

# Työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset: havaintoja Suomen toimijoista

**Kirjoittajat: Tytti Elo, LUT-yliopisto ja Elina Pöllänen, Diakonia-  
ammattikorkeakoulu (DIAK)**

Raportti on tehty osana Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen (ESR+) -koordinaatiohanketta. Hanketta toteuttaa 11 organisaation verkosto. Sen tavoitteena on muun muassa uusien yhteiskunnallisten yritysten ja yrittäjyyden sekä siihen liittyvän liiketoimintaosaamisen lisääminen, yhteiskunnallisissa yrityksissä sekä yhteisötaloudessa syntyvien yhteiskunnallisten innovaatioiden edistäminen sekä arviointi- ja vaikuttavuusosaamisen lisääminen. Hanke vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden alueellisesti toimivia ekosysteemejä sekä edistää osatyökykyisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä.

## Sisällysluettelo

<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
Työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys käsitteenä.....	3
Aineisto ja kategorisointi .....	4
<b>Yhteiskunnallisten yritysten ja muiden yhteisötalouden toimijoiden vertailu</b> .....	<b>6</b>
Taustatiedot ja työllistymistä edistävä toiminta.....	6
Koetut haasteet (avoimet vastaukset) .....	14
Tukitoiveet (avoimet vastaukset).....	16
Tulevaisuudennäkymät .....	17
<b>Erot varsinaisten WISE-yritysten ja WISE-piirteitä omaavien yritysten välillä</b> .....	<b>20</b>
Taustatiedot ja työllistymistä edistävä toiminta.....	20
Koetut haasteet ja tukitoiveet (avoimet vastaukset) .....	24
Tulevaisuudennäkymät .....	25
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>26</b>
<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>27</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>29</b>

## Johdanto

Suomen työllisyystilanne on heikentynyt talouden hitaan kasvun vuoksi ja Suomen työttömyysaste on niin Pohjoismaiden, mutta myös koko Euroopan kärkeä (Elinkeinoelämän keskusliitto [EK], 2025; Valkama, 2026). Työpaikkojen vähentyessä työllistyminen vaikeutuu entisestään ja syrjäytymisriski lisääntyy. Samaan aikaan työllisyyden hoidon rakenteet ovat muuttuneet työ- ja elinkeinopalveluiden (TE-palvelut) uudistuksen myötä, mikä on vaikuttanut erityisesti heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden tilanteeseen.

Heikossa työmarkkina-asetmassa olevilla henkilöillä tarkoitetaan tavallisesti henkilöitä, joiden työllistyminen avoimille markkinoille on rajoittunut tai heikentynyt (Blomgren, 2023). Ryhmään kuuluu esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä, maahanmuuttajia, vammaisia sekä osatyökykyisiä ihmisiä (Blomgren & Saikku, 2019). Suomessa käytetään osatyökykyisyyden lisäksi myös täsmätyökykyinen-termiä, joka siirtää näkökulman henkilön rajoitteiden sijaan siihen, mihin henkilö rajoitteista huolimatta kykenee (Salmi ym., 2023, 91–92).

*Työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten* (eng. work integration social enterprise, WISE) perustehtävä on luoda mahdollisuuksia niille, joiden pääsy avoimille työmarkkinoille on vaikeutunut jostain syystä. Ne tarjoavat ratkaisuja ja malleja, joiden avulla heikossa työmarkkina-asetmassa olevat henkilöt voidaan pitää mukana työelämässä, vahvistaen sekä yksilöiden osallisuutta että työvoiman saatavuutta. (European Network of Social Integration Enterprises [ENSIE], 2026.) Kyseiset yritykset harjoittavat myös liiketoimintaa yhteiskunnallisen tavoitteensa edistämiseksi.

Tässä raportissa tarkastellaan suomalaisia työhön integroivia yhteiskunnallisia yrityksiä (WISE-yrityksiä) ja muodostetaan kokonaiskuva niiden toimintamalleista, nykytilasta sekä tulevaisuudennäkymistä. Raportti on jatkoa selvitykselle *Työllisyyttä edistävät yhteisötalouden toimijat – raportti nykytilanteesta ja tulevaisuudennäkymistä* (ks. Elo & Pöllänen, 2025).

## Työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys käsitteenä

WISE-yritysten keskeisenä tavoitteena on heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden ammatillinen ja yhteiskunnallinen integroituminen. Euroopassa niiden toimintaa edistää yhteiskunnallista integraatiota edistävien yritysten verkosto ENSIE. Verkoston toteuttaman selvityksen (Galera ym., 2022) mukaan WISE-yritykset voidaan nähdä organisaatioina, jotka toimivat samanaikaisesti kahdella osa-alueella:

- WISE-yritykset harjoittavat liiketoimintaa. Ne tuottavat tuotteita ja/tai palveluja sekä yksityisille että julkisille asiakkaille ja toimivat markkinaehtoisesti.
- Samalla ne työllistävät heikossa työmarkkina-asetmassa olevia henkilöitä ja/tai edistävät heidän työllistymistään. Usein tätä tehtävää tuetaan kokonaisvaltaisilla tukipalveluilla, jotka auttavat osallistumaan laajemmin yhteiskuntaan.

Liiketoiminta on keskeistä WISE-yritysten toiminnan rahoittamiseksi, sillä se mahdollistaa niiden päätaavoitteen – heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden yhteiskunnallisen integroinnin (Galera ym., 2022).

Määritelmän mukaisia WISE-yrityksiä voidaan myös jakaa kolmeen toimintamalliin: tuotannollisiin, sosiaalisiin ja koulutuksellisiin (Galera ym., 2022). Euroopassa toteutetun selvityksen ("B-WISE", mukana 13 maata) mukaan yleisin näistä on kohdehenkilöitä palkkatyöhön työllistävä tuotannollinen malli, jossa toiminta perustuu kaupalliseen tavaroiden ja palveluiden myyntiin sekä kilpailuun avoimilla markkinoilla – kilpailuun niin toisten WISE-yritysten kuin muidenkin yritysten kanssa (B-WISE, 2024, 6–7).

Sosiaaliset WISE-yritykset voivat toimia useilla aloilla ja tarjoavat työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville, esimerkiksi vammaisille ja syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille. Ne yhdistävät sosiaalisen tuen ja tuotannollisen toiminnan sekä rahoittavat toimintansa myynnillä ja julkisilla avustuksilla. (B-WISE, 2024, 7.)

Koulutukselliset WISE-yritykset keskittyvät haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden kouluttamiseen ja valmistamiseen avoimille työmarkkinoille, yhdistäen opetuksen ja käytännön työtoiminnan. Niiden rahoitus perustuu usein kaupalliseen toimintaan ja yhteistyöhön julkisten tahojen, kuten työvoimapalveluiden, kanssa. Erona muihin WISE-tyyppeihin, koulutukselliset WISE-yritykset tarjoavat systemaattisesti koulutusta, työharjoitteluja sekä lyhytaikaisia työmahdollisuuksia, jotka voivat toimia ikään kuin siltana avoimille työmarkkinoille. (B-WISE, 2024, 7.)

WISE-yrityksen käsite ei ole toistaiseksi kovinkaan tunnettu Suomessa (Kostilainen & Lindberg 2021; Salmi ym., 2023). Suomessa näitä toimijoita on kuitenkin pyritty kartoittamaan Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) selvityksellä (ks. Elo & Pöllänen, 2025) sekä listaamaan YYO:n datasivulle (ks. YYO, 2026).

## **Aineisto ja kategorisointi**

Raportin tulokset perustuvat selvitykseen, jonka YYO toteutti suomalaisille työllistymistä edistäville toimijoille kyselytutkimuksena kesä-elokuussa 2025. Selvityksessä oli kysymyksiä esimerkiksi näiden toimijoiden työllistymistä edistävästä toiminnasta, rahoituksesta, niiden käyttämistä menetelmistä ja instrumenteista, toiminnan koetuista haasteista, tukitoiveista sekä tulevaisuudennäkymistä. Kysely lähetettiin organisaatioille, jotka oli asiantuntijatyönä tunnistettu mahdollisiksi WISE-yrityksiksi esimerkiksi palkkatuen saamisen, toimialan tai yhteisötyypin (esim. työosuuskunnat) perusteella. Näiden organisaatioiden yhteystiedot kerättiin julkisista rekistereistä ja niiden omilta verkkosivuilta. Vastauksia kertyi yhteensä 120: niistä 91 oli eri organisaatioista tai suuren organisaation aluetoimijalta. (Elo & Pöllänen, 2025, 2.) Tämän raportin tulokset perustuvat näiden 91 eri organisaation tai aluetoimijan vastauksiin.

Tämän raportin tarkoituksena oli toteuttaa tarkempi analyysi työhön integroivista yhteiskunnallisista yrityksistä sekä niiden toimintamalleista ja -edellytyksistä. Analyysiä varten vastaajat jaoteltiin ryhmiin erityisesti liiketoiminnan harjoittamisen sekä WISE-yritysten määritelmän perusteella. Kriteerit kattoivat (B-WISE, 2024, 6; Valo-Valmennusyhdistys, 2025, 10):

- heikossa työmarkkina-asemassa olevien yhteiskunnallisen ja ammatillisen integraation päätavoitteen (sisältäen osallisuuden ja osaamisen lisäämisen ulottuvuuden)
- liiketoiminnan harjoittamisen avoimilla markkinoilla
- rajoitetun voitonjaon.

Koska selvityksessä ei ollut suoria mittareita kaikille näille kriteereille, olemassa olevia mittareita hyödynnettiin vastaajaorganisaatioiden kategorisoinnissa mahdollisuuksien mukaan.

Analyysiin otettiin mukaan vain ne vastaajaorganisaatiot, jotka olivat vastanneet harjoittavansa jonkinlaista työllistymistä edistävää toimintaa ja joiden voitonjako oli rajoitettu. Rajoitetun voitonjaon osalta huomioon otettiin organisaatiot, jotka kertoivat sijoittavansa yli puolet voitoista tai tuotoista yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen tai organisaation toiminnan mahdollistamiseen, sekä toimijat, jotka vastasivat, etteivät ole tuottaneet voittoa tai ole voittoa tavoittelevia organisaatioita. Jako **pääryhmien** eli yhteiskunnallisten yritysten ja muiden yhteisötalouden toimijoiden välillä tehtiin liiketoiminnan harjoittamisen perusteella: mikäli organisaatio oli vastannut harjoittavansa liiketoimintaa avoimilla markkinoilla, se tulkittiin yhteiskunnalliseksi yritykseksi, ja mikäli ei, se luokiteltiin muuksi yhteisötalouden toimijaksi.

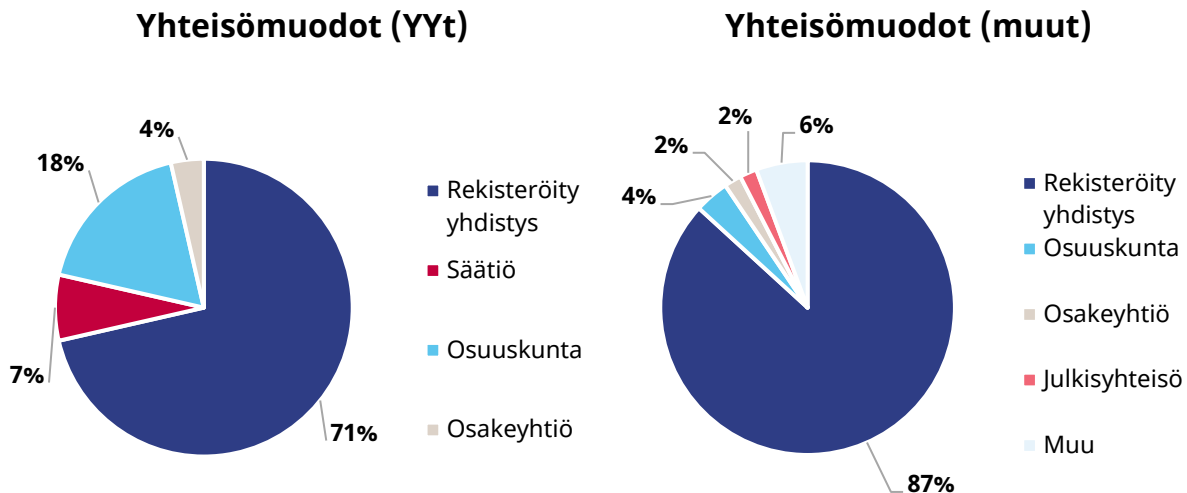
Yhteiskunnallisten yritysten pääryhmä jaoteltiin vielä "varsinaisten WISE-yritysten" ja "WISE-piirteitä omaavien yritysten" **osaryhmiin** sen perusteella, sisälsikö heidän toimintansa osallisuuden ja osaamisen lisäämisen ulottuvuuden, eli olivatko he vastanneet toimintaa koskevassa kysymyksessä tarjoavansa erityisryhmille koulutusta ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen tai työelämäosallisuutta parantavaa kuntoutusta ja/tai valmennusta. Tämän jaottelun mukaisesti yhteiskunnallisia yrityksiä oli 28, joista 13 tulkittiin varsinaisiksi WISE-yrityksiksi ja 15 WISE-piirteitä omaaviksi. Muita työllistymistä edistäviä yhteisötalouden toimijoita oli 53.

Kysely ei mahdollistanut vastaajien suoraa jaottelua tuotannollisiin, sosiaalisiin ja koulutuksellisiin WISE-yrityksiin, mutta toimintaa koskevat vastaukset antoivat toimintamalleista viitettä. Esimerkiksi "työllistäminen palkkatyöhön tuottamaan tuotteita tai palveluita" viittaisi lähtökohtaisesti tuotannolliseen WISE-yritykseen, kun taas "koulutuksen ja osaamisen kehittämismahdollisuuksien tarjoaminen" viittaisi lähinnä koulutukselliseen. "Työelämäosallisuutta parantavan kuntoutuksen ja/tai valmennuksen tarjoaminen" puolestaan viittaisi eniten sosiaaliseen, mutta joissain tilanteissa mahdollisesti myös koulutukselliseen WISE-toimintamalliin. Toisaalta myös sosiaalisilla WISE-yrityksillä voi olla tuotannollista toimintaa, joten jaottelua ei pystytty tekemään suoraan näiden vastausvaihtoehtojen perusteella.

# Yhteiskunnallisten yritysten ja muiden yhteisötalouden toimijoiden vertailu

## Taustatiedot ja työllistymistä edistävä toiminta

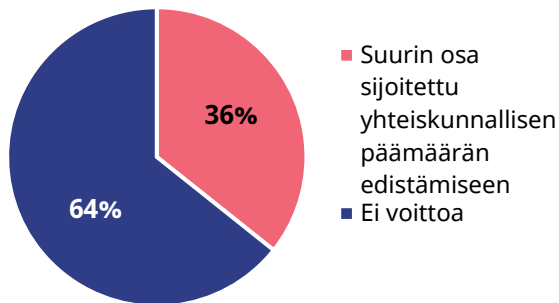
Työllistymistä edistävää toimintaa harjoittavia yhteiskunnallisia yrityksiä ("YYt") ja muita yhteisötalouden toimijoita ("muut") vertailtaessa (Kuvio 1) huomattiin, että yhteiskunnalliset yritykset olivat yhteisömuodoiltaan moninaisempia. Vaikka valtaosa niistä (71 %) oli yhdistyksiä, kuten muista toimijoistakin (87 %), yhteiskunnallisten yritysten joukossa oli lähes viidennes (18 %) osuuskuntia. Suomen kokonaistilanteeseen nähden osakeyhtiöt olivat aliedustettuina tässä otoksessa.



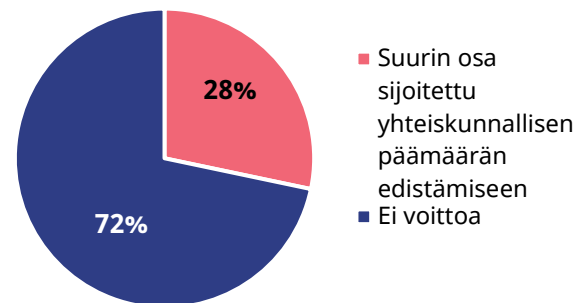
**Kuvio 1.** Yhteisömuotojakaumien vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Voitonjaon osalta yhteiskunnallisten yritysten ryhmässä oli suurempi osuus niitä, jotka sanoivat sijoittavansa suurimman osan tuotoista yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen (36 %, Kuvio 2). Molemmissa ryhmissä valtaosa vastaajista vastasi vaihtoehdon ”Ei voittoa”, mistä tosin ei selvinnyt, eikä organisaatio pyrkinyt tuottamaan voittoa vai eikö se vain ollut viime aikoina pystynyt tuottamaan sitä. Lisäksi osa organisaatioista, jotka olivat käyttäneet tuottojaan jo tilikauden aikana toimintansa mahdollistamiseen ja sitä kautta missionsa edistämiseen, saattoi valita tämän vaihtoehdon. Monitulkintaisuutensa vuoksi tätä jakaumaa ei käytetty erottelevana tekijänä luokittelussa.

### Voitonjako (YYt)



### Voitonjako (muut)



**Kuvio 2.** Voitonjakojakaumien vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Sekä yhteiskunnalliset yritykset että muut yhteisötalouden toimijat pitivät sosiaalisia tavoitteita keskimäärin tärkeimpinä päätöksenteossa kuin ympäristöön liittyviä ja taloudellisia tavoitteita (Kuvio 3, asteikko 0–100). Yhteiskunnallisissa yrityksissä taloudellisen tuoton tavoitteita pidettiin kuitenkin keskimääräisesti lähes yhtä tärkeinä kuin ympäristötavoitteita, kun taas muilla toimijoilla erot eri ulottuvuuksien välillä olivat selkeämmät. Yhteiskunnalliset yritykset arvioivat myös taloudellisen tuoton tavoitteet selvästi tärkeämmiksi (keskiarvo 50) kuin muut yhteisötalouden toimijat (keskiarvo 29), kun taas muut toimijat pitivät sosiaalisia ja ympäristötavoitteita keskimäärin hieman yhteiskunnallisia yrityksiä tärkeimpinä.

### Eri ulottuvuuksien tärkeys päätöksenteossa

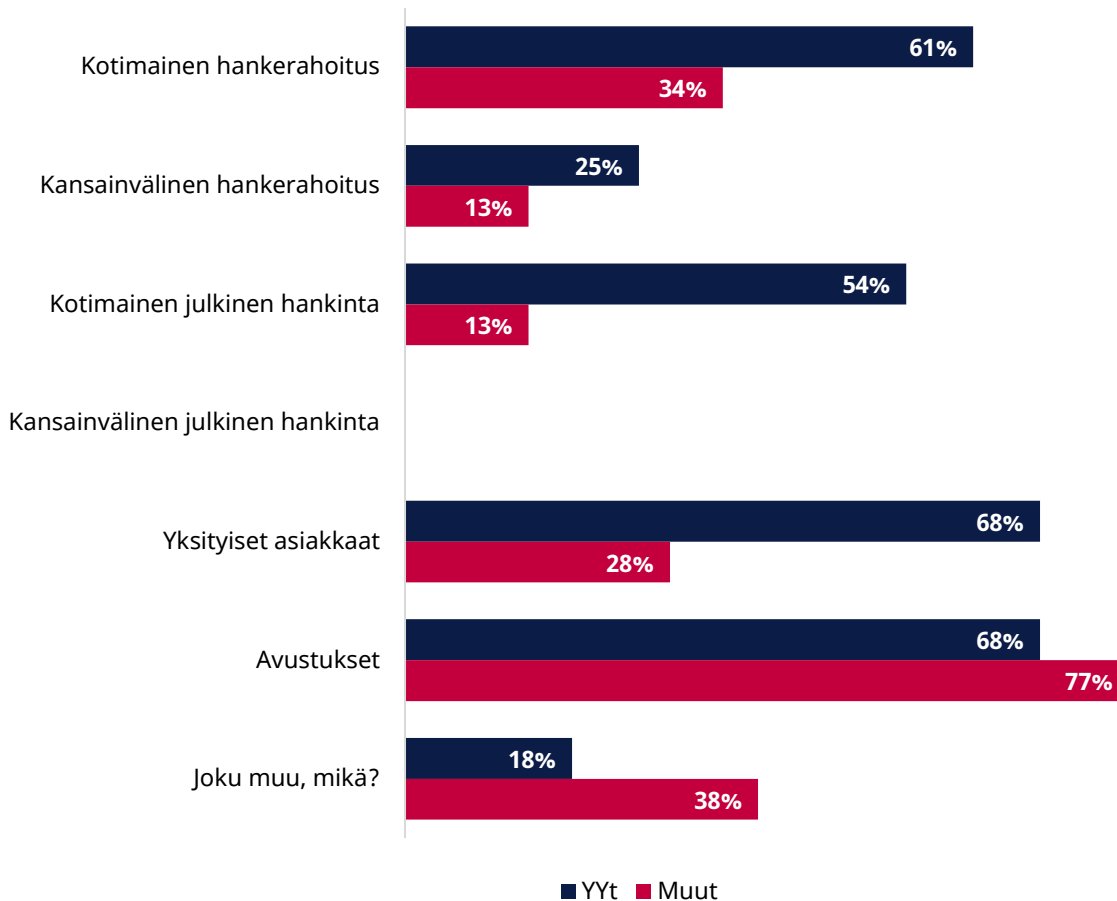


**Kuvio 3.** Eri ulottuvuuksien tärkeyden vertailu päätöksenteossa, YYt ja muut toimijat (asteikko 0–100)

Yhteiskunnallisten yritysten ja muiden toimijoiden rahoituspohjissa oli eroja (Kuvio 4). Yhteiskunnallisille yrityksille markkinoilta tuleva rahoitus oli keskeinen tulonlähde: 68 % niistä ilmoitti saavansa tuloja yksityisiltä asiakkailta ja yli puolet (54 %) hyödynsivät kotimaisia julkisia hankintoja. Lisäksi 68 % yhteiskunnallisista yrityksistä sai avustuksia. Muilla toimijoilla rahoitus painottui selkeämmin avustuksiin, joita käytti 77 % vastaajista. Lisäksi yhteiskunnalliset yritykset hyödynsivät hankerahoitusta laajemmin kuin muut toimijat.

Jaottelu havainnollistaa sitä, että yhteiskunnallisten yritysten rahoituspohja on usein monipuolisempi kuin muiden toimijoiden. Yhteiskunnallisen yrityksen liiketoimintamallin omaksuminen voisikin siten toimia avustusrahoitusmallien kiristyessä potentiaalisena vaihtoehtoisena polkuna esimerkiksi järjestöille, jotka ovat tyypillisesti olleet hyvin riippuvaisia avustuksista (Toikkanen & Kostilainen, 2025).

### Rahoituspohja

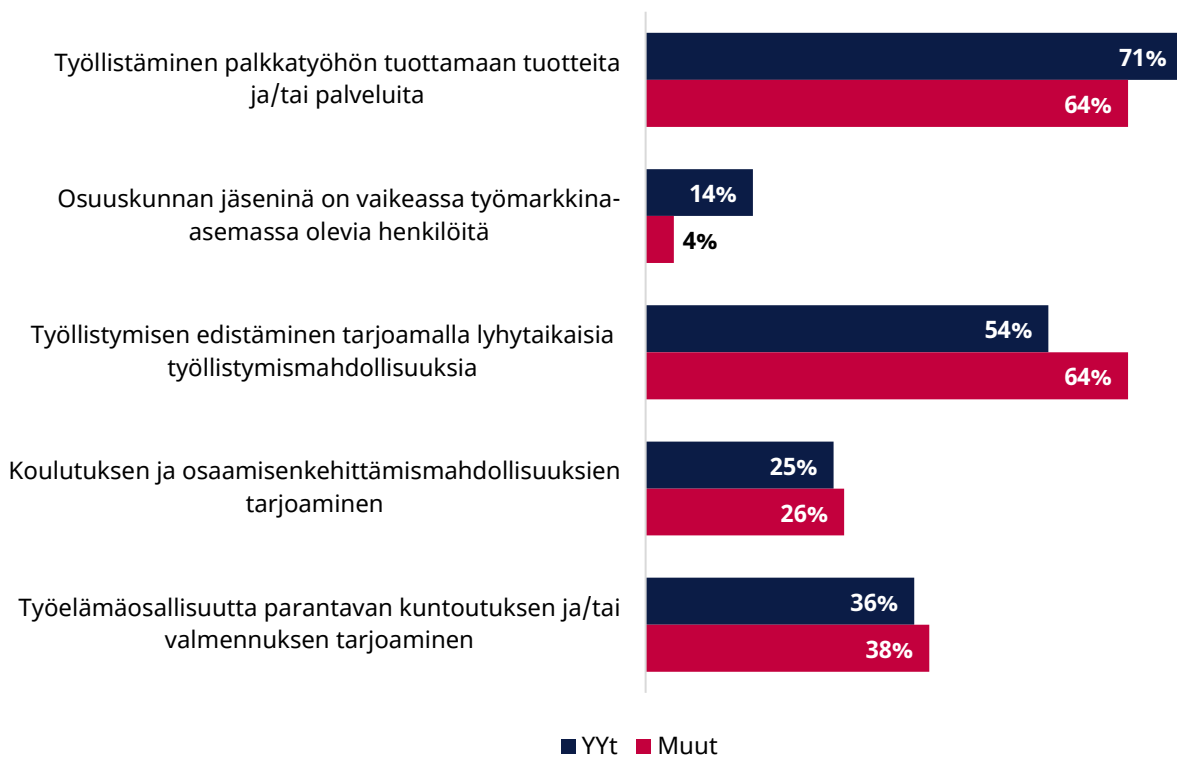


**Kuvio 4.** Rahoituspohjien vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Työllistymistä edistävässä toimintamalleissa ei vaikuttanut olevan suuria eroja yhteiskunnallisten yritysten ja muiden toimijoiden välillä (Kuvio 5). Kysymyksessä oli huomioitu sekä työllistämistoimintoja (palkkatyöhön tai osuuskunnan jäseneksi työllistäminen) että työllistymistä edistäviä toimintoja (lyhytaikaiset työllistymismahdollisuudet, koulutuksen ja työelämäosallisuutta parantavan kuntoutuksen tarjoaminen).

Työllistämistoiminnoista kummassakin ryhmässä korostui palkkatyöhön työllistäminen (YYt 71 %, muut 64 %) ja työllistymistä edistävästä toiminnoista lyhytaikaisten työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen (YYt 54 %, muut 64 %). Yhteiskunnallisissa yrityksissä osuuskunnan jäsenyyden kautta työllistäminen korostui todennäköisesti siksi, että niiden joukossa oli enemmän osuuskuntamuotoisia toimijoita.

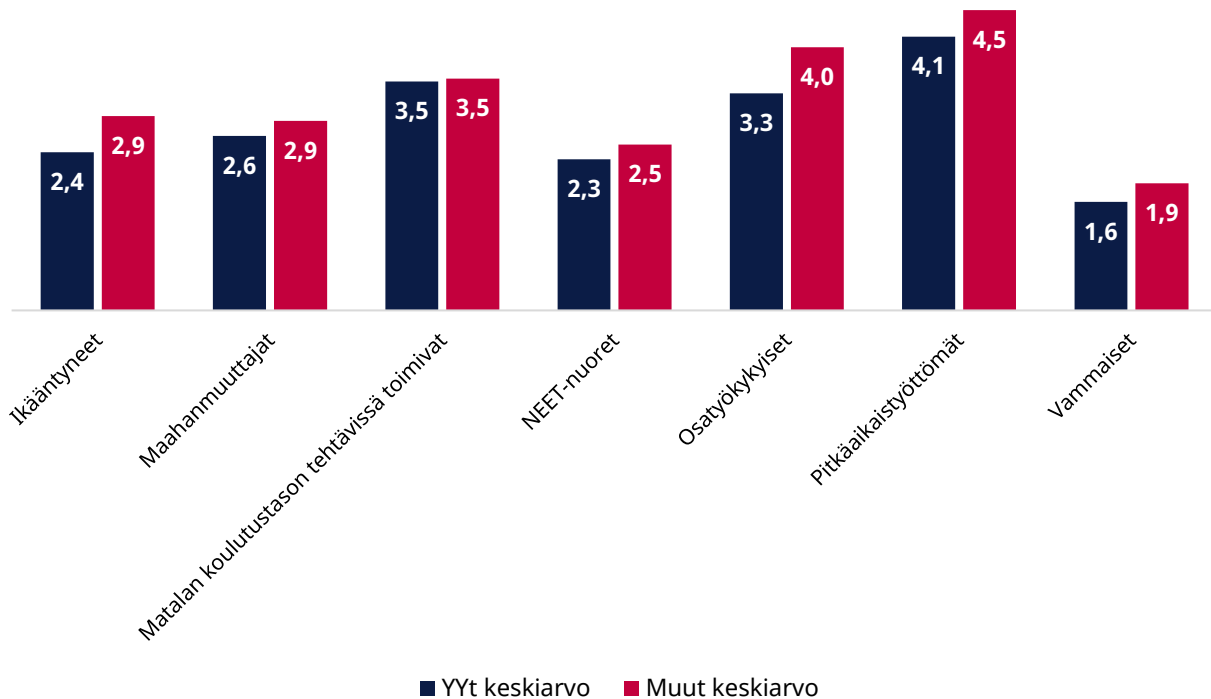
### Työllistymistä edistävä toiminta



**Kuvio 5.** Työllistymistä edistävän toiminnan vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Molemmat ryhmät ilmaisivat suuntaavansa työllistymistä edistävää toimintaansa ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömille, osatyökykyisille sekä matalan koulutustason tehtävissä toimiville henkilöille (Kuvio 6). Muut yhteisötalouden toimijat arvioivat eri kohderyhmät kauttaaltaan hieman merkittävämmiksi kuin yhteiskunnalliset yritykset.

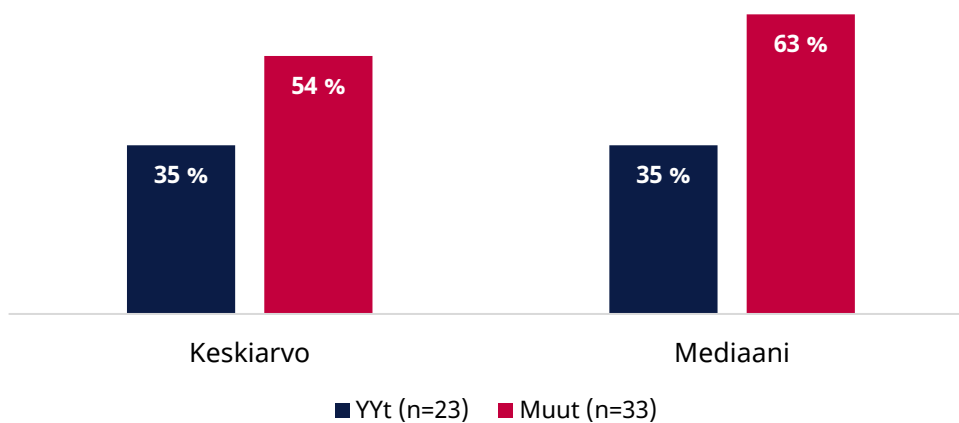
### Toiminnan kohderyhmät



**Kuvio 6.** Toiminnan tärkeimpien kohderyhmien vertailu (asteikko 1–5), Yyt ja muut toimijat

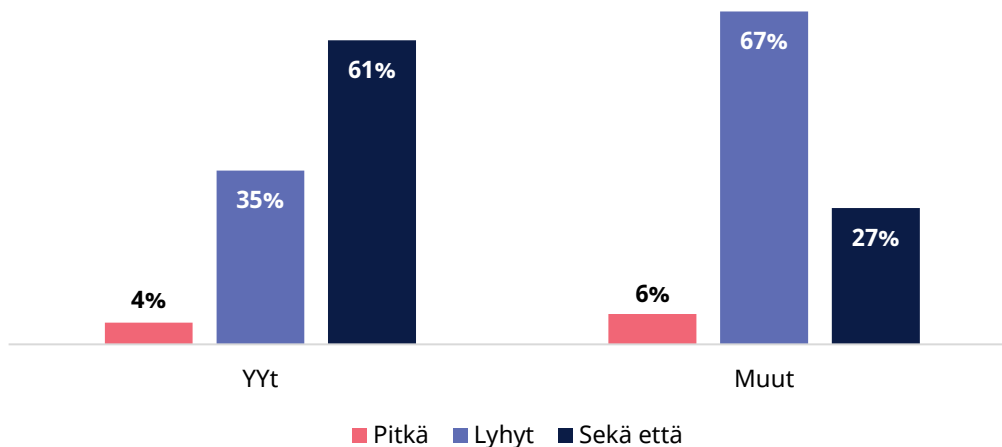
Kuvio 7 osoittaa, että palkkatyöhön tai osuuskunnan jäseneksi työllistävillä muilla yhteisötalouden toimijoilla erityisryhmiin kuuluvien osuus henkilöstöstä oli keskimäärin suurempi (keskiarvo 54 %, mediaani 63 %) kuin työllistävillä yhteiskunnallisilla yrityksillä (keskiarvo 35 %, mediaani 35 %). Yhteiskunnallisissa yrityksissä työsuhteiden muoto oli monipuolisempaa kuin muilla toimijoilla (Kuvio 8): 61 % yhteiskunnallisista yrityksistä hyödynsi sekä pitkiä tai toistaiseksi voimassa olevia että lyhyitä tai määräaikaista työsuhteita. Muilla toimijoilla painottuivat selvästi lyhyet tai määräaikaista työsuhteet (67 %), joiden osuus yhteiskunnallisissa yrityksissä oli matalampi (35 %). Hyvin harvat toimijat kummassakin ryhmässä solmivat vain pitkäaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Yhteiskunnallisten yritysten yleisempi pitkien työsuhteiden hyödyntäminen voi liittyä yritysten laajempaan rahoitus pohjaan, joka saattaa turvata toimintaedellytysten kestävyyttä ja taloudellista vakautta sekä mahdollistaa sitä kautta pysyvämpien työsuhteiden solmimisen.

### Erityisryhmien osuus henkilöstöstä



**Kuvio 7.** Henkilöstön erityisryhmiin kuuluvien osuuden vertailu, YYt (n = 23) ja muut toimijat (n = 33)

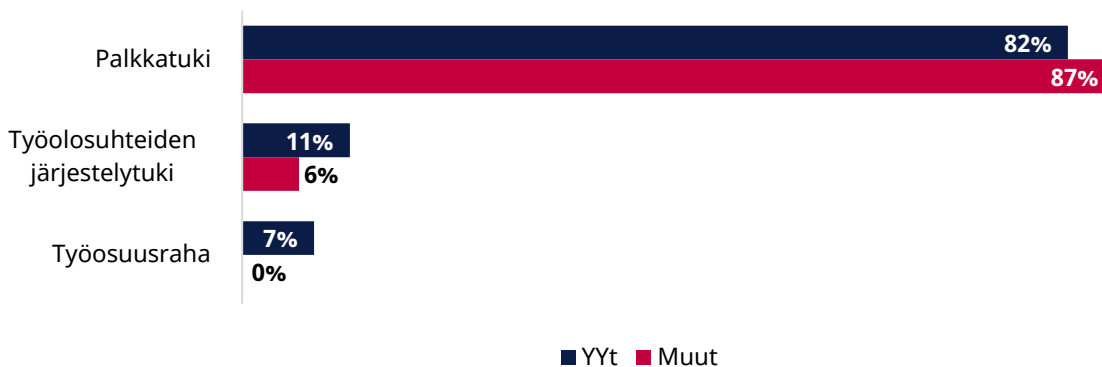
### Työsuhteiden muoto



**Kuvio 8.** Työsuhdemuotojen vertailu, YYt (n = 23) ja muut toimijat (n = 33)

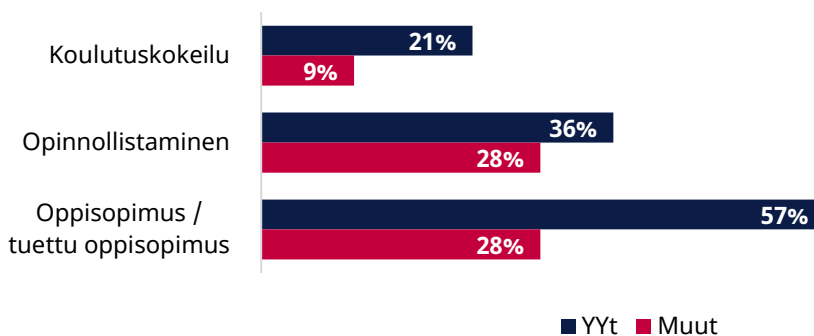
Organisaatiot käyttivät erilaisia rahoitusinstrumentteja ja menetelmiä työllistymistä edistävässä toiminnassaan. Rahoitusinstrumenteista (Kuvio 9) palkkatuki oli ehdottomasti eniten käytetty: yli 80 % sekä yhteiskunnallisista yrityksistä että muista toimijoista oli hyödyntänyt palkkatukea, joka on määräaikainen tuki työnantajille työttömien henkilöiden palkkakustannuksia varten (Työmarkkinatori, 2025). Pienehkö osa organisaatioista (11 % yhteiskunnallisista yrityksistä, 6 % muista toimijoista) oli myös hyödyntänyt työnantajille maksettavaa työolosuhteiden järjestelytukea. 7 % yhteiskunnallisista yrityksistä vastasi lisäksi työosuusrahan, joka on suoraan työtoimintaan osallistuvalla maksettava tukea (Terveystieteiden tutkimuskeskus [THL], 2025).

### Rahoitusinstrumentit



**Kuvio 9.** Käytettyjen rahoitusinstrumenttien vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

### Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät menetelmät



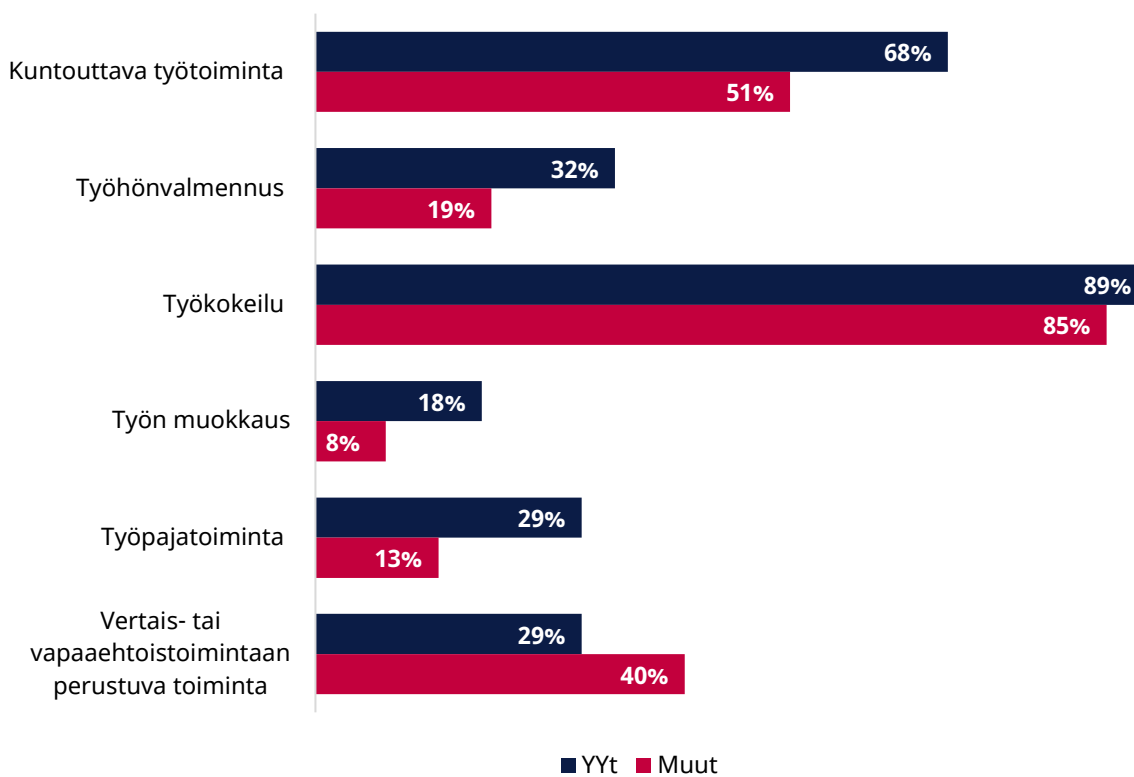
**Kuvio 10.** Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvien menetelmien vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvistä menetelmistä (Kuvio 10) yli puolet yhteiskunnallisista yrityksistä (57 %) oli hyödyntänyt oppisopimuksia, kun taas muista toimijoista vain noin neljännes (28 %) oli käyttänyt niitä. Yhteiskunnalliset yritykset olivat myös käyttäneet hieman

useammin opinnollistamista (36 %) ja koulutuskokeiluja (21 %) kuin muut yhteisötalouden toimijat (opinnollistaminen 28 %, koulutuskokeilut 9 %).

Kuvio 11 osoittaa, että työllistymistä tukevaa palvelutoimintaa ja yksilöllistä ohjausta hyödynnettiin useammin yhteiskunnallisissa yrityksissä kuin muilla toimijoilla, poikkeuksena vertais- ja vapaaehtoistoiminta, joka oli yleisempää muilla toimijoilla (40 %). Yleisin menetelmä molemmissa ryhmissä oli työkokeilu (YYt 89 %, muut 85 %). Lisäksi yli puolet molemmista ryhmistä tarjosi kuntouttavaa työtoimintaa (YYt 68 %, muut 51 %).

### Työllistymistä tukeva palvelutoiminta ja yksilöllinen ohjaus



**Kuvio 11.** Työllistymistä tukevan palvelutoiminnan ja yksilöllisen ohjauksen tarjoamisen vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

## Koetut haasteet (avoimet vastaukset)

Avoimissa vastauksissa molemmat ryhmät nostivat toiminnastaan esiin samoja haasteita hieman eri painotuksin. Erityisesti palkkatuen merkitys työllistymisen edistämistoiminnan mahdollistajana korostui: yli 40 % kummankin ryhmän avoimiin kysymyksiin vastanneista (12 yhteiskunnallisten yritysten ja 22 muiden toimijoiden vastaajaa) koki palkkatuessa ja sen saatavuudessa tapahtuneet muutokset haasteena toiminnalleen:

*“Ongelmia aiheuttaa palkkatukijärjestelmän kankeus. Tieto avoimesta paikasta ei tavoita siihen oikeutettuja emmekä aina tiedä, onko hakijalla kuitenkaan oikeuksia tarvittaviin tukiin. Lisäksi palkkatukirahat saattavat yllättäen loppua kesken. Ongelmia on ollut myös virkailijoiden tavoittamisessa, palkkatukipaikkoja tarjotaan vähän erikoisin perustein jne.”*  
(Yhteiskunnallinen yritys)

*“Yrityksiin on tosi vaikea saada sijoitettua henkilöitä palkkatyöhön tai palkkatuelle. Palkkatukien vähyys on vaikeuttanut omalta osaltamme työllistämistä omiin toimintoihin.”*  
(Yhteiskunnallinen yritys)

*“Palkkatukien saanti on lähes kokonaan poistunut työllisyysasioiden hoidon siirryttyä kuntien hoidettavaksi.”* (Muu toimija)

6 yhteiskunnallista yritystä (22 %) ja 7 muuta toimijaa (13 %) ilmaisivat julkisen rahoituksen puutteen olevan haaste:

*“Julkiselta puolelta ei tarjota tukea eikä taloudellisia resursseja riittävästi. Kuntouttavan työtoiminnan merkitystä ei rahoittaja näe riittävän tärkeänä. Sillä kuitenkin ollaan ehkäisemässä myös esim. Sote kuluja sekä mielenterveyspalveluiden paineita.”*  
(Yhteiskunnallinen yritys)

*“Toiminnan rahoitus on ontuvaa, asiakkaita riittäisi kyllä.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Tottakai olisi mukava saada jotain tukea siitä, että meillä on myös kovalla rahalla palkattua henkilökuntaa, jotka ohjaavat, opastavat, tukevat jne. Mutta tämä TE24-uudistus ja lopullinen siirtyminen kunnille pisti kyllä puurot ja vellit sekaisin.”* (Muu toimija)

Huomattava osa avoimiin kysymyksiin vastanneista (12 [44 %] yhteiskunnallista yritystä ja 19 [36 %] muuta toimijaa) nosti esiin kohdehenkilöiden vaikeutuneet elämäntilanteet ja heikentyneen työkyvyn:

*“Edistämistoiminnassa valmennukseen ohjautuvien asiakkaiden merkittävästi heikentynyt työ- ja toimintakyky ja pidentyneet valmennusajat.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Kun työntekijä vaihtuu aika tuihaan, niin menee aina aikaa uuden työntekijän perehdyttämiseen, mikäli ei pysty aloittamaan ennen kuin edellisellä loppuu sopimus.*

*Työntekijöiden vaihteleva työkyky ja motivaatio.”* (Muu toimija)

Tarve toiminnalle on siis kasvava. Taloudellisten resurssien lisäksi avoimissa vastauksissa tuotiin esiin henkilöstöresurssien riittämättömyyttä (3 yhteiskunnallisten yritysten ja 5 muiden toimijoiden vastaajaa):

*“(…) Henkilöstöresurssien riittäminen ja henkilöstön työssä jaksaminen (paljon yksilöllistä tukea ja valmennusta tarvitsevat).”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Ei tarpeeksi henkilöstöresursseja ohjaamiseen.”* (Muu toimija)

Toisaalta vastausten perusteella herää kysymys siitä, vastaavatko tarjotut palvelut asiakkaiden tilannetta ja tarpeita, vai ohjataanko heitä toimintoihin, jotka eivät ole heille sopivia. Molempien ryhmien vastauksissa tuotiin esiin myös kohdehenkilöiden jatko-ohjauksen puutteellisuus sekä työllistymisjaksojen lyhyys, mikä vaikeuttaa toiminnan vaikutusten syntymistä (3 yhteiskunnallisten yritysten ja 4 muiden toimijoiden vastaajaa):

*“Oleellista kestävien tulosten saamiseksi olisi löytää jatkopolku nuorille, joko työelämään, koulutukseen tai muuhun palveluun kuten työkokeiluun. Valitettavasti viimeaikaiset hallituksen leikkaukset ja tehopolitiikka ovat vähentäneet huomattavasti matalan kynnyksen mahdollisuuksia edetä hitaammin kohti työelämää.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Kun työkokeilun jälkeen järjestöt eivät pysty palkkaamaan nykyisillä ehdoilla, nuoret palaavat kotiin nukkumaan ja pelaamaan tietokoneella.”* (Muu toimija)

Muutamissa vastauksissa nostettiin esiin myös yleinen työllisyystilanne ja työpaikkojen vähyys, työnantajien asenteet osatyökykyisiä kohtaan sekä työntekijöiden heikot kannustimet työpaikan vastaanottamiseen:

*“Huono työmarkkinatilanne estää osatyökykyisten työllistymisen avoimille markkinoille kokonaan.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Työnantajien ennakoasenne esim. osatyökykyisten työllistämisessä; pelko sairasteluista ja sairauslomille jäämisestä.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Väärät uskomukset työllistymisen kannattavuudesta (kannustin loukut ja ulosotto).”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Keikkaluontoisen työn vastaanottaminen on työttömyystuen suojaisuuden poistumisen jälkeen vähemmän kannattavaa. Moni on lopettanut keikkatöiden tekemisen kokonaan, koska satunnaisten tulojen selvittäminen koetaan liian raskaana.” (Muu toimija)*

## Tukitoiveet (avoimet vastaukset)

Myös tukitoiveita koskevat avoimet vastaukset olivat paljon yhteneväisiä ryhmien välillä. Lähes puolet (48 %, 23 vastaajaa) avoimeen kysymykseen vastanneista muista toimijoista ja 40 % (10 vastaajaa) yhteiskunnallisista yrityksistä toivoi palkkatuen palauttamista entiselleen:

*“Palkkatuen saatavuus jatkossakin yhdistystyönantajille pitäisi turvata koska heillä selkeästi rohkeutta palkata tätä kohderyhmää (erityisryhmät ja pitkäaikaistyöttömät) mutta eivät voi tehdä sitä ilman taloudellista tukea. Heidän kautta asiakkailla mahdollisuus edetä avoimille työmarkkinoille, kun saavat työkokemusta ja saavat edetä ns. pienin askelin kohti sitä.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“Palkkatuki on tärkein, koska pienellä järjestöllä ei ole taloudellisesti mahdollisuuksia rahoittaa työllistettyjen palkkaamista.” (Muu toimija)*

44 % (11 vastaajaa) yhteiskunnallisista yrityksistä toivoi muuta rahoitusta, kun taas 25 % (12 vastaajaa) muista toimijoista nosti esille muun rahoituksen tarpeen:

*“Työllistymisen mahdollistamiseksi esim. järjestötyöllistämisen tuki, jolla järjestöille mahdollistettaisiin erityisryhmien työllistäminen vrt. palkkatuki. Järjestöt ovat erinomaisia työ- ja toimintaympäristöjä kuntoutujien, täsmätyökykyisten ja nuorten työelämätaitojen vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työ ja työyhteisö ovat merkittäviä yksilön hyvinvointia lisääviä tekijöitä.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“Rahallinen tuki, jotta olisi mahdollista tarjota erityisryhmille työmahdollisuuksia (lyhyitä ja pidempiä).” (Muu toimija)*

Parempaa ja pitkäjänteisempää yhteistyötä toivottiin molemmissa ryhmissä: 20 % (5 vastaajaa) yhteiskunnallisista yrityksistä ja 15 % (7 vastaajaa) muista toimijoista mainitsi tämän:

*“...olisi hyvä, jos TE-palveluissa olisi meidän kaltaisille vakiasioille nimetty virkailija tai tiimi, josta saisi ihmisen aina tarvittaessa kiinni.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“Työllisyyspalvelujen kanssa mahdollisesti yhteistyötä rekrytoinnissa?” (Muu toimija)*

12 % (5 vastaajaa) yhteiskunnallisista yrityksistä ja 10 % (5 vastaajaa) muista toimijoista toivoi lakimuutoksia:

*“Nämä heikennykset ovat olleet poliittisia päätöksiä, jolloin niihin puuttuminen on poliittisten päättäjien takana.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“...lakimuutos, jotta palkkatuettu työ kerryttäisi edelleen työssäoloahtoa (...), jotta suojaosa saataisiin takaisin, jotta osa-aikatyön tekeminen kannattaisi.” (Muu toimija)*

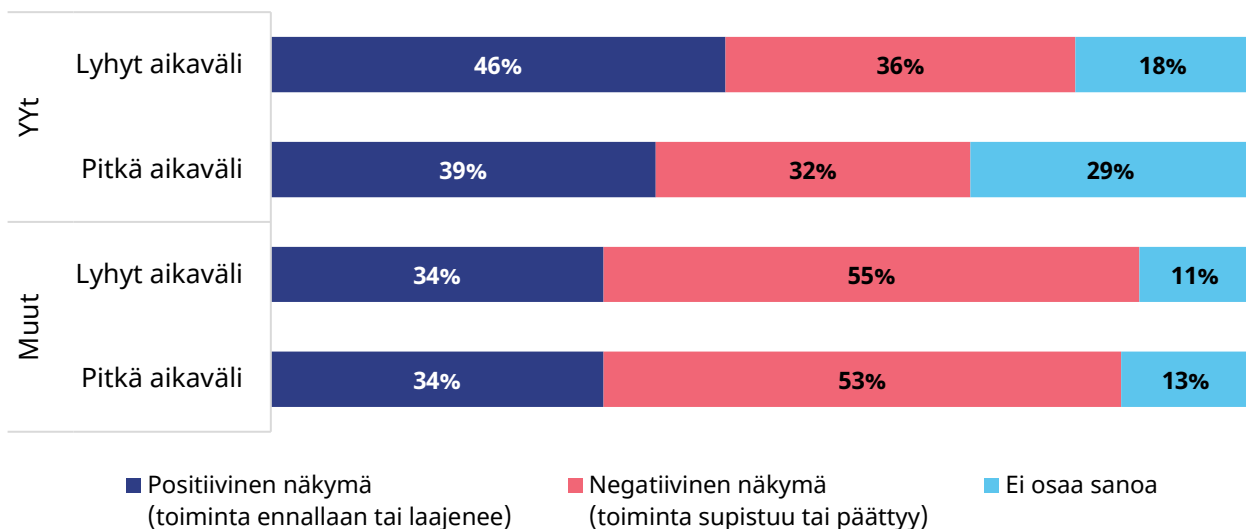
Koulutuksen tarvetta viranomaisille korostettiin etenkin muiden toimijoiden ryhmässä (10 %, 5 vastaajaa):

*“Kaupungin viranhaltijoiden ymmärtämistä mitä vaikeasti työllistäminen on. Viranhaltijoille koulutusta asiasta.” (Muu toimija)*

## Tulevaisuudennäkymät

Vastaajaorganisaatiot arvioivat työllistymistä edistävän toimintansa kehitystä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä sen mukaan, laajeneeko, säilyykö ennallaan, supistuuko vai päättykö toiminta. Kuviossa 12 tulokset on tiivistetty siten, että ”positiivinen näkymä” kattaa arviot toiminnan laajentumisesta tai ennallaan pysymisestä, ja ”negatiivinen näkymä” arviot toiminnan supistumisesta ja päätymisestä.

### Toiminnan odotettu kehitys



**Kuvio 12.** Toiminnan odotetun kehityksen vertailu, YYt (n = 28) ja muut toimijat (n = 53)

Lyhyellä aikavälillä yhteiskunnallisten yritysten näkymät olivat muita toimijoita myönteisemmät: 46 % arvioi toiminnan pysyvän ennallaan tai laajenevan. Pitkällä aikavälillä myönteisten arvioiden osuus

laski 39 %:iin, mikä viittaa epävarmuuden lisääntymiseen. Noin kolmannes arvioi näkymät negatiivisiksi sekä lyhyellä (36 %) että pitkällä (32 %) aikavälillä. Muilla toimijoilla näkyvät painottuivat selvästi negatiivisiksi: yli puolet arvioi toimintansa supistuvan tai päättyvän sekä lyhyellä (55 %) että pitkällä (53 %) aikavälillä.

Tulevaisuudennäkymiin liittyvissä **avoimissa vastauksissa** korostuivat negatiiviset näkymät. Avoimia vastauksia antaneista muista toimijoista yli puolet (59 %, 22 vastaajaa) ja yhteiskunnallisista yrityksistä reilu kolmannes (37 %, 7 vastaajaa) koki epävarmuutta tilanteen kehittymisestä ja toiminnan jatkumisesta:

*“Mikäli (järjestötyöllistämisen) toiminnan kulujen kattamiseen ja palkkatukiin ei löydy rahoitusta, joudutaan toiminta ajamaan alas. Pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille ei löydy korvaavaa palvelua kuntien ajaessa omaa työllistämistään voimakkaasti alas.”*  
(Yhteiskunnallinen yritys)

*“Tällä hetkellä työllisyyden hoidon suuntaviivat ovat hyvin epäselviä esim. kuntouttavan työtoiminnan jatko hyvin epävarmaa. Huolena tämän asiakasryhmän kiinnostavuus päättäjillä !!”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Järjestökentän resurssit vähenevät entisestään, jolloin toimintaa ei ole resursseja ylläpitää.”*  
(Muut toimija)

*“Toimintamme rahoitetaan julkisilla avustuksilla mm. STEA-avustus. Avustusten määrän ennustetaan vähenevän, joka vaikuttaa suoraan toimintaamme.”* (Muut toimija)

Kasvavasta tarpeesta huolimatta monet vastaajat eivät nähneet mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseksi ja kasvattamiseksi tällä hetkellä. 7 avointa vastausta antanutta yhteiskunnallista yritystä (37 %) ja 8 muuta toimijaa (22 %) kertoi avustusten supistumisen vaikuttavan tai vaikuttaneen jo toimintaan ja sen laajuuteen:

*“Järjestörahoitus on kautta linjan vaikeutunut niin paljon, että työn laajentaminen ei ole mahdollista.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Näissä puitteissa ei ole järkevää kasvattaa toimintaa. Joka puolella tarjotaan koulutusta ja ohjausta, mutta ne eivät yleensä johda toivottuihin tuloksiin, koska toiminta on liian pienimuotoista ja jatkumo puuttuu, eikä asiakkaille voi tehdä selkeitä polkuja. Esim. Opiskelu mahdotonta työttömille.”* (Yhteiskunnallinen yritys)

*“Erittäin heikot näkymät, parhaimmillaan yhdistyksissä työllistetty esim. Varsinais-Suomen alueella 80 henkilöä, nyt enää muutamia tukijärjestelmän muutoksen vuoksi.”* (Muu toimija)

*“Yleishyödyllisen, voittoa tavoittelemattoman toimintamme jatkuminen on täysin riippuvainen myönnytyistä palkkatukivaroista. Työkokeiluja on pystytty käyttämään tukena äkillisesti muuttuneessa tilanteessa, mutta mikäli palkkatukitilanne jatkuu alkavana vuonna entisellään, joudumme väistämättä sopeuttamaan voimakkaasti toimintaamme muuttuneen tilanteen mukaan.” (Muu toimija)*

Muutamissa vastauksissa tuotiin esiin uusien toimintamallien kehittäminen. Yhteiskunnallisista yrityksistä kolme ja muista toimijoista kaksi kertoi suunnitelmistaan ottaa käyttöön uusia lähestymistapoja ja palveluja työllisyystoiminnan jatkamiseksi:

*“Meillä on vuosia kehitetty työllistämisen toimintaa. Työllistämiseen (...) on perustettu oma yksikkö, joka kehittää palveluita. Yksiköllä on valmiudet kehittää toimintaa hyvinkin pitkälle.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“...Näkemyksemme mukaan pohjalla oleva tarve työlle ja kuntoutukselle ei tule katoamaan, vaikka valtion ja hyvinvointialueiden tuet leikkaantuvat. Tulemme toteuttamaan toimintaa omarahoitteisesti.” (Yhteiskunnallinen yritys)*

*“Tavoitteena on kehittää verkkopalvelua ja luoda jopa eläkeläisten keskuuteen soveltuvaa yhteisöllisyyttä. Lisäksi auttaa entistä enemmän työnantajia rekrytoinnissa sekä tiimin ylläpidossa. Tämä ei ole henkilöstövuokrausta, vaan puhtaasti verkkopalvelua. Samaa voidaan soveltaa ja tarjota myös pitkäaikaistyöttömille.” (Muu toimija)*

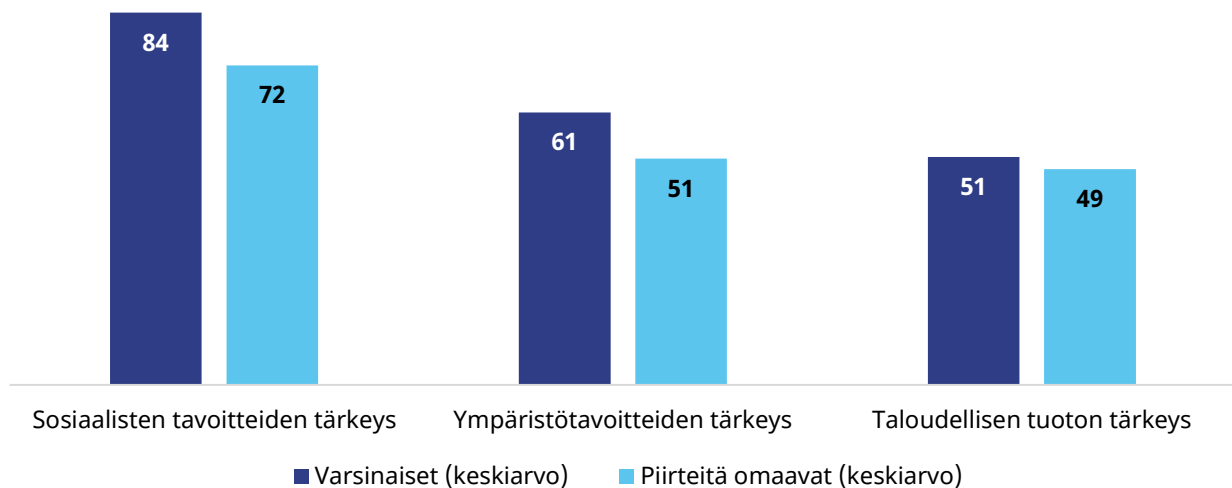
# Erot varsinaisten WISE-yritysten ja WISE-piirteitä omaavien yritysten välillä

## Taustatiedot ja työllistymistä edistävä toiminta

Tarkemman profiilitarkastelun mahdollistamiseksi yhteiskunnallisten yritysten ryhmä jaettiin vielä varsinaisiin WISE-yrityksiin ja WISE-piirteitä omaaviin yrityksiin. Osaryhmät olivat kooltaan melko pieniä (varsinaisia WISE-yrityksiä 13, WISE-piirteitä omaavia 15), eikä niiden välinen erottelu ole yksiselitteinen, vaan ryhmät muistuttavat monilta osin toisiaan.

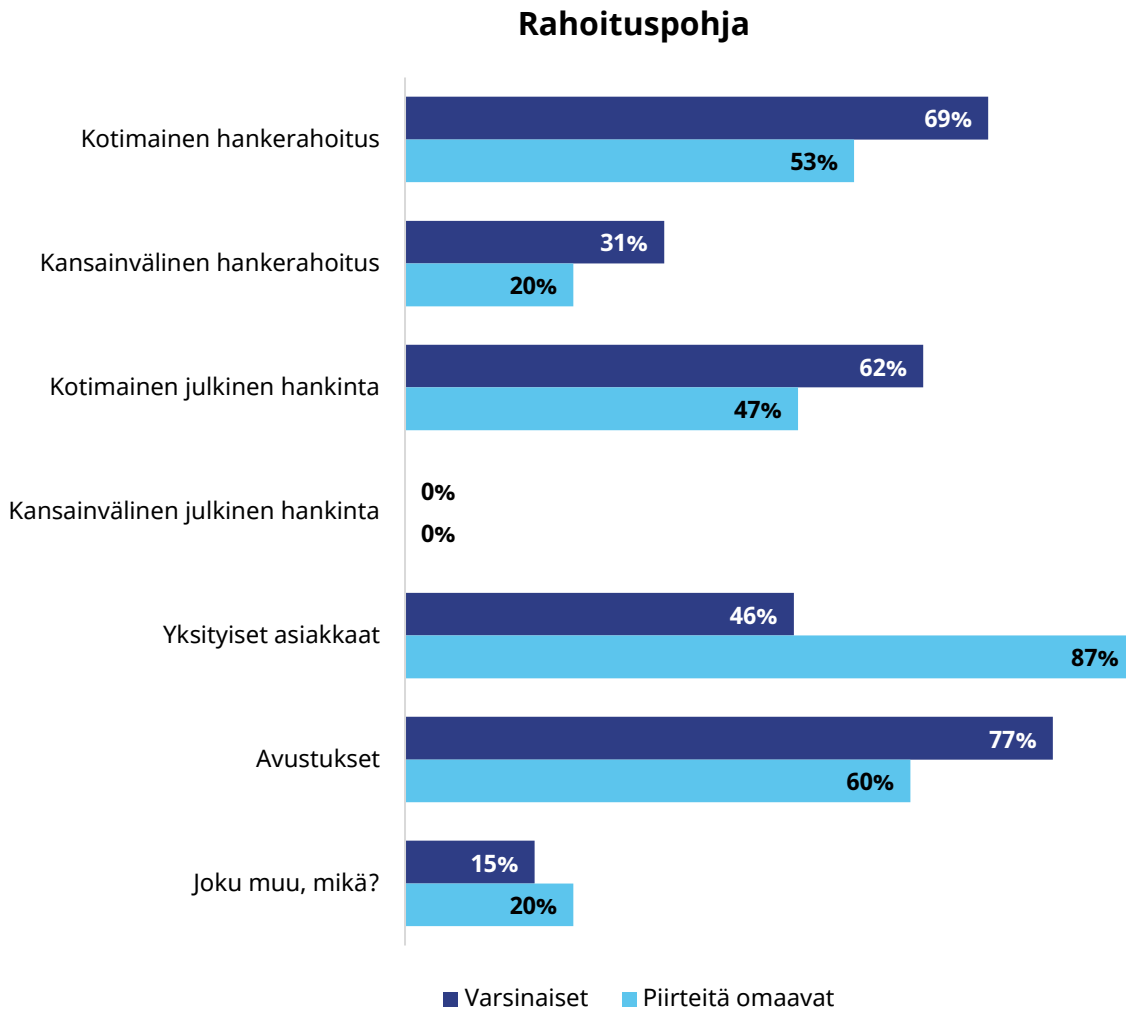
Vertailtaessa varsinaisia WISE-yrityksiä ja WISE-piirteitä omaavia yrityksiä niiden sosiaalisten, ympäristöllisten ja taloudellisten tavoitteiden tärkeyden näkökulmasta (Kuvio 13, asteikko 0–100), varsinaiset WISE-yritykset näyttivät pitävän eri ulottuvuuksia kauttaaltaan hieman tärkeämpinä päätöksenteossaan. Sosiaaliset tavoitteet korostuivat molemmissa ryhmissä tärkeimpinä (keskiarvo 84 varsinaisilla, 72 piirteitä omaavilla), kun taas taloudellinen tuotto koettiin osaryhmissä lähes yhtä tärkeäksi (keskiarvot 51 ja 49).

### Eri ulottuvuuksien tärkeys päätöksenteossa



**Kuvio 13.** Eri ulottuvuuksien tärkeyden vertailu päätöksenteossa (asteikko 0–100), varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

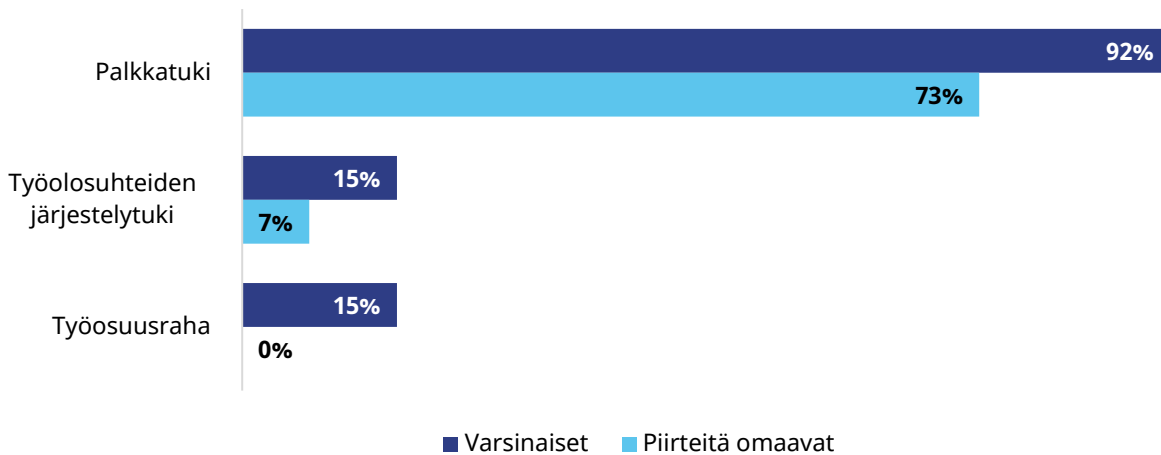
Rahoituspohjaan liittyvistä vastauksista (Kuvio 14) nähtiin, että varsinaiset WISE-yritykset hyödynsivät kotimaista ja kansainvälistä hankerahoitusta, kotimaista julkista hankintaa sekä avustuksia keskimäärin hieman useammin kuin WISE-piirteitä omaavat, kun taas WISE-piirteitä omaavilla yksityiset asiakkaat olivat selkeästi yleisempi (87 %) rahoituksenlähde kuin varsinaisilla WISE-yrityksillä (46 %).



**Kuvio 14.** Rahoituspohjien vertailu, varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

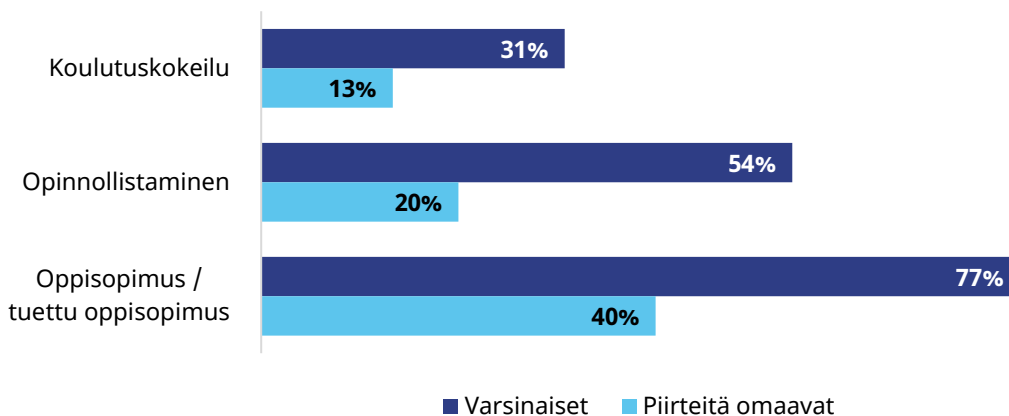
Instrumenttien ja menetelmien hyödyntämisessä oli havaittavissa, että varsinaiset WISE-yritykset käyttivät niitä monipuolisemmin (kuviot 15–17). Tämä liittyy osaltaan myös ryhmittelykriteereihin, sillä osaamisen kehittämistoimintaa harjoittavat oli luokiteltu varsinaisiin WISE-yrityksiin. Odotetusti varsinaiset WISE-yritykset hyödynsivät erityisesti koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä menetelmiä (Kuvio 16) selvästi useammin kuin WISE-piirteitä omaavat.

### Rahoitusinstrumentit



**Kuvio 15.** Rahoitusinstrumenttien vertailu, varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

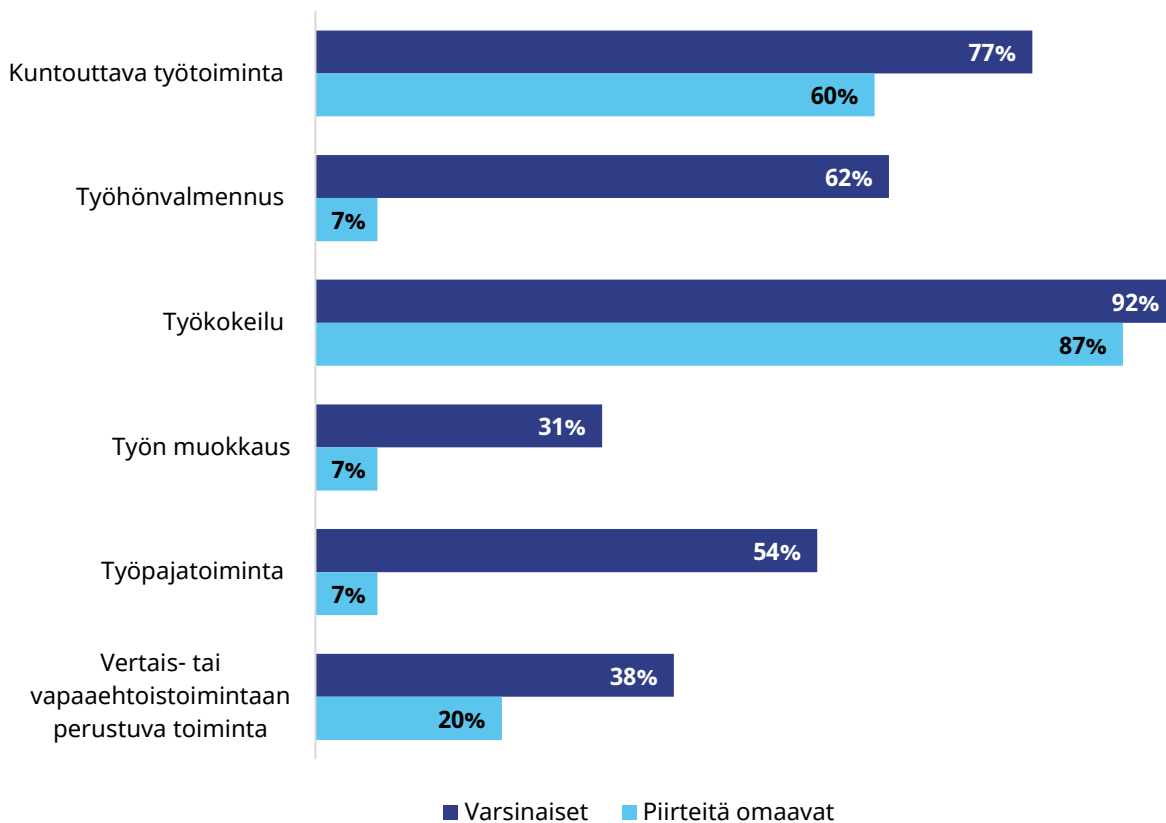
### Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät menetelmät



**Kuvio 16.** Koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvien menetelmien vertailu, varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

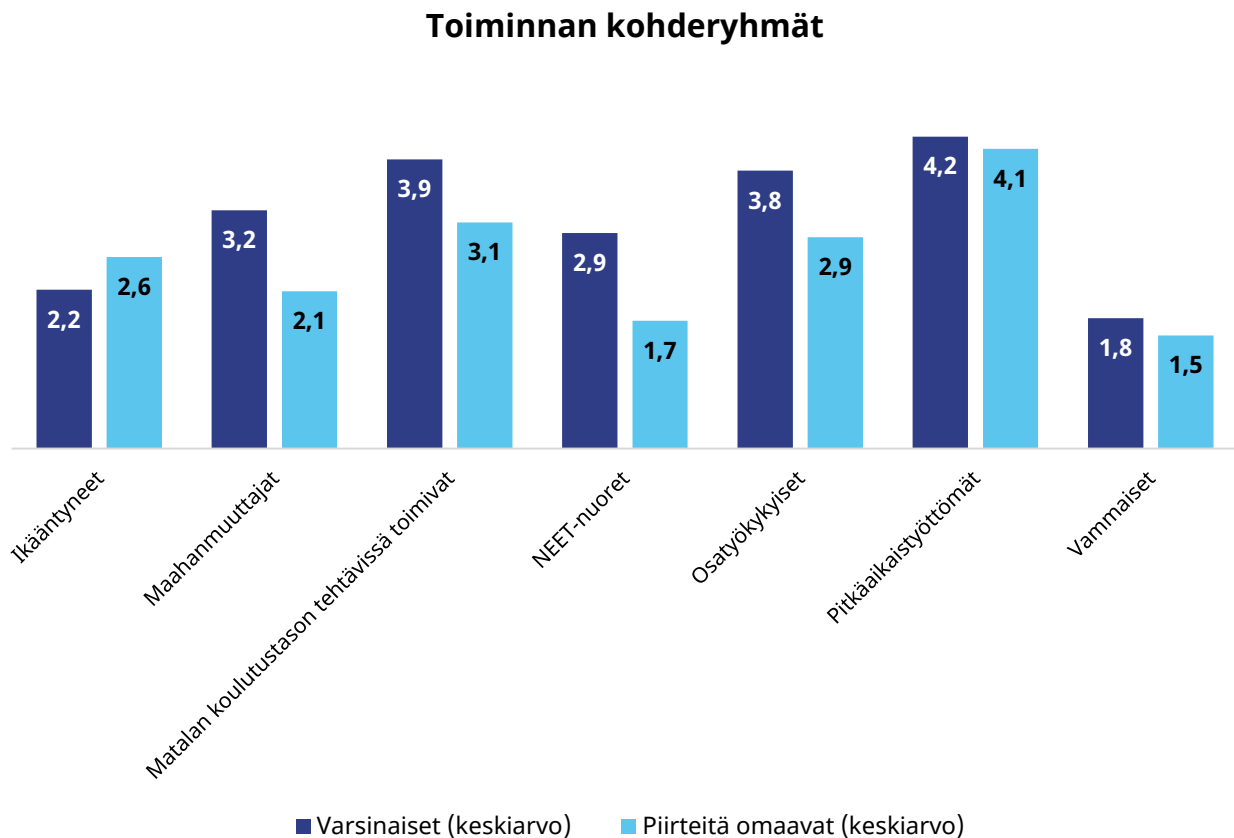
Myös muita työllistymistä tukevia menetelmiä hyödynnettiin selvästi useammin varsinaisissa WISE-yrityksissä (kuvio 17). Erot olivat suuria erityisesti työhönvalmennuksessa (62 % vs. 7 %), työpajatoiminnassa (54 % vs. 7 %) ja työn muokkauksessa (31 % vs. 7 %), mikä viittaa vahvempaan yksilöllisen tuen ja räätälöinnin painotukseen. Poikkeuksena tästä olivat työkokeilu ja kuntouttava työtoiminta, joita hyödynnettiin laajasti myös WISE-piirteitä omaavissa yrityksissä (työkokeilu 87 % ja kuntouttava työtoiminta 60 %), vaikka nekin olivat hieman yleisempiä varsinaisissa WISE-yrityksissä.

### Työllistymistä tukeva palvelutoiminta ja yksilöllinen ohjaus



**Kuvio 17.** Työllistymistä tukevan palvelutoiminnan ja yksilöllisen ohjauksen tarjoamisen vertailu, varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

Työllistymistä edistävän toiminnan kohderyhmien tarkastelussa (Kuvio 18) oli huomattavissa pieniä eroja, vaikka samat ensisijaiset kohderyhmät korostuivatkin molemmissa osaryhmissä. Molempien pääasiallisena kohderyhmänä olivat pitkäaikaistyöttömät, matalan koulutustason tehtävissä työskentelevät sekä osatyökykyiset. Lisäksi varsinaiset WISE-yritykset pitivät erityisesti maahanmuuttajia sekä NEET-nuoria oman toimintansa kannalta olennaisempina kohderyhminä kuin WISE-piirteitä omaavat.



**Kuvio 18.** Toiminnan tärkeimpien kohderyhmien vertailu (asteikko 1–5), varsinaiset WISE-yritykset ja WISE-piirteitä omaavat yritykset

## Koetut haasteet ja tukitoiveet (avoimet vastaukset)

Avoimissa vastauksissa varsinaisia WISE-yrityksiä ja WISE-piirteitä omaavia vertailtaessa ei koettujen toiminnan haasteiden osalta noussut suuria eroavaisuuksia. Kummastakin osaryhmästä kuusi vastaajaa mainitsi haasteena muutokset palkkatuessa. Kohdehenkilöiden vaikeutunutta elämätilannetta ja heikentynyttä työkykyä korostettiin hieman useammassa varsinaisten WISE-yritysten antamassa vastauksessa (7 vastausta) kuin WISE-piirteitä omaavien (5 vastausta).

Varsinaiset WISE-yritykset korostivat enemmän rahoituksen puutetta (5 vastaajaa), kun vastaavasti piirteitä omaavista se nousi esiin vain yhdessä vastauksessa. WISE-piirteitä omaavista kolme vastaajaa toi esiin yhteistyön vaikeudet viranomaisten kanssa.

Tukitoiveiden osalta löytyi jonkin verran eroavaisuuksia osaryhmien välillä. Avoimia vastauksia antaneista varsinaisista WISE-yrityksistä seitsemän esitti ratkaisuksi rahoituksen lisäämistä. Kolme vastaajaorganisaatiota korosti pitkäjänteisyyden ja paremman yhteistyön tarvetta, ja palkkatuen palauttaminen mainittiin kahdessa vastauksessa.

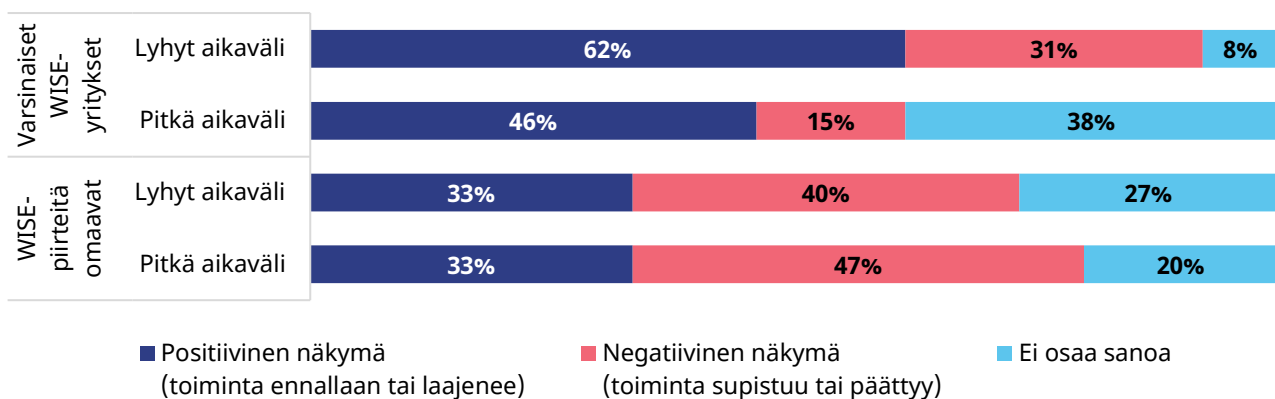
WISE-piirteitä omaavien yritysten joukossa palkkatuki nousi suurimpana tukitoiveena: yli puolet (8 vastaajaa) toivoi sen palauttamista. Muun rahoituksen lisääminen mainittiin neljässä vastauksessa.

## Tulevaisuudennäkymät

Toiminnan odotetun kehityksen osalta (Kuvio 19) havaittiin, että varsinaiset WISE-yritykset olivat hieman WISE-piirteitä omaavia optimistisempia toimintansa tulevaisuuden suhteen. Varsinaisilla WISE-yrityksillä korostuivat positiiviset näkymät etenkin lyhyellä aikavälillä (62 %). Toisaalta suunnilleen kolmannes (31 %) arvioi näkymänsä negatiivisiksi lyhyellä aikavälillä. Pitkän aikavälin arvioon siirryttäessä epävarmuus lisääntyi: sekä positiivisten että negatiivisten arvioiden osuudet vähenivät, mutta niiden osuus vastaavasti kasvoi (8 % → 38 %), jotka eivät osanneet arvioida kehitystä.

WISE-piirteitä omaavien yritysten keskuudessa kolmannes (33 %) toimijoista oli optimistisia sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä. Negatiivisten arvioiden osuus kasvoi hieman (40 % → 47 %) siirryttäessä lyhyeltä aikaväliltä pitkälle aikavälille epävarmuuden puolesta vähentyessä.

### Toiminnan odotettu kehitys



**Kuvio 19.** Toiminnan odotetun kehityksen vertailu, varsinaiset WISE-yritykset (n = 13) ja WISE-piirteitä omaavat yritykset (n = 15)

Tulevaisuutta koskevissa **avoimissa vastauksissa** varsinaiset WISE-yritykset näyttäytyivät kehittämisorientoituneempina: kolmella yrityksellä oli suunnitelmia toiminnan mukauttamiseksi uuteen tilanteeseen, kun taas piirteitä omaavista yksikään vastaaja ei tuonut tällaisia suunnitelmia esiin.

## Yhteenveto

Tämän raportin tarkoituksena oli luoda kokonaiskuva työhön integroivista yhteiskunnallisista yrityksistä Suomessa vertaillen niitä muihin työllistymistä edistäviin toimijoihin ja profiloiden erityyppisiä toimijoita. Yhteiskunnalliset yritykset ja muut yhteisötalouden toimijat ovat rakenteeltaan samankaltaisia, mutta eroavat taustatietojen osalta erityisesti yhteisömuotojen monimuotoisuudeltaan ja rahoitus pohjaltaan. Muut toimijat ovat useammin rekisteröityjä yhdistyksiä, kun taas yhteiskunnallisissa yrityksissä on enemmän myös osuuskuntia ja säätiöitä. Yhteiskunnallisilla yrityksillä rahoitus on monipuolisempaa ja perustuu useammin liiketoimintaan, kuten asiakastuloihin ja julkisiin hankintoihin, kun taas muut toimijat nojaavat enemmän avustuksiin ja muihin täydentäviin lähteisiin.

Työllistymistä edistävässä toiminnoissa ei havaittu merkittäviä eroja yhteiskunnallisten yritysten ja muiden toimijoiden välillä: molemmissa ryhmissä korostuvat palkkatyöhön tuotteiden tai palvelujen tuottamiseen työllistäminen ja lyhytaikaisten työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen. Täten otoksessa esiintyy erilaisia WISE-toimintamalleja: tuotteiden tai palveluiden tuottamiseen työllistäminen viittaa tuotannollisiin tai sosiaalisiin toimintamalleihin, kun taas lyhytaikaiset työllistymismahdollisuudet voivat viitata lisäksi myös koulutuksellisiin malleihin. Pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä ja matalan koulutustason työntekijöitä pidetään toiminnan keskeisimpinä kohderyhminä.

Yhteiskunnalliset yritykset hyödyntävät työllistämistoiminnassaan useammin sekä pitkäkestoisia että lyhyitä työsuhteita, kun taas muilla toimijoilla korostuvat selvästi lyhyet ja määräaikaisten työsuhteet; pelkästään pysyviä työsuhteita käytetään harvoin kummassakaan ryhmässä. Ero voi selittyä yhteiskunnallisten yritysten monipuolisemmalla rahoitus pohjalla, joka mahdollistaa toiminnalle ja työllistämiselle vakaamman taloudellisen perustan. Työllistämisen tukimuodoista yleisin molemmissa ryhmissä on palkkatuki, joskin kyselyn kohdistamisstrategia (palkkatuettujen määrä yhtenä poimintakriteerinä) on saattanut vaikuttaa palkkatuen korostumiseen otoksessa.

Kohdatut haasteet ja tukitoiveet ovat samankaltaisia ryhmittelystä riippumatta. Koska palkkatuki on ollut tärkeä tukimuoto kaikille toimijoille, on sen loppuminen haastanut isoa osaa toimijoista. Toisena usein esiin nostettuna haasteena korostuvat kohdehenkilöiden elämäntilanteisiin ja työkykyyn liittyvät haasteet, mikä tarkoittaa myös kasvanutta ohjausresurssin tarvetta. Tukitoiveissa korostuu julkisen rahoituksen ja avustusten tarve, myös liiketoimintaa harjoittavien toimijoiden osalta.

Muilla työllistymistä edistäväillä toimijoilla tulevaisuudennäkymät koetaan etenkin lyhyellä aikavälillä hieman negatiivisempina kuin yhteiskunnallisissa yrityksissä, mitä selittänee selkeämpi riippuvuus

palkkatuista ja yleisesti ottaen suppeampi rahoituspohja. Molemmat ryhmät kokevat kuitenkin epävarmuutta tulevaisuudesta ja ovat joutuneet tai ajattelevat joutuvansa sopeuttamaan toimintaansa. Vain muutamat vastaajat toivat esiin suunnitelmia toiminnan uusien toimintamallien kehittämisestä ja kasvusta – vaikka tarvetta palveluille korostettiin usein.

Yhteiskunnallisten yritysten joukosta pyrittiin vielä profiloimaan varsinaisia WISE-yrityksiä ja WISE-piirteitä omaavia yrityksiä. Varsinaisten WISE-yritysten rahoituspohja vaikuttaa hieman monipuolisemmalta kuin piirteitä omaavien, mikä voi osaltaan myös vaikuttaa siihen, että niiden arviot tulevaisuudesta ovat optimistisempia. Lisäksi varsinaiset WISE-yritykset hyödyntävät monipuolisemmin erilaisia instrumentteja ja menetelmiä toiminnassaan kuin piirteitä omaavat.

## Johtopäätökset

Suomessa toimii erilaisia työhön integroivaa toimintaa harjoittavia yhteiskunnallisia yrityksiä. Näillä yrityksillä ei havaittu yhtä selkeää ja vallitsevaa WISE-toimintamallia, vaan monet harjoittavat useamman tyyppistä työllistymistä edistävää toimintaa. Otoksessa korostuivat kuitenkin erityisesti tuotannolliseen tai sosiaaliseen malliin viittaavat toiminnot: useimmiten Suomessa keskitytään joko työllistämiseen tai työelämätaitojen kehittämiseen. Euroopassa käytössä olevat WISE-kriteerit (B-WISE, 2024, 6; Valo-Valmennusyhdistys, 2025, 10) täyttäviä yrityksiä löytyi vain muutamia: profiloinnin perusteella niillä on melko monipuoliset rahoituspohjat, ja ne hyödyntävät monipuolisesti eri instrumentteja ja menetelmiä työllistymistä edistävässä toiminnassaan.

Yhteiskunnallisten yritysten, ja niistä erityisesti varsinaisten WISE-yritysten, monipuolisempi rahoituspohja liittyyneen tulevaisuudennäkymien optimistisuuteen, sillä laajemmalla taloudellisella pohjalla toimivat ovat todennäköisemmin resilientimpiä muuttuvassa tilanteessa. Tästä voi päätellä, että yhteiskunnallinen yritystoiminta tarjoaa toimintamallina kestävämmän rahoituspohjan verrattuna vahvaan avustusrippuvuuteen. Täten kyseisen toimintamallin omaksuminen voisi olla potentiaalinen vaihtoehto myös perinteisesti täysin avustuksista riippuvaisille järjestöille (Toikkanen & Kostilainen, 2025). Toisaalta erilaisten toimijoiden yleisen liiketoimintaosaamisen kehittäminen olisi myös tärkeää, mikäli niiden haluttaisiin ohjautuvan yhteiskunnallisen yrittäjyyden polulle.

Negatiivisia tulevaisuudennäkymiä omaavien yritysten osuus sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä on merkittävä. Tämä on huolestuttavaa, sillä mikäli näihin toimijoihin ja heidän toimintaedellytyksiinsä ei panosteta, Suomesta todennäköisesti poistuu tulevina vuosina paljon sellaisia organisaatioita, joilla on tarvittavaa osaamista ja kykyä tarjota työllistymistä edistävää toimintaa ja mahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Ongelma on erityisen kriittinen Suomen nykytilanteessa, jossa tämän ryhmän työllistymismahdollisuudet ovat vaikeutumassa entisestään yleisen työllisyystilanteen heikentyessä ja työttömyysasteen kasvaessa.

Riittävät ja pitkäjänteiset kannustimet työhön integroivan toiminnan käynnistämiseksi ja ylläpitämiseksi on tärkeää varmistaa, jotta olemassa olevien toimijoiden toimintaedellytykset eivät heikkene ja uusien toimijoiden syntyminen olisi mahdollista. Valtion tarjoamia tukimuotoja tulisi kehittää siten, että ne



tukevat nykyistä vahvemmin toimijoiden siirtymää kohti monipuolisempaa rahoituspohjaa ja liiketoimintaosaamisen vahvistamista.

## Lähteet

- Blomgren, S. (2023). Palvelut ja etuudet heikossa työmarkkina-asemassa olevien toimijuuden tukena. *Janus – Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 31(1), 24–42. <https://doi.org/10.30668/janus.111242>
- Blomgren, S., & Saikku, P. 2019. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-285-7>
- B-WISE. (2024). Sectoral Skill strategy for WISEs. B-WISE Skills for the future: WISEs ready! Project report, Deliverable 6.4. Saatavilla: [https://www.bwiseproject.eu/Portals/bewise/OpenContent/Files/1130/D6.4\\_Sectoral\\_Skills\\_Strategy\\_for\\_WISEs\\_EN\\_29.10.24v5\\_AC\\_formatted\\_compressed.pdf](https://www.bwiseproject.eu/Portals/bewise/OpenContent/Files/1130/D6.4_Sectoral_Skills_Strategy_for_WISEs_EN_29.10.24v5_AC_formatted_compressed.pdf)
- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). (8.8.2025). Työllisyys. Saatavilla: <https://ek.fi/tutkittua-tietoa/tietoa-suomen-taloudesta/tyollisyys/>
- Elo, T., & Pöllänen, E. (2025). TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄVÄT YHTEISÖTALOUDEN TOIMIJAT: Raportti nykytilanteesta ja tulevaisuudennäkymistä. Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen - koordinaatiohanke. Saatavilla: <https://yyo.fi/wp-content/uploads/2025/11/WISE-raportti-2025.pdf>
- European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE). (2026). What are WISEs? Saatavilla: <https://www.ensie.org/wises-data/what-are-wises>
- Galera, G., Carini, C., Franchini, B., Tallarini, G., Signoretti, A., Bussuyt, A., Messely, L., Belafatti, F., Bezzina, L., García Antequera, J. J., Moder, C. & Baturina, D. (2022). Report on trends and challenges for work integration social enterprises (WISEs) in Europe. Current situation of skills gaps, especially in the digital area. B-WISE Project, Brussels.
- Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2021). Yhteiskunnallisen yrittäjyyden kehittyminen Suomessa. Teoksessa Salmi, E., & Savela-Vilmari, K. (toim.). Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen, s. 23–42. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak Työelämä 24). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>
- Salmi, E., Kumlander, K., & Uotila, M. (2023). Missiona työllistäminen. Teoksessa Kostilainen, H., & Nieminen, A. (toim.). Yhteiskunnallinen Yritys, s. 89–101. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak työelämä 31). Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-420-6>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2025). Työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta. THL:n julkaisu. Saatavilla: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyollistymista-tukeva-toiminta-ja-tyotoiminta>
- Toikkanen, J., & Kostilainen, H. (27.11.2025). Sote-järjestöt murroksessa: kohti yhteiskunnallisen yrityksen mallia. YYO Asiantuntijalta-kirjoitus. Saatavilla: <https://yyo.fi/ajankohtaista/sote-jarjestot-murroksessa-kohti-yhteiskunnallisen-yrityksen-mallia/>
- Työmarkkinatori. (2026). Palkkatuki. Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA) palvelusivusto. Saatavilla: <https://tyomarkkinatori.fi/lisatietoa-palveluista/palkkatuki>
- Valkama, H. (27.1.2026). Työttömyys kasvaa, yli 51 000 työtöntä enemmän kuin vuosi sitten – taloustieteilijät: Syyinä hiipunut kulutus ja hallitus. YLE uutiset. Saatavilla: <https://yle.fi/a/74-20206639>



Valo-Valmennusyhdistys. (2025). Lapin yhteiskunnalliset yritykset työllisyyttä edistämässä -hanke (ESR+).  
Saatavilla: <https://valo-valmennus.fi/wp-content/uploads/2025/09/Lappi-tyollistavat-yhteiskunnalliset-yritykset.pdf>

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus (YYO). (2026). Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. Saatavilla:  
<https://yyo.fi/yhteiskunnallinen-yritystoiminta/yhteiskunnalliset-yritykset-suomessa/>