHTEISÖTALouden TOIMIJAT

Raportti nykytilanteesta ja tulevaisuudennäkymistä



YHTEISKUNNALLISTEN
YRITYSTEN
OSAAMISKESKUS

Tytti Elo | Elina Pöllänen

ISBN 978-952-7583-02-9



Sisällysluettelo

Johdanto	2
Vastaajaprofiili	3
Organisaatioiden ominaispiirteet	3
Yhteiskunnallisten yritysten ominaispiirteet	6
Toiminnan rahoitus	9
Työllistymisen edistämistoiminta	11
Haasteet, toiveet ja tulevaisuudennäkymät	16
Koetut haasteet	16
Tukitoiveet	18
Tulevaisuudennäkymät	20
Johtopäätökset	24
Lähteet	25

Johdanto

Suomen työllisyystilanne on vaikea ja samaan aikaan työllisyydenhoito on murroksessa. Uudet työllisyysalueet ovat muotoutumassa ja se vaikuttaa monin tavoin työllistymispalvelujen järjestämiseen ja saamiseen. Erityisesti kaikista heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllisyyden tukeminen on vaarassa.

Yhteisötalous tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia työllisyyttä edistävien ratkaisujen kehittämisessä ja juurruttamisessa. Yhteisötalouden toimijoilla, kuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävillä tai työllisyyttä edistävillä organisaatioilla on syvällistä ymmärrystä kohderyhmien tarpeista sekä kykyä kehittää ketterästi innovatiivisia ja ihmislähtöisiä toimintamalleja. Näihin toimijoihin kuuluvat esimerkiksi kansainvälisellä termillä ”work integration social enterprises” kutsutut WISE-yritykset (European Network of Social Integration Enterprises [ENSIE], 2025).

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus (YYO) selvitti osana Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantamisen -hanketta Suomessa toimivien työllisyyttä edistävien yhteisötalouden toimijoiden tilannetta. Selvitys keskittyi erityisesti kysymyksiin organisaatioiden työllistymisen edistämistoiminnasta, tulevaisuudennäkymistä sekä kohdatuista haasteista. Lisäksi tehdyssä kyselyssä tiedusteltiin organisaation taustatietoja sekä yhteiskunnallisen yritystoiminnan ominaispiirteitä.

Selvitys toteutettiin kesä-elokuussa 2025. Linkki kyselyyn lähetettiin sellaisten organisaatioiden edustajille, jotka oli tunnistettu asiantuntijatyönä kartoituksen kohderyhmään sopiviksi. Sekä organisaatioiden tunnistamisessa että yhteystietojen keräämisessä käytettiin julkisia rekistereitä ja organisaatioiden omia verkkosivuja. Kysely lähetettiin yhteensä 490 sähköpostiosoitteeseen 347 organisaatiosta, sillä sähköpostiosoitteita kerättiin mahdollisuuksien mukaan useampi per organisaatio (esimerkiksi yleinen sähköposti sekä toiminnanjohtajan tai hallituksen puheenjohtajan sähköposti). Vastauksia saatiin yhteensä 120 kappaletta, joista 91 oli eri organisaatiosta tai suuren organisaation aluetoimijalta. Kaikkien lähetettyjen sähköpostien määrään nähden vastausprosentti oli 24 % ja organisaatioiden määrään nähden 26 %.

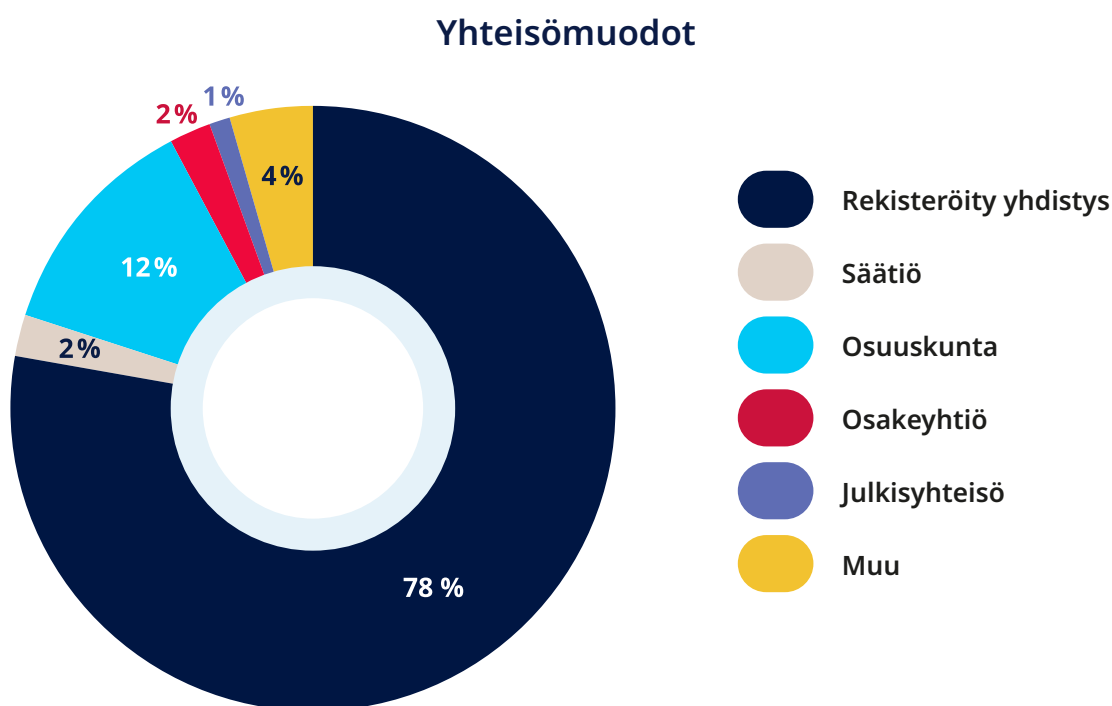
Tähän raporttiin on koottu selvityksen tulokset. Raportti koostuu kolmesta pääosiosta, joissa käsitellään vastaajaprofiilia, vastaajien organisaatioiden työllistymisen edistämistoimintaa sekä niiden kokemia haasteita, toiveita ja tulevaisuudennäkymiä. Vastaajaprofiilin analysointi perustui 91 eri organisaatioon: jos samasta organisaatiosta tuli useampi vastaus, perustui taustatietoanalyysi ensimmäisenä tulleeseen vastaukseen. Avointen vastausten analysointi perustui kaikkiin 120 vastaukseen.

Vastaajaprofiili

Organisaatioiden ominaispiirteet

Vastanneista organisaatioista valtaosa (78 %) oli **yhteisömuodoltaan** rekisteröityjä yhdistyksiä. Lisäksi mukana oli

osuuskuntia (12 %) sekä muutamia julkis-yhteisöjä, säätiöitä, osakeyhtiöitä tai muita yhteisömuotoja. Yhteisömuotojen jakaumaa on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Vastanneiden organisaatioiden yhteisömuodot (n = 90)

Vastanneet organisaatiot edustivat erilaisia **toimialoja**. Karkealla toimialaluokituksella jaoteltuna (Tilastokeskus, 2025b) yli puolet (53 %) olivat muuta palvelutoimintaa edustavia organisaatioita, joihin lukeutuvat muun muassa yleishyödylliset yhdistykset, joita monet vastanneista olivat. Tähän luokkaan kuuluvat erilaiset hyvinvointia, osallisuutta

ja paikallista toimintaa edistävät toimijat, kuten nuorisoseurat, asukasyhdistykset ja kyläyhdistykset. Noin joka viides (21 %) oli sosiaali- ja terveyspalvelualan toimijoita, ja 13 % taiteiden, urheilun ja virkistykseen toimialalle kuuluvia. Vastaajissa oli myös muutamia muiden alojen organisaatioita (Taulukko 1).

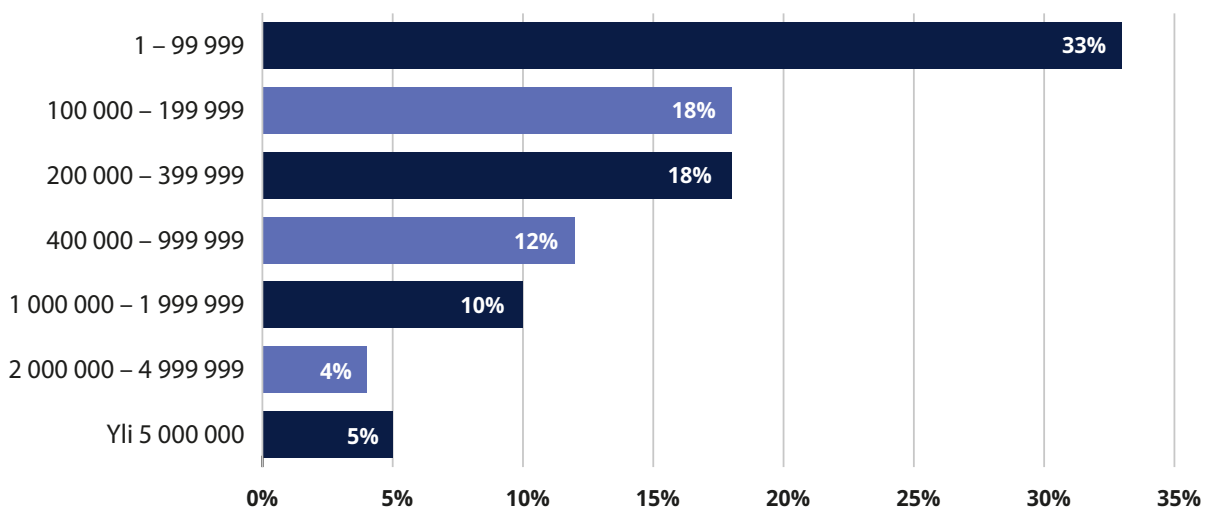
Karkea toimiala	Lkm	%
Muu palvelutoiminta	47	53%
Sosiaali- ja terveystoiminta	19	21%
Taiteet, urheilu ja virkistys	12	13%
Kotitalouksien toiminta työnantajina ja kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön	3	3%
Televiestintä, ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, tietotekninen konsultointi ja tietopalvelutoiminta	2	2%
Koulutus	2	2%
Muu	2	2%
Teollisuus	1	1%
Tukku- ja vähittäiskauppa	1	1%

Taulukko 1. Vastaaajaorganisaatioiden toimialat (n = 89)

Vastanneet organisaatiot edustivat myös eri **kokoluokkia**. Noin 80 % vastanneista oli tuotoiltaan tai liikevaihdoltaan alle miljoonan euron. Noin kolmannes (33 %) sijoittui

1–99 999 euron välille, mutta myös esimerkiksi yli 5 miljoonan liikevaihdollisia löytyi (5 % vastanneista; Kuvio 2).

Kokoluokat (tuotto/liikevaihto)



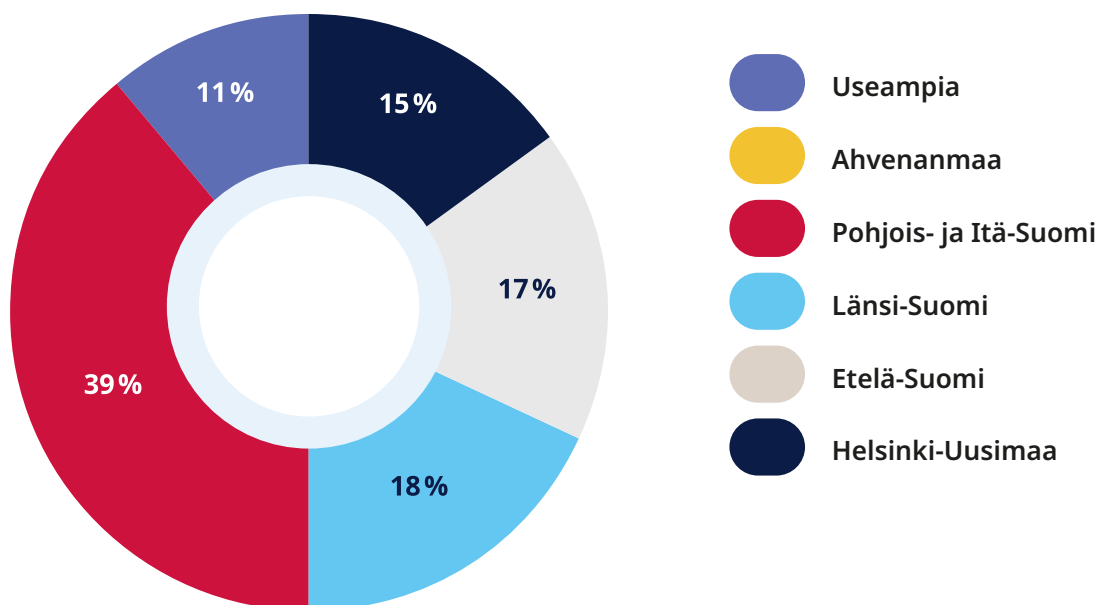
Kuvio 2. Vastanneiden organisaatioiden kokoluokat (tuotto/liikevaihto, n = 91)

Selvityksen muiden osioiden tulosten analysointia varten muodostettiin myös karkeampi kokoluokitus, jossa ”Pieni” kattoi tuotoltaan tai liikevaihdoltaan alle 100 000 euron organisaatiot, ”Keskisuuri” 100 000–1 000 000 euron organisaatiot ja ”Suuri” yli 1 miljoonan euron organisaatiot. Näitä karkeampia kokoluokkia käytettiin työllistymisen edistämistoimintaan liittyvien kysymysten vastausjakaumien tarkasteluun organisaation koon mukaan. Karkealla jaottelulla joka kolmas (33 %) oli pieniä, lähes puolet (47 %) keskisuuria ja loput (20 %) suuria.

Maantieteellisen sijainnin osalta selvityksessä kysyttiin, mille työllisyysalueelle/

alueille organisaatiot tuottavat ensisijaisesti palveluita. Joka neljäs (25 %, n = 89) vastaanottanut organisaatio tuotti palveluita useammalle kuin yhdelle työllisyysalueelle. Näiden joukossa olivat esimerkiksi sekä Helsingin että muun Uudenmaan alueelle tuottavat toimijat. Yksittäisille työllisyysalueille palveluita tuottavien osalta työllisyysalueista korostuivat Pohjois-Karjala (10 %), Tampereen seutu (7 %), Kainuu-Koillismaa (6 %) ja Turku (6 %). Muilta alueilta oli 0–4 vastaajaa (0–4 %). Vastaajajakaumaa suuralueisiin (Tilastokeskus, 2025a) luokittelemalla voidaan nähdä Pohjois- ja Itä-Suomen olevan vahvasti edustettu otoksessa (Kuvio 3), kun taas Ahvenanmaalta ei ollut havaintoja.

Suuralueet



Kuvio 3. Suuralueet, joilla sijaitseville työllisyysalueille vastaajaorganisaatiot tuottavat palveluita (n = 89); ”Useampia”-luokassa organisaatiot, jotka tuottavat palveluita useammalle suuralueelle kuuluvalla työllisyysalueelle

Yhteiskunnallisten yritysten ominaispiirteet

Selvityksessä kysyttiin myös organisaatiopiirteistä, jotka tyypillisesti mielletään yhteiskunnallisten yritysten ominaispiirteiksi (Euroopan komissio, 2025). Yksi näistä piirteistä on toiminnan ensisijainen **yhteiskunnallinen tarkoitus** eli ns. yhteinen hyvä (YYO, 2025). Kysymykseen *”Ohjaako työtänne ensisijaisesti sosiaalinen ja/tai ympäristöllinen tarkoitus?”* valtaosa (noin 82 %) vastasi *”kyllä”*. Loput vastasivat *”ei”* (13 %) tai eivät osanneet sanoa.

Yhteiskunnallisten tavoitteiden priorisoinnin selvittämiseksi kysyttiin myös, kuinka tärkeänä sosiaalisten ja ympäristötavoitteiden ja vaikutusten huomiointia sekä taloudellisen tuoton tavoitteita pidetään organisaatioiden strategisessa päätöksenteossa sekä liiketoimintapäätöksissä (asteikko 0–100 %). Sosiaaliset tavoitteet ja vaikutukset nähtiin keskimäärin tärkeimpinä vastanneiden organisaation päätöksenteossa (keskiarvo 81 %, Taulukko 2), mutta myös ympäristötavoitteiden ja vaikutusten tärkeys korostui vastauksissa (keskiarvo 61 %). Taloudellisen tuoton tavoitteet arvioitiin vähempiarvoisiksi, joskin vastanneiden organisaatioiden joukossa oli myös sellaisia, joille taloudellisen tuoton tavoitteet olivat erittäin tärkeitä.

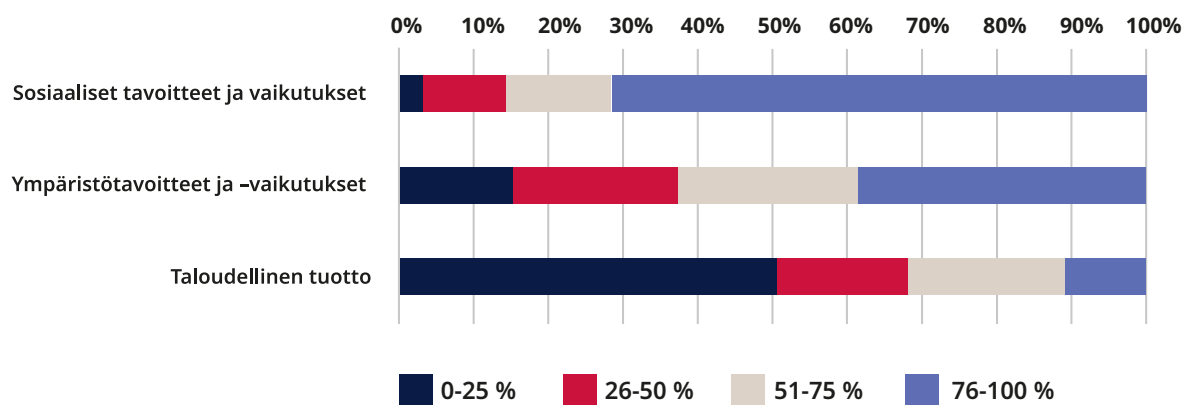
	Keskiarvo	Mediaani	Minimi	Maksimi
Sosiaaliset tavoitteet ja vaikutukset	81%	90%	4%	100%
Ympäristötavoitteet ja -vaikutukset	61%	61%	2%	100%
Taloudellisen tuoton tavoitteet	36%	25%	1%	100%

Taulukko 2. Erilaisten aspektien ja tavoitteiden tärkeys päätöksenteossa (n = 91)

Kuviossa 4 on havainnollistettu eri aspektien jakaumia. Kuviosta voidaan nähdä valtaosan (71 %) organisaatioista pitävän sosiaalisia tavoitteita ja vaikutuksia merkitykseltään erittäin tärkeinä (arvo 76–100 % välillä). Näin tärkeänä ympäristötavoitteita ja vaikutuksia

piti 38 % vastaajista ja taloudellisen tuoton tavoitteita vain 11 %. Sen sijaan jopa 51 % vastanneista organisaatioista sanoi taloudellisen tuoton tavoitteiden merkitsevän vain vähän (arvo 0–25 % välillä).

Erilaisten aspektien tärkeys päätöksenteossa

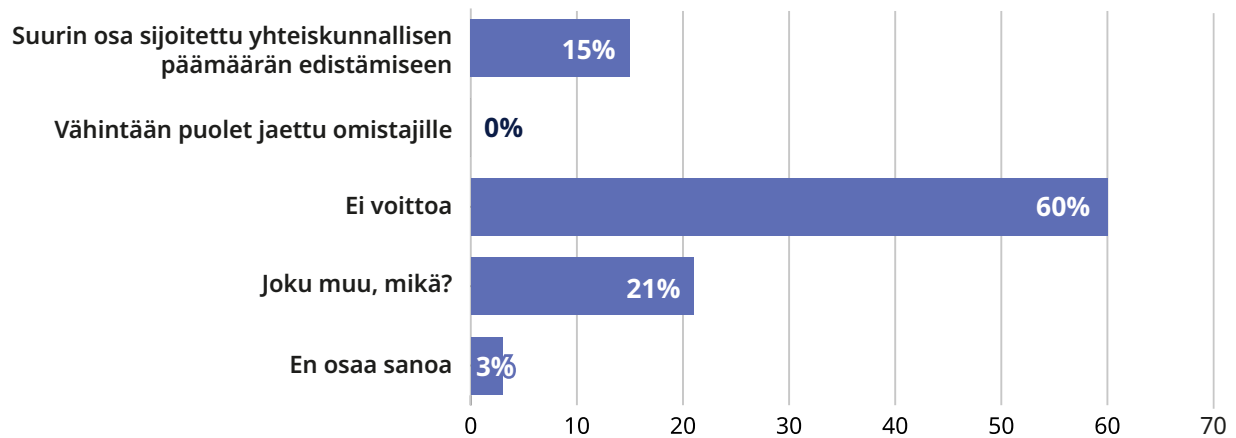


Kuvio 4. Erilaisten aspektien ja tavoitteiden merkitys päätöksenteossa (n = 91)

Kaksi kolmesta (66 %) vastanneesta organisaatiosta **ei harjoittanut liiketoimintaa avoimilla markkinoilla**, millä tarkoitettiin tässä tuotteiden ja palveluiden myymisen lisäksi myös esimerkiksi osallistumista tarjouskilpailuihin, kuten julkisiin hankintoihin. Niillä organisaatioilla, jotka harjoittivat liiketoimintaa (34 % vastanneista), keskimäärin 53 % (mediaani 50 %) liikevaihdosta tuli avoimilta markkinoilta. Joukossa oli myös muutamia organisaatioita, joiden kaikki tuotot tulivat avoimilta markkinoilta.

Yksi yhteiskunnallisen yritystoiminnan tyypillisistä piirteistä liittyy myös **mahdollisten voittovarojen käyttöön** – Euroopan komission (2025) määritelmän mukaan yhteiskunnalliset yritykset pääsääntöisesti sijoittavat suurimman osan voittovaroistaan yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen. Vastanneista lähes kaksi kolmesta (60 %) kertoi, ettei organisaatio tuota voittoa, kun taas noin 15 %:n mukaan suurin osa voitosta sijoitetaan yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen (Kuvio 5). Yksikään organisaatio ei vastannut jakavansa vähintään puolia voittovaroista omistajille.

Mahdollisten voittovarojen käyttö



Kuvio 5. Mahdollisten voittovarojen käyttö (n = 91)

Vastaajien oli myös mahdollista määritellä itse avoimella vastauksella, miten voittovarot on käytetty. Näissä vastauksissa (n = 19) korostui erityisesti yleishyödyllinen

ja voittoa tavoittelematon toiminta, eli käytännössä mahdollisten voittojen käyttö omaan toimintaan ja sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

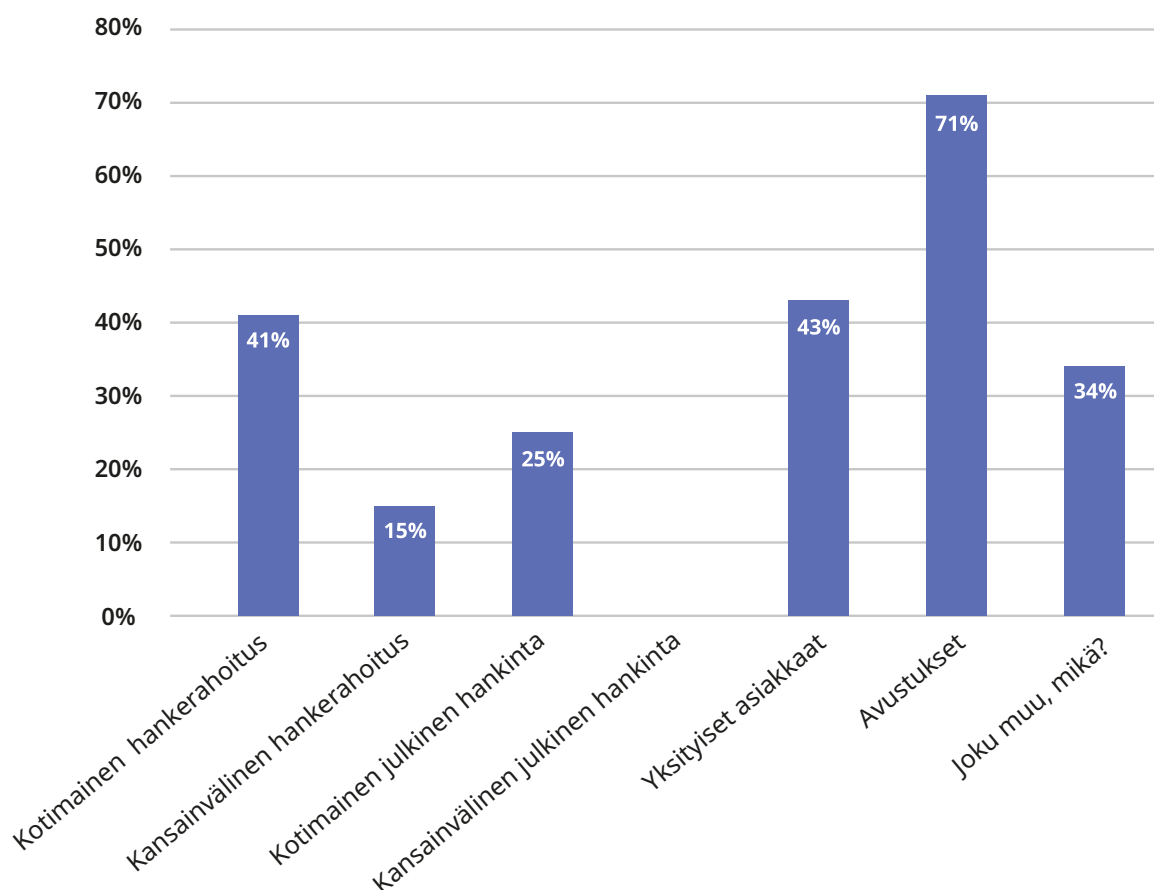
Toiminnan rahoitus

Selvityksessä kysyttiin myös, miten **organisaatiot rahoittavat toimintaansa**. Vastaajat pystyivät valitsemaan useita rahoituskeinoja. Lähes kolme neljäsosaa vastaajista (71 %) kertoi rahoittavansa toimintaa avustuksien avulla, kun taas alle puolella (43 %) rahoitusta tuli myös yksityisten asiakkaiden kautta (Kuvio 6). Myös kotimainen hankerahoitus (41 %), kotimainen julkinen

hankinta (25 %) sekä kansainvälinen hanke-rahoitus (15 %) olivat käytettyjen rahoituskeinojen joukossa, minkä lisäksi kolmasosa vastaajista (32 %) kertoi käyttävänsä myös muita rahoitusmahdollisuuksia.

Avoimissa vastauksissa muista rahoituskeinoista korostuivat julkisten tahojen tuet, muu varainhankinta tai tavaran myynti, osallistuja-, jäsen- tai asiakasmaksut, lahjoitukset, elinkeinotoiminta sekä oma raha.

Toiminnan rahoitus

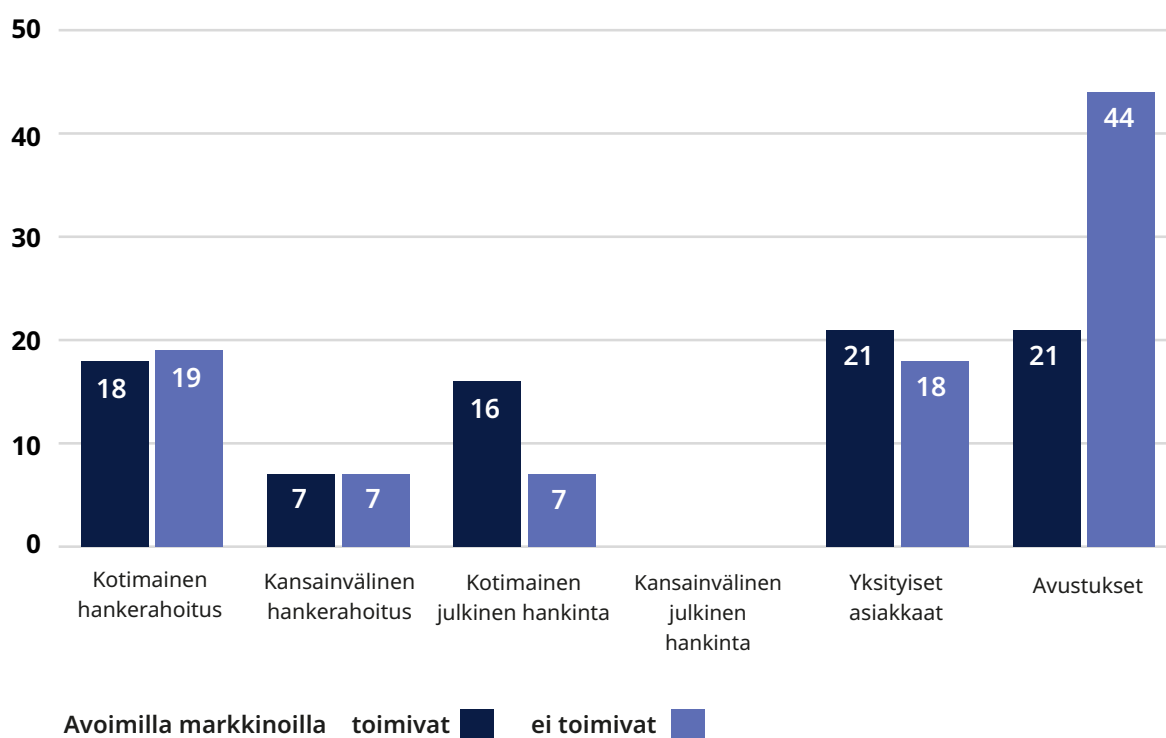


Kuvio 6. Toiminnan rahoituskeinot (n = 91)

Toiminnan rahoitusta tarkasteltiin myös avoimilla markkinoilla toimimisen mukaan (Kuvio 7). Avoimilla markkinoilla toimivilla organisaatioilla korostui erityisesti kotimainen julkinen hankinta rahoituskeinona

verrattuna organisaatioihin, jotka eivät toimineet avoimilla markkinoilla. Niillä sen sijaan korostuivat avustukset rahoituskeinona.

Rahoituskeinot avoimilla markkinoilla toimimisen mukaan



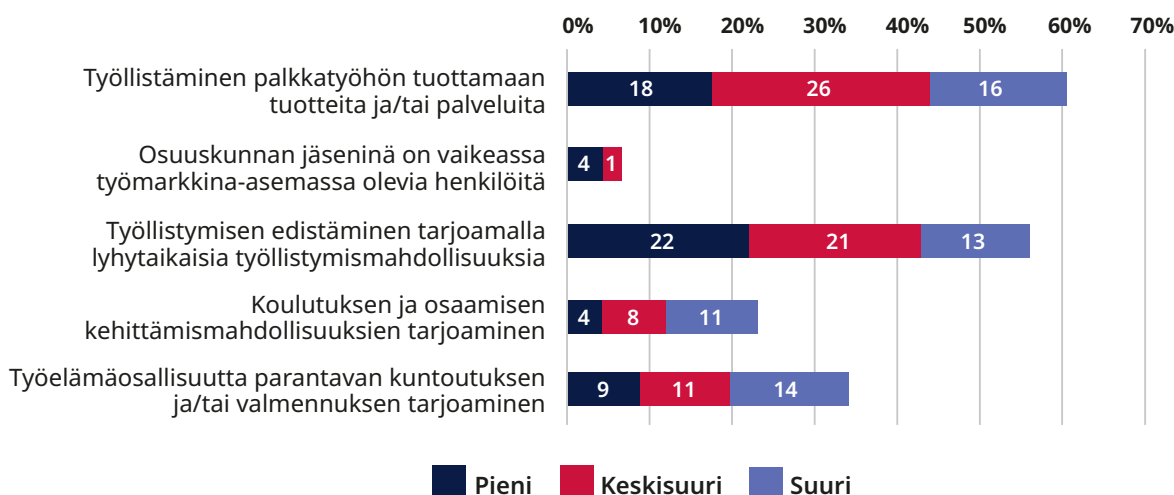
Kuvio 7. Rahoituskeinot eroteltuna avoimilla markkinoilla toimimisen mukaan (lkm, n = 91)

Työllistymisen edistämistoiminta

Selvityksessä oli oma osionsa **työllistämisen ja työllistymisen edistämistoimintaan** liittyville kysymyksille. Vastaajien työllistymistoimintaa on kuvattu kuviossa 8 organisaation koon mukaan luokiteltuna. Kysyttäessä ”Mitkä vaihtoehtoista kuvaavat parhaiten työllistämistoimintaanne?” yli puolet organisaatioista vastasi joko työllistävänsä erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä palkkatyöhön

(tuottamaan tuotteita ja/tai palveluita; 60 %) ja/tai edistävänsä heidän työllistymistensä tarjoamalla lyhytaikaisia työllistymismahdollisuuksia (56 %). Lisäksi noin kolmannes vastasi tarjoavansa työelämäosallisuutta parantavaa kuntoutusta ja/tai valmennusta (34 %). Muutamat organisaatiot myös tarjoavat koulutusta ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen (23 %) tai vastasivat erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä olevan osuuskuntansa jäsenenä (7 %). Vain yksi organisaatio vastasi, ettei sillä ole tällaista toimintaa.

Työllistymisen edistämistoiminta organisaatiokoon mukaan



Kuvio 8. Vastaajien harjoittama työllistymisen edistämistoiminta (n = 91) organisaation koon mukaan

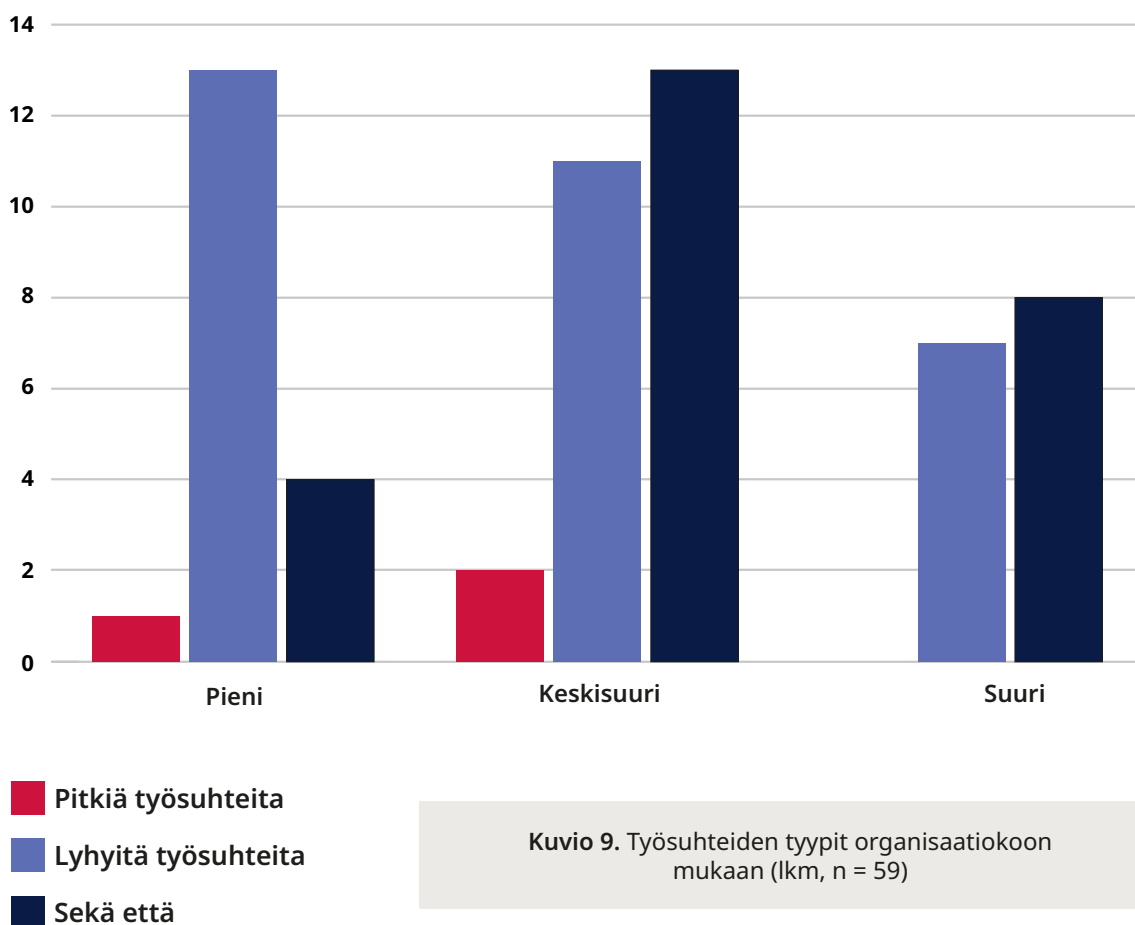
Pienillä organisaatioilla toimintatavoista korostui erityisesti lyhytaikaisten työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen (20 vastaajaa, 22 %), kun taas keskisuurilla sekä suurilla toimijoilla suosituin tapa oli työllistämisen palkkatyöhön (Kuvio 8). Suuret orga-

nisaatiot harjoittivat useammin koulutuksen ja osaamisen kehittämismahdollisuuksien sekä työelämäosallisuutta parantavan kuntoutuksen tai valmennuksen tarjoamista kuin pienet ja keskisuuret toimijat.

Erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä palkkatyöhön ja/tai osuuskunnan jäseneksi työllistävät organisaatiot (n = 59) vastasivat **työsuhteiden** olevan valtaosin määräaikaista tai lyhyitä (alle 2 vuotta) työsuhteita (53 %) tai sekä lyhyt- että pitkäaikaisia (42 %). Vain muutamamat kertoivat tarjoavansa lähinnä pitkiä tai toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Kuviossa 9 on havainnollistettu työsuhteiden tyyppjä suhteessa organisaatioiden kokoon. Pienet organisaatiot vaikuttavat hyödyntävän lähinnä lyhyitä tai määräaikaista työsuhteita, kun taas monet keskisuuret ja suuret organisaatiot tekevät sekä lyhyt- että pitkäaikaista sopimuksia.

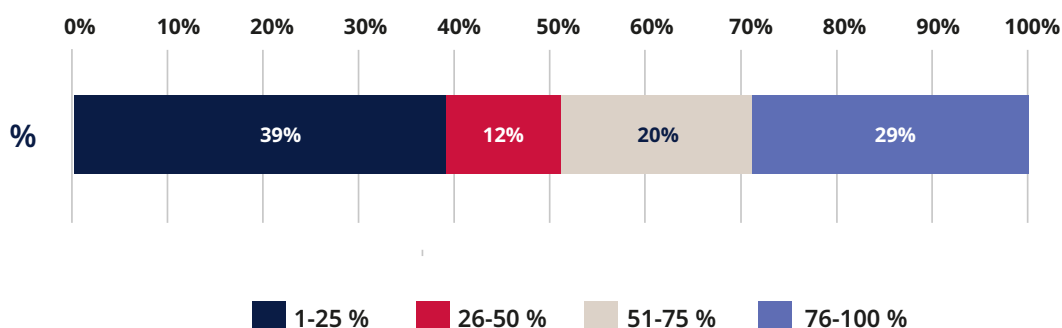
Työsuhteiden tyypit organisaatiokoon mukaan



Palkkatyöhön ja osuuskuntiin työllistäviltä kysyttiin myös, kuinka suuri osuus heidän henkilöstöstänsä tai osuuskuntansa jäsenistä on erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä (Kuvio 10). Vastaajien (n = 59) määrittelemät osuudet vaihtelivat 1–100 % välillä, mutta

keskimäärin osuudeksi oli määritelty 47 % (mediaani: 45). 49 % organisaatioista kertoi erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden osuuden olevan yli puolet henkilöstöstä. Yli kolmannes (39 %) puolestaan vastasi osuuden olevan 1–25 %.

Erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden osuus henkilöstöstä



Kuvio 10. Erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden/osuuskunnan jäsenten osuus organisaatioissa (n = 59)

Erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä palkkatyöhön työllistävien organisaatioiden (n = 55) työllistämisen **volyyymi** oli vaihtelevaa. Suurin osa kertoi työllistävänsä alle 10 henkilöä vuositason, mutta joukkoon mahtui myös kymmenisen organisaatiota, jotka työllistivät useampia kymmeniä, sekä muutama yli sata henkilöä työllistävä organisaatio. Lyhytaikaisia työllistymismahdollisuuksia tarjoavien (n = 51) volyymit vaikuttivat olevan hieman suurempia. Vaikka valtaosa vastasi tarjoavansa työllistymismahdollisuuksia alle kymmenelle ihmiselle, oli useille kymmenille

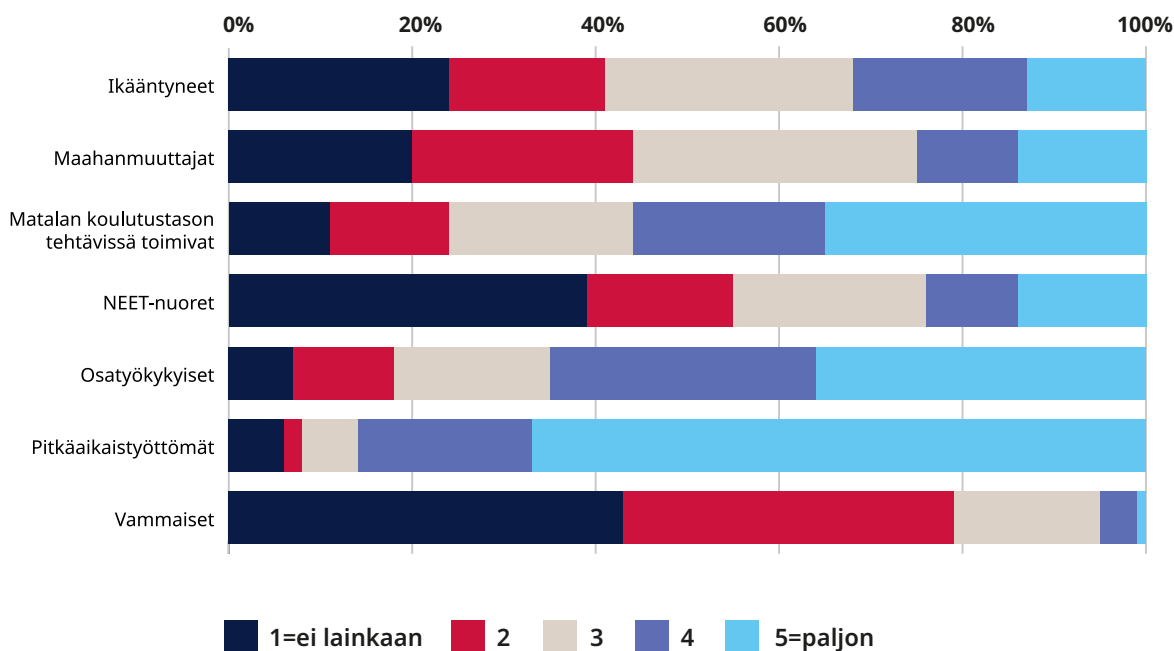
sekä sadoille ihmisille näitä tarjoavia hieman enemmän kuin palkkatyöhön työllistäviä.

Useimmat työelämäosallisuutta parantavan kuntoutuksen ja/tai valmennuksen tarjoajat (n = 31) sekä koulutuksen ja osaamisenkehittämismahdollisuuksien tarjoajat (n = 21) kertoivat tarjoavansa palveluita useammalle kymmenelle erityisryhmiin kuuluvalle henkilölle, kun taas alle kymmenelle tai vaihtoehtoisesti useille sadoille näitä tarjoavia oli vain muutamia.

Selvityksessä kysyttiin myös, mihin **kohderyhmiin** ja millä volyyymilla organisaatioiden työllistämisen- ja työllistymisen edistämistoiminnot kohdistuvat (volyyymiaasteikko 1 = ei lainkaan – 5 = paljon). Vastauksia on kuvattu kuviossa 11. Kohderyhmistä volyyymiltaan korostuivat pitkäaikaistyöttömät (keskiarvo 4.40), osatyökykyiset (3.76) sekä matalan

koulutustason tehtävissä toimivat (3.53). Monet eivät kohdistaneet toimintaansa lainkaan NEET-nuoriin (Not in Employment, Education or Training) tai vammaisiin. Avoimissa vastauksista muista kohderyhmistä oli mainittu esimerkiksi päihde- ja mielen-terveystoipujat, vapaaehtoiset, (ulkomaiset) opiskelijat, pakolaiset sekä yleisesti nuoret.

Työllistämistoiminnan kohderyhmät ja volyymit



Kuvio 11. Työllistämistoiminnan kohderyhmät ja volyymit (n = 89)

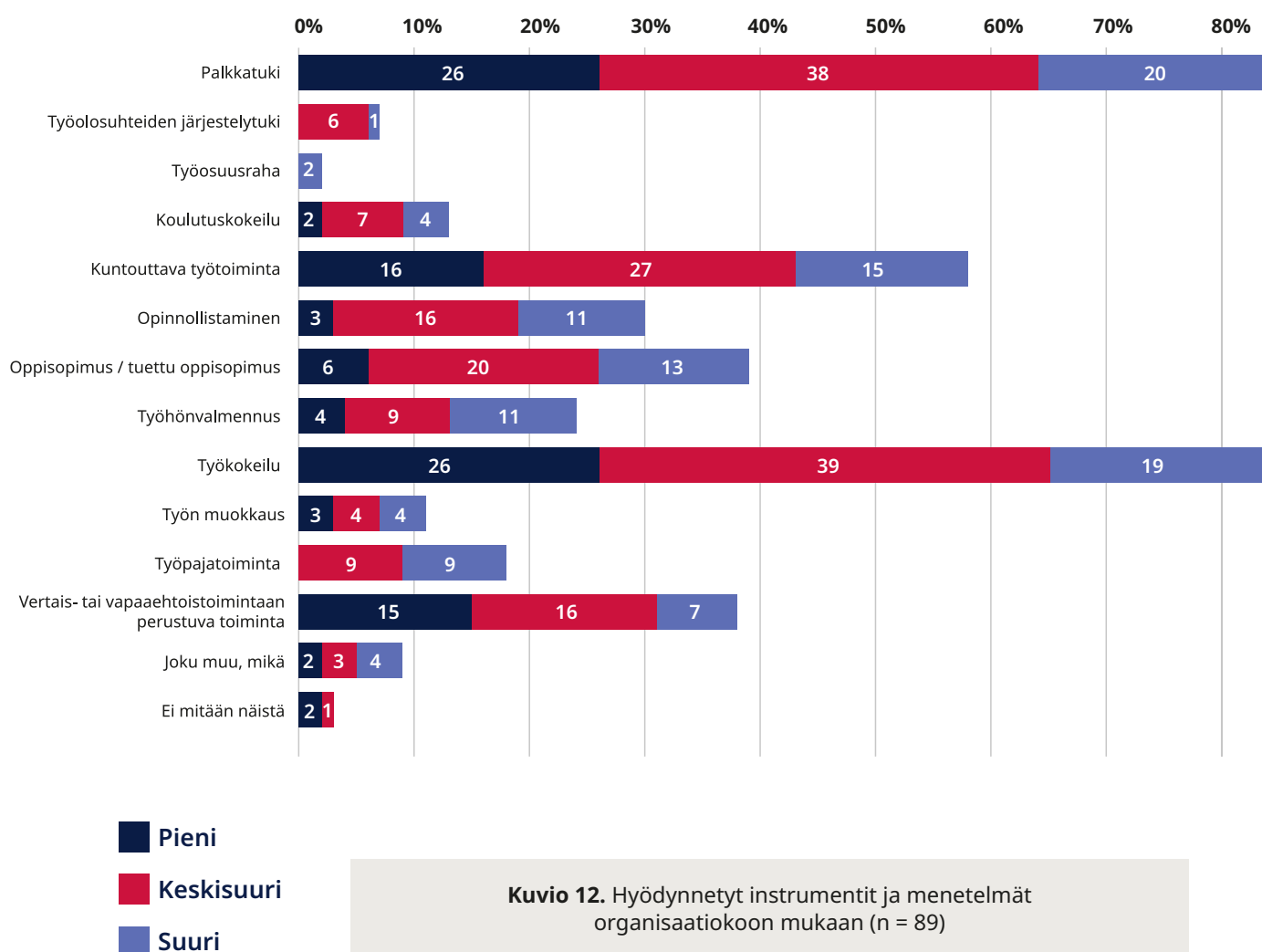
Selvityksessä kysyttiin myös, mitä **instrumentteja ja/tai menetelmiä** organisaatiot ovat käyttäneet vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseksi tai työllistymisen edistämiseksi. Vastaajat pysyivät valitsemaan useamman vaihtoehdon, mikäli kokivat niiden kuvaavan heidän käyttämiään keinoja. Instrumenteista palkkatu-

kea oli hyödyntänyt 75 (84 %) organisaatiota (Kuvio 12). Menetelmistä työkokeilu oli yhtä suosittu (84 %). Myös esimerkiksi kuntouttava työtoiminta (51 vastaajaa, 57 %), oppisopimus / tuettu oppisopimus (35 vastaajaa, 39 %) sekä vertais- ja vapaaehtoistoimintaan perustuva toiminta (33 vastaajaa, 37 %) olivat melko paljon käytettyjä menetelmiä.

Näitä kaikkia olivat hyödyntäneet kaikenko-
koiset organisaatiot. Vain kolme organisaatiota ei ollut käyttänyt mitään mainituista instrumenteista tai menetelmistä. Muita vaihtoehtoja oli hyödyntänyt yhdeksän vastaajaa (10 %). Muina vaihtoehtoina mainittiin esimerkiksi kaupungin työllistämistuet ja rekrytointilisät, STEA:n avustukset, koulutussopimukset, työllistämishankkeet sekä soveltuvat verkkopalvelut.

Kuvio 12 osoittaa eri työllistämisen keinojen käyttöä organisaation kokoon suhteutettuna. Pienet organisaatiot eivät olleet hyödyntäneet työolosuhteiden järjestelytukea, työosuusrahaa tai työpajatoimintaa, kun taas palkkatuki ja työkokeilu olivat niiden yleisimmin käyttämiä instrumentteja tai menetelmiä. Keskisuuret ja suuret organisaatiot olivat hyödyntäneet melko monipuolisesti erilaisia instrumentteja ja menetelmiä, lukuun ottamatta työosuusrahaa, jota oli käyttänyt vain muutama suuri toimija.

Hyödynnetyt instrumentit ja menetelmät organisaatiokoon mukaan



Haasteet, toiveet ja tulevaisuudennäkymät

Yksi osio selvityksestä liittyi organisaatioiden kokemuksiin haasteisiin, toiveisiin sekä tulevaisuudennäkymiin. Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaamuotoisesti, minkälaisia haasteita he ovat kohdanneet erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden työllistämässä tai työllistymisen edistämistoiminnassa, ja millaista tukea tai minkälaisia ratkaisuja he toivoisivat ongelmien selvittämiseksi.

Koetut haasteet

Haasteista kysyttäessä avoimissa vastauksissa nousivat selkeimmin esiin palkkatukeen sekä työllistettäviin henkilöihin liittyvät haasteet. Puolet (50 %) avoimia vastauksia antaneista (n = 117) mainitsivat koetuissa haasteissa palkkatuen, esimerkiksi palkkatukiuudistuksen, palkkatuen saamisen vaikeuden tai loppumisen, riittämättömän määrän tai keston tai maksun viivästymisen. Palkkatukeen liittyvissä vastauksissa korostui huoli siitä, että palkkatukiuudistukset tekevät työllistämistoiminnan jatkamisesta mahdollista:

”Palkkatukivarojen loppuminen alueellamme käytännössä esti oman työllistämistoimintamme jatkumisen.”

”Palkkatuen saaminen on nykyisin entistä vaikeampaa, mikä on erityisen ongelmallista meille yleishyödyllisenä yhdistyksenä, jolla ei ole taloudellisia mahdollisuuksia maksaa palkkaa ilman tukea. Meillä olisi tarjota mielekästä, osallisuutta ja työkykyä vahvistavaa työtä, mutta oikeanlaiset työnhakijat eivät enää useinkaan täytä palkkatuen ehtoja.”

”Palkkatukimäärärahojen loppuminen alueellamme on suuri ongelma. Jatkossa esim. 100 % yhdistysten palkkatuki ei ole enää täällä mahdollista, rahat eivät vain riitä ko. tukitoimeen.”

”Nykyisessä tilanteessa työllistyminen on haastavaa koska palkkatukia ei ole. Monet asiakkaat ovat lähteneet liikkeelle kuntouttavasta työtoiminnasta ja siirtyvät työkokeiluun ja siitä palkkatuelle. Nyt sitä mahdollisuutta ei ole.”

Uskomukset liittyen opiskelun, työkokeilujen ja palkkatukityön kannattavuuteen

Heikko tiedottaminen muutoksista

Hallituksen politiikka/leikkaukset/lakimuutokset

Omien resurssien puute

Yhteiskunnan yleinen työllisyys- ja työmarkkinatilanne Työllistämistoiminnasta aiheutuva vaiva ja resurssien kulutus

Kohdehenkilöihin liittyvät haasteet Palkkatukeen liittyvät haasteet

Kuntouttavan toiminnan tai palkkatuella olevien työntekijöiden saaminen ja ohjautumisen haasteet

Työsuhteiden lyhyteen, jatkuvuuteen ja poluttamiseen liittyvät haasteet

Kaupungin/kunnan/hyvinvointialueen toimet ja säästöt

Yhteistyö julkisen sektorin tai työllisyysviranomaisen kanssa, byrokraattiset haasteet

Työnantajien ennakkoasetteet ja muiden työnhakijoiden priorisointi

Sopivien henkilöiden löytäminen

Kuvio 13. Organisaatioiden kokemat haasteet (n = 117)

Noin kolmannes vastaajista (35 %) mainitsi vastauksessaan toiminnan kohdehenkilöihin liittyvät haasteet, kuten heidän osaamisensa, motivaation, työkyvyn, henkilökohtaiset ongelmat, elämänhallinnan, tuen tarpeen, sopeutumattomuuden, koulutuksen puutteen tai kielitaidon. Vastaukset olivat moninaisia:

"Toimintaamme osallistujilla on paljon haasteita selvitäkseen itsenäisesti arjessa. Työelämä- ja opiskelutaidoissa on paljon kehitettävää."

"Joillakin on puutteita työelämän pelisäännöissä, joillakin haasteita tuovat myös mielenterveyden haasteet, päihdeongelmat, kielitaidon puute."

"Asiakkaat pitkäaikaistyöttömiä, tilanteet pitkittyneet vuosien mittaisiksi. Motivaatio, uskallus ja taidot nykytyöelämään heikot, koulutukset vanhentuneet."

Yleisesti ottaen kohdehenkilöihin liittyvien haasteiden nähtiin vaikuttavan heidän työkykyynsä ja suoriutumiseensa ja toisaalta vaativan organisaatiolta paljon resursseja.

Muita haasteita, jotka toistuivat yli kymmenessä avoimessa vastauksessa, olivat kuntouttavan toiminnan tai palkkatuella olevien työntekijöiden saaminen tai ohjautumisen haasteet (15 %), työllistämistoiminnasta aiheutuva vaiva, töiden räätälöintitarve tai resurssien kulutus (12 %), hallituksen politiikka, leikkaukset ja lakimuutokset (12 %) sekä työsuhteiden jatkuvuuteen, lyhyteen ja poluttamiseen liittyvät haasteet (9 %). Ohjautuvuuteen liittyvistä haasteista mainittiin seuraavaa:

"...ohjautuvuus [on] monilla paikkakunnilla olematonta."

"Asiakasohjautuvuus (toimintaa ei arvosteta tai ymmärretä osana työllistymispolkua)".

Resurssihaasteisiin liittyen eräs vastaaja kertoi:

"Myös resurssien puute ja rahoitus erityisryhmien tukemiseen ja ohjaamiseen tuo haasteita. Yhdellä henkilöllä voi olla järjestössä monta roolia ja ohjaaminen, työllistymisen esteiden selvittäminen ja työnhakutaitojen opettaminen vie usein paljon aikaa."

Hallituksen leikkauksiin ja lakimuutoksiin liittyvistä haasteista sanottiin esimerkiksi:

"Valitettavasti viimeaikaiset hallituksen leikkaukset ja tehopolitiikka ovat vähentäneet huomattavasti matalan kynnyksen mahdollisuuksia edetä hitaammin kohti työelämää."

"Lakimuutokset esim. työkokeiluiden määrässä ja 12 kk:n karenssi työkokeiluiden välillä rajoittaa huomattavasti erityisryhmien parissa tehtävää työtä."

Työsuhteiden pituuteen, periaatteisiin ja poluttamiseen liittyvät haasteet olivat osin palkkatuen haasteisiin liittyviä, mutta niistä mainittiin myös, että:

"Haasteena on poluttaminen palkkatukijakson jälkeen. Meillä ei ole resurssia etsiä uusia opinto- tai työmahdollisuuksia jakson jälkeen ja moni jää omilleen."

Muut mainitut haasteet liittyivät paljolti kaupunkien, kuntien ja hyvinvointialueiden

toimiin ja säästöihin sekä omien (henkilöstö)resurssien puutteeseen. Yhteistyö julkisen sektorin tai työllisyysviranomaisten kanssa ja tiedottamisen puute koettiin myös haasteena. Yhteiskunnan yleisen työllisyys- ja työmarkkinatilanteen ("Avoimet työmarkkinat eivät vedä") lisäksi uskomukset liittyen opiskeluun ja työkokeilujen tai palkkatukityön kannattavuuteen sekä työnantajien ennakoasenteet erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden työllistämistä kohtaan hankaloittavat toimintaa. Yleisesti ottaen avoimista vastauksista sai vaikutelman, että organisaatiot ovat kokeneet monia erilaisia haasteita työllistämisen ja työllistymisen edistämistoiminnoissaan.

Tukitoiveet

Selvityksessä tiedusteltiin **toiveita tuesta**, millaista vastaajat kokivat tarvitsevänsä uudessa haastavassa tilanteessa. Avoimissa vastauksissa (n = 115) rahoitus ja resurssit nousivat selkeästi suurimpana (77 vastaajaa, 67 %) tukitoiveena. Näihin liittyvistä vastauksista yli puolet (44) koski nimenomaan palkkatukea ja kolmasosa (33) muuta rahoitusta. Palkkatukiehtojen muuttamista entiselleen toivottiin monissa vastauksissa, koska nykymuodossaan instrumentti ei ole kunnille kannattava.

"Palkkatukirahoituksen palauttaminen pikaisesti on ensiarvoisen tärkeää, kunnat käyttävät rahoitusta omien intressiensä mukaisesti ja osatyökykyisten

työllistäminen ei ole työllisyysalueen/kuntien kannalta kannattavaa. Valtion tulisi korvamerkitä osa rahoitusta käytettäväksi järjestötyöllistäjien palkkatukiin välittömästi."

"Jotta palkkatuettu työ kerryttäisi edelleen työssäoloa."

Palkkatukea koskevista vastauksista viidesosa toivoi ennen kaikkea mahdollisuutta pidempään työllistämistukiaikaan, että sillä olisi aitoa vaikuttavuutta. Usein käy niin, että juuri kun työllistetty henkilö on pääsemässä paremmin työelämään kiinni, tuki jo loppuu:

"Vajaakuntoisten työntekijöiden palkkatukiajan pidentäminen. Juuri kun he oppivat työn kunnolla ja alkavat tuntea pärjäävänsä siinä, palkkatuki päättyy ja kukaan heistä ei pääse ns. avoimille työmarkkinoille töihin, koska he eivät pärjää siinä tahdissa ja vaatimuksissa."

"Työllisyysalueilta ja työllistämistä tukevien rahoittajien suunnilta ajatusta ns. pitkäkestoisen pysyväsuoituksen palvelun ja toiminnan rahoittaminen, jolloin toimintaa pystytään kehittämään jatkuvasti ja henkilökuntaa sitouttamaan työtehtäväänsä. Tästä hyötyy suoraan asiakkaat/kohderyhmät koska palvelun saanti on turvattu ja palvelun laatu taattua."

Kohdehenkilöiden osaamisen kehittäminen
Selkeyttä ja pitkäjänteisyyttä järjestelmään
Lakimuutos ja työllistämistoimintojen uudelleenjärjestely

Palkkatuki

Yhteistyön kehittäminen työllisyystoimijoiden välillä

Muu rahoitus

Viranomasten osaamisen kehittäminen

Kuvio 14. Organisaatioiden tukitoiveet (n = 115)

28 % vastaajista toivoi erimuotoista rahoitusta ja uusia rahoitusinstrumentteja:

"Valtiolta tai kunnalta selkeää rahoitusta, että raha seuraisi asiakkaan mukana."

"Toivoimme kaupungilta taloudellista tukea tähän vaikeaan tilanteeseemme, joka olisi kantanut yli tämän epävarman ajan ja johon toivon mukaan tulee ratkaisu/työkaluja lähivuosina. Kaupunki ei ollut halukas auttamaan yhdistystä, joten ajamme toiminnot hallitusti alas vuoden 2025 aikana."

"... palveluntuottajien resurssien turvaaminen nostamalla työllisyysalueiden ja hyvinvointialueiden korvauksia yhteistyökumppaneille."

Parissa vastauksessa toivottiin erityisesti ohjaustyöhön resursseja:

"Työllistämiseen toivomme ohjaukselle omaa rahoitusta. Jos halutaan laadukasta ohjausta, niin siihen pitää olla resursseja."

"Mahdollisesti työllisyysalueilta IPS-tyypeistä valmennusta, eli valmentaja etsii valmennettavalle työpaikan ja valmentaa häntä siellä, on mukana työsuhteen/työllistymistoimenpiteen alkumetreit niin kauan kuin työntekijä ja työnantaja/työyhteisö tarvitsee."

Myös hankerahoitusta toivottiin:

"Työllisyyspoliittisen avustuksen kaltainen hankerahoitus työllisyysalueiden työllistävälle järjestöille."

"Hankeavustuksia (valtio, STEA, Avi, ESR)."

Yhteistyön lisääminen alueilla (15 %) nostettiin esiin toiveena tilanteen parantamiselle:

"... Välityömarkkinatoimijoiden ja yritysten välisen yhteistyön tiivistäminen. Välityömarkkinatoimijoiden ja työvoimahallinnon yhteistyön tiivistäminen asiakasohjautuvuuden parantamiseksi."

"Kolmannen sektorin ja järjestöjen roolin selkeyttäminen osaksi työllisyyden verkostoa."

Vastauksissa (13 %) korostettiin yhtenäisyyden tarvetta työllisyyden tukemisessa. Nyt alueiden koettiin olevan eriarvoisessa asemassa, koska selkeää linjaa ei ole:

"Yhtenäistä linjaa miten ja mihin kohderyhmiin rahaa käytetään, nyt jokainen alue tekee omat päätöksensä ja eriarvoisuus korostuu varsinkin pitkäaikaistyöttömien kohdalla."

"Kuntien tulisi toimia samoin säännöin, jotta eri alueiden ihmiset eivät joutuisi eriarvoiseen asemaan, riippuen siitä missä asuvat."

Turhien rajoitusten poistamista toivottiin vastauksissa (13 %) lainsäädännön tukena ja järjestelmän muuttamisen kautta:

"Lainsäädännön korjaaminen työllistämistä tukevaksi ja turhien rajoitteiden poisto."

"... kyseessä on laajempi haaste, joka vaatisi selkeitä muutoksia järjestelmään."

Myös työllisyystoimijoiden osaamisen kehittäminen nähtiin vastauksissa (10 %) tarpeellisuutena tilanteen parantamiseksi:

“Kaupungin viranhaltijoiden ymmärtä- mistä mitä vaikeasti työllistäminen on. Viranhaltijoille koulutusta asiasta.”

Lopuissa vastauksissa ‘muu’ (n = 15) nostettiin erilaisia ajatuksia ja näkökulmia tilanteesta yleisemmällä tasolla:

“Kaikille työikäisille pitää tarjota jonkunlaisia työntekomahdollisuuksia mahdollisuuksien mukaan, koska työ on ihmisoikeuskysymys.”

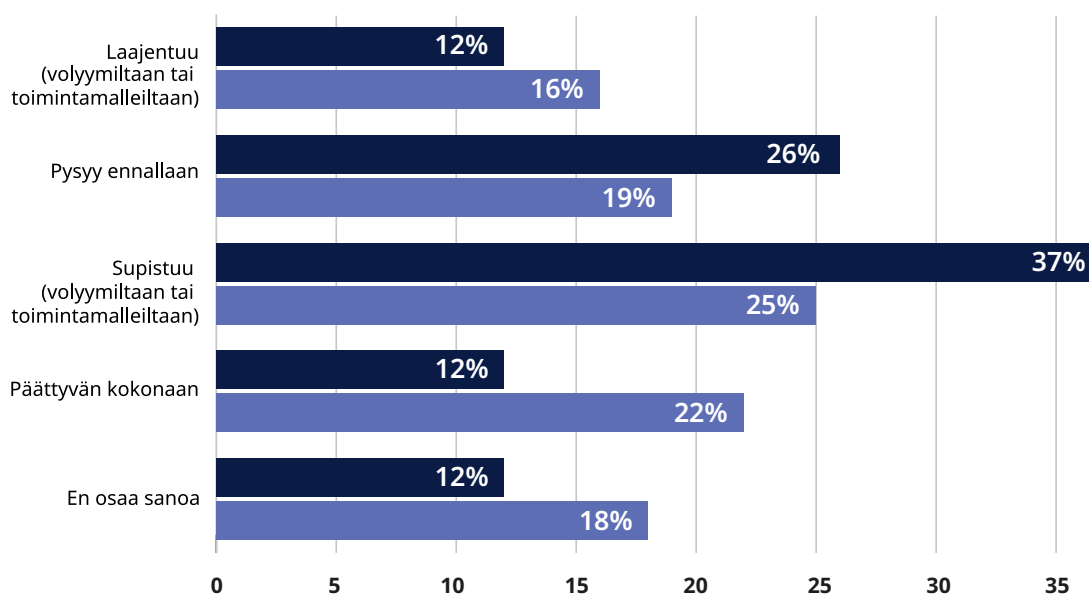
“Ellei Suomeen saada tahtotilaa pitkä- aikaistyöttömien tukemisesta laajalla rintamalla, uhkaa Suomeen syntyä uusi syrjäytyneiden ryhmä. Samalla romutetaan vuosikymmeniä toiminut malli tukea työttömiä.”

“Julkisen sektorin taloudelliset haasteet ovat vieneet keskustelun vaikuttavuuteen ja siihen, ettei valmen- nusprosesseilla ole vaikuttavuutta ja tämän vuoksi erityisryhmä ei saa tällä hetkellä sopivia palveluita. Keskustelu erityisryhmän tukemisesta tulisi perus- tua laajempiin tutkimustuloksiin, eikä pelkästään siihen sijoittuuko asiakas valmennusprosessin jälkeen avoimille työmarkkinoille vai työttömäksi. [...] Kolmannen sektorin toimijoita ei aina ymmärretä työnantajina.”

Tulevaisuudennäkymät

Tulevaisuudennäkymien osalta kaksi kol- mesta organisaatioista arveli heidän työllis- tämis- ja työllistymisen edistämistoimintansa joko pysyvän ennallaan (26 %) tai supistuvan (volyymiltaan tai toimintamalleiltaan, 37 %) lyhyellä aikavälillä (Kuvio 15). Pitkällä aika- välillä jopa 22 % arveli kyseisen toiminnan päättyvän kokonaan. 12 % vastaajista arvioi toiminnan loppuvan jo lyhyellä aikavälillä.

Toiminnan odotettu kehitys



Lyhyt aikaväli
Pitkä aikaväli

Kuvio 15. Työllistymisen edistämistoiminnan odotettu kehitys (n = 89)

Myös toimintaansa laajentavia löytyi, lyhyellä aikavälillä 12 % vastanneista ja pitkällä 16 %. Vastauksissa korostui kuitenkin epävarmuus, sillä 12 % vastanneista ei osannut arvioida odotettua kehitystä lyhyellä aikavälillä ja 18 % ei osannut arvioida sitä pitkällä aikavälillä.

Avoimissa vastauksissa (n = 92) tulevaisuudennäkymiä koskien moni kertoi toiminnan supistuneen ja todennäköisesti supistuvan entisestään, koska työllistämisen ja työllistymisen edistämistoiminnan edellytykset ovat heikentyneet niin huomattavasti, eikä resursseja ole. Rahoituksen puute oli suurin (56 %) syy siihen, mikä tekee toiminnan hyvin vaikeaksi, jopa mahdottomaksi:

“Palkkatuen leikkaukset kunnissa ja Kuntouttavan työtoiminnan tulkinta elinkeinotoiminnaksi aiheuttaa pahimmillaan työllistämistoiminnan päättymisen.”

“Palkkatuen maksatuksen siirryttyä kunnille, määrärahoja voidaan kiristää, joten mahdollisuuksia palkkaamiseen ei välttämättä ole enää niin monelle kuin ennen.”

“Uuden palkkatukilain myötä palkkatukityöllistäminen on tullut epätarkoituksenmukaisemmaksi niin työtekijän kuin työnantajan näkökulmasta esim. 5 kk:n työsuhde ei tue kumpaakaan osapuolta.”

“Mikäli työllistämiseksi ei luoda tai palauteta rahoitusinstrumentteja ja palkkatukien saatavuutta, ei työllistämisen toimintakentällä ole jatkuvuutta. Nykyisellään järjestötyöllistämisen perustoiminnalle ja infran ylläpidolle ei ole rahoitusta. Järjestötyöllistämisen on kontrolloitu pitkäaikaistyöttömyyden hallitsematonta kasvua ja tarjottu palveluita asiakasryhmälle, jotka eivät kykene avointen markkinoiden tarjoamiin töihin. Työllistämisen (kolmas sektori ja kunnat) alasajon seurauksena tulee pitkäaikaistyöttömyys räjähtämään kasvuun ja loppulasku tästä lankeaa viimekädessä hyvinvointialueille.”

Uudet palveluntarjoajat

Toiminnan jatkuvuus ja uudet strategiat

Rahoituksen ja resurssien puute

Hallinnon luomat haasteet ja yhteistyö viranomaisten kanssa

Välityömarkkinoiden arvostuksen kasvaminen

Yleinen taloustilanne ja maailmantilanne

Kuvio 16. Organisaatioiden tulevaisuudennäkymät (n = 92)

Uusi järjestelmä ja hallinnon luomat haasteet nostettiin esiin viidenneksessä vastauksista (19 %). Toimijat joutuvat mukautumaan uuteen toimintaympäristöön ja esimerkiksi panostamaan helpommin työllistyviin kohderyhmiin, jolloin heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt jäävät saamatta palvelua.

“Työllistämispalvelujen siirto valtiolta kunnille on luonut epävarmuutta meille kolmannen sektorin toimijoille, ns. välityömarkkinatoimijoille. Kunnille voi olla edullisempaa pitää pitkäaikaistyötön kotona kuin työkokeilussa, palkkatuki-työllistämisestä puhumattakaan.”

“Ei hyvältä näytä. Työllisyysalueet toivovat nopeita toimenpiteitä, jotta työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi mahdollista. Tämä ajaa toimintaamme enemmän opinnollistamista kohti, jolloin valitsemme vain niitä henkilöitä, joilla on mahdollisuus nopeasti työllistyä, kun meiltä samaan aikaan toivotaan suuria vaikuttavuusprosentteja. Jo heikoimmassa asemassa olevat jää jalkoihin eikä heidän näkymänsä vaikuta lainkaan hyvältä tässä työllistämisen tilanteessa.”

Yhteistyön haasteet oli nostettu esiin kehitykseen vaikuttavana tekijänä:

“Toivomme, että yhteistyö julkisen sektorin kanssa saa ajan kanssa paremman jalansijan ja voisimme yhdessä tukea toinen toisiamme työllistämisasioissa. Uskomme, että paikallisella yhteistyöllä on tuhannet mahdollisuudet onnistua.”

Toiminnan jatkamista ja kasvua tavoittelevissa organisaatioissa (13 %) oli tehty tai suunniteltiin tehtävän erilaisia ratkaisuja näiden mahdollistamiseksi:

“Erityisryhmien palveleminen on kunnioitettava asema ja ehkä jatkamme toimintaa. Kehitetään työllisyysmallit ja tutkitaan muut mahdollisuudet tai keinot mitkä saataisi mahdollistaa erityisryhmien työllistämisen tulevaisuudessa.”

“Mahdollisuus työllistää on heikentynyt todella paljon ja lyhyet pätkät pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille ja jatkuva arpominen siitä, onko rahaa edes, on tehnyt sen, että on siirrytty ulkomaisen kausityövoiman käyttöön. Muutama vuosi sitten vuodessa oli kymmenenkin heikosti työllistyvää, nyt alle puolet siitä.”

“Maltillista kasvua saattaa olla, mutta priorisoimme hyvät työkokemukset määrän edelle.”

Yksi vastaaja näki EU-rahoituksen keinona kehittää omaa toimintaa:

“Valtion ja kunnan rahoitukset ovat haastavia, joten olemme suuntaamassa katseita EU-rahoitukseen.”

Yksi muista eroava vastaus odotetussa kehityksessä johtui tulorahoitusperusteisesta toimintamallista ja kyseisen alan lupaavista kasvunäkymistä:

“Aiomme kasvattaa X kierrätysmymälätoiminnan tuottavuutta ja myyntituottoja sekä tarkastelemme laajentumismahdollisuuksia koko Suomen alueella. Näkemyksemme mukaan pohjalla oleva tarve työlle ja kuntoutukselle ei tule katoamaan, vaikka valtion ja hyvinvointialueiden tuet leikkaantuvat. Tulemme toteuttamaan toimintaa omarahoitteisesti.”

Parissa vastauksessa (3 %) suurien muutosten uskottiin vaikuttavan omien palvelujen kysynnän vähentymiseen ja jopa koko välityömarkkinakentän loppumiseen, koska asiakkaita palveltaisiin muilla keinoilla. Isompien toimijoiden ennustetaan myös vievän toimintamahdollisuudet pienemmiltä:

“Kuntouttavan työtoiminnan osalta muutoksia suunnitteilla yhteiskunnallisella tasolla. Asiakkaat sijoittuvat tulevaisuudessa mahdollisesti sosiaalipalvelujen alle ja palvelu tuotetaan todennäköisesti hva:n tai kunnan toimintana, jolloin me pienenä toimijana emme pärjää.”

“Haastavaa kilpailla isojen yritysten kanssa, heillä on enemmän resursseja esim. mainontaan ja tarjoavat monipuolisemmin palveluja kuin pieni yritys.”

3 % vastaajista uskoi yleisen maailman- ja taloustilanteen vaikuttavan oman toiminnan jatkamiseen ja kehittämiseen:

“Hankala maailmantilanne yhdistettynä työllisyysalueiden uudistukseen on ollut työllistämistoiminnassa liian haasteellista aikaa. [...] Muutos on kestänyt liian

pitkään eikä sille näytä tulevan loppua. Olemme jo pohtineet uusia ratkaisuja toimintamme säilyttämisen kannalta, sillä on ollut jo pakko. Kaikki epävarmuus on ollut liikaa.”

Toiveikkuutta työllisyystoimijoiden tilanteen positiiviselle kehitykselle esiintyi vähän. Muutamissa vastauksissa (4 %) uskottiin välityömarkkinoiden arvostuksen muuttumiseen paremmaksi jossain vaiheessa:

“Uskon, että ns. välityömarkkinoiden merkitys ymmärretään ja resursoidaan oikein. Erityisryhmät tarvitsevat tukea ja kokemusta työelämästä ja oikeista töistä, jotta pääsevät lähemmäksi avoimia työmarkkinoita.”

“Uudet hallitukset tulevat ja keksitään taas uudelleen välityömarkkinat ja yhdistysten tekemä arvokas ja kustannustehokas työ.”

Nämä vastaukset korostivat sitä, että tarve erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden työllistämiseen ja työllistymisen edistämiseen ei tule häviämään, ja että toimijoiden merkitys tullaan lopulta tunnistamaan ja tunnustamaan.

Johtopäätökset

Suomessa toimii monenlaisia työllisyyttä edistäviä yhteisötalouden toimijoita: ne voivat olla esimerkiksi yhteisömuodoltaan, kooltaan, toimialaltaan tai rahoituspuoleltaan erilaisia. Suuri osa toimijoista vaikuttaa olevan yhdistyksiä, etenkin 'muu palvelutoiminta'-toimialalle kuuluvia. Vain kolmasosa harjoittaa liiketoimintaa avoimilla markkinoilla, ja monilla näistäkin merkittävä osa liikevaihdosta tai tuotoista on muuta kuin tulo- ja rahoitusta. Työllisyyttä edistävien yhteisötalouden toimijoiden pääkohderyhmiä ovat erityisesti pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset ja matalapalkka-aloilla toimivat henkilöt. Organisaatioissa, jotka työllistävät erityisryhmiin kuuluvia henkilöitä palkkatyöhön tai osuuskunnan jäseniksi, heidän osuutensa henkilöstöstä saattaa olla merkittäväkin.

Selvityksen mukaan näiden organisaatioiden tilanne ja toimintaedellytykset ovat vaikeutuneet huomattavasti samaan aikaan muuttuneiden työllisyysalueiden ja palkkatukiehtojen myötä. Toiminnalle ei ole resursseja, ja etenkin rahoituksen puute on vakava ongelma. Lisäksi alueilla koetaan

paljon yhteistyöhaasteita, eikä viranomaisten koeta ymmärtävän yhteisötalouden työllisyystoiminnan merkittävyyttä.

Nykytilanne tuntuu monelle organisaatiolle sekavalta ja luo epävarmuutta toiminnan jatkamisesta. Yhtenäisen linjan ja pitkäjänteisyyden puuttuminen vaikuttaa myös siten, että eri alueet ovat eriarvoisessa asemassa. Toiminta on jo supistunut monessa organisaatiossa, koska sitä on mahdotonta jatkaa entiseen malliin. Monet eivät usko toiminnan kasvuun – useat epäilevät sen jopa päättyvän kokonaan lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen parantamiseksi yhteisötalouden toimijat ovat tärkeitä kumppaneita työllisyyskehityksen ekosysteemissä, ja niillä tuleekin olla rooli alueellisen työllisyyden edistämisessä. Niillä on osaaminen ja infrastruktuuri, mutta oikeanlaista tukea ja tunnustusta niiden potentiaalille tarvitaan. Jotta tämä kapasiteetti saataisiin käyttöön täysmääräisesti ja vaikuttavaa työtä voitaisiin tehdä pitkäkestoisesti, olisi tärkeä turvata organisaatioiden toimintaedellytyksiä ja taata niille parempi pääsy erilaisiin rahoitusinstrumentteihin.

Lähteet

Euroopan komissio. (2025). Social enterprises. Saatavilla: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu/social-enterprises_en

European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE). (2025). What are WISEs? Saatavilla: <https://www.ensie.org/wises-data/what-are-wises>

Tilastokeskus. (2025a). Suuralueet 2025. Saatavilla: https://stat.fi/fi/luokitukset/suuralue/suuralue_1_20250101?code=2

Tilastokeskus (2025b). Toimialaluokitus TOL 2025 (täydentyvä). Saatavilla: https://stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/toimiala_1_20250101

YYO. (2025). Yhteiskunnallinen yritystoiminta. Saatavilla: <https://yyo.fi/yhteiskunnallinen-yritystoiminta/>



