

ISSN 1458-5375
ISBN 978-952-5441-27-7

Yritysvastuun kantaminen sosiaalisin perustein työllistämällä tuottaa huomattavaa hyötyä yhteiskunnalle, yhteisöille ja yksittäisille ihmisille. Laki sosiaalisista yrityksistä on osaltaan säädelyt tällaista toimintaa vuoden 2004 alusta saakka. Sosiaalisin perustein työllistäminen on mahdollista liittää osaksi myös normaalia yritystoimintaa.

Tässä raportissa esitellään sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan periaatteet suomalaisten yritysten käyttöön. Taustana ovat sosiaalisen yrittäjyyden määritelmät kansainvälisessä keskustelussa, mutta periaatteet valmistellut työryhmä on toiminut kotimaiselta pohjalta. Raportissa avataan sitä, mitä sosiaalinen tarkoittaa suomalaisessa työelämässä pärjäämisessä, yrittämisessä ja toisaalta työttömyyden kokemisessa.

Raportin liitteenä on työkalupakki sen tarkasteluun, miten yritys voi toteuttaa sosiaalisin perustein tapahtuvaa työllistämistä sekä liiketaloudellisesti että sosiaalisesti kestäväällä tavalla.

Kannen kuva: Jokainen ihminen on työpaikan arvoinen -logo.
Tarkoitettu vapaaseen käyttöön rekisteröidyille sosiaalisille yrityksille.



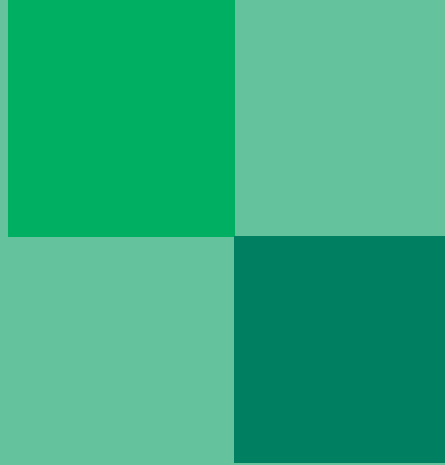
Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus



Petri Vuorijärvi & EQUAL-HOT-hankkeen etiikkatyöryhmä: SOSIAALINEN YRITYSTOIMINNASSA JA TYÖLLISTÄMISESSÄ

2008

28



Petri Vuorijärvi &
EQUAL-HOT-hankkeen etiikkatyöryhmä

Sosiaalinen yritystoiminnassa ja työllistämisessä



Työllistämistoiminnan eettiset periaatteet sosiaalisille yrityksille

Petri Vuorijärvi
&
EQUAL-HOT -hankkeen etiikkatyöryhmä

SOSIAALINEN YRITYSTOIMINNASSA
JA TYÖLLISTÄMISESSÄ

Työllistämistoiminnan eettiset periaatteet
sosiaalisille yrityksille

Julkaisija: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
Pohjois-Pohjanmaan toimintayksikkö
Professorintie 5, 90220 Oulu
Puh. (08) 312 7111, fax. (08) 312 7300

Oulun kaupungin painatuskeskus
Oulu 2008

ISSN 1458-5375
ISBN 978-952-5441-27-7

SISÄLLYS

ESIPUHE	1
JOHDANTO	2
KÄSITEMÄÄRITTELYJÄ	5
Sosiaalisen yrityksen lainsäädäntö Suomessa	5
Sosiaalisen yrityksen kansainväliset määrittelyt	5
Sosiaalisen lisäarvon määritelmä	9
Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun määritelmä	11
Yrityksen yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen lisäarvon käsitteiden välinen suhde	14
SOSIAALINEN SUOMALAISESSA YRITYSTOIMINNASSA JA TYÖELÄMÄSSÄ PÄRJÄÄMISESSÄ	15
Kunnialla selviytymisen eetos työelämässä	15
Työttömyyden kokemus suomalaiselle	17
Työn ja työttömyyden merkityksistä suomalaiselle sosiaaliselle yritystoiminnalle	20
Kulttuuriset mallit sosiaalisten yritysten toiminnan taustalla	20
Kulttuurisen mallin käsite	21
Yritystoiminnassa pärjäämisen kulttuurinen malli	23
Omaehtoisen toiminnan kulttuurinen malli	26
Sosiaalinen / omaehtoinen yrittäjyydessä	29
Työelämässä pärjäämisen kulttuurinen malli	31
Yksilön toimintamallit ja häneen kohdistuva paine	32
EETTISTEN PERIAATTEIDEN MÄÄRITTELY	38
Etiikkatyöryhmän toiminta	38
Eettiset teoriat näkökulmina	43
Tarkastelun tasot - keskeisten toimijoiden ja roolien tunnistaminen	45
Etiikka - mittakaava -taulukko	48

TIIVISTELMÄ SOSIAALISEN YRITYKSEN TYÖLLISTÄMISTOIMINNAN EETTISISTÄ PERIAATTEISTA	52
Johdanto	52
Sosiaalisen yrityksen työllistämis- toiminnan perusasioita	53
Sosiaalisesti painottuneen työllistämisen sisällöllisiä ulottuvuuksia	57
Sosiaalisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan mahdollisuuksia	58
TYÖKALUPAKKI SOSIAALISTEN YRITYSTEN TOIMINNASTA VASTAAVILLE	63
LOPUKSI	67
LÄHTEET	69
LIITTEET	73
Liite 1. Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan eettiset periaatteet (laaja versio)	
Liite 2. Työkalupakki sosiaalisen yrityksen toiminnasta vastaaville	
Liite 3. Ikäihmisten asenteet koskien sosiaalisten yritysten tuottamia palveluita	
Liite 4. English summary: The ethics of employment in Finnish social firms	

ESIPUHE

Työvoiman työllistyminen on tällä hetkellä yhä ajankohtaisempi aihe, varsinkin kun kaikkien merkkien mukaan lähivuodet merkitsevät työvoimapulaa monella ammattialalla. Erityisesti työllistyminen problematisoituu, kun työntekijän kvalifikaatiot eivät kaikilta osin vastaa niitä vaatimuksia, joita työllistyminen edellyttäisi. Kautta aikain on ollut sellaisia työllistymisen muotoja, jotka ovat olleet palkkatyön ja palkkatyön ulkopuolella olon rajalla. Osa tästä työstä on niin sanotuilla harmailla työmarkkinoilla, jotka jäävät virallisesti tunnistamatta. Osa puolestaan on työtehtäviä, joita tietoisesti näille työmarkkinoille luodaan. Käsitteitä ja toteutusmuotoja on monia. Puhutaan suojatuista, tuetuista tai sosiaalisista työmarkkinoista. Ajankohtainen keskustelu koko EU:n sisällä pyrkii löytämään sosiaalisista yrityksistä sellaisia tuettuja työllistymismahdollisuuksia, jotka ottaisivat työntekijän yksilölliset kvalifikaatiot paremmin huomioon kuin mitä niin sanotut kovat työmarkkinat tekevät.

Käsillä oleva puheenvuoro ottaa kantaa sosiaalisten yritysten työllistämiseen. Erityisesti pohditaan useasta näkökulmasta eettisiä painotuksia, mitä asioita ja miten sosiaalisten yritysten työllistämässä tulisi huomioida. Tämän raportin tarkoitus on toimia oppaana ja keskustelun virittäjänä sosiaalisten yritysten työllistämistä koskevissa kysymyksissä. Raportissa tuodaan esille kansainvälisiä määritelmiä sosiaalisista yrityksistä ja niiden toiminnasta. Samalla kehitetään suomalaista mallia, työvälinettä, jonka avulla sosiaaliin yrityksiin työllistyminen tulisi nykyistä hallittavammaksi.

Raportti on syntynyt osana EQUAL-HOT –hanketta, jota on koordinoanut Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Kiitokset yhteistyöstä Stakesille. Erityinen kiitos kuuluu professori Pauli Niemelälle Kuopion yliopistosta, jonka asiantunteva ohjaus on edistänyt raportin syntymistä. Kiitokset myös raportin tekijälle tutkija Petri Vuorijärvelle, joka sinnikkäästi on jaksanut, jatkanut ja jatkaneet eettisten kysymysten pohdintaa.

Oulussa 18.03.2008 Petri Kinnunen

Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

JOHDANTO

Stakesin hallinnoima EQUAL-HOT -hanke aloitti toimintansa vuonna 2005 (–2008) tarkoituksenaan luoda ja aktivoida sosiaalisia yrityksiä tuottamaan tukipalveluja ikääntyville ihmisille. Yksi osa EQUAL-HOT -projektista oli etiikkaosahanke, joka alun perin oli tarkoitettu määrittämään eettiset ohjeistot niille sosiaalisille yrityksille, jotka toimivat hyvinvointipalvelujen tuottajina, erityisesti ikääntyvälle asiakasryhmälle. Tätä tehtävää suorittamaan kutsuttiin kokoon etiikkatyöryhmä¹, jossa oli edustettuina monia sosiaalisen yritystoiminnan parissa tai sitä lähellä toimivia organisaatioita seuraavalla edustuksella:

- sosiaalisia yrityksiä (Kuntoutuskeskus Mental Oy, Neo-Act Oy, Aelita Osk)
- sosiaalisen yritystoiminnan kehittämishankkeiden taustaorganisaatioita (STAKES, SPR ja VATES-säätiö)
- kuntouttavan työtoiminnan ja tuetun työllistämisen organisaatio (Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Uusix-verstaat)
- kansalaisjärjestöjä (TVY ry ja Mielenterveyden keskusliitto ry)
- yritysneuvontaorganisaatio (Helsingin kaupungin NYP yrityspalvelut)
- koulutusorganisaatio (Laurea-ammattikorkeakoulu)
- asiantuntijasihteeri (etiikkaosahankkeen vetäjä)

Kun etiikkatyöryhmä oli saatu koottua vuoden 2006 keväällä keskeisten viiteryhmiä edustajista, kävi kuitenkin pian ilmi, että työryhmän tehtävän tarkentaminen oli tarpeen. Nykyinen laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) määrittelee ainoastaan työllistettä-

¹ Etiikkatyöryhmän jäsenet: Päivi Mäenpää (Kuntoutuskeskus Mental Oy), Harri Niukkanen (Neo-Act Oy), Jelena Sinkkonen ja Janna Urvas (Aelita Osk), Lea Karjalainen (Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö - TVY ry), Kari Karhu (VATES-säätiö/Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -hanke), Soili Vento (Laurea-ammattikorkeakoulu/HOT-hanke), Jaana Merenmies (SPR / Response-hanke), Juha Nyman, Eveliina Pöyhönen ja Leini Sinervo (Stakes / HOT-hanke), Vuokko Oikarinen ja Sari Mäntysola (Uusix-verstaat / Helsingin kaupunki), Veikko Pirhonen ja Timo Mäkilä (NYP-yrityspalvelut / Helsingin), Mika Vuorela (Mielenterveyden keskusliitto ry), Petri Vuorijärvi, asiantuntijasihteeri (Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ISO/HOT-hanke).

vien osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien suhteellisen osuuden yrityksen työntekijöistä. Se ei puutu lainkaan toiminnan varsinaisiin sisältöihin, minkä vuoksi päätettiin laajentaa työryhmän tehtävää alkamaan sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisistä periaatteista yleisesti.

Tämä raportti käsittelee etiikkatyöryhmän toimintaa, sen käyttämää metodologiaa, valmisteltujen tuotoksien testaamista sosiaalisissa yrityksissä sekä sen perusteella tehtyjä muutoksia. Raportti alkaa keskeisimpien käsitteiden määrittelyllä. Sen jälkeen kuvataan yritysten yhteiskuntavastuusta käytyä keskustelua sekä Euroopan että kotimaan tasolla. Työryhmän työskentelyä taustoitetaan käsitteellisellä analyysillä siitä, mitä sosiaalinen tarkoittaa suhteessa työhön, työttömyyteen ja yritysmaailmassa pärjäämiseen.

Tämän jälkeen kuvataan etiikkatyöskentelyssä käytetyt metodit ja toiminnan tulokset, jotka sitten esitetään yritysten käyttöön soveltuvana yhteenvetona. Työryhmän toimintatavaksi valittiin ”alhaalta ylös” -lähtökohta, jossa sosiaalisen yritystoiminnan keskeisten toimijoiden ja roolien määrittelyn (metodista Takanen & Vuorijärvi & Laakso & Röning 2004) jälkeen ositettiin työryhmän tehtävä tarkastelun mittakaavan mukaan. Tällöin lähdettiin liikkeelle yksittäisistä ihmisistä, edeten yksittäisen yrityksen tasosta organisaatioiden väliseen, ja siitä edelleen aina ideologiselle tasolle saakka. Tähän ”etiikkakehikkoon” liitettiin keskeisten etiikan teorioiden näkökulmat ja pohdinnan kenttää rajattiin Kuopion yliopiston sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitoksen professori Pauli Niemelän opastuksella. HOT-hankkeen kansainvälisen yhteistyön kautta saatiin tärkeää vertailumateriaalia etenkin Isossa-Britanniassa käytetyistä sosiaalisen yritysten eettisen pohjan konkretisointimenetelmistä.

Raportin seuraava kappale esittelee sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisten periaatteiden käytännön testauksessa saatuja kokemuksia. Samalla esitellään periaatetiivistelmä sekä sitä konkretisoiva, etiikkatyöryhmän valmisteleva ”työkalupakki”. Lopuksi selvitetään etiikkatuotosten jatkokäyttöä ja mahdollisuuksia sosiaalisten yritysten toiminnan tukemisessa.

Eettisten periaatteiden sisällöt, periaatetiivistelmä ja sitä konkretisoiva työkalupakki ovat etiikkatyöryhmän kollektiivisia

tuotoksia ja ryhmän hyväksymiä. Lisäksi raporttiin sisältyy tutkija Maire Vuotin tuottama referointi sosiaalisten yritysten CEFEC- ja EMES-määritelmistä² seuraavan kappaleen alussa, sekä sosiaalisen lisäarvon suomalainen määritelmä, joka tehtiin EQUAL-HOT-hankkeen toimijoiden yhteistyönä. Kaikki muut osat tästä raportista ovat työryhmän asiantuntijasihteerin Petri Vuorijärven tuotoksia ja heijastavat hänen näkemyksiään käsiteltävästä aiheesta.

² CEFEC (Confederation of European Social Firms) on eurooppalainen pieniä ja keskisuuria yrityksiä ja kansalaisjärjestöjä (Non-governmental Organizations, NGO's) edustava verkosto, joka pyrkii edistämään vammaisten ja rajoittuneesti työkykyisten palkattua työllistymistä sosiaalisiin yrityksiin. EMES (Emergence of Social Enterprises in Europe) on 1990-luvun lopulla tehty eurooppalainen sosiaalista yritystoimintaa koskeva tutkimus.

KÄSITEMÄÄRITTELYJÄ

Sosiaalisen yrityksen lainsäädäntö Suomessa

Suomen laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) astui voimaan vuoden 2004 alusta. Lain mukaan sosiaalinen yritys on kuten mikä tahansa muukin voittoa tavoitteleva yritys, jonka työntekijöistä ainakin yksi on vajaakuntoinen ja kokonaisuudessaan vähintään 30 % työntekijöistä on vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistyviä. Lain mukaan näiden henkilöiden palkkauksen tulee olla työehtosopimuksen tai sen puuttuessa vastaavissa tehtävissä vakiintuneen käytännön mukainen. Sosiaalisille yrityksille voidaan myöntää palkkatukea hieman väljemmin ehdoin ja pidemmäksi ajaksi verrattuna muihin organisaatioihin. Lisäksi sosiaalisen yrityksen perustamiseen on mahdollista saada työvoimapolitiittista projektitukea, kunhan yrityksen työllistämistavoite on selkeästi kirjattu sen yhtiöjärjestyksessä, -sopimuksessa tai muussa vastaavassa toimintaa säätelevässä asiakirjassa. Myöhemmin lakia tarkennettiin (409/2007) niin, että palkkatuen määrään tehtiin sosiaalisia yrityksiä koskeva lisäkorotus.

Sosiaalisen yrityksen kansainväliset määrittelyt³

CEFEC-määritelmä:

Sosiaalinen yritys on liikeyritys, joka on luotu osatyökykyisten tai muiden heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistämiseksi. Samalla se pyrkii toteuttamaan yritykselle asetettuja tavoitteita tuottamalla tavaroita ja palveluja markkinalähtöisesti. Tämän määritelmän mukaan sosiaalisen yrityksen henkilöstöstä huomattava osuus on osatyökykyisiä tai muuten vaikeassa työmarkkina-

³ Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen tutkija Maire Vuoti on kirjoittanut EMES- ja CEFEC-määritelmät sosiaalisista yrityksistä ja yhteisöistä referoimalla teoksesta: Pajari, Sauli - Kalliopuska, Raimo - Paloniemi, Kaarlo 2004: EQUAL – yhteisöaloitteen sosiaalisten yritysten edistämisen teematyön selvitysraportti, Oulun yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta, PROeNET.

asemassa olevia. Yritys maksaa työntekijöilleen yleistä palkkatasoa vastaavaa palkkaa ja takaa heille samat työmahdollisuudet, oikeudet ja velvollisuudet riippumatta yksilöllisestä tuottavuudesta.

EMES-määritelmä:

Määritelmässä korostuu sosiaalisen yrityksen toiminnan sosiaalinen ulottuvuus. Siinä sosiaalinen yritys syntyy jo toimivan kansalaisryhmän aloitteesta. Määritelmä korostaa henkilöstön ja asiakkaiden roolia päätöksentekijöinä yrityksen omistajien ohella. Samalla yritysten voitonjakoa ja yrityksen toimintaa rajoitetaan tavalla, joka hyödyttää paikallista yhteisöä.

Molemmat määritelmät korostavat sosiaalisen yrityksen työllistävää tehtävää. EMES-tyyppinen sosiaalinen yritys korostaa toiminnassaan voitonjaon ja päätöksenteon rajoituksia sekä yrityksen selkeää roolia yhteiskunnallisia tavoitteita tavoittelevana toimijana jolloin se eroaa ratkaisevasti CEFEC-tyyppisestä sosiaalisesta yrityksestä. EMES-tyyppisen sosiaalisen yrityksen määrittelyssä voidaan käyttää neljää yritysluontoisuuden ja viittä sosiaalisen ulottuvuuden tunnusmerkkiä.

Yritysluontoisuuden tunnusmerkkejä ovat:

- jatkuva tuotteiden tai palveluiden tuotanto
- itsenäinen toiminta
- taloudellinen riski
- palkkatyön merkittävä osuus

Sosiaalisen ulottuvuuden tunnusmerkkejä taas ovat:

- hanke on saanut alkunsa kansalaisryhmän aloitteesta (vrt. vapaaehtoistoiminta)
- päätöksenteko ei perustu pelkästään pääoman omistamiseen
- mahdollisuus osallisuuteen
- rajoitettu voitonjako
- pyrkimys hyödyttää yhteisöä

Sosiaalisten yritysten lisäksi myös sosiaaliset yhteisöt täyttävät nämä kriteerit. Se mikä erottaa sosiaalisen yhteisön ja sosiaalisen yrityksen liittyy selvitystyön mukaan siihen, miten oman henkilöstön rooli ymmärretään näissä organisaatioissa.

Sosiaalisessa yhteisössä osatyökykyinen tai osatyökykyinen pitkäaikaistyötön on mahdollisen työntekijän roolin lisäksi myös asiakas. Sosiaalisen yhteisön tavoitteena ovat asiakkaan kuntoutumiseen, valmentautumiseen ja työssä oppimiseen liittyvät sosiaaliset tavoitteet. Niille on tunnusomaista toiminnan saama julkinen tuki, joka on yli puolet liikevaihdosta. Tarvittaessa sosiaalinen yhteisö voi suunnata toimintaansa liiketaloudellista tavoitetta toteuttavaksi ja edelleenkin toteuttaa sosiaalisia tavoitteitaan. Jos toiminta kehittyy liiketaloudellisesti kannattavaksi ja yhteisön julkisen tuen tarve vähenee, niin siitä muodostuu sosiaalinen yritys. Sosiaalisessa yrityksessä osatyökykyinen tai osatyökykyinen pitkäaikaistyötön on työntekijä.

Isossa-Britanniassa Social Firms UK keskusjärjestö määrittelee sosiaalisen yrityksen (Social Firm) seuraavalla tavalla sosiaalista yritystoimintaa harjoittavan yhteisön (Social Enterprise) kautta⁴:

”Sosiaalista yritystoimintaa harjoittavat yhteisöt ovat markkinoilla kilpailevia yrityksiä, jotka toimivat ja joiden omistuspohja rakentuu sosiaalisten päämäärien mukaan. Toiminnasta luotu voitto ohjataan takaisin sosiaalisen päämäärän tavoitteluun. Tällaiset yhteisöt (Social Enterprise) ovat:

- yritysorientoituneita
- niillä on sosiaalisia päämääriä
- niiden omistuspohja ja päätöksenteko rakentuvat sosiaalisille päämäärille

Sosiaalinen yritys (Social Firm) on pieni tai keskisuuri yritys, joka on luotu tarjoamaan työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville ja osatyökykyisille tuetussa (supportive) työympäristössä. Tunnuspiirteenä on, että:

- liikevaihdosta yli 50 % tulee palvelujen tai tavaran myynistä

⁴ Social Firms UK määrittää sosiaalisen yrityksen yhdeksi sosiaalisen yhteisön alatyypiksi.

- henkilöstöstä yli 25 % on osatyökykyisiä (heikossa työmarkkina-asemassa olleita)”⁵

Social Firms UK on valmistanut yhteistyössä jäsenorganisaatioidensa kanssa sosiaalisten yritysten toiminnan kriteereitä kuvaavan ”arvopohjaisen tarkistuslistan” (Values-Based Checklist for Social Firms). Siinä määritellään välttämättömät ja suositeltavat kriteerit itseään sosiaalisesti yritykseksi kutsuvalle organisaatiolle. Lista rakentuu kolmen pääarvon kautta – yrittämisen, työllistämisen ja voimaannuttamisen – joita luonnehditaan seuraavasti:

”Yrittäjäjys: Sosiaaliset yritykset ovat yrityksiä, jotka yhdistävät markkinaorientaation sosiaaliseen missioon (yrityksiä jotka ovat työntekijöitään voimaannuttavia, eivät projekteja jotka osallistuvat markkinoille).

Työllistäminen: Sosiaaliset yritykset ovat henkilöstöään voimaannuttavia (supportive) työpaikkoja, joissa työympäristö tarjoaa kaikille työntekijöille tukea, mahdollisuuksia ja merkityksellistä työtä.

Voimaantumisen: Sosiaaliset yritykset ovat sitoutuneita heikossa (työmarkkina)tilanteessa olevien henkilöiden sosiaaliseen ja taloudelliseen osallistamiseen työllistämisen kautta. Keskeinen tapa tähän tavoitteeseen pääsemiseksi on markkinatasoisten palkkojen maksaminen kaikille työntekijöille.”⁶

Italiassa sosiaaliset yritykset ovat perinteisesti olleet organisaatiotyypiltään osuuskuntia, jotka on lainsäädännössä (artikla 1 Italian laista 391/1991) määritelty kahteen eri tyyppiin:

A-tyyppi, johon kuuluvat osuuskunnat edistävät yhteiskunnallista hyvää ja sosiaalista integraatiota tuottamalla sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluita (hyvinvointipalveluita).

B- tyyppi, johon kuuluvat osuuskunnat edistävät yhteiskunnallista hyvää ja sosiaalista integraatiota toiminnalla, joka auttaa heikossa (työmarkkina-)asemassa olevia henkilöitä työllistymään.⁷

Nykyään Italiassa sosiaalinen yritys ei tarkoita niinkään organisaatiotyyppiä (aiemmin osuuskuntaa), vaan niitä tarkastellaan

⁵ Social Firms Scotlandin toimitusjohtaja Leona McDermidin luentomateriaali 8.11.2006; <http://www.socialfirms.co.uk/index.php/Section2.htm>.

⁶ <http://www.socialfirms.co.uk/index.php/Section2.html>

⁷ SEEN social added value approaches, 33.

toiminnallisesta näkökulmasta. Uusi italialainen laki (118/2005) määrittää sosiaaliset yritykset taloudellista ja markkinaehtoista toimintaa harjoittaviksi organisaatioiksi, joilla on velvollisuus:

- tuottaa yleistä hyvää edistäviä palveluita
- investoida kaikki toiminnasta saatu voitto takaisin organisaation toimintaan
- osallistaa aktiivisesti työntekijänsä organisaatioon (demokraattinen ja osallistava rakenne)
- osallistaa aktiivisesti palvelujen loppukäyttäjät ja organisaation toiminnasta hyötyvät⁸.

Sosiaalisen lisäarvon määritelmä

SEEN-verkoston⁹ Social Added Value -työryhmän tuottamassa oppaassa¹⁰ sosiaalisen lisäarvon mittaamisesta tehtiin seuraava määritelmä, johon kaikki työryhmään osallistuneet eri maiden edustajat yhtyivät. Tämä sosiaalisen lisäarvon määritelmä on otettu alun perin brittiläisen New Economics Foundation – organisaation tuottamasta ”Quality & impact toolkit”-ista¹¹.

“Added value can be defined as the extra benefit created by an organisation that delivers a positive outcome (for people, the environment, the community or the local economy) in the process of creating goods or delivering services for which a client or customer pays. This added value is often created by the means in which social enterprises operate. For example, a social enterprise that trains and employs long-term unemployed people in delivering recycling services “adds value” to a contract for recycling services through its positive social impact”.

⁸SEEN social added value approaches, 35.

⁹Kansainvälinen EQUAL-hankkeiden kumppanuus (2005–2007), jossa EQUAL-HOT oli yhtenä partnerina. SEEN-raportit löytyvät pdf-tiedostoina osoitteesta: www.hothanke.fi/seen.htm

¹⁰ SEEN social added value approaches.

¹¹ Tästä tuotos löytyy osoitteesta <http://www.proveandimprove.org/new/>.

“[Sosiaalinen] lisäarvo voidaan määritellä siksi lisähyödyksi (ihmisille, ympäristölle, yhteisölle tai paikallistaloudelle), jonka organisaatio luo tuottaessaan palveluita tai tuotteita, joista tilaaja tai asiakas maksaa. Tämä [sosiaalinen] lisäarvo syntyy usein sen erityisen tavan kautta, jolla sosiaaliset yhteisöt ja yritykset toimivat. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä kierrätystoimintaan kouluttava ja työllistävä sosiaalinen yritys tai yhteisö ”lisää arvoa” kierrätyksestä tehtyyn sopimukseen toimintansa positiivisen sosiaalisen vaikutuksen kautta.^{12,}”

Seuraava määritelmä tuotettiin SEEN-verkoston¹³ Social Added Value -työryhmän suomalaisten jäsenten toimesta vuoden 2006 aikana, mitä täydennettiin käytännön esimerkein EQUAL-HOT -etiikkatyöryhmässä samana vuonna:

”Sosiaaliseen yritystoimintaan liittyvä sosiaalinen lisäarvo voidaan hahmottaa seuraavien ulottuvuuksien kautta:

- yhteiskunnan kannalta saavuttu taloudellinen hyöty
- yhteiskunnan kannalta saavutetun ympäristöllinen hyöty ja
- positiivinen sosiaalinen vaikuttavuus.

Yhteiskunnan kannalta saavutettu taloudellinen hyöty tarkoittaa sen sisällä tapahtuvien taloudellisten vaikutusten kokonaissummaa. Sama pätee ympäristövaikutuksiin, jotka nekin siis huomioidaan kokonaisvaikutuksena suhteessa yhteiskuntaan. Positiivinen sosiaalinen vaikuttavuus voi näkyä yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla, organisaatiotasolla tai yhteiskunnallisella tasolla. Positiivisessa sosiaalisessa vaikutuksessa huomioidaan erityisesti toiminnan merkityksellisyyden korostuminen eri tasoilla.”

¹² SEEN social added value approaches, 4.

¹³ The Social Economy Exchange Network.

Taulukko 1. Esimerkkejä sosiaalisen lisäarvon ilmenemisestä sosiaalisen yritystoiminnan keskeisten viiteryhmien näkökulmista.

Sosiaalinen lisäarvo hyötyinä: työllistyvälle	<ul style="list-style-type: none"> - liittyy uusiin sosiaalisiin verkostoihin työpaikalla ja sen kautta - parantunut terveys, itsetunto, hyvinvointi laajasti ymmärrettynä - taloudellisen tilanteen paraneminen
sosiaalisen yrityksen asiakkaille:	<ul style="list-style-type: none"> - hyötyvät uudenlaisten innovatiivisten palvelujen järjestämisestä kyvyiltään erilaisten työntekijöiden yhteisvoimin
työyhteisölle:	<ul style="list-style-type: none"> - tietoisuus erilaisista rooleista ja mahdollisuuksista työyhteisössä lisääntyä (vaihtelut yksilöiden työkykyisyydessä, vaikuttaa kaikkiin muun muassa ikääntymisen myötä.)
kunnalle / kaupungille:	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaaliset yritykset lisäävät sosiaalista pääomaa paikallisyhteisöissä, rakentavat kumppanuuksia - työntekijöiden osallistaminen, heidän vähentynyt palvelutarpeensa, lisääntynyt tuloverotus, lisääntynyt ostovoima ja kulutus
valtiolle / yhteiskunnalle:	<ul style="list-style-type: none"> - työntekijöiden osallistaminen, heidän vähentynyt palvelutarpeensa, lisääntynyt tuloverotus, lisääntynyt ostovoima ja kulutus - yhteiskunnallisen koheesion ja integraation lisääminen

Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun määritelmä

Euroopan komission tiedonannossa ”Kasvua ja työllisyyttä edistävän kumppanuuden toteuttaminen: Euroopasta esikuva yritysten yhteiskuntavastuun alalla” yrityksen yhteiskunnallisen vastuu¹⁴ määritellään ”käsitteeksi, jossa yritykset yhdistävät vapaaehtoi-

¹⁴ Corporate Social Responsibility, CSR (KOM 2006 136 lopullinen, 5).

sesti sosiaaliset ja ekologiset huolenaiheensa liiketoimintaansa ja vuorovaikutukseensa sidosryhmiensä kanssa.” Yritysten yhteiskuntavastuu nähdään tärkeänä kestäväen kasvun toteutumiseksi ja parempien työpaikkojen luomiselle tilanteessa, jossa kansainvälinen kilpailu lisääntyy ja Euroopan väestö ikääntyy. Yhteiskuntavastuun kantamisen kautta yritykset voivat sovittaa sidosryhmiensä kanssa yhteen taloudellisia, yhteiskunnallisia ja ympäristöllisiä tavoitteita tavalla, jossa yritykset toimivat lainsäädännön ja työmarkkinasopimusten minimiehdot ylittäen. (KOM 2006 136 lopullinen, 1–3, 5.)

Tiedonanto perustuu pitkälle yritysten yhteiskuntavastuuta pohtineen EU:n sidosryhmäfoorumin (CSR Forum) vuonna 2004 annettuun loppuraporttiin. Foorumia koordinoi EU:n komissio ja siihen osallistui edustajia yritysmaailmasta, ammattiliitoista sekä kansalaisjärjestöistä. Loppuraportissaan sidosryhmäfoorumi oli yksimielinen siitä, että tietoisuutta yhteiskuntavastuusta tulee levittää, mutta yksimielisyyttä yritysten raportointivaatimuksista tai yhteiskuntavastuun standardien tarpeesta Euroopan tasolla ei saavutettu. (KOM 2006 136 lopullinen, 5.)

Tiedonannossaan komissio painottaa yhteiskuntavastuun vapaaehtoista luonnetta ja pitää sen normatiivista seuranta ”paremman sääntelyn periaatteen vastaisena” (KOM 2006 136 lopullinen, 2–3). Kuitenkin komissio haluaa voimakkaasti tukea yritysten yhteiskuntavastuun vapaa- ja omaehtoista laajenemista ja esittää perustettavaksi Euroopan laajuista liittoumaa, sekä sitoutuu tukemaan sen tavoitteita omissa toimintapolitiikoissaan. Varsinaisia lisäkustannuksia komissio ei kuitenkaan itselleen esitä, vaan aikoo tukea liittoumaa jo olemassa olevia ohjelmia muokkaamalla. Lisäksi komissio kannattaa yritysten yhteiskuntavastuuta pohtineen sidosryhmäfoorumin toiminnan jatkamista seurantakokouksien kautta.

Suomessa Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on määritellyt termin vastuullinen yritystoiminta (suomennos termistä Corporate Responsibility) tavalla, joka vastaa EU:n komission yritysten yhteiskuntavastuulla (Corporate Social Responsibility, CSR) tarkoittamaa ulottuvuutta, kuitenkin sillä lisäyksellä, että EK:n määri-

telmässä tämä ulottuvuus kytketään kestäväen kehityksen¹⁵ toteutumiseen yrityksissä. EK:n määritelmässä toistuvat vastuulliseen yritystoimintaan kuuluvat elementit: taloudellinen, ympäristöllinen ja sosiaalinen täysin vastaavalla tavalla kuin komission määritelmässä. Samoin toistuu näkemys yhteiskuntavastuun kantamisen omaehtoisuudesta ja ei-normittamisesta (ei-pakollisuudesta): ”Valtiovalta voi parhaiten tukea yritysten vastuullista toimintaa luomalla yrityksille hyvän toimintaympäristön... Toimintaympäristöä ei pidä jäykistää tarpeettomilla rajoituksilla ja velvoitteilla.”¹⁶

Tarkempi kuvaus EK:n tavasta määrittää vastuullinen yritystoiminta on seuraavanlainen:

”Taloudellinen vastuullisuus tarkoittaa:

- kannattavuutta, kilpailukykyä, tehokkuutta
- vastaamista omistajien tuotto-odotuksiin
- osallistumista taloudellisen yhteiskunnan hyvinvoinnin tuottamiseen
- taloudellisia edellytyksiä sosiaaliselle ja ympäristövastuullisuudelle

Ympäristövastuullisuus tarkoittaa:

- luonnon monimuotoisuuden turvaamista
- tehokasta ja säästävää luonnonvarojen käyttöä
- ilmastonmuutoksen torjuntaa

¹⁵Kestäväen kehityksen määrittelyjä: EK: ”Kestäväen kehityksen perusajatuksena on turvata ihmisen hyvinvointi nyt ja tulevaisuudessa. Kestäväen kehitykseen kuuluvat talous, ihminen ja ympäristö. Kyse on tasapainon ja toisiaan tukevien piirteiden löytämisestä näiden kesken.”

(http://www.ek.fi/www/fi/vastuullinen_yritystoiminta/kestava_kehitys.php)
 Juujärvi 2007, 287: ”Kestäväen kehityksen ulottuvuuksia ovat ekologisesti kestävä kehitys, joka tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden turvaamista, luonnonvarojen kestävää käyttöä ja ympäristöongelmien ratkaisua. Sosiaalisesti kestävä kehitys tarkoittaa ihmisten hyvinvoinnin turvaamista sekä oikeudenmukaisen, turvallisen ja hyvän yhteiskunnan edistämistä. Kulttuurisesti kestävä kehitys puolestaan tarkoittaa paikallisten kulttuurien mahdollisuutta kehittyä omilla ehdoillaan sekä kulttuurisen moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittamista. Taloudellisesti kestävä kehitys on sellaista pitkällä tähtäimellä taloudellisesti kannattavaa toimintaa, joka ottaa huomioon edellä mainitut ekologiset ja sosiaaliset näkökohdat.”

¹⁶ http://www.ek.fi/www/fi/vastuullinen_yritystoiminta/vastuullisuus.php

Sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa:

- avointa toimintaa
- huolehtimista henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta
- huolehtimista tuoteturvallisuudesta
- huolehtimista kuluttajansuojasta
- yhteistyötä lähiympäristön kanssa
- hyviä toimintatapoja ja yhteistyötä yritysverkostoissa
- yleishyödyllisten toimintojen tukemista”¹⁷

Myös tuoreessa ammattietiikkaa käsittelevässä kokoomateoksessa (Juujärvi & Myyry & Pessa 2007) sivutaan yritysten yhteiskuntavastuuta ja todetaan terminologian osalta ”yritysvastuun” olevan vakiintumassa yritys kentässä edellisen termin sijaan. Teoksessa suositellaan kuitenkin ”organisaatioiden yhteiskuntavastuu” – termin käyttämistä, jotta kolmannen ja julkisen sektorin toimijat eivät jäisi sen ulkopuolelle. (Juujärvi 2007, 291.)

Yritysten yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen lisäarvon käsitteiden välinen suhde

Yritysten yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen lisäarvon määritelmistä voidaan kootusti sanoa, että ne ovat pääosiltaan yhteneväisiä sisältäen taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöllisen vaikuttavuuden elementit. Sosiaalinen lisäarvo terminä on suomalaisittain katsottuna hieman harhaanjohtava sikäli, että se pitää sisällään myös kaikki yritysten yhteiskuntavastuun vaikuttavuuden elementit. Sosiaalinen lisäarvo on siis sellaista yhteiskuntavastuun kantamisen vaikutusta, joka ilmenee yleensä sosiaalisin perustein tapahtuvan työllistämisen yhteydessä.

Sosiaalisen lisäarvon käsitteen sisällöistä puhuttaessa on siksi selkeämpää käyttää yhteiskuntavastuun terminologiaa. Tällöin sosiaalinen lisäarvo tarkoittaa yksinkertaisesti yhteiskuntavastuun kantamisen kautta saavutettuja tuloksia ja vaikutuksia, jotka voivat olla luonteeltaan taloudellisia, sosiaalisia tai ekologisia.

¹⁷http://www.ek.fi/www/fi/vastuullinen_yritystoiminta/vastuullisen_toiminnan_elementit.php

SOSIAALINEN SUOMALAISESSA YRITYSTOIMINNASSA JA TYÖELÄMÄSSÄ PÄRJÄÄMISESSÄ

Kunnialla selviytymisen eetos työelämässä

Suomalaiseen työkuultuuriin liittyy vahvoja kulttuurisia malleja, jotka vaikuttavat myös sosiaalisen yritystoiminnan taustalla. Keskusteltaessa sosiaalisista yrityksistä on ensin luotava yhteisymmärrys siitä, mitä "sosiaalisella" oikeastaan tarkoitetaan suomalaisessa työelämässä ja yrittämisessä.

Matti Kortteinen pohtii kirjassaan "Kunnian kentät" (1992) suomalaisen työelämän perinteistä kulttuurista perustaa ja sen muuttumista käyttäen syväanalyysissään esimerkkinä NC-koneistajia (miehet) ja pankkitoimihenkilöitä (naiset). Keskeisenä tuloksena esitetään kumpaakin sukupuolta yhdistävä selviytymisen eetos, jossa omaa itseä täytyy uhrata kunnian säilyttämiseksi. "Maailma on kova, siinä on pakko selvitä, jos ei muuten, niin oma itse uhraten" (Kortteinen 1992, 76). Suomalaisessa kulttuurissa itsellinen pärjääminen nähdään tietystä mielessä kunnian säilyttämisen ytimenä. Kysymyksessä ei ole yhteiskunnallisen aseman osoittaminen sinänsä, vaan ennemminkin oman autonomisuuden, omilla jaloillaan seisomisen varmistaminen riittävästi riippumattomana muiden ohjailusta. Tämä eetos on kuitenkin sukupuolitain eriytynyt niin, että miehillä "oman tontin raivaaminen" on suoraviivaisempaa, enemmän toisia vastaan kamppailevampaa, ja sen eteen ollaan valmiimpia uhraamaan omaa terveyttä ja hyvinvointia naisiin verrattuna. Naisten perinteinen asema taas on vaatinut vastuullisempaa omasta hyvinvoinnista huolehtimista ja työelämässä omaa sekä muiden arvoa tarkastellaan "ylempää annettujen" sääntöjen noudattamisen kautta. Siinä missä työväenluokkaiset miehet ja heidän työnjohtonsakin käyvät keskenään avointa kädenvääntöä työpaikan valtarakenteessa, naispuoliset toimihenkilöt arvostelevat toisiaan ja ylempiään sen mukaan, miten nämä pystyvät seuraamaan työpaikalle annettuja pelisääntöjä. (Kortteinen 1992, 126–131.)

Miesten osalta selviäminen on suoraviivaisempaa pärjäämisen näyttämistä, jossa riskien ottaminen vaikkapa oman tervey-

denkin uhalla on luonteenomaisempaa. Siinä missä naiset halua-
vat hyviä, perusteltuja ja entistä tarkempia ja selkeämpiä sääntöjä
ja ohjeita, työväenluokkaisten miesten keskuudessa arvostetaan
kykyä kiertää niitä. Naiset ovat kulttuurisessa mielessä valmiim-
min yhteisön jäseniä, joilta odotetaan perinteisesti yhteisön tuke-
mista ja sen eteen uhrautumista. Miehillä odotetaan oman kyvyk-
kyden näyttämistä ja selviytymistä, mikä on tietystä mielessä
edellytys yhteisön jäsenyydelle. Miehillä on edelleenkin ”kovaa”,
vaikka aineellinen puute onkin jo taakse jäänyttä historiaa. Ky-
symys on suhteellisesta vertailusta muihin miehiin työpaikalla,
mutta myös oman työpaikan ulkopuolella. Koulutuksen mahdol-
listuminen kaikille murentaa perinteistä työväenluokan ylpeyttä,
koska suorittavissa tehtävissäkin toimivilla oli periaatteessa mah-
dollisuus edetä koulutuksen kautta ”ylemmälle”. Samalla työ-
markkinoiden tehostuminen ja tuotannon ”joustavuus” näyttäytyy
tälle työntekijäryhmälle (suorittavat työtehtävät) kontrollin ja
epävarmuuden lisääntymisenä. Erityisesti tekniikan kehittymiseen
liittyvä tarkempi työntekijän valvonta on suoraan vastakkainen li-
sääntyneen yksilöllisyyden kulttuuriselle vaateelle. Myös koulu-
tuksen puutteen aiheuttama urakehityksen ”lasikatto” aiheuttaa
samaa ristiriitaa. (Kortteinen 1992, 47–60, 104–125.)

Kortteinen esittää keskeisenä ongelmana tutkimissaan yhtei-
söissä ilmenneen yksilöllistymisen ja itsellisyyden kulttuurisen
korostumisen sekä perinteisen selviytymisen eetoksen törmäämi-
sen lisääntyvään kontrolliin suorittavan tason työtehtävissä. Tut-
kimuksensa yhteenvedossa Kortteinen kuitenkin painottaa, että ei
esitä tätä dynamiikkaa tapahtuvaksi kaikessa integroituvassa ja
joustavassa tuotannossa, vaan ainakin nyt tutkimissaan kohde-
ryhmissä. Suomalaisen kulttuurin keskeisen arvon, itsellisen pär-
jäämisen ja oman autonomian varmistamisen, säilyttäminen ”sää-
tyeroja” ja pärjäämisen suhteellista painetta kasvattavassa työ-
elämässä on Kortteisen mukaan tulevaisuuden ydinkysymyksiä.
(Kortteinen 1992, 312–339.)

Työttömyyden kokemus suomalaiselle

Kirjassaan ”Työtön – tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä” Matti Kortteinen ja Hannu Tuomikoski (1998) ovat selvittäneet suomalaisen työttömyyden kulttuurisia merkityksiä ja eri tavoin työelämään ja sosiaalisiin yhteisöihin kiinnittyneiden ihmisten selviytymistapoja. Työelämästä ulos joutuessaan ihmiset kiinnittyvät usein suomalaiseen kulttuuriin kuuluviin arkaaisiin ”pyhiin” arvoihin, kuten perheeseen, lähiyhteisöön, yhteisöllisyyteen sen eri muodoissaan ja muuten merkitykselliseksi koettuun toimintaan. Tällainen yhteisöllinen juurtuminen antaa oman suojaarekkeensa, josta voidaan tarkkailla työmarkkinoita ja niistä pois joutumista ikään kuin matkan päästä. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 143–145.)

Tällainen orientoituminen vaatii kuitenkin työttömäksi jääneeltä henkilöltä joko mahdollisuutta yhteisölliseen kiinnittymiseen, tai kulttuurista tai ympäristöllistä perustaa, johon tukeutua. Kortteinen jakaa työttömät kahteen pääryhmään: niihin, jotka ovat yhteisöllisesti suuntautuneita tai pystyvät luomaan omat kiinnittymisensä työelämää ja markkinalogiikkaa korvaaviin tai syrjäyttäviin rakenteisiin, ja niihin, jotka säilyttävät työorientaationsa työttömyydestään huolimatta. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 111–119, 135–146.)

Jos elämän keskeisen sisällön muodostaa työ, on sen menettäminen ”tavaton isku” ja oman arvon tunto saa ankaran kolauksen. Tällöin uuden vastaavan tasoisen työn saaminen muodostuu tärkeäksi oman identiteetin säilyttämisen kannalta. Pyritään hakemaan työtä, jolla osoitetaan uudestaan oma arvo itsen ja muiden silmissä. Sellaisen yhteisöllisyyden puuttuminen, joka toisi pohjaa oman arvon ja elämän mielekkyyden jatkumiselle työttömyydestä huolimatta, aiheuttaa uhmakasta ja joustamatonta käyttäytymistä työmarkkinoille uudestaan pyrittäessä – omalle arvolle sopimatonta työtä ei ole varaa vastaanottaa. Työttömyyden vaikutuksia muuntavaa yhteisöllisyyttä vaille jäänyt ihmisryhmä pyrkii pitämään julkisivua pystyssä. He kokevat kärsivänsä köyhyydestä ja terveydentilan heikkenemisestä enemmän verrattuina muihin työttömiin. Tällaisessa tilanteessa syvälle turhautumiselle ja aggressiiville on työväenluokkaisuilla valmiina ”herravihan” malli, kun taas

toimihenkilötaustaisilla työttömillä tilanne on kulttuurisesti määrittelemättömämpi. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 111–132.)

Yhteisöllisempään ryhmään kuuluvilla keskeiseksi selviytymistä auttavaksi kulttuuriseksi muodoksi nousee Kortteisen mukaan ”lahjan malli”. Sen aineellisena puolena yhteisössä on vastikkeellisen vaihdon logiikka. Vahva yhteisöllinen kiinnittyminen, uusien työelämästä riippumattomien kulttuuristen mallien omaksuminen tai vahvistaminen voi yhdessä riittävän aineellisen perustan kanssa tuottaa työmarkkinalogiikan näkökulmasta ”liiankin hyvää pärjäämistä”. Tarkemmin katsottuna se ei kuitenkaan ole sitä. Siinä missä työelämäorientaationsa voimakkaasti säilyttänyt ihminen ei oikein voi vastaanottaa huomattavasti aiempaa työtasoaan heikommaksi kokemaansa tehtävää, yhteisöllisesti tai muualle kulttuurisesti kiinnittyneellä henkilöllä on siihen paremmin varaa. ”Todellisen elämän” voidaan kokea olevan muualla, eikä vastaanotettavien työtehtävien tasolla työmarkkinallisesti vertailtaessa ole niin ratkaisevaa merkitystä oman identiteetin kannalta. Itse asiassa yhteisölliset ja suomalaisuuden arkaaiset ”pyhät” arvot, sekä lähipiirin vaihdantatalouden vastavuoroisuus ovat usein samansuuntaisia yhteiskunnallisen hyvän ja julkisen sektorin tehtävien kanssa. Tämä voi ohjata työttömiä myös vapaaehtoiseen (auttamis-)toimintaan ja sitä kautta ehkä koulutukseen ja palkkatyöhönkin julkiselle sektorille. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 135–146.)

Positiivisessa yhteisöllisessä työttömyyskuvassa on kuitenkin huomioitava tiettyjä realiteetteja, jotka usein estävät tai jopa murskaavat mahdollisen positiivisen kehityksen. Ensinnäkin vapaaehtoiseen toimintaan osallistuminen on luonteenomaista yleemmästä sosio-ekonomisesta lähtötasosta oleville ihmisille (yleensä toimihenkilöille). 3–4 %:sta työttömiä jotka vapaaehtois-toimintaa harjoittavat, suurin osa kuuluukin tähän ryhmään. Tutkimuksellisesti on osoitettu, että vaikka sosiaalisten suhteiden määrä ei riipu yhteiskuntaluokasta, työttömyyteen alemmasta sosio-ekonomisesta asemasta joutuvien ihmisten sosiaalisten suhteiden laatu on ”kylmempää ja kovempaa” kuin lähtökohtaisesti korkeammasta sosio-ekonomisesta tasosta tulleilla (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 145–150, 177).

Toiseksi, jos elämän aineellinen perusta pettää, tarkoittaen että vähäkin jaettava omasta lähiyhteisöstä loppuu ja lähipiiri tekee arvion, ettei työttömälle enää kannata lainata, on kokemus työttömälle romahduttava. Kaikkein pahimpana nöyryytyksenä on nälkä, mikä tarkoittaa fyysisen aliravitsemuksen sijasta ensisijaisesti sitä, ettei kukaan välitä edes sen vertaa, että antaisi tai lainaisi ruokaa. Kysymys on lopullisesta oman pärjäämättömyyden osoituksesta. Kun joudutaan nälän asteelle, yhteisöllinen tuki haihtuu ja taloudellisten tukien puutteen kannustavuus kääntyy yksilön romahtamiseksi, sosiaaliseksi eristäytymiseksi, epäluottamukseksi ja sairastavuuden lisääntymiseksi (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 160–162, 178–179).

Yhteenvedona todetaan:

- ”yhteisöllinen ankkuroituminen näyttää olevan taloudellisesti määräytynyt ja
 - taloudellinen asema heikkenee työttömyyden pidetessä”
- (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 178).

Työn ja työttömyyden merkityksistä suomalaiselle sosiaaliselle yritystoiminnalle

Sosiaalisilla yrityksillä ja sosiaalisella yritystoiminnalla laajemminkin on erityinen mahdollisuus vaikuttaa pitkäaikaistyöttömyystaustaisten ja vaikeasti työllistyvien asemaan positiivisesti silloin, kun ne tarjoavat:

Taulukko 2. Sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnassa huomioitavia asioita. Määritelty Matti Kortteisen (1992; Kortteinen & Tuomikoski 1998) suomalaisen työelämän ja työttömyyden kulttuuristen merkitysten analyysien pohjalta.

- 1) riittävän aineellisen perustan työnteon palkkiona eli riittävän palkkatason heikossa taloudellisessa tilanteessa olevan ihmisen tarpeisiin nähden
- 2) työtehtävän ja -olosuhteet, jotka kestävät vertailun työntekijän kunnian säilyttävällä tavalla työyhteisön sisällä ja työyhteisön ulkopuolelle
- 3) toiminnassaan sellaisen tarkoituksen, joka kytkeytyy positiivisesti siihen viitekehukseen, minkä työllistynyt on kehittänyt selviytyäkseen työttömyydestä
- 4) yhteisöllisyyttä tukevan työympäristön, jossa keskinäisiä suhteita pyritään pitämään sosiaalista luottamusta tuottavina
- 5) riittävän autonomian työntekijälle sisältäen urakehityksen mahdollisuuden joko organisaation sisällä tai eteenpäin siirtyen

Kulttuuriset mallit sosiaalisten yritysten toiminnan taustalla

Sosiaalisen yrittäjyyden todellisuutta jäsentävät useat, keskenään ristiriitaisetkin suomalaisen kulttuurin mallit. Keskeisenä ovat työelämässä ja yritystoiminnassa pärjäämistä koskevat jaetut ajattelun tavat. Suomalainen työelämä näyttäytyy yksilölle kamppailuna oman kunnian säilyttämisestä, ja sama kamppailun teema kulkee myös yritystoiminnassa menestymistä ajateltaessa. Yritystoiminta kilpailee tietyistä rajallisista resursseista. Se, minkä toi-

nen yritys saa, on usein pois toiselta. Markkinoilla kilpaillaan ja saavutetut tulokset käytetään joko toiminnan kehittämiseen tai voiton jakamiseen omistajille. Sosiaalisen yritystoiminnan kannalta nämä kaksi kulttuurista mallia luovat minimiehdot, jotka on täytettävä sekä yrityksen että yksilön tasolla, jotta toiminta voi jatkua positiivisesti koettuna.

Yritysten ja niissä toimivien yksilöiden niin sanottua sosiaalisuutta voidaan tarkastella omaehtoisen toiminnan kulttuurisen mallin avulla. Tämän mallin lähtöoletus on täysin erilainen kahden edellä esitellyn kanssa. Siinä missä aiemmin esitetyt kappailua edellyttävät jäsenyykset lähtevät resurssien rajallisuudesta, omaehtoisuuden kulttuurisen mallin lähtökohta on ”antaessaan saa”. Tämä pätee yhtä lailla niin yrityksen kuin yksilönkin tasolla. Se mitä omaehtoisesti valitusta toiminnasta, kuten esimerkiksi yrityksen vapaaehtoisesta yhteiskuntavastuun kantamisesta saadaan, vaihtelee suuresti. Yritysmaailman tasolla vallitsevana motiivina ovat itsekkäät intressimotiivit kuten julkisuuskuvaan parantaminen ja eettisesti tiedostaviin asiakkaihin vetoaminen. Yksilötasolla samat intressimotivaatiot ovat tietysti myös olemassa, mutta tiettyyn toimintaan voi yhtä hyvin ja yhtä aikaakin liittyä luovuuden kokemuksia, ”hedonistista (nautiskelevaa) altruismia (hyvän tekemistä)” tai vahvaa velvollisuudentunnetta.

Etiikkaosahankkeessa luodut sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettiset periaatteet ja niihin pohjautuva työkalupakki käsittelevät kaikkea tätä käytännön tasolla. Ne antavat mahdollisuuden ymmärtää yrityslogiikan ja omaehtoisen (mukaan lukien ”sosiaalisen”) logiikan yhteenkietoutumista käytännön yritys- ja työelämässä. Seuraavissa kappaleissa kuvataan näitä kulttuurisia malleja visuaalisesti jäsenettyinä ja perustellaan niiden muotoilua. Ensin määritellään kuitenkin se, mitä kulttuurisella mallilla tarkoitetaan.

Kulttuurisen mallin käsite

Omaehtoisuuden (mukaan lukien ”sosiaalisen” ulottuvuuden tässä kontekstissa), yrittämisessä ja työelämässä pärjäämisen suhteiden selvittämisessä käytän apuna kulttuuristen mallien käsitettä, joka on keskeinen osa kognitiivisen antropologian teoriakenttää. Kult-

tuuriset mallit ovat yhteisön jäsenten laajasti jakamia, itsestään selvinä pidettyjä ennakkokäsityksiä maailmasta, ja ne määrittävät erittäin pitkälle yhteisön jäsenten ymmärrystä maailmasta ja heidän olemassaolostaan siinä. Vaikka yksi kulttuurinen malli olisi laajalle levinnyt, se ei estä rinnakkaisten, vaihtoehtoisten mallien olemassaoloa. Kulttuurisia malleja tutkimalla pyritään osoittamaan, miten nämä mallit kehystävät ja hahmottavat kokemusta ja tuottavat samalla tulkintoja ja päätelmiä. Nämä tulkinnat ja päätelmät puolestaan liittyvät olennaisesti toiminnan päämäärään ja tarkoitukseen. (Holland & Quinn 1987, 4, 6.)

Kulttuurisella mallilla voi olla ihmisen ajattelussa monta eri käyttötarkoitusta tai -suuntaa riippuen siitä, missä tilanteessa ja minkä muun kulttuurisen tiedon yhteydessä sitä käytetään. Tuottaessaan sanallista kuvausta toiminnastaan yksilö käyttää samantyyppisiä, päämäärään liittyviä kognitiivisia malleja kuin varsinaisessa toiminnassa. Tällainen on esimerkiksi kulttuurinen malli tunnollisesta työntekijästä. (Holland & Quinn 1987, 5–7.)

Yksilöllä voi olla useita kulttuurisia malleja, jotka käsittelevät ympäristön ja itsen suhdetta. Näistä hän valitsee parhaiten tilanteeseensa sopivan. Mallin voimakkuus ja käyttöarvo verrattuna vaihtoehtoisiin jäsenystapoihin riippuu muun muassa siitä, kuinka paljon se saa tukea kulttuurin arkijärjestä tai asiantuntijoiden käsityksistä, mutta myös omat käytännön kokemukset vaikuttavat. Kulttuuriset mallit eivät siis yhdessä muodosta koherenttia tai yhtenevää selitysjärjestelmää, vaan ne voitaisiin ennemminkin ymmärtää "työkaluina, joita käytetään niiden soveltuessa [tilanteeseen] ja jotka asetetaan syrjään kun näin ei ole". (Holland & Quinn 1987, 10.)

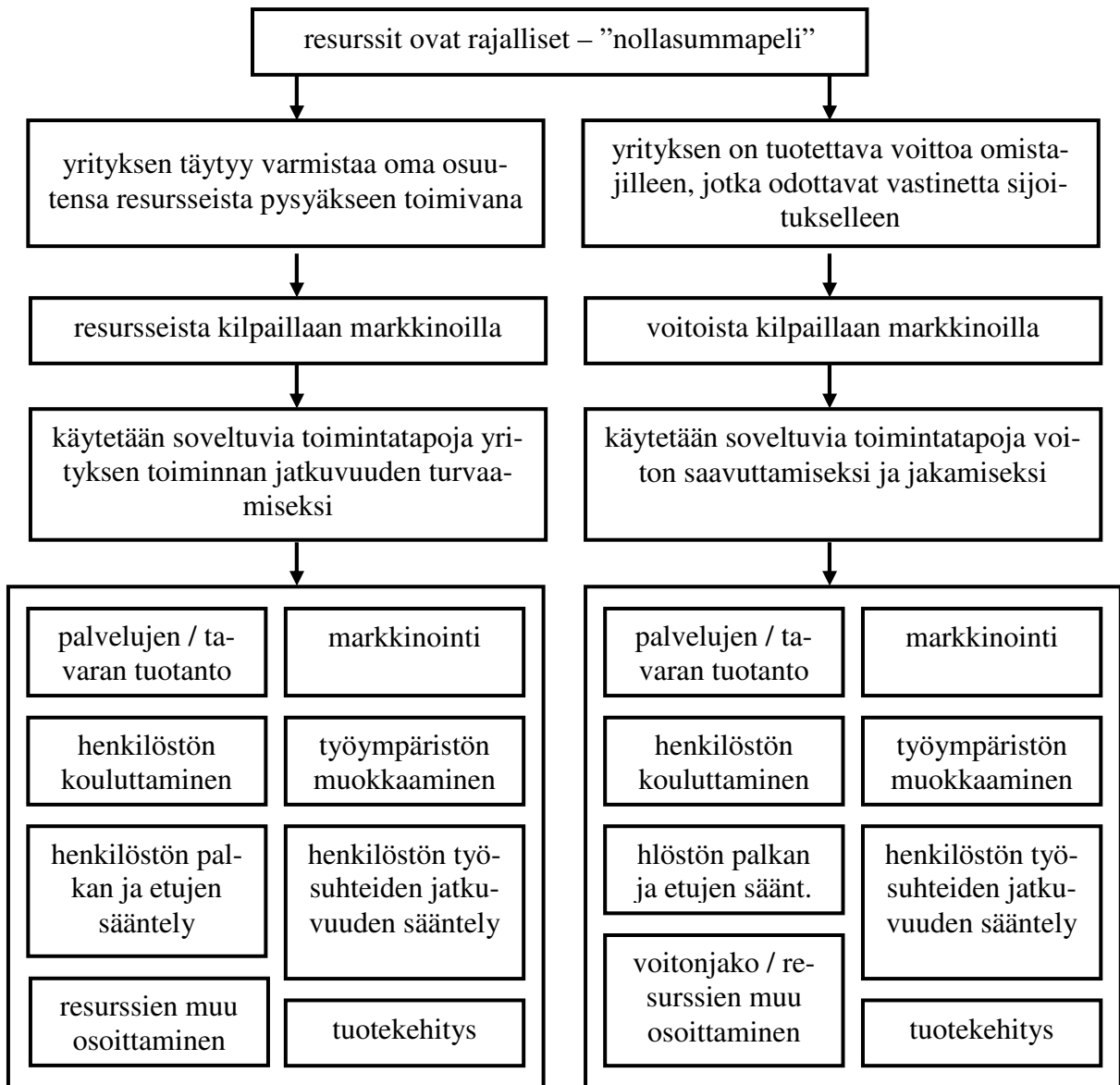
Käytettävien kognitiivisten mallien valinta ei kuitenkaan tapahdu mielivaltaisesti. Kulttuurisia malleja on eritasoisia, ja tietyt mallit voivat pitää toisia sisällään. Mitä "ylemmällä" hierarkkisesti tai perustavamman laatuinen kognitiivinen malli on, sitä enemmän sen muodon ja toiminnan varaan tukeutuu muita malleja. Tästä johtuen eri kognitiivisilla malleilla on eritasoista pysyvyyttä. (Holland & Quinn 1987, 10–11, 34.)

Jotta tietty kulttuurinen malli saisi yksilöä vahvasti ohjaavaa voimaa, jonkin syvemmän tason, perustavanlaatuisen kulttuurisen mallin tulee 'värvätä' se käyttöönsä. Malli saa yksilöä ohjaavaa

voimaa samaan malliin sitoutuneen sosiaalisen ympäristön vaikutuksesta. Ratkaisevaa kuitenkin on kulttuurin päämäärien sisäistyminen yksilön toiminnalliseen rakenteeseen. Perustavanlaatuiset kulttuuriset mallit käsittelevät oman elämän ja oman itsen ymmärtämistä ja selittämistä. Ne nähdään asioiden luonnolliseen järjestykseen kuuluvina itsestäänselvyyksinä, ja siten ne ovatkin suurimmalta osaltaan tiedostamattomia. Maailmaa katsotaan niiden kautta, mutta niitä itseään ei yleensä nähdä tai katsota. (Holland & Quinn 1987, 11–14; D'Andrade 1987, 114.)

Yritystoiminnassa pärjäämisen kulttuurinen malli

Yritystoiminnassa pärjäämisen malli on tässä esitetyistä karkein ja eniten kirjoittajan omaan tulkintaan perustuva. Sitä on kuitenkin testattu esittelemällä se kaikille etiikkatyöryhmien tuotoksia testanneille sosiaalisten yritysten johtohenkilöille ja EQUAL-hankkeiden sosiaaliseen yrittäjyyteen keskittyvän teematyön osallistujille. Tähän pelkistettyyn malliin ei esitetty muutoksia, mikä ehkä johtuukin sen ”itsestään selvästä” luonteesta. Yksinkertaistettuna malli lähtee siitä, että yritystoiminnassa pärjääminen nähdään kilpailuna materiaalisista tai sellaiseksi muunnettavista rajallisista resursseista. Se, minkä yksi yritys saa itselleen, on usein pois kilpailevalta yritykseltä. Yritysmaailmassa kilpailu on sellaisenaan annettu ja toiminnan luonteeseen mielletty siinä määrin, että sen poissaoloa pidetäänkin yleisesti ”epäterveenä”. Kyseessä on siis eräänlainen ”nollasummapeleli”, jossa kaikki yritykset eivät pärjää.



Kuvio 1. Yritystoiminnassa pärjäämisen kulttuurinen malli visuaalisesti esitettynä.

Yritystoimintaan kuuluu kilpailu resursseista. Myös palveluiden tai tavaroiden tuottaminen vaatii omat resurssinsa, jotka nekin ovat rajalliset. Sosiaalisten yritysten kannalta keskeinen jako tapahtuu jo tässä vaiheessa näiden yritysmaailmalle kokonaisuutena yhteisten peruslogiikkojen jälkeen: Kamppaillaanko resursseista sen vuoksi, että yrityksen toiminnan jatkuminen ja kehittyminen sitä vaatii, vai onko voiton tuottaminen omistajille tällä hetkellä keskeinen tavoite? Normaalissa yritystoiminnassa molemmat ovat yhtäaikaaisesti läsnä, vaihdellen painoarvoaan yrityksen oman ja sen toimintaympäristön tilanteen mukaan.

Sosiaalisten yritysten toiminnan kannalta on kuitenkin ensiarvoisen merkityksellistä, kumpi suunta on vallitsevana. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa ja Italiassa sosiaalisten yritysten määritelmiin kuuluu toiminnalla saavutetun tuloksen eli voiton ohjaaminen takaisin hyödyttämään yrityksen toimintaa ja sen osallisia, ei niinkään omistajia. Euroopasta löytyy esimerkkejä myös laissa säädettyistä yleishyödyllisistä yritysmuodoista, joissa on sama voitonjaon sääntelyn periaate. Pekka Pättiniemen mukaan Suomessa tilanne on toinen. Suomalaisten sosiaalisten yritysten johtajat näkevät toiminnan ensisijaisena ohjaavana tekijänä normaalin yritystoiminnan taloudelliset tavoitteet sen sijaan, että orientoituisivat eurooppalaisittain hakemaan tasapainoa sosiaalisten ja taloudellisten tavoitteiden kesken (Pättiniemen luentorunko sosiaalisen yrittäjyyden teematyön aloitustilaisuudessa 24.8.2006). Lapin yliopistossa tehty opinnäytetyö (Elonen 2007) esittää kuitenkin vastakkaisen näkemyksen, jonka mukaan suuressa osassa Suomen sosiaalisia yrityksiä järjestösektorille ominaiset toiminnan tavoitteet ovat hallitsevia, ja samoin yritysten taloudellinen tilanne on yleensä heikko.

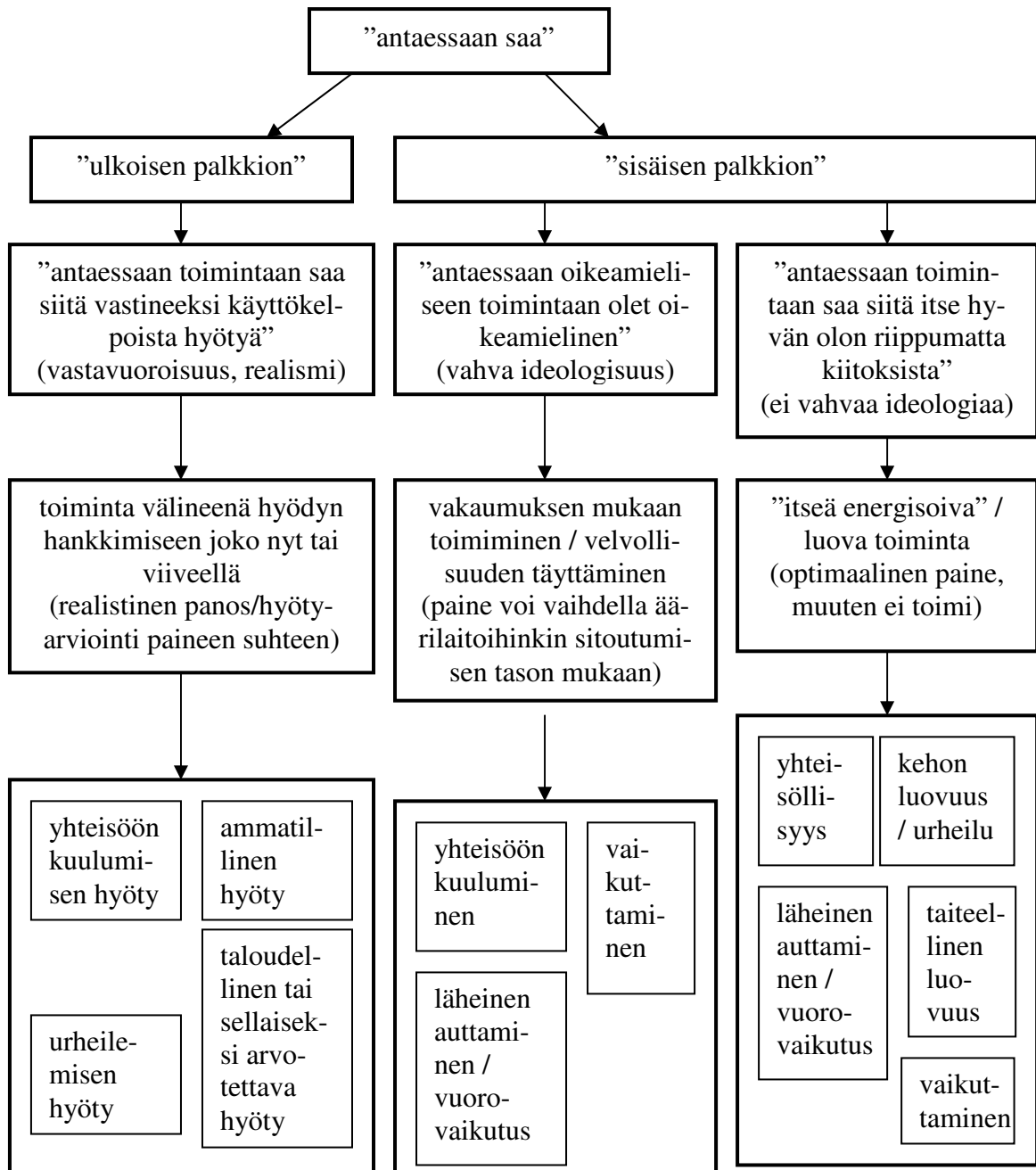
Suomalaisten sosiaalisten yritysten käsitys oman toimintansa perustarkoituksesta tai orientaatiosta siis vaihtelee. Yrity maailmassa pärjäämisen kulttuurisen mallin mukaan konkreettisen toiminnan (kuvion 1. alimman tason eri ulottuvuudet, esimerkiksi henkilöstön palkan, etujen ja työsuhteiden jatkuvuuden sääntely) motivaatio vaihtelee tämän suuntautumisen mukaisesti siten, että vahvasti työllistämistehtäväänsä suuntautunut sosiaalinen yritys pitäisi tärkeämpänä toimintansa edelleen kehittämistä ja olemassaolonsa varmistamista perustarkoituksensa saavuttamiseksi. Saavutetun voiton omistajille jakamisen priorisoiva yritys taas valitsisi tarkoituksenmukaiset konkreettiset toimet tämän päämäärän saavuttamiseksi.

Käytännössä sosiaalisten yritysten toimintasuuntaukset vaihtelevat samoin kuin perinteisten yrityksiensäkin, eikä kysymyksessä ole etiikkatyöryhmässäkään käydyn keskustelun perusteella mustavalkoisesta valintatilanteesta. Kuitenkin sosiaalisen yrityksen perusluonteeseen eurooppalaisittain ymmärrettynä sopii perin huonosti omistajien voiton korostuminen esimerkiksi toiminnan jatkuvuuden kustannuksella. Jos sosiaalisen yrityksen tarkoitus on

toimia kestäväää kehitystä tukevana organisaationa yhteiskuntavastuun kantamisen kautta, edellinen esimerkki kuulostaakin oudolta. Kuitenkin suomalainen laki sosiaalisista yrityksistä antaa ristiriitaista viestiä siinä, että sosiaalisten yritysten rekisteriin tulee merkitä erikseen ne organisaatiot, joiden keskeinen tavoite on sosiaalisiin perustein tapahtuva työllistäminen. Mitä silloin jää muiden sosiaalisten yritysten ”sosiaalisuuden” sisällöksi?

Omaehtoisen toiminnan kulttuurinen malli

Tässä esiteltävä omaehtoisen toiminnan kulttuurinen malli on saanut empiirisen pohjansa kirjoittajan tekemästä arviointitutkimuksesta, jossa selvitettiin yhdistelmätuen (nykyinen palkkatuki, jonka avulla sosiaaliin yrityksiinkin työllistytään) alkuvaiheissa vuonna 1998 työllistyneiden kokemuksia järjestöissä. Tuolloin selvitin työllistyneiden motivaatiotaustaa kysymällä, minkä vuoksi he työskentelevät järjestöissä ja mitä he siitä itselleen saavat. Vastauksissa tuli esiin tavanomainen suomalaisessa työelämässä pärjäämisen malli, mutta myös järjestöjen yleishyödyllisiin tavoitteisiin liittyvät motivaatiot, jotka olen jäsentänyt kuviossa 2. olevan visuaalisen mallin mukaisesti. Näyttää siltä, että tällaisten motivaatioiden takaa paljastuu usein (mutta ei aina) sanoiksi pukematon perusoletus, joka on täysin vastakkainen edellisessä mallissa esitetyn ”nollasummalogiikan” kanssa. Lyhyesti ilmaistuna omaehtoisen toiminnan mielekkyys tulee siitä, että ”antaessaan saa”. Tämän mallin mukaisesti yhteinen hyvä kertautuu ja lisääntyy sitä jaettaessa. Esimerkiksi ”auttaessaan muita auttaa itseään”, ”yhteistä asiaa edistäessään ei murehdi liikaa omia asioitaan” tai ”tällainen toiminta sopii minulle ja saan siitä hyvän ja vahvan olon”.



Kuvio 2. Omaehtoisen toiminnan kulttuurinen malli. (Alimman tason kohdat ovat vain esimerkkejä, eivät pyri olemaan kattava esitys.)

Mallin kolmijako tukeutuu empiirisen aineiston lisäksi myös suomalaisiin tutkimuksiin vapaaehtoistoiminnan motivaatioista (Lähteenmaa 1996; Hokkanen 2003). Vaikka vapaaehtoinen toiminta (on samalla omaehtoista) ei sovi suomalaisen yrityselämän perinteisiin, esimerkiksi jo yritysten yhteiskuntavastuun määri-

telmässä (KOM 2006 136 lopullinen, 1–3, 5.) se on mukana. Omaehtoisen toiminnan malli esiintyy osittain päällekkäin sekä myöhemmin esiteltävän työelämässä pärjäämisen ja yrityselämässä pärjäämisen kulttuurisen mallin kanssa. Yksittäisen ihmisen kuvauksissa työskentelystään yhteiskuntavastuuta kantavassa organisaatiossa omaehtoisuuden malli kulkee usein käsi kädessä työelämässä pärjäämistä kuvaavan mallin kanssa. Pärjäämistermillä kuvatuissa malleissa toiminnan sävy on kuitenkin negatiivinen; molemmat ovat kamppailumalleja joissa uhkaavaa tilannetta pyritään torjumaan joko yksilön tai yrityksen kollektiivisilla toimilla. Omaehtoisen toiminnan mallin kautta jäsennettynä työelämästä saa sekä ulkoista hyötyä (taloudelliset, ammatilliset edut) ja mahdollisesti myös sisäisiä palkkioita (työelämään osallistumiseen koetun velvollisuuden täyttäminen, itsensä toteuttaminen sopivassa työssä, sosiaalisen kanssakäymisen antama hyvinvointi).

Oletuksena on, että omaehtoisen toiminnan mallin kolme päälinjaa ovat käytännön toteutumismahdollisuuksissaan erilaisia suhteessa toiminnan koettuun rasittavuuteen. Sisäisen palkkion saamiseksi tulkittu kokemus, jossa toimija saa itselleen hyvän ja voimaantuneen, ”energisoitun” olon, vaatii toteutuakseen sopivampaa painetta verrattuna muihin päälinjoihin. Toiminta voidaan kokea luovaksi. Sen antama sisäinen palkkio ei ole ensisijaisesti sosiaalinen, vaikka usein siihen liittyykin. Kuitenkin ihmiset jäsentävät tällä mallilla niitäkin sisäisesti palkitsevia kokemuksia, joiden toteutuminen ei ole riippuvainen muiden tunnustuksesta tai kiitoksista. Malliin ei myöskään välttämättä liity vahvaa vakaumuksellisuutta tai toimintaa vaativaa ideologista asennetta, vaan kyse on omaehtoisesta toiminnasta, joka lisää hyvinvoinnin tunnetta. Toteutuakseen tällainen kokemus vaatii kuitenkin haastavuutta, joka ei ole liian vaativaa, mutta ei myöskään liian helppoa.

”Antaessaan oikeamieliseen toimintaan olet oikeamielinen”-luonnehdinnalla kuvattu malli liittyy vakaumuksellisuuteen tai ideologiseen näkemykseen siitä, miten tulee toimia. Mallin antama ohje oikeaksi koetusta toiminnasta otetaan velvollisuutena, jonka toteuttamisessa haastavuus voi vaihdella liiankin helposta aina äärimmäisen vaativaan asti. Jälkimmäisen toteutuminen vaa-

tii luonnollisesti myös vahvaa näkemystä ja sitoutumista, jotta toiminnasta ei luovuta sen kovasta rasituksesta huolimatta. Toimija saa sisäistä tyydytystä velvollisuudeksi katsomansa asian täyttämistä. Sosiaalisessa yritystoiminnassa tämä voi tarkoittaa vaikkapa omakohtaisten kokemusten kautta syntynyttä velvollisuudentunnetta auttaa ihmisiä tai oman lähiyhteisön kautta omaksettuja näkemyksiä ihmisen velvollisuuksista elämässä.

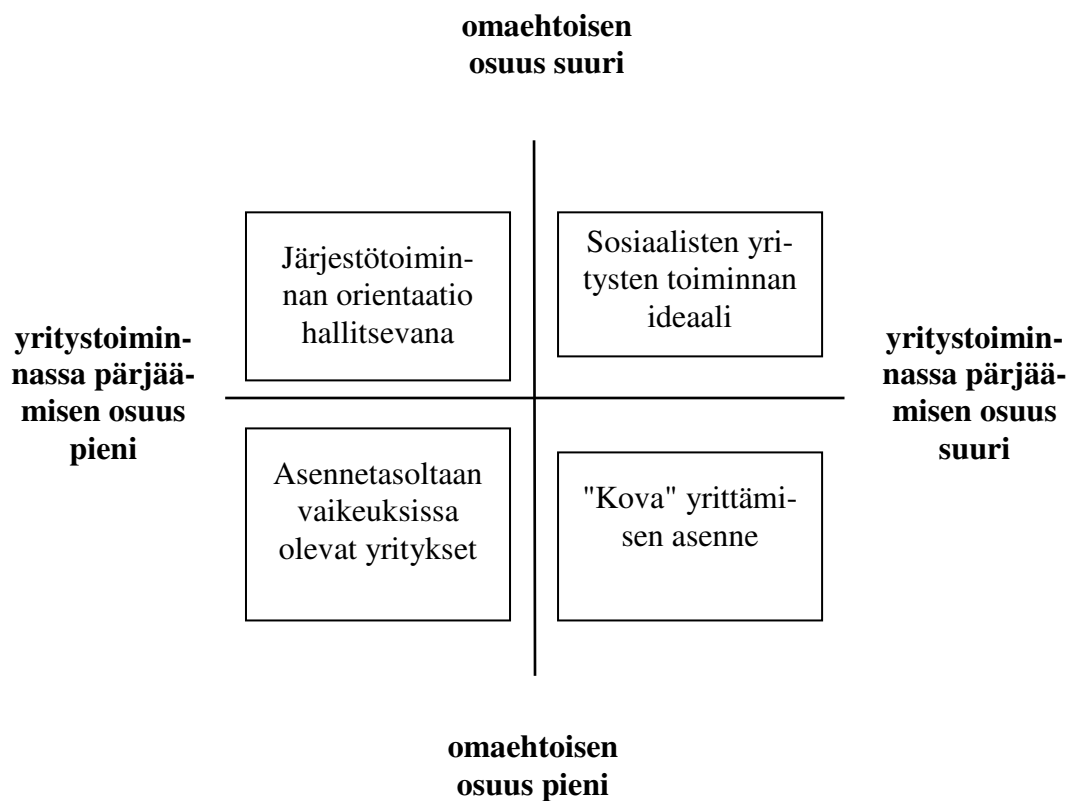
”Antaessaan saa ulkoisen palkkion”, josta on käyttökelpoista hyötyä joko nyt tai tulevaisuudessa. Ulkoinen palkkio ymmärretään konkreettisenä aineellisenä tai sellaiseksi muunnettavana, esimerkiksi sosiaalisena hyötynä. Toiminnan kannattavuudesta tehdään ”realistinen” panos-hyöty -analyysi, jossa yksilö arvioi siitä saatavia etuja. Tämän mallin yhtymäkohdat työelämään on selkeästi nähtävissä, ja sen voidaan sanoa olevan osin päällekkäinen myöhemmin esiteltävän työelämässä pärjäämisen mallin kanssa. Kuitenkin tämä malli on luonteeltaan positiivinen, kun taas työelämässä pärjäämisen malli on negatiivisluonteinen kamppailumalli.

Sosiaalinen / omaehtoinen yrittäjydessä

Yrityselämässä pärjäämisen ja omaehtoisen toiminnan mallien painotuksien välinen suhde sosiaalisen yrityksen toiminnasta vastaavilla henkilöillä määrittää organisaation toiminnan luonnetta kuvion 3. mukaisesti. Etiikkatyöryhmän työskentelyssä sosiaalisen yrityksen toiminnalliseksi ideaaliksi määriteltiin tilanne, jossa sekä yritystoiminnallinen että sosiaalinen orientaatio ovat organisaatiossa vahvoja. Tutkimuksen (Elonen 2007) ja asiantuntijalauseuntojen (Pekka Pättiniemen luentorunko 24.8.2006) mukaan kuitenkin sekä perinteinen suomalainen yrittämisen asenne (taloudellinen orientaatio ensisijaisena taloudellisen ja sosiaalisen tasapainon sijaan) että perinteinen järjestötoiminnan orientaatio (työntekijät nähdään enemmänkin sosiaalisen yhteisön asiakkaina, järjestön jäseninä, joille järjestetään yhteistä aktiviteettia) ovat vahvasti läsnä sosiaalisten yritysten rekisterissä olevissa organisaatioissa. Kuitenkin sosiaalisiin yrityksiin kohdentuva kenttäkierros osoitti, että tällaisen toiminnan ideaalia (vahva sosiaalinen / omaehtoinen elementti yhdistettynä vahvaan liiketoimintaorientaatioon ja -

osaamiseen) toteuttavia ja sitä lähellä olevia sosiaalisia yrityksiä löytyy suomalaisesta yrityskehästä. Sellaiset sosiaaliset yritykset, joissa sekä yritystoiminnassa pärjäämisen että omaehtoisen toiminnan orientaatiot ovat kummatkin heikkoja, on tässä jäsenyyksessä nimetty asennetasoltaan vaikeuksissa oleviksi yrityksiksi.

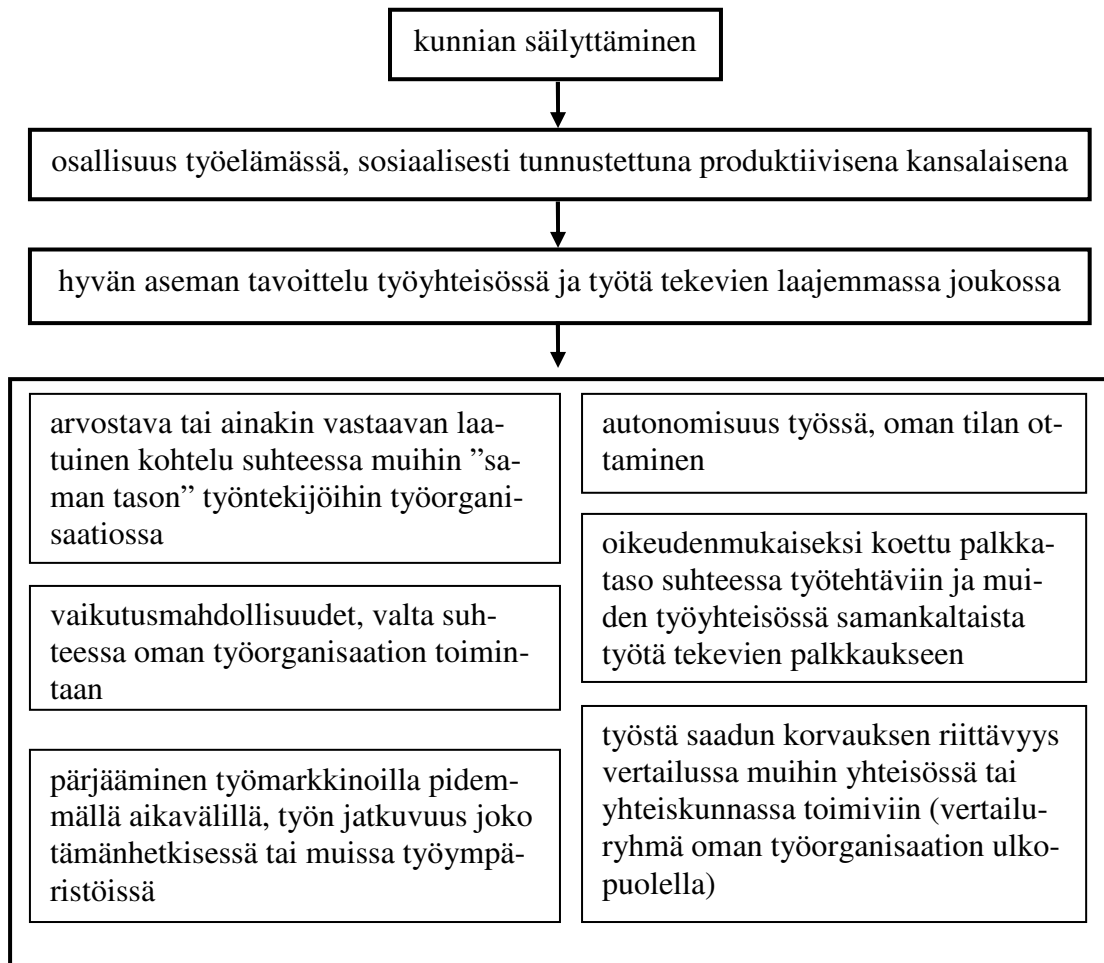
Seuraavassa kuviossa orientaatio on käsitetty eri kulttuuristen mallien hallitsevuuden ja painoarvon keskimääräisenä arviolina. Vaikka kulttuuristen mallien käyttö on joustavaa ja yksilötasolla tarkoituksenmukaisuuden kautta vaihtelevaa, tässä tarkastellaan yritystoiminnassa pärjäämisen mallin ja omaehtoisen toiminnan mallin käytön painoarvon suuruutta tai pienuutta kollektiivisesti arvioiden yritystoiminnasta vastaavien keskuudessa.



Kuvio 3. Suomalaisien sosiaalisten yritysten jaottelu niiden toiminnasta vastaavien käyttämien orientaatioiden mukaan.

Työelämässä pärjäämisen kulttuurinen malli

Karkeasti ilmaistuna työelämän ”syvä”, perustavanlaatuinen kulttuurinen malli ymmärretään oman henkilökohtaisen kunnian säilyttämisenä, josta juontuvat muut sen varaan rakentuvat mallit. Mallin rakenteet pohjautuvat syvätasoltaan Matti Kortteisen tutkimukseen (1992) suomalaisen työelämän merkityksistä tekijöilleen, ja sen alimman tason malliesimerkit on nostettu esiin palkkatuella järjestöihin työllistyneiden toimintamotivaatioita kuvaavista vastauksista (Vuorijärvi 2008). Tämä hierarkia voidaan esittää visuaalisesti kuvion 4. kautta.



Kuvio 4. Työelämässä pärjäämisen kulttuurinen malli.

Esitetyt kulttuuriset mallit ovat hierarkkisia siten, että pintatason mallit tukeutuvat syvätason malleihin sitoutuneeseen motivoivaan voimaan. "Hyvän aseman tavoittelu työyhteisössä ja työtä tekevi-

en laajemmassa joukossa” nimiseen malliin kytkeytyvät operatiivisemmat, käytännön elämää yksityiskohtaisemmin käsittelevät mallit nähdään samantasoisiksi.

Yksilön toimintamallit ja häneen kohdistuva paine

Keskeinen työelämäkokemusta määrittävä tekijä on yksilöön työelämässä kohdentuvan paineen optimaalisuus tai sen sopimattomuus. Sopiva, haastava mutta ei liian raskas ”paine” työelämässä tuottaa parhaita tuloksia ja eniten hyvinvointia työntekijälle. Sopimaton, joko liian raskas tai liian pieni paine aiheuttaa negatiivisia seurauksia työntekijän kokemuksessa.

Edellisessä kappaleessa esitetty työelämässä pärjäämisen malli vaikuttaa painotukseltaan negatiiviselta. Kyseessä on kunnian säilyttäminen, joka näyttää olevan uhattuna ja jonka menettämistä vastaan on taisteltava. Malli pitää sisällään asioita, jotka ovat välttämättömiä, jotta yksilö ei menettäisi kunniaansa työelämässä pärjäämättömyyden vuoksi. Kuitenkaan työelämä ei (toivottavasti) suurimmalle osalle osallistujistaan ole pelkkää pelkoa ja pahojen asioiden pois ajamista. Voiko esitetty malli työelämässä pärjäämisestä pitää paikkaansa? Arkitodellisuudessa löydämme työelämässä omaa luovuuttaan ja tavoitteitaan toteuttavia työntekijöitä, jotka ovat löytäneet ”oman paikkansa” ja voivat toteuttaa elämän varrella sisäistynyttä käsitystään oikeasta ja väärästä arjen työtehtäviensä kautta.

Näihin kysymyksiin olen pyrkinyt vastaamaan yhdistelmätuella järjestöihin työllistyneiltä kerätyn kyselytutkimusmateriaalin pohjalta (Vuorijärvi 2008). Tehdyn analyysin perusteella voidaan esittää, että työelämän kulttuurinen malli sisältää elementtejä, joiden positiivinen toteutuminen mahdollistaa ja tukee sisällöllisen, luovan, työntekijän omakohtaisia tavoitteita eteenpäin vievän toiminnan toteutumista. Työelämässä pärjääminen antaa positiivisen tunteen tämän kulttuurisen mallin oman logiikan kautta - pärjäämättömyyden uhka on kunniakkaasti vältetty. Tällainen positiivinen tulkinta on mahdollista vain, jos työelämässä pärjäämisen mallin asettamat vaatimukset koetaan saavutetun edes kohtalaisesti. Tämän lisäksi väitän, että työelämässä koetut luovuuden, tarkoituksellisuuden ja mielekkyyden tunteet jäsenetään pää-

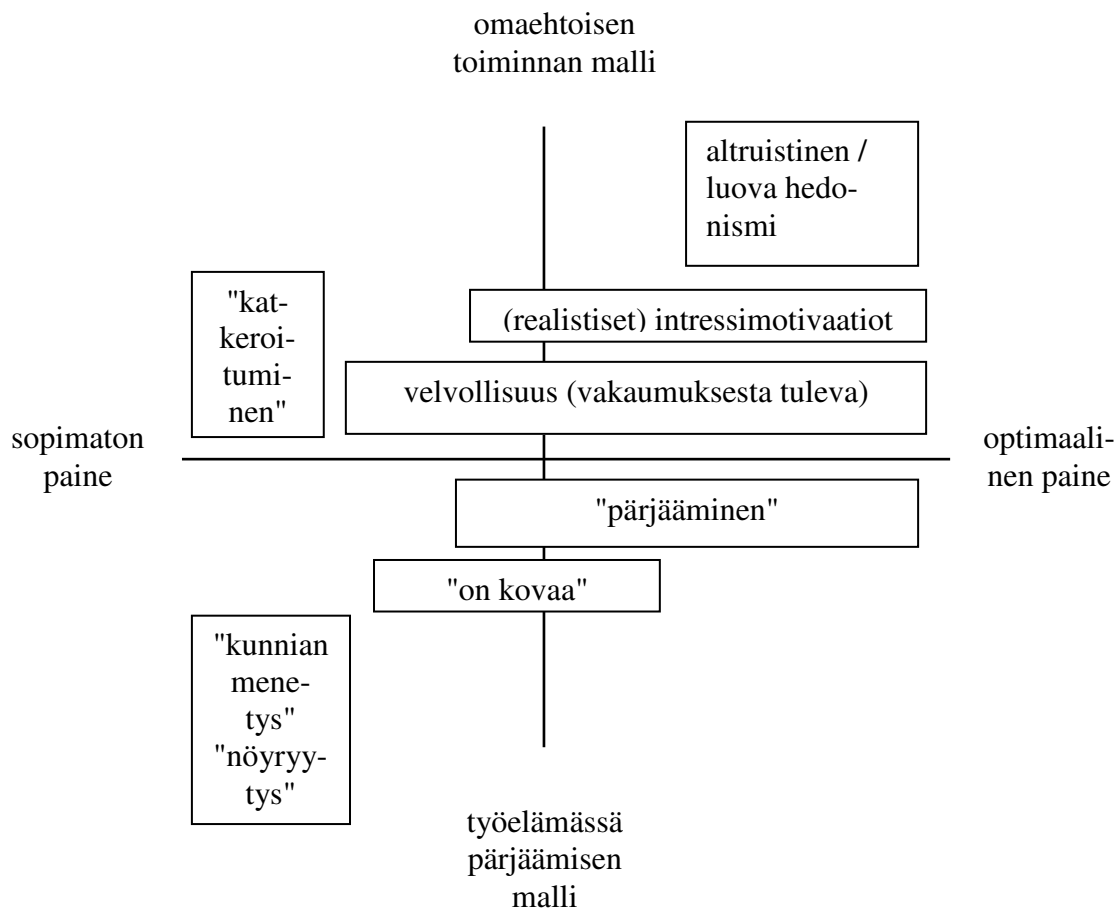
sääntöisesti omaehtoisen toiminnan kulttuurisen mallin mukaisesti. Kuitenkin, jos yksilö käyttää työskentelyään jäsentäessään yhtäaikaisesti sekä omaehtoisen toiminnan mallia että työelämässä pärjäämisen mallia, hänen kokemuksensa omaehtoisuuden toteutumisesta on yleensä positiivinen vain sillä edellytyksellä, että työelämässä pärjääminen toteutuu edes kohtalaisesti.

Työelämässä pärjäämisen kulttuurista mallia ei kuitenkaan ole välttämätöntä käyttää edes työsuhteessa ollessaan. Kyselyaineistosta löytyy muutamia esimerkkejä siitä, miten palkallinen työtoiminta voidaan jäsentää omaehtoisen kulttuurisen mallin mukaan, ilman työelämän kokemista kunnia-asian tasoisena, emotionaalista voimaa sinänsä sitovana tekijänä. Sellaiset ihmisryhmät, jotka ovat olleet jo pitkän aikaa omalta kannaltaan hyödylliseksi koetun työelämän ulkopuolella ja jotka arvioivat sinne sijoittumisensa todennäköisyyden tai mielekkyyden pieneksi, valitsevat tai luovat yleensä vaihtoehtoiset kulttuuriset mallit toimintansa ja olemassaolonsa jäsentämiseksi. (Vuorijärvi 2008, Kortteinen 1998, 135–146.)

Toisaalta työelämässä pärjäämisen kulttuurisen mallin voidaan ajatella sijoittuvan omaehtoisen toiminnan kulttuurisen mallin velvollisuusrationaliteetin mukaisesti toimivaan osioon. Tällöin nähdään, että työelämän kulttuurinen malli jäsentää kokemusta vakaumuksen omaksumisesta (työetiikka) tulevan velvollisuuden mukaan toimimisessa. Kuten kaikki kulttuuriset mallit, se otetaan käyttöön silloin kuin sitä tarvitaan, yhdistetään sen käyttöä soveltuvalla tavoin muihin malleihin ja hylätään silloin kun se osoittautuu käyttökeltottomaksi.

Omaa palkallista työsuhdettaan voi tarkastella useamman eri mallin näkökulmasta tai kulttuurisen mallin eri osia yhdistelemällä. Työelämässä pärjäämisen kulttuurinen malli antaa positiivisesti toteutuessaan velvollisuuden täyttymisen tunteen ja realistisesti arvioituna käyttökelpoista hyötyä nyt ja tulevaisuudessakin. Palkallisessa työsuhteessa olevalla, työelämässä pärjäämisen kulttuurista mallia käyttävällä ja sen vaatimukset edes kohtalaisesti täyttäneellä ihmisellä muut osat kokemuksesta ovat ”vapaita” jäsennettäväksi omaehtoisen toiminnan mallin eri ulottuvuuksien mukaan. Ihminen voi kuitenkin orientoitua työyhteisössä tapahtuvaan toimintaansa pääsääntöisesti omaehtoisen toiminnan mallin

kannalta, vaikka palkkaa saakin, ja jättää työelämässä pärjäämisen mallin voimakkuudeltaan vähäiseksi ja taka-alalle.



Kuvio 5. Työelämässä pärjäämisen ja omaehtoisen toiminnan kulttuuristen mallien käyttö ja tulkinta toiminnassa koetun paineen mukaan jäsenettynä.

Edellä kuvatut yksilöiden merkityksenannot omalle työskentelylle on todennettu tutkimuksellisesti (Vuorijärvi 2008), joskin lukumäärällisesti suhteellisen pienellä kvalitatiivisella ja kvantitatiivisella aineistolla. Yhdistelmätuella järjestöihin työllistyneet antavat viitteen siitä, miten yleishyödyllisiä päämääriä ja yhteiskuntavastuun kantamista tavoitteleviin organisaatioihin tuetusti työllistyvät jäsentävät toimintansa merkityksiä.

Yhdistelmätuen tullessa uutena tukimuotona käyttöön vuonna 1998¹⁸ Oulun seudun järjestöihin tällä tavoin työllistyneet jäsen-sivät kokemustaan seuraavasti:

Vain yhtä mallia käytetty hallitsevasti:

Työelämän malli (T) positiivisesti	26 vastaajaa
Työelämän malli (T) negatiivisesti	5 vastaajaa
Omaehtoisuuden malli (O) positiivisesti	2 vastaajaa
Omaehtoisuuden malli (O) negatiivisesti	0 vastaajaa

Molempia malleja käytetty:

O positiivisesti, T positiivisesti	15 vastaajaa
O positiivisesti, T negatiivisesti	2 vastaajaa
O negatiivisesti, T positiivisesti	0 vastaajaa
O negatiivisesti, T negatiivisesti	2 vastaajaa

Vertailtaessa näiden merkityksenannoiltaan erilaisten ryhmien kokemusta työskentelyn vaikutuksesta hyvinvointiinsa saatiin mielenkiintoisia tuloksia. Se ryhmä, joka jäsentää työskentelyään yhtäaikaaisesti sekä työelämässä pärjäämisen että omaehtoisen toiminnan malleilla ja molemmat mallit kuvataan positiivisesti, kokee hyvinvointinsa parantuneen kautta linjan enemmän kuin muilla ryhmillä. Tälle ryhmälle työstä saatu taloudellinen hyöty myös merkitsee enemmän kuin vertailuryhmille, ja he saavatkin keskimäärin hieman parempaa palkkaa. Samoin tämän ryhmän työtehtävät ovat muita useammin keskittyneet vaativiin, asiantun-tijatason tehtäviin tai niissä on tiettyä sosiaalista asennoitumista vaativa asiakaskontaktitaso. Lisäksi on huomattavaa, että pelkäs-tään omaehtoisen toiminnan mallin kautta työskentelyään jäsentä-neet henkilöt toimivat molemmat hekin erityisasiantuntijatason tehtävissä. (Vuorijärvi 2008.)

Empiiriset tulokset antavat tukea esitetulle kulttuuritason analyysille. Yleensä työelämässä pärjäämisen malli on koettava vähintäänkin kohtalaisesti, jotta yksilölle tulisi mahdollisuus ko-

¹⁸ Tässä on kuitenkin huomattava tuolloin yhdistelmätuella (nykyinen palkkatuki) järjestöihin rekrytoitavissa olevien henkilöiden tilanteen ja määrän erilaisuus noin kymmenen vuotta myöhemmin vallitseviin reunaehtoihin. Lama oli tuolloin lähempänä kuin nyt.

kea työskentelynsä positiivisesti omaehtoisen kulttuurisen mallin mukaisesti. Tämä ei kuitenkaan ole aina välttämätöntä. Poikkeustapauksissa negatiivinenkin arvio omasta tilanteesta työpaikalla/työelämässä voi yhdistyä positiiviseen, omaehtoisen mallin kautta tehtyyn arvioon (yhdistelmä O+T-). Tämä on kuitenkin hyvin harvinaista ja tuo esiin jäsenystapojen itsenäisen, toisistaan riippumattoman käytön tavalla, joka tuottaa ristiriitaiselta tuntuvia kuvauksia omasta tilanteesta. Tilannettaan näin jäsentävät henkilöt saavat työstään enemmän irti kuin ne, jotka käyttävät ainoastaan työelämässä pärjäämisen mallia negatiivisesti. Edelleen yksilö poikkeustapauksissa voi jäsentää palkattua työskentelyäänkin ensisijaisesti ja vain omaehtoisen mallin mukaan, eikä työelämässä pärjäämisenä. Kuitenkin on huomattava, että näilläkin henkilöillä työelämän pärjäämisen vaatimukset ovat täyttyneet, itse asiassa hyvin, vaikka he eivät niitä esille tuokaan. (Vuorijärvi 2008.)

Edellä sanotusta huolimatta ehdottomasti suurin osa (59 %) tuetusti yleishyödylliseen organisaatioon työllistyneistä jäsentää kokemustaan ensisijaisesti työelämässä pärjäämisen kautta, joko positiivisesti (49 %) tai negatiivisesti (10 %). Puhtaasti työelämän kautta positiivisestikin asennoituvilla hyvinvoinnin kasvu on pienempää kuin siihen lisäksi positiivisen omaehtoisen jäsenyyksen yhdistävillä. Sen sijaan tilannettaan negatiivisesti ainoastaan työelämän kautta tarkastelevat henkilöt ovat ainoa ryhmä, joilla hyvinvoinnin taso itse asiassa kokonaisuutena laskee tukityöllistämisen seurauksena. Pohdittaessa yleishyödyllisten organisaatioiden ja sosiaalisen yritystoiminnan harjoittamaa työllistämistoimintaa onkin hyvä pitää mielessä nämä eriytyvät kokemuksen tasot. (Vuorijärvi 2008.)

Kulttuurisen analyysin koontana voidaan sanoa, että tuetusti työllistyneiden työskentelyn ehdot on järjestettävä tasavertaisesti, vertailun kestävästi suhteessa muihin työntekijöihin ja positiivisesti tukien tuetusti työllistyneen erityistarpeet huomioon ottaen. Organisaatiosta löytyvä yleishyödyllinen tarkoitus tai sosiaalinen missio antaa mahdollisuuden mobilisoida työntekijöiden omaehtoisia motiiveja ja parantaa (työ-)hyvinvointia, jos ensimmäinen ehto täyttyy. Samalla työskentelyn kokonaisuuden tulee huomioi-

da aiemmin taulukossa 2. esitellyt sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnassa huomioitavat seikat.

EETTISTEN PERIAATTEIDEN MÄÄRITTELY

Etiikkatyöryhmän toiminta

1.1.2006–30.6.2006

Sosiaalisten yritysten palvelutuotannon sekä hyvinvointisektorin palvelutuotannon eettisiä periaatteita määrittävä työryhmä koottiin ja aloitti toimintansa keväällä 2006. Ryhmä kokoontui kolme kertaa Stakesin tiloissa Helsingissä. Toimintakauden viimeisessä kokouksessaan ryhmä hyväksyi syksyn 2006 toimintasuunnitelman, jossa määritettiin 7 kokousaikaa käsiteltävine teemoineen. Ryhmän puheenjohtajana toimi EQUAL-HOT -hankkeen projektipäällikkö Eveliina Pöyhönen ja asiantuntijasihteerinä sekä kokousten valmistelijana etiikkakoordinaattori Petri Vuorijärvi. Varsinaisten jäsenten lisäksi ryhmä kuuli asiantuntijana Kuopion yliopiston sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitoksen professoria Pauli Niemelää. Hän analysoi eettisten teorioiden sisältöjä ja niiden kytkemistä työryhmän toimintaan.

1.7.–31.12.2006

Etiikkatyöryhmä kokoontui syyskaudella 2006 yhteensä kuusi kertaa alkukesällä 2006 valmistellun toimintasuunnitelman mukaisesti. Työryhmää ohjasi eteenpäin kahden kokouksen aikana professori Pauli Niemelä. Hänen opastuksellaan liitettiin työryhmässä valmisteltuun ”etiikkakehikkoon” keskeisten etiikan teorioiden näkökulmat ja rajattiin pohdinnan laajaa kenttää. Periaatemäärittely eteni systemaattisesti syksyn aikana käyttäen toimintasuunnitelman aiheita, etiikkakehikkoa ja aiemmin tehtyä toimijakartoitusta toiminnan jaksottajina. HOT-hankkeen kansainvälisen yhteistyön ja projektipäällikön Skotlantiin suuntautuneen vaihdon ansiosta saatiin työryhmän käyttöön vertailumateriaalia erityisesti brittien käyttämistä sosiaalisten yritysten eettisistä periaatteista ja niiden konkreetoisointimenetelmistä.

Työryhmässä tarkennettiin tehtävänasettelua sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisiksi periaatteiksi. Näitä myös tavalliset yritykset voivat halutessaan soveltaa omaan sosiaalisesti vastuulliseen työllistämispolitiikkaansa. Periaatteet saatiin vii-

meistelyä vaille valmiiksi syksyn 2006 aikana. Organisaatiotason tarkastelu siirtyi työllistämisen ja kuntoutusketjun tarkastelulla aloitettavaksi vuoden 2007 alussa. Työryhmän toiminta ja sen tulokset kytkettiin syksyllä alkaneeseen EQUAL-hankkeiden sosiaalista yritystoimintaa koskevaan teematyöskentelyyn. Yhteisten työskentelypäivien aikana saatiin arvokasta tietoa kansainväliseltä tasolta.

1.1.2007–30.6.2007

Etiikkatyöryhmä kokoontui kevätkaudella 2007 yhteensä kuusi kertaa. Vuosi alkoi työvoimahallinnon ja työhön kuntouttavien organisaatioiden edustajien haastatteluilla, joilla etiikkakoordinaattori keräsi näkökantoja sosiaalisten yritysten sijoittumisesta työvoiman palveluketjuun. Erityisesti selvitettiin näkemyksiä kuntouttavan toiminnan osuudesta ja luonteesta sosiaalisissa yrityksissä. Haastattelujen jälkeen pidettiin 11.1.2007 ensimmäinen etiikkatyöryhmän kokous ja nämä teemat käsiteltiin systemaattisesti.

Etiikkatyöryhmä järjesti 1.–2.2.2007 kaksipäiväisen luento- ja arviointitilaisuuden yhdessä EQUAL-hankkeiden teematyön kanssa. Tapahtumassa esiteltiin ja arvioitiin työkyvyn arviointimenetelmää VAT:ia sekä koti- että ulkomaisia taloudellisuuden arviointimenetelmiä SYTA:a ja SROI:ta¹⁹ Etiikkatyöryhmän kannalta näillä oli merkitystä muun muassa sosiaalisen vajaakuntoisuuden käsitteen määrittelyyn sekä sosiaalisten yritysten toiminnan perusteltavuuteen. Kevään aikana etiikkatyöryhmä vieraili myös Helsingin kaupungin Uusix-verstailla ja tutustui siellä järjestettävään kuntouttavaan työtoimintaan sekä palkkatuetuun työhön.

Sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisten periaatteiden hiominen jatkui koko kevätkauden. Painopiste työryhmän toiminnassa oli sosiaalisten yritysten toiminnan kontekstoinnissa ja pohdinnassa sosiaalisen yritystoiminnan luonteesta ja paikasta laajemmassa yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä. Ko-

¹⁹ Lyhenteiden selitykset: VAT eli Valmennuksen arvioinnin Tukijärjestelmä, SYTA eli Sosiaalisen Yhteisön Toiminnan Analysointi ja SROI eli Social Return on Investment (sijoitetun pääoman sosiaalinen tuotto).

koava tiivistelmä (narratiivinen koonta periaatteista) päätettiin jakaa kolmeen osioon, joita ovat:

- sosiaalisen yrityksen tilanne nykyisen lain ja muiden normatiivisten ohjeiden tai pakottavien reunaehtojen mukaisesti,
- sosiaalisten yritysten toiminnan sisällölliset ulottuvuudet eettisten periaatteiden kautta pohdittuna,
- pohdinta siitä, mitä sosiaalisesti vastuuntuntoinen yrittäjyys voisi tulevaisuudessa olla.

Etiikkatyöryhmän ja kokoontuneen projektiryhmän opastuksella muokattiin myös samaa jäsenystä noudattava työkalupakki sosiaalisten yritysten käyttöön. Työkalupakissa opastetaan sosiaalisen yrityksen ja sosiaalisesti vastuuntuntoisesti toimivan yrityksen johtoa ja henkilöstöä pohtimaan toimintansa eri ulottuvuuksia antaen positiivisia esimerkkejä eettisestä toiminnasta. Työkalupakin loppuun sijoitettiin koonta ”tarkistuskysymyksistä”, joita oli muokattu käyttäen esimerkkinä brittiläisiä Social Firms UK:n EQUAL-rahoituksella kehittämiä etiikan konkretisointi- ja arviointityökaluja.

Eräs tärkeä keskusteluteema kevätkaudella oli palkkatuella työllistyneiden henkilöiden kelpoisuus toimia sosiaali- ja terveysalan vaativissa tehtävissä, mistä esitettiin eri sidosryhmien kesken erilaisia näkemyksiä. Tämän vuoksi oltiin muun muassa yhteydessä eri lääninhallituksiin niiden kannan selvittämiseksi asian suhteen. Suhteessa hyvinvointialalla toimivien sosiaalisten yritysten omiin eettisiin periaatteisiin työryhmä linjasi, ettei lähde niitä seikkaperäisesti erikseen muotoilemaan, koska ne on eri ammatillisten etiikkakoodien kautta jo hyvin tarkasti ohjeistetut. Sen sijaan työryhmä antaa lausunnon koskien erityisesti hyvinvointialalla toimivien sosiaalisten yritysten erityistä luonnetta ja huomioitavia kysymyksiä. Työryhmä jatkoi työskentelyään kevätkauden viimeiseen kokoukseen saakka, joka pidettiin 15.5.2007.

1.7.–31.12.2007

Etiikkaosahankkeen toiminta syyskaudella 2007 koostui pääasiassa etiikkatyökalujen viimeistelystä, testauksesta sosiaalisissa yrityksissä ja sellaiseksi aikovissa organisaatioissa, työryhmän tuotosten käsitetason taustoittamisesta sekä tuotosten esittelystä eri sidosryhmille. Koonta sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan

eettisistä periaatteista ja etiikkatyöryhmän näkemyksistä sosiaalisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan mahdollisuuksista tarkentui jonkin verran kentältä ja sidosryhmiltä saadun palautteen perusteella. Näitä näkemyksiä konkretisoiva ja sosiaalisen yrityksen henkilöstöä pohtimaan ohjaava työkalupakki sen sijaan muokkautui merkittävästi pilotointikierroksen aikana. Pilotointi suoritettiin kolmessa sosiaalisessa yrityksessä: Raket-EQUAL -hankkeen kehittäjillä vahvennetussa raahelaisessa Wanhan Meijerin (sosiaalisen yrittäjyyden keskus / yrityshautomo / testausalusta / rekisteröity sosiaalinen yritys) johtoryhmässä, nokialaisessa Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä (vuoden 2007 eurooppalainen sosiaalinen yritys, palkitsijana CEFEC) sekä turkulaisen Åbo Kringlan ry:n omistamassa yrityksessä Kringlan Service Ab:ssä. Viimeksi mainitussa käytiin myös konsultatiivinen keskustelu sosiaalisen yrityksen palkkatuella työllistyneen henkilöstön kanssa. Pilotoinnin päätti espoolaisen EDIAS Hoivapalvelut Oy:n johtoryhmän kanssa käyty ryhmäkeskustelu, minkä perusteella tehtiin etiikkatuotoksiin viimeiset tarkennukset ennen EQUAL-HOT -hankkeen loppuseminaaria. Espoon Diakoniasäätiön omistama EDIAS Hoivapalvelut Oy ei vielä ole rekisteröitynyt sosiaalinen yritys, mutta aikoo hakeutua sellaiseksi. Se aikoo integroida henkilöstöönsä saman omistajan kotipalvelu-työpajalla voimaantuvia, vaikeasti työllistyviä henkilöitä tukitehtäviinsä.

Kesän aikana etiikkatyöryhmän valmistelemia periaatteita taustoitettiin ja niihin luotiin syvällisempi teoreettinen tarkastelunäkökulma. Tässä käytettiin hyväksi kognitiivisessa antropologiassa kehitettyä kulttuuristen mallien käsitettä. Se tarkoittaa niitä ihmisten käyttämiä, tietyssä yhteisössä jaettuja ajattelun ja maailman jäsentämisen tapoja, jotka ovat suurelta osin tiedostamattomia. Muotoiltua jäsenystä esiteltiin sosiaalisen yritystoiminnan teematyöskentelyn lopetusilaisuudessa, johon osallistuivat Suomen aiheeseen keskittyneet EQUAL-rahoitteiset hankkeet. Lisäksi etiikkakoordinaattori sisällytti kuvauksen malleista alustukseensa sosiaalipolitiikan päivillä. Tilaisuuksista saadun palautteen perusteella mallien terminologiaa täsmennettiin, mutta niiden rakennetta ja peruslogiikkaa ei ollut tarvetta muuttaa. Etiikkatuotos-ten yrityspilotoinneissa tilaisuudet aloitettiin mallien läpikäymisellä. Pilotoinneista samoin kuin Työttömien valtakunnallisen yh-

teistyöjärjestön paikallisyhdistysten vetäjiltä (TVY ry:n valtakunnallinen koulutus, etiikkatuotosten esittely) saadun palautteen mukaan malli kuvaa onnistuneesti tuetun työllistämisen dynamiikkaa suomalaisessa kulttuurissa.

Etiikkatyöryhmän toiminnan päätösseminaari pidettiin 30.11.2007. Tilaisuudessa käytiin läpi etiikkatyöryhmän jo aiemmin EQUAL-HOT -loppuseminaaria (22.11.2007) varten viimeistelemät ja vahvistamat etiikkatuotokset. Työryhmän toiminnan huipensi videoitu paneelikeskustelu, jossa ryhmän jäsenet yhdessä pilottikierrokselle osallistuneiden yritysten sekä eri sidosryhmien edustajien kanssa käsittelivät etiikkaprosessin aikana esiin nousseita keskeisiä kysymyksiä. Näitä kysymyksiä olivat:

1) Miksi sosiaalisia yrityksiä tai laajemmin sosiaalista yritystoimintaa tulisi perustaa? Mitkä ovat sosiaalisen yritystoiminnan tavoitteet? Kenen tavoitteita nämä ovat? Toisin sanoen:

a) miksi yhdistysten tulisi muuntaa toimintojaan yritysmuotoisiksi?

b) miksi yritysten tulisi muuttaa toimintojaan ”sosiaalisemmiksi”?

2) Miten sosiaaliin yrityksiin palkkatuella työllistyvien henkilöiden riittävä tukeminen voidaan järjestää? Kenen tehtävä se on? Millä resursseilla? Millaista työympäristöä ja -yhteisöä vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien mukaan ottaminen vaatii?

3) Yritysten olemassaolon ehto on riittävä liiketaloudellinen osaaminen ja orientaatio. Kuinka sosiaalisissa yrityksissä voitaisiin tukea tätä osaamista niin, ettei sitä ymmärrettäisi vastakkaisena toiminnan arvolähtökohdille? Miten sosiaalinen vastuunkanto ja yhteiskuntavastuullisuus kannattaa tuoda yritystoiminnassa esiin?

4) Sosiaalisia näkökohtia on esitetty huomioitavaksi julkisen sektorin hankintaprosesseissa. Mitä nämä sosiaaliset kriteerit tarjousten arvioinnissa ja ehtoina voisivat olla? Onko kyseessä ainoastaan tietty prosenttiluku palkkatuella työllistyneitä tietyn organisaation henkilöstöstä vai jotakin muutakin?

Koonnassa oli jokaisen esitetyn kysymyksen jälkeen esitetty ”vastaus” lainaten etiikkatyöryhmän vahvistamaa periaatetiivistelmää. Samoin oli kirjattu työvoimaa palvelevien viranomaisten kannanottoja niihin liittyen. Koko etiikkaprosessin keskeisimmät

kysymykset saivat näin dokumentoidun loppukäsittelyn, jota voidaan käyttää etiikkatuotosten ohella koulutuksessa sekä tukena etiikkatyöskentelyn tulosten tuotteistamisessa ja markkinoimisessa.

Eettiset teoriat näkökulmina

Etiikkatyöryhmä tukeutui toimintansa teoreettisessa taustoittamisessa professori Pauli Niemelän asiantuntijuuteen. Työryhmän toiminnan alkuvaiheessa Niemelä piti ryhmälle esityksen keskeisten eettisten teoriasuuntausten sisällöistä ja niiden kytkemisestä sosiaalisten yritysten toimintaa periaatetasolla pohtivaan työhön. Työryhmän toimintaa ohjaavaksi tekijäksi Niemelän opastuksessa nousi hänen esittämänsä yhteenvedo etiikan perusteorioiden ominaisluonteesta ja niiden eroista. Tämä jäsenitys oli aikanaan valmistettu selventämään usein liian monimutkaisiksi koettujen teoriakokonaisuuksien keskeinen sisältö käytännön toimijoiden haluttuun otettavaksi. (Pauli Niemelän esitys 2.5.2006.)

Taulukko 3. Etiikan pääsuuntauksien sisältö ja erot pelkistettyinä suhteessa priorisointiin. (Pauli Niemelän esitys 2.5.2006.)

ARVOETIIKKA	NORMIETIIKKA	HYÖTYETIIKKA
-arvolähtöinen priorisointi	- normilähtöinen priorisointi	- hyötylähtöinen priorisointi
Ihmisarvo, ”ihmisen luonto”, tarpeet	Yhteiskunta / laki ja asetukset (velvollisuus)	Työnarvo / ammatillisuus (tulokset)
Inhimillisyyuskriteeri	”Kuuliaisuus-kriteeri”	Vaikuttavuuskriteeri
Huolehtia heikoiten menestyneistä ja avun tarpeessa olevista.	Huolehtia laissa mainituista.	Huolehtia niistä, jotka hyötyvät eniten.
Solidariteetti-kriteeri	Legitimiteetti-kriteeri	Utiliteetti-kriteeri
Rawls-periaate: ”Kokonaishyvää voidaan tavoitella ainoastaan sillä edellytyksellä, että huonommassa asemassa olevien asema parantuu.”	Pareto-periaate: ”Suurinta hyötyä (onnea) tavoiteltaessa ei saa aiheuttaa haittaa muille eikä polkea toisten oikeuksia.”	Bentham / Mill – periaate: ”Suurin mahdollinen hyöty (onni) suurimmalle mahdolliselle joukolle ihmisiä.”

Esityksessään ja opastuksessaan etiikkatyöryhmän toiminnalle Niemelä painotti aristotelista ajatusta: ihmisellä on pyrkimys toteuttaa alkuperäistä tarkoitustaan. Hyvinvoinnin käsitteistössä tätä ideaa kuvaa termi "welldoing" – jos emme pysty toteuttamaan sitä, voimme huonosti. Itsensä, oman olemuksen toteuttamisen idea on Aristoteleella keskeinen. Niemelän mielestä etiikkaa ei tulisi pyrkiä muodostamaan ei-normatiiviseksi, jolloin sitä "tieteellistetään" esimerkiksi kielelliseen analyysiin painottuen ja riisutaan siitä sellaisia käsitteitä kuten hyvä tai paha, oikea tai väärä. Kaikissa ihmiskäsitysvirtauksissa on mukana sama itsensä toteuttamisen ajatus jollain tavalla, sekä tämän ideaalin ristiriita suhteessa arkisiin realiteetteihin. Puhtaasta auktoriteettien noudattamisesta tulisikin pyrkiä itsenäiseen periaatetason pohdintaan ja toimintaan, jolloin voidaan katsoa etiikan tason nousevan verrattuna pelkkään velvollisuuspohjaiseen jäsentämiseen. (Pauli Niemelän esitys 2.5.2006.)

Taulukko 4. Hyvinvoinnin jaottelu wellbeing- ja welldoing- ulottuvuuksiin. (Pauli Niemelän esitys 2.5.2006.)

wellbeing (hyvinvointi):	olemassaolon / fysiologiset tarpeet, liittymä-/ihmissuhdetarpeet, kasvutarpeet	} näiden tyydyttyminen
welldoing:	on olemassa toiminnan tarkoitukset, joita voi toteuttaa ja saavuttaa voi toteuttaa tarkoitustaan olemalla osallinen eri toiminnan tasoilla, vaikuttaa fyysisellä, sosiaalisella ja henkisellä tasolla	

Niemelä esitteli myös ihmisten toimintaa ohjaavien motiivien jaottelun suhteessa etiikan pääsuuntauksiin:

Taulukko 5. Motiivien moraaliarvot. (Pauli Niemelän esitys 2.5.2006.)

RAKKAUDESTA	VELVOLLISUUDESTA	RAHASTA / HYÖDYSTÄ
hyväntahtoisuus	vastuuntuntoisuus	oma vastaan yhtei- nen etu
vapaaehtoistoiminta hyväntekeväisyys (emotiivinen)	velvollisuudentuntoisuus (normietiikka)	(hyöty- / seura- musetiikka)

Niemelän kuvaama motiivien ja niitä kuvaavien moraaliarvojen jaottelu on yhdenmukainen omaehtoisen toiminnan kulttuurisen mallin kanssa. Eroja löytyy tarkastelemalla mallin käytännön ilmenemismuotoja, esimerkiksi vapaaehtoistoiminta (formaalinen, organisoitunut) voi olla motivoitunut vaikkapa ammatillisen hyödyn kautta tai yhtä hyvin velvollisuudentunnosta.

Paljon merkittävämpää on kuitenkin sosiaalisen / omaehtoisen mallin tai tässä positiivisesti ymmärrettyjen motiivien suhteuttaminen kulttuurisiin kamppailumalleihin, jotka ovat luonteeltaan negatiivisia. Negatiivisia siinä mielessä, että niissä tietty asia, pärjääminen joko yrityksen tai henkilökohtaisemmin oman työnsä kanssa, on lähtökohtaisesti uhattuna. Tässä raportissa oleva näkökulma lähtee siitä, että näiden kamppailumallien tulisi tulla ainakin tyydyttävästi koetuksi, jotta positiiviset motiivit tai omaehtoisen toiminnan malli aktivoituisivat yksilön toiminnassa. Sama logiikka koskee myös yrityksen johtohenkilöitä ja ehkä kollektiivisesti yrityksen muodostavaa yhteisöäkin.

Tarkastelun tasot - keskeisten toimijoiden ja roolien tunnistaminen

Etiikkatyöryhmän toiminnan lähtökohta oli kartoitus ikäihmisille palveluja tuottavan sosiaalisen yrityksen keskeisistä sidosryhmistä. Kyseessä ei kuitenkaan ollut tavanomainen yrityksen sidosryhmäanalyysi, vaan kuvauksessa käytettiin aiemmin kehitettyä metodologiaa vastuun jakautumisen analysoinnista. (Takanen ym. 2004.) Metodin tarkoituksena on tunnistaa tiettyyn toimintaan

osallistuvat organisaatiot sekä näistä organisaatioista löytyvät yksittäisten ihmisten tai toiminnassa osallisina ilman organisaatiokytkentää olevien yksittäisten ihmisten roolit. Tämän mallintamistavan vahvuutena on se, että se löytää saman roolin useissa eri organisaatioissa toimivilta ihmisiltä, joita voidaan sitten tarkastella kootusti. (Takanen ym. 2004.)

Vastuun jakautumista mallissa ei tarkastella juridisesta näkökulmasta tai tiettyä eettistä pääsuuntausta käyttäen. Sen sijaan mallissa kuvataan toimijoita ja rooleja tavalla, joka mahdollistaa niin yksittäisen ihmisen kuin organisaatioidenkin tunnistamisen toimintaan vaikuttavina ja mahdollisesti vastuullisina toimijoina jonkin tuloksen tai vaikutuksen aikaansaamisessa. Malliin on aiemmin yhdistetty alustavaa analyysiä, joka lähtee vastuun jakautumisen positiivisesta ymmärtämisestä (Ladd 1989). Tämä tarkoittaa painotusta useiden vastuunkantajien löytämiseksi toimintaketjussa sen sijaan, että pyrittäisiin osoittamaan yksi vastuunkantaja muiden kieltäytyessä oman osuutensa tunnistamisesta. (Takanen ym. 2004.)

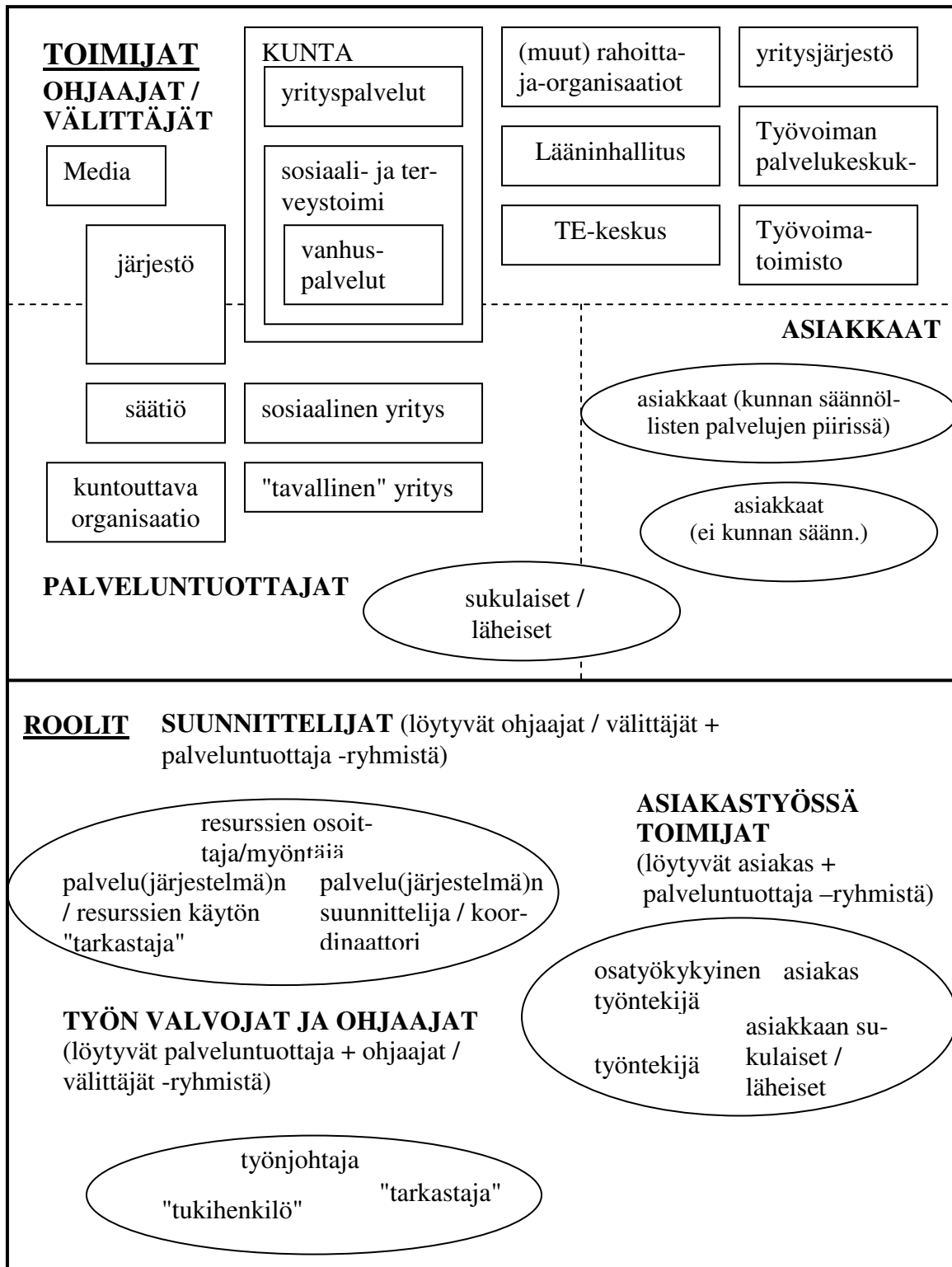
Samoin aiemmassa analyysissä on käytetty seuraavia välttämättömiä kriteereitä vastuun jälkikäteiseen osoittamiseen:

- on löydettävä moraalinen periaate, joka vaikuttanut toimijaan tapahtumahetkellä (opastanut häntä joko toimimaan tai jättämään toimimatta tietyllä tavalla)
- on löydettävä kausaliteetti eli toimijan vaikutus tuloksen tai vaikutuksen esiintymiseen (vaikutus voi olla joko suoraa tai epäsuoraa, varsinaista tai tiettyä vaikutusta lisäävää)
- on löydettävä tietoinen tarkoituksellisuus (intentionality) toimijan teoille tai niiden puuttumiselle (Toimijalla on ollut ainakin jonkin verran ymmärrystä tekojensa tai niiden puuttumisen merkityksestä tietyn vaikutuksen esiintymiselle.)

(Vedder 2001.)

Seuraavaksi esitetyssä mallinnuksessa (kuvio 6.) ympäristönä on ikäihmisten palveluita tuottavan sosiaalisen yrityksen toimintakenttä läänitasolla. Kuvion ylemmässä osassa määritellään keskeiset toimijat, jotka ovat usein organisaatioita, mutta monesti myös yksittäisiä ihmisiä. Vastaavasti kuvion alaosassa määritellään niistä löytyvien ihmisten palvelutuotantoon liittyvät roolit.

Kuviota voidaan muokata myös tavarantuotannon analyysiä helpottamaan, samoin kuin muitakin eri toimintoja.



Kuvio 6. Keskeiset toimijat ja niistä löytyvät yksittäisten ihmisten roolit ikäihmisten palveluja tuottavan sosiaalisen yrityksen toimintakentässä (aluetason tarkastelu).

Etiikka – mittakaava - taulukko

Tyypillinen tapa eettisten periaatteiden ja toimintaohjeiden määrittämiseksi jollekin toimintakentälle tai organisaatiotyypille on lähteä liikkeelle ammatillisista eettisistä ohjeistoista tai määritellä asiaa koskevat ylätason periaatteet (esimerkiksi itsemääräämisoikeus, normalisuus, hyvántahtoisuus, läpinäkyvyys, vastuullisuus jne.) ja sen jälkeen siirtyminen näiden käsitteiden muuntamiseen käytännön elämän toimintaohjeiksi. EQUAL-HOT -hankkeen etiikkatyöryhmässä valittu tapa on poikkeava: keskeiset huomiotavat asiat pyrittiin hakemaan esiin käyttämällä jaottelua eettisten pääteorioiden mukaan (arvoetiikka, normietiikka, hyötyetiikka) eri näkökulmien kattavan käsittelyn varmistamiseksi. Sen sijaan, että olisi menty suoraan periaatteiden ylätasolle, haluttiin lähteä lähempänä arkea olevien seikkojen määrittelystä. Pääkysymykset voidaan karkeasti jaotella seuraavasti:

Arvoetiikka: mitä hyvää tavoitellaan?

Tämä tarkoittaa analyysin aloittamiskohtaa, mitkä ovat perustavaa laatua olevat tavoitteet, joita jollakin toiminnalla kokonaisuudessaan haetaan? Tuetun työllistämisen kohdalla voidaan esimerkiksi kysyä, mikä arvo ymmärretään olevan yksilön oman työpanoksen antamisella yhteiskunnan hyväksi ja mikä on tämän suhde tämän yksilön itsemääräämisoikeuteen, hyvinvointiin ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksiin?

Normietiikka: mikä on oikein / mikä on oikea ja perusteltu toimintatapa?

Tällä haetaan hyväksyttävien toimintatapojen tai normien tunnistamista, joihin on sitouduttava määriteltyihin tavoitteisiin pyrittäessä. Tässä kohtaa analyysia on erityisesti huomioitava lainsäädännön ja muiden ohjeistuksien sekä normien asettamat rajoitteet puhtaasti ”eettisten” näkökulmien lisäksi.

Hyötyetiikka: mikä on toiminnan kokonaisvaikutus / hyöty?

Pyritään arvioimaan ja ennakoimaan eri toimintojen vaikutuksia ja niillä saavutettavaa hyötyä eri osapuolille. Keskeistä on pyrkiä hahmottamaan yhteiskunnallisia kokonaisuuksia sektoroituneen ajattelun sijaan.

Jokaista edellä esitettyä kolmea näkökulmaa tarkastellaan vielä neljällä eri mittakaavan tasolla:

- ideologian taso
- organisaatioiden (välinen) taso
- yksittäisen yrityksen taso
- yksilötaso

Muodostetun ristiintaulukoinnin (etiikka-mittakaava-taulukko) täyttämällä etiikkatyöskentelyyn osallistujat pystyvät käsittelemään kohteenaan olevan asiakokonaisuuden systemaattisemmin ja kattavammin verrattuna vähemmän strukturoituihin toimintatapoihin. Aiemmin rakennettu kartta osallisista tahoista ja niiden sisältä löydettävistä yksittäisten ihmisten rooleista toimi analyysin tukena ristiintaulukon (taulukko 6.) eri kentässä.

Taulukko 6. Etiikka-mittakaava-taulukko, johon on täytetty sosiaalisten yritysten työllistämistoimintaa käsitelleen etiikkatyöryhmän keskeiset kannanotot.

	ARVOETIIKKA Mitä hyvää tavoitellaan?	NORMIETIIKKA Mikä on oikein / menettelytapa?	HYÖTYETIIKKA Mikä on vaikutus/hyöty?
	Keskeisiä sisällöllisiä arvoja: sosiaalinen yrittäminen (Enterprise) -- työllistäminen (Employment) -- voimaannuttaminen (Empowerment)		
IDEOLOGIAN TASO	<ul style="list-style-type: none"> • Uutta vaihtoehtoista yritystoimintaa ja uusia työpaikkoja yhteiskunnan hallitusti tukemana tavalla, joka tukee monimuotoisuuden ja yhteisöllisyyden lisääntymistä. • Annetaan ihmisille mahdollisuus osallistua hyödyllisesti kykyjensä mukaan tavalla, joka on mielekästä ja jolla on myös taloudellinen arvo. • Oikeutta jokaiselle hankkia toimeentulonsa vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä (TSS-sopimus, artikla 6). 	<ul style="list-style-type: none"> • Laki sosiaalisesta yrityksestä -> lain mukainen toiminta. • "Toimenpiteiden tämän oikeuden saavuttamiseksi tulee sisältää teknistä ja ammatillista ohjausta sekä koulutusohjelmia, suunnitelmia ja menetelmiä vakaan taloudellisen, sosiaalisen ja sivistyksellisen kehityksen sekä täystyöllisyyden saavuttamiseksi ehdoin, jotka turvaavat yksilön poliittiset ja taloudelliset perusvapaudet." (TSS-sopimus, artikla 6.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaaliset yritykset nähdään markkinatalouden toimijoina eikä osana kolmatta sektoria, mikä luo niille paremman imagon. Tämä parantaa liiketoimintaa, jonka menestys on edellytys sosiaalisten päämäärien tavoittelulle. • Yritysten sitoutuessa inhimillisesti arvokkaisiin päämääriin luodaan luottamuksen ilmapiiri, jossa talous voi menestyä ja tuottaa parannusta ihmisten hyvinvointiin ja elämän laatuun. • Saadaan erilaisten ihmisten voimavarat näkyviin ja käyttöön.
ORGANISAATIOIDEN (välinen) TASO	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvinvoinnin edistämistä sekä yksilöiden että yhteisöjen tasolla. Tavoitellaan työn kuntouttavaa aspektia. • Palveluketjujen kattavuutta monipuolisia toimijayhdistelmiä käyttäen. Tätä kattavuutta tavoitellaan sekä työllistämisen palvelujärjestelmään että laajaan yhteiskunnalliseen palveluiden tai tavaroiden tuott. järjestelmään. 	<ul style="list-style-type: none"> • Huomattavia panostuksia vaativan erityisen kuntoutuksen on pääsääntöisesti tapanhahduttava ennen sosiaaliseen yritykseen siirtymistä, sillä yrityksissä se ei yleensä ole mahdollista kustannussyistä. • Luodaan työntekijöiden omaehtoista, kokonaisvaltaista kuntoutumista mahdollistava ja edistävä työympäristö ja ilmapiiri. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vero- ja sosiaaliturvamaksutuloloja työttömyysmenojen sijaan, säästöt sote-palvelujen tuotannossa sekä mahdolliset kerrannaisvaikutukset työllistyvien ostovoiman kasvaessa. • Omaehtoista kuntoutumista mahdollistavalla ja edistävällä työympäristöllä ja -ilmapiirillä parannetaan kaikkien työntekijöiden hyvinvointia.

<p>(yksittäisen) YRITYKSEN TASO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kannattavaa ja pitkäjänteistä sosiaalista yritystoimintaa, jota jatkuvasti parantamalla saavutetaan sosiaalista ja taloudellista hyötyä. • Uusia työpaikkoja heikossa asemassa oleville työnhakijoille. • Innovatiivista markkinamahdollisuuden käyttöä usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yrityksellä on johtamisrakenne, mikä tukee liiketoimintaa organisaation ensisijaisena tavoitteena. • Pyrkimys pysyviin työsuhteisiin työllistämiseen, panostaminen henkilöstöön, tasavertaisten etene- mismahdollisuuksien luominen. • Työntekijöiden omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä mahd. ympäristön luominen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työn parempi tuottavuus ja koko työyhteisön toiminnan tehostuminen. • Mahdollinen markkinoinnillinen etu tietyllä asiakasryhmällä. • Sosiaalinen lisäarvo toteutuu, kun osatyökykyisillä on ns. normaalikuntoisiin työntekijöihin verrattuna yhtäläiset mahdollisuudet toimia ja kehittyä.
<p>YKSILÖ-TASO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työhalukkaille ihmisille mahdollisuutta osallistua kykijensä mukaan tavalla, joka on mielekästä ja jolla on myös taloudellinen arvo. • Normaaliutta työntekoon ja työyhteisöön osallistumiseen ihmisille, joilla on erilaisia työelämävalmiuksia. • Tuetaan työntekijän hyvinvointia, omanarvontuntoa ja omaehtoista kuntoutumista. • Kaikille oikeutta käyttää resurssejaan ja olla merkityksellisesti osallinen jonkin hyväksi koetun asian edistämisessä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijälle soveltuvan tehtävän, työympäristön ja -yhteisön järjestäminen. • Tarvittavan tuen järjestäminen työntekijälle sitä vaativissa tehtävissä. • Palkataan sellaisia työntekijöitä, joiden tilanteeseen saadaan kaikkia osapuolia hyödyttävä ratkaisu. • Palkkaus noudattaa TES:sta tai yrityksen vakiintuneita käytäntöjä. • Riittävä tiedonkulku työntekijöille. 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden sitoutuneisuus, motivoituneisuus ja yritteliäisyys. • Osaaminen työssä, onnistumiset, työssä viihtyminen. • Työttömyyden aiheuttamat ongelmat (esim. tarpeettomuuden tunne) poistuvat työssä ja yksilön hyvinvointi lisääntyy, mikä vaikuttaa hänen työyhteisöönsä ja lähipiiriin. • Laadukkaan ja monipuolisen palvelun vaikutukset asiakkaan ja mahdollisesti hänen lähipiirinsä hyvinvointiin.

TIIVISTELMÄ SOSIAALISEN YRITYKSEN TYÖLLISTÄMISTOIMINNAN EETTISISTÄ PERIAATTEISTA

Tämä tiivistelmä ei koostu pelkästään aiemmin esitellyn toimintatavan soveltamisesta, vaan siihen on vaikuttanut EQUAL-HOT -hankkeen etiikkatyöryhmän pöytäkirjoihin tallennettu keskustelu ja kannanotot kokonaisuudessaan. Lisäksi sekä erityisesti siihen on vaikuttanut tiivistelmän ja sen pariksi työryhmässä kehitetyn työkalupakin käytännön testaus sosiaalisissa yrityksissä.

Johdanto

Stakesin hallinnoima EQUAL-HOT -hanke aloitti toimintansa vuonna 2005 (jatkuen vuoteen 2007) tarkoituksenaan luoda ja aktivoida sosiaalisia yrityksiä tuottamaan tukipalveluja ikääntyville. Yhden osan projektista muodostaa etiikkaosahanke, joka alun perin oli tarkoitettu määrittämään eettiset ohjeistot niille sosiaalisille yrityksille, jotka toimivat hyvinvointipalvelujen tuottajina, erityisesti ikääntyvälle asiakasryhmälle. Kun etiikkatyöryhmä oli saatu koottua vuoden 2006 keväällä keskeisten viiteryhmiä edustajista, kävi kuitenkin pian ilmi, että työryhmän tehtävän tarkentaminen oli tarpeen. Nykyinen laki sosiaalisista yrityksistä määrittelee sosiaalisista yrityksistä ainoastaan työllistettävien osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien suhteellisen osuuden yrityksen työntekijöistä, eikä puutu lainkaan toiminnan varsinaisiin sisältöihin. Tämän vuoksi päätettiin laajentaa työryhmän tehtävää alkamaan sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisistä periaatteista yleensä.

Vaikka periaatteet on alun perin tarkoitettu koskemaan sosiaalisia yrityksiä²⁰, ne ovat sovellettavissa kaikkien sellaisten yritysten toimintaan, jotka haluavat kehittää tuettua työllistämistään ja työyhteisönsä sisällöllisiä ulottuvuuksia. Seuraavassa on tiivistelmä työryhmän tuotoksista jaoteltuna kolmen pääotsikon alle. Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan perusasioita käsittelevässä ensimmäisessä kappaleessa käsitellään tilannetta nykyisen

²⁰ Sosiaalisia yrityksiä koskevan lain (1351/2003 ja 409/2007) mukaan työntekijöistä oltava vähintään 30 % pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia. Vajaakuntoisia oltava sosiaalisessa yrityksessä vähintään yksi.

lain ja muiden normatiivisten ohjeiden tai pakottavien reunaehtojen mukaisesti. Keskimmäisessä kappaleessa pohditaan sosiaalisten yritysten toiminnan sisällöllisiä puolia eettisten periaatteiden kautta, minkä jälkeen siirrytään käsittelemään sosiaalisesti vastuuntuntoisen yrittäjyyden mahdollisuuksia ja tulevaisuutta.

Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan perusasioita

Sosiaalisessa yrityksessä annetaan työllistymishalukkaille ihmisille mahdollisuus osallistua hyödyllisesti yhteiseen toimintaan kykyjensä mukaan tavalla, joka on mielekästä ja jolla on myös taloudellinen arvo. Työnteko on jo itsessään yksilön hyvinvointia ja omanarvontuntoa tukevaa, kunhan työolosuhteet ja työyhteisö ovat hänelle soveltuvia. Näin mahdollistetaan ja tuetaan työntekijän omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä muun muassa eri sosiaaliin verkostoihin mukaan tulemisen kautta.

Yritykseen työllistyvälle on annettava tarvittava perehdyttäminen sekä tuki sitä vaativissa työtehtävissä. Osatyökykyiselle (tällä tarkoitetaan samaa kuin virallisella termillä vajaatyökykyinen) henkilölle tulee järjestää sellainen tehtävä, jossa hänen osaamisensa ja resurssinsa tulevat hyödynnetyiksi ja toiminnan esteiden vaikutukset minimoidaan. Työnantaja on vastuussa työntekijän kyvykkyyden arvioinnista hänelle osoitetun tehtävän täyttämiseksi. Esimerkiksi parityöskentelyllä tai työn rasittavuuden säätelemisellä erilaisia työtehtäviä vuorottelemalla voidaan asettaa työtehtävien vaativuutta työntekijän kykyjen tasalle. Työvoimaviranomaisten tukimahdollisuudet työympäristön mahdollisesti tarvittavissa muutostöissä tai muissa osatyökykyisen työskentelyn vaatimassa erityisjärjestelyssä on syytä selvittää.

Tavanomaiset yritystoiminnan perehdyttämis- ja mentorointikäytännöt eivät välttämättä riitä kaikille sosiaaliseen yritykseen työllistyville. Tällainen tilanne on ammattimaisen arvioinnin kautta ajoissa tunnistettava (työllistymisen palveluketju) ja haettava riittäviä erityisen tuen muotoja yrityksen omia ja ulkopuolelta löytyviä resursseja ja mahdollisuuksia hyödyntäen. Sosiaaliseen yritykseen tulisi palkata työntekijöitä, joiden tilanteiden vaatimiin yksilöllisiin tukitarpeisiin pystytään löytämään kaikkia osapuolia hyödyttävä ratkaisu. Jos se ei ole mahdollista, tulisi löy-

tää työntekijälle sosiaalista yritystä soveltuvampi toimintaympäristö. Sosiaalisen yrityksen tulee ennakoiden arvioida työntekijöidensä mahdollisesti tarvitsemia työterveyshuollon palveluita sekä erityisiä työturvallisuuskysymyksiä.

Sosiaalisen yrityksen statuksen ylläpitäminen edellyttää, että ainakin yksi työntekijöistä on vajaakuntoinen sekä kokonaisuudessaan 30 % työntekijöistä vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistyviä. Lain mukaan näiden henkilöiden palkkaus tulee olla työehtosopimuksen tai sen puuttuessa vastaavissa tehtävissä vakiintuneen käytännön mukainen. Yrityksen tulee hyvissä ajoin pohtia henkilöstöpolitiikkaansa sen suhteen, miten tässä osuudessa pysytään ja mitä suunniteltu toiminta tarkoittaa liiketoimintaprosesseille sekä työntekijöille. Onko toiminnan luonne työntekijöiden omaehtoista kuntoutumista ja itsemääräämistä pitkäjänteisesti tukevaa tai toisaalta, aikooko yritys kaikissa kehitysvaiheissaan pysyä laissa määriteltynä sosiaalisen yrityksenä?

Tavanomaisempaan yritykseen verrattuna sosiaalisen yrityksen henkilöstö on moninaisempaa työkyvyltään ja vaatii tiettyjen erityiskysymysten huomioimista. Seuraavassa on määritelty sosiaalisen yrityksen henkilöstön keskinäisiä velvollisuuksia ja oikeuksia. Tukihenkilöllä tarkoitetaan osatyökykyisen tai pitkäaikaistyöttömyystaustaisen työntekijän tueksi osoitettua henkilöä, joka auttaa tuettavaansa sopeutumaan ja pärjäämään työpaikassaan.

Työnjohto eli yrityksen koosta riippuen joko palkattu työnjohto tai yrittäjähenkilö noudattaa eettisesti toimiessaan seuraavia periaatteita:

- työntekijöiden yksilöllinen, arvostava ja tasavertainen kohtelu
 - kannustavan ilmapiirin ja turvallisuuden tunteen luominen työyhteisössä ristiriitoja ehkäisevien ja niitä purkavien toimintatapojen käyttöönotto
- a) suhteessa osatyökykyiseen / pitkäaikaistyöttömyystaustaiseen työntekijään
- työtehtävien vaatimusten sovittaminen työvalmiuksien ja -kykyjen kanssa – osatyökykyisistä kyseessä ollessa tämä on työnjohdon erityinen tehtävä, löytää ja muokata työtehtävät

sellaisiksi, että osatyökykyisyys suhteessa niihin minimoituu (vrt. myös tasapuolisuus eli vastaava rasitus suhteessa kykyihin / rasituksen sietoon)

- salassapito; normaali esimiehen salassapitovelvollisuus työntekijän henkilökohtaisista asioista - vaatii erityistä hienotunteisuutta ja tarkkuutta osatyökykyisen työntekijän kanssa toimittaessa.
- työntekijän edun huomioiminen
- ei käytä hyväksi heikkouksia tai riippuvaista asemaa suosimattomuus

b) suhteessa osatyökykyisen tukihenkilöön

- ottaa huomioon tukihenkilön aseman ”luottohenkilönä” tuotettaville tukityössä tarvittavat resurssit

c) suhteessa muihin työntekijöihin

- suosimattomuus palkkausjärjestelmien kehittäminen työvoiman monimuotoisuus huomioiden (erityisnäkökohdat suoritepalkatussa työssä)

Mentori (tai tukihenkilö tai työnohjaaja tai työvalmentaja tai rinnalla kulkija) noudattaa omassa toiminnassaan seuraavia eettisiä periaatteita:

a) suhteessa työnjohtoon

- huomioi työnjohdolle asetetut vaatimukset (yrityksen johdon odotukset)
- toimii yhteistyössä työnjohdon kanssa / noudattaa työnjohdon antamia ohjeita

b) suhteessa palkkatuettuun työntekijään, oppisopimuskoulutuksessa olevaan, työharjoittelijaan, työkokeilussa olevaan

- asiallinen, arvostava ja yksilöllinen kohtelu
- edistää yhteisöllisyyttä ja avointa, keskustelevaa ilmapiiriä
- tuntemus tuettavan tilanteesta
- tuen jatkuvuus
- salassapito
- tuettavan työntekijän edun huomioiminen
- ei käytä hyväksi heikkouksia tai riippuvaista asemaa

Palkkatuettu työntekijä, oppisopimuskoulutuksessa oleva, työharjoittelija, työkokeilussa oleva henkilö puolestaan noudattaa omassa toiminnassaan seuraavia eettisiä periaatteita:

a) suhteessa työnjohtoon

- ottaa huomioon työnjohdon työntekijälle asettamat vaatimukset
- edistää toiminnallaan yrityksen tavoitteita noudattaen saatuja ohjeita
- välittää totuudenmukaista tietoa
- ei pyri välttämään työhön liittyviä velvollisuuksiaan (oikeamittaiset velvollisuudet) ja vastuitaan vaan ymmärtää olevansa yrityksen tuloksen tekijä kuten kaikki siinä toimivat työntekijät

b) suhteessa tukihenkilöön

- ei pyri välttämään velvollisuuksiaan, jotka suorituskäytännön mukaisia
- ei odota ”ylimääräistä” apua

Muun, ilman työvoimahallinnon tukia työssä olevan työntekijän omassa toiminnassaan noudattamia eettisiä periaatteita ovat:

a) suhteessa palkkatuettuun työntekijään, oppisopimuskoulutuksessa olevaan, työharjoittelijaan, työkokeilussa olevaan

- ei pyri hyötymään toisen työntekijän mahdollisen osatyökykyisyyden tälle asettamista rajoitteista
- täyttää avustamisvelvollisuutensa, jos tälle sellainen asetettu
- ei käytä hyväksi heikkouksia tai riippuvaista asemaa
- tasavertainen kohtelu
- salassapito

b) suhteessa työnjohtoon

- oikeus odottaa kohtuullista hyvitystä lisätehtävistä tai mahdollisesta ansionmenetyksestä suorituspohjaisessa työssä

Sosiaalisesti painottuneen työllistämisen sisällöllisiä ulottuvuuksia

Sosiaalinen yrittäminen on arvolähtöistä, mutta markkinavetoista toimintaa, jossa luodaan työntekijöille turvallinen ja asiakkaille sekä muille sidosryhmille luotettava organisaatio. Sosiaalinen yritys työllistää erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ja lisää työntekijöidensä voimavaroja pitkäjänteisen, ihmisistä välittävän, taloudellisesti kannattavan yritystoiminnan kautta. Vaikka sosiaalinen yritys ei ole työntekijöidensä kuntoutusorganisaatio, se mahdollistaa työntekijöiden omaehtoista kuntoutumista työn ja työyhteisön luontaisen toiminnan kautta. Sosiaalisessa yrityksessä toiminnan kannattavuuden ja voiton tavoittelu nähdään edellytyksenä ihmisten hyvinvoinnin tukemiselle, mutta ei sen kustannuksella. Toimintaa ja työyhteisöä jatkuvasti parantamalla luodaan edellytyksiä työntekijälle antaa panoksensa yritykselle sen taloudellisen kannattavuuden ja toiminnallisen päämäärän tavoittelussa, mikä mahdollistaa työntekijän omaehtoisen kuntoutumisen ja edistymisen työelämässä.

Monimuotoisuus yrityksen työntekijöissä tulee käsittää kannustimena työskentelyprosessien ja -olosuhteiden kehittämiseksi, mikä parantaa yrityksen toiminnallista kokonaisuutta. Työympäristön ja -ilmapiirin parantamisella pyritään lisäämään työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa ja parantamaan toiminnan laatua. Työssä viihtyminen, siitä seuraava henkinen hyvinvointi ja yksilötasolla soveltuvasti tuettu ja ohjattu työntekijöiden vastuuntuntoinen toiminta luovat edellytyksiä onnistuneelle ja toimivalle työntekijä-työnantaja-suhteelle.

Sosiaaliset yritykset tarjoavat sekä siirtymätyöpaikkoja niille ihmisille, jotka työllistyvät avoimille työmarkkinoille että pysyväluonteisempia työpaikkoja sosiaalisessa yrityksessä. Sosiaalisen yrityksen on mukauduttava markkinatilanteen asettamiin ehtoihin, mutta sen toiminnan lähtökohta ja motivaatio on arvopohjainen. Sosiaalinen yritys käyttää havaitun markkinamahdollisuuden innovatiivisella tavalla usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen. Se voi mahdollisesti myös yhdistää itseensä yrittämisen ulkopuolelle ulottuvia yleishyödyllisiä toimintamalleja.

Sosiaalinen yritys kohentaa tietoisella ja harkitulla tavalla imagoaan yhteiskuntavastuun kantamisen kautta ja hakee tunnettua asema hyvänä työyhteisönä. Yleistä yhteiskunnallista hyvää edistämällä yritys voi käyttää sitä kilpailuetuna eettisesti valvettuihin kuluttajiin ja asiakkaisiin vedoten. Markkinoinnin ja asiakassuhteiden kannalta voi joissakin tilanteissa olla kuitenkin tarkoituksenmukaista pitää yrityksen sosiaalista statusta taustalla. Yrityksellä on johtamisrakenne, mikä tukee yritystoimintaa organisaation selviytymisen kannalta ensisijaisena tavoitteena. Yrityksen arvolähtöiset tavoitteet eivät voi toteutua, jos yritystoiminta muodostuu pitkällä aikavälillä kannattamattomaksi. Hyvässä yritystoiminnassa hyödynnetään maksimaalisesti henkilöstön erilaista osaamista ja kokemusta, mikä saadaan yrityksen hyödyksi ihmisten monimuotoisuuden hyväksymisen ja työntekijöiden sitoutumisen kautta. Tätä tavoitellaan pyrkimyksellä työsuhteiden ja yritystoiminnan pitkäjänteisyyteen, panostamisella henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin, erilaisten toimijoiden hallitulla mukanaotolla työyhteisöön sekä tasavertaisten etenemismahdollisuuksien luomisella.

Menestyäkseen sosiaalinen yritys tarvitsee hyvän liiketaidollisen johtamisen lisäksi keskivertoa enemmän henkilöstön johtamiskykyä. Työyhteisön monipuolisuus on voimavara, joka edellyttää sellaisena säilyäkseen taitavaa ja inhimillisesti herkkää henkilöstöjohtamista. Tässä suhteessa sosiaaliset yritykset ovat haasteellisessa asemassa. Menestyäkseen sosiaalisen yrityksen on hallittava moniulotteinen, kannustava mutta turvallisuutta luova henkilöstöjohtaminen, josta voi tulla sille keskeinen kilpailutekijä ja markkinointietu.

Sosiaalisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan mahdollisuuksia

Yksi suurimmista sosiaalisten yritysten, sosiaalisen sekä yhteiskuntavastuullisen²¹ yritystoiminnan mahdollisuuksista on sosiaa-

²¹ Euroopan komissiossa yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite (corporate social responsibility) määritellään seuraavasti: ”se on käsite, jolla yritykset liittävät yhteiskunnallisten ja ympäristöasioiden huolenpidon liiketoimintaansa ja kanssakäymiseensä sidosryhmiensä kanssa vapaaehtoisuuden pohjalta.”

listen vaikutusten²² ja kokonaistaloudellisuuden huomiointi julkisen sektorin hankintaprosesseissa. Jos esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien tai muuten vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistyminen asetetaan pisteytettäväksi kriteeriksi tai jopa sopimusehdoksi tietyissä julkisen sektorin tarjouspyynnöissä, kokonaistaloudellinen vaikutus julkissektorille voi olla huomattavasti vaihtoehtoista menettelytapaa hyödyllisempi. Sosiaaliset vaikutukset ja kokonaistaloudellisuus eivät kuitenkaan rajoitu pelkästään sosiaalisiin perusteisiin tapahtuvan työllistämisen kautta sinänsä saataviin hyötyihin eli niitä ei voi kattavasti selvittää pelkästään tarkastelemalla sosiaalisiin perusteisiin työllistyneiden henkilöiden määrää.

Sosiaalisen yrityksen ja laajemmin sosiaalisesti tai yhteiskunnallisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan erityisyyden painopisteet vaihtelevat. Tällaisen yrityksen tuottama yleinen hyvä voi tapahtua vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämisen kautta tai toisaalta yritystoiminnan sisältö, palvelut tai tuotteet sekä niiden tuottamisen tai kohdentamisen tapa voivat myös itsessään olla yhteiskunnalle erityisen hyödyllisiä. Hyöty yhteiskunnalle voi tulla sosiaalisina, taloudellisina tai ympäristöllisinä vaikutuksina.

Sosiaalinen tilinpito siihen sisältyvän tilintarkastuksen kanssa on käyttökelpoinen menetelmällinen viitekehys selkeyttämään ja todentamaan yrityksen sidosryhmille organisaation sosiaalisia tai yhteiskuntavastuullisia vaikutuksia. Systemaattinen yhteiskuntavastuullisuuden toteutumisen osoittaminen ja seuranta mahdollistaa sosiaalisiin perusteisiin tapahtuvan työllistämisen lisäksi muiden yhteiskunnalle hyödyllisten toiminnan organisoimisen tapojen suosimisen julkisissa hankintaprosesseissa. Kilpailutusprosessien kannalta olisi hyödyllistä muodostaa uusia sosiaalisen ja yhteiskuntavastuullisuuden standardeja, joiden täyttäminen olisi sopimusehtona tai antaisi tarjouksien vertailussa vaikuttavia pistemääriä. Näitä standardeja tulee viedä sosiaalisten ja yhteiskuntavastuullisuutta painottavien yritysten toimintaan samoin

²² Sosiaalisilla vaikutuksilla tarkoitetaan tässä ensisijaisesti: a) itse työllistymisen kautta tapahtuvaa vaikutusta yksilöiden hyvinvointiin, b) hyvän työyhteisön ja työntekijöille soveltuvan työympäristön tuottamia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, sekä c) organisaation toiminnan vaikutuksia paikallisyhteisöjen hyvinvointiin.

kuin kuntien hankinnoista vastaavien organisaatioiden toiminta-ohjeisiin.

Näin toimittaessa sosiaalinen ja yleishyödyllinen yritystoiminta saa myös sille kuuluvan huomion julkisen sektorin tavoitteita tukevana tekijänä. Säädösten tasolla olisi ehkä syytä harkita, onko jatkossa tarkoituksenmukaista erottaa toiminnan painotukseltaan ja sisällöltään erityyppiset sosiaaliset yritykset (työllistäminen vai toiminnan muu erityinen yhteiskunnallinen hyöty) lainsäädännönkin tasolla.

Yhdistävä tekijä edellä esitettyjen painopisteiden vaihteluisissa on pyrkimys painottaa yrityksen yhteiskuntavastuullista luonnetta sen sijaan, että pyrittäisiin mahdollisimman suuren voiton jakamiseen yrityksen omistajille. Tämä tavoite näkyy myös monissa yhtiöjärjestyksissä, -sopimuksissa tai säännöissä, joissa on haluttu rajoittaa yrityksen voiton jakoa omistajille, ja sen sijaan suunnata voittovaroja toiminnan kehittämiseen. Tällaista voitonjaon sääntelyä voi löytyä lähinnä silloin, kun yrityksen perustajina ovat organisaatiotason toimijat, joiden arvoihin tämänkaltainen sääntely sopii. Pienyrittäjätoiminnassa tätä periaatetta ei koti- maassa vielä näy, eikä se välttämättä olekaan sille suotuisin toimintaympäristö. Suomen ulkopuolelta löytyy eurooppalaisesta lainsäädännöstä esimerkkejä, joissa on määritelty erityisiä voitonjaoltaan rajoitettuja yritysmuotoja. Tämä antaa julkiselle sektorille mahdollisuuden tukea näin järjestettyä yleishyödyllistä toimintaa voimakkaammin verrattuna organisaatioihin, joissa tuki voi siirtyä omistajien yksityistä omaisuutta kasvattamaan.

Suomessa tämän tyyppisille järjestelyille on tilausta erityisesti monituottajuusperiaatteella tapahtuvassa sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisessä. Kilpailun vääristymisen pelossa rajoitetut yhteiskunnalliset tuet voivat löytää tätä kautta yleisesti hyväksytyin kanavan tavalla, joka monipuolistaa palvelujärjestelmän kokonaisuutta ja lisää sosiaalisin periaattein johdettuja pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta kaivataan paremmin johdettuja, pienemmällä työpaineella toimivia ja paremman yksittäiseen asiakkaaseen keskittymisen mahdollisuuden antavia työympäristöjä. Yksityisten lääkäripalveluiden osalta tämä tavoite onkin onnistunut voimakkaan yhteiskunnallisen tuen avulla (Kela-korvaukset) hyvin, mutta ilmiöön liittyvä yritysten

omistajien varallisuuden kasvu yhteiskunnan tukemana on voinut herättää pahennusta. Tähän yhtälöön voitonjaoltaan rajoitetun yritysmuodon tuominen antaisi uuden, hallitumman mahdollisuuden tukea palvelujärjestelmän ja siinä olevien työyhteisöjen monimuotoisuutta.

Yritystoimintaan luonteeseen ei ole perinteisesti kuulunut vapaaehtoistoiminta. Sosiaalisten yritysten ja muiden sosiaalisiin perustein toimivien organisaatioiden osalta tilanne voi olla toinen. Vapaaehtoinen toiminta on (lähes) aina luonteeltaan tavalla tai toisella yleishyödyllistä ja siksi voi kytkeytyä luonnollisesti vain sellaisiksi koettuihin organisaatioperustaisiin toimintoihin. Tämän vuoksi vapaaehtoistoiminnan mahdollisuus yrityksissä onkin kyöksissä niiden voitonjaon rajoittamiseen. Sosiaalisesti vastuuntuntoisella yritystoiminnalla onkin, tämän edellytyksen huomioiden, erittäin hyvä mahdollisuus luoda monia erilaisia tapoja ihmisille lähteä toimimaan kanssaan, sisältäen esimerkiksi vapaaehtoistoimintaa, kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeiluja ja -harjoittelua, tuettua työllistymistä ja ilman tukea tapahtuvaa markkinaehtoista työtä.

Tämän tyyppisen toiminnan johtaminen vaatii luonnollisesti osallistavaa otetta, samoin kuin kaikissa organisaatioissa, joissa ihmisten vapausasteita kasvatetaan. Osuuskuntamuodossa toimivien sosiaalisten yritysten osalla ”mies ja ääni” -periaate tulee enemmän luonnostaan huomioiduksi verrattuna muihin yritysmuotoihin. Kuitenkin riittävä vaikutusvalta omaa tehtävää koskevissa kysymyksissä ja hyvä tiedonkulku työnantajalle työntekijöiden mielipiteistä parantaa työyhteisön ja -prosessien toimivuutta muillakin tavoin organisoituneissa yrityksissä.

Tällä hetkellä osatyökykyisyys, perinteisempää termiä käyttäen vajaakuntoisuus todetaan pääasiassa lääketieteen viitekehyksestä, usein somaattisen työkykyä heikentävän tekijän perusteella. Sosiaalisia yrityksiä koskevasta (ja yleensä työvoimapalveluja säätelevistä) laista puuttuu sosiaalisen vajaakuntoisuuden ilmiön tunnistaminen. Sosiaalisella vajaakuntoisuudella tarkoitetaan tässä vajaakuntoisuutta suhteessa työhön, työtehtävän suorittamiseen ja työyhteisön kanssa toimeen tulemiseen. Tätä lähestytään kahdesta näkökulmasta: a) yksilön psyykkisistä ja fyysisistä ominaisuuksista, esimerkiksi onko yksilöllä riittävä kielitaito tai onko

hän päihdeongelmainen, b) näiden ominaisuuksien suhteesta työtehtävän ja työympäristön asettamiin vaatimuksiin. Esimerkiksi sosiaalisilta taidoiltaan tai kielitaidoltaan puutteellinen työntekijä ei ole puhtaasti fyysisesti suorittavassa työtehtävässä yhtä vajaakuntoinen kuin asiakaspalvelutehtävässä. Kuitenkin sosiaalinen vajaakuntoisuus voi olla tällöin olemassa ilman somaattista vajaakuntoisuutta. Sosiaalisen vajaakuntoisuuden käsitteen pätevä ja edelleen virallisesti hyväksytty määrittely olisi tärkeää sosiaalisesti vastuullisen yritystoiminnan organisoimisen kannalta.

TYÖKALUPAKKI SOSIAALISTEN YRITYSTEN TOIMINNASTA VASTAAVILLE

Sosiaalisten yritysten työllistämistoiminnan eettisiä periaatteita koonnut tiivistelmä testattiin kentällä yhdessä näiden periaatteiden konkretisointia ohjaamaan rakennetun työkalupakin kanssa (Liite 2.). Samalla sosiaalisissa yrityksissä esiteltiin työ- ja yritysmaailmassa pärjäämistä kuvaava kulttuuristen mallien jäsenyys yhdessä omaehtoisen (mukaan lukien ”sosiaalisen”) toiminnan mallin kanssa. Periaatetasolta alkaneet pilotointitilaisuudet (yleensä noin 3,5 h ohjattu ryhmäkeskustelu yrityksen johdon tai johtoryhmän kanssa) jatkuivat pk-yritysten yhteiskuntavastuuta kartoittavan lomakkeen²³ läpikäynnillä. Seuraavassa esitetään pilottikierroksen aikana huomattavasti muokkautuneen työkalupakin sisältö kysymysten otsikkotasolla. Erityisesti yritysten liiketoiminnan perusteisiin ja kannattavuuteen kiinnitettiin erittäin suurta huomiota pilotoitujen yritysten parissa, mikä näkyy työkalupakissa tähän liittyvien kysymysten runsautena. Työkalupakki alkoi esittelytekstillä, jossa on seuraava sosiaalisen yrittämisen tiiviisti määrittelevä laatikko.

Sosiaalinen yrittäminen on arvolähtöistä, mutta markkinavetoista toimintaa, jossa luodaan työntekijöille turvallinen, ja asiakkaille sekä muille sidosryhmille luotettava organisaatio. Tavoitteena on kannattava ja pitkäjänteinen sosiaalinen yritystoiminta, jota jatkuvasti parantamalla saavutetaan sosiaalista ja taloudellista hyötyä. Tällainen toiminta:

- luo työpaikkoja heikossa asemassa oleville työnhakijoille
- luo edellytyksiä työntekijälle antaa panoksensa yritykselle sen taloudellisen kannattavuuden ja toiminnallisen päämäärän tavoittelussa, mikä mahdollistaa työntekijän omaehtoisen kuntoutumisen ja edistymisen työelämässä
- käyttää havaitun markkinamahdollisuuden innovatiivisella tavalla usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen
- voi yhdistää itseensä yrittämisen ulkopuolelle ulottuvia yleishyödyllisiä toimintamalleja

²³ Lomake pk-yritysten yhteiskuntavastuusta: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/questionnaire_fi.pdf.

Tämän jälkeen työkalupakki noudatti samaa jaottelua kuin periaatetiivistelmäkin, mutta jakautui edelleen yrittämisen, työllistämisen ja voimaannuttamisen perusarvojen mukaan. Työkalupakkia viimeisteltäessä kenttäpilotoinnin jälkeen jokaisen alaotsikon alkuun (esimerkiksi yrittäminen tai voimaannuttaminen) sijoitettiin asiaa koskevia, soveltuvia lainauksia aiemmin valmistellusta periaatetiivistelmästä. Näin saatiin aikaan itsenäinen dokumentti, jota voidaan käyttää muun muassa koulutus- tai konsultointitilanteissa. Seuraavaksi esitellään kuitenkin vain työkalupakin perusrakenne. Työkalupakki kokonaisuudessaan löytyy liitteestä 2.

I Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan peruskysymyksiä

Yrittäminen

1. Motivaatio sosiaalisesti yritykseksi hakeutumiseen
2. Yrityksen toiminta-ajatus / liikeidea ja sosiaalisuus siinä
3. Taloudellisen kannattavuuden huomioiminen sosiaalisen tavoitteen ohella, miten
 - a) saadaan tuotteet myydyksi,
 - b) tuotetaan tuotteet luotettavasti,
 - c) tehty kustannuslaskelmat
4. Sosiaalisen yrityksen statuksen käyttäminen markkinoinnissa
5. Riskianalyysi yrityksen eri kehitysvaiheissa
6. Riippuvuus julkisesta tuesta, riskianalyysi kannattavuuden suhteen
7. Yrityksen keskeiset menestystekijät

Työllistäminen

8. Työvoiman rekrytointi ja yrityksen sosiaalisesta statuksesta kiinni pitäminen
9. Rekrytoinnin onnistuminen kaikkia osapuolia hyödyttävästi'
10. Tuetusti työllistyvien palkkatason määrittely
11. Pysyviä työpaikkoja vai siirtymätyöpaikkoja tuetusti työllistyneille, työllistymis-/urapolku

Voimaannuttaminen

12. Uusien työntekijöiden perehdytyksen järjestäminen
13. Mahdollisimman soveltuvan ja sopivan haastavan työtehtävän löytäminen / luominen / osoittaminen, työntekijän pärjäämisen seuranta ja tukeminen
14. Työntekijän osallistaminen työtehtäviensä järjestämiseen liittyvään päätöksentekoon
15. Tarvittavan tuen ja ohjauksen järjestäminen työntekijöille
16. Työntekijän etenemismahdollisuudet / mahdollisuus tehtävien vaihtoon
17. Työterveyshuollon järjestäminen työntekijöiden mahdolliset erityistarpeet huomioiden

II Sosiaalisesti painottuneen työllistämisen sisällölliset kysymykset

Yrittäminen

18. Johtamisen ja sen jatkuvuuden järjestäminen niin, että yrityksen kannattavuus toteutuu
19. Yrityksen henkilöstön monipuolisuus voimavarana sosiaalisesti painottuneen henkilöstöpolitiikan kautta, työprosessien kehittäminen, sosiaalisuus työn organisoinnissa kilpailuvalttina
20. Yrityksen avaintoimijoiden sitouttaminen
21. Turvallisen, luotettavan ja toiminnassaan pitkäjänteisen yrityskuvan luominen omalle henkilöstölle ja sidosryhmille

Voimaannuttaminen

22. Henkilöstöjohtamiseen keskittyminen
23. Pelisääntöjen luominen monimuotoisuuden hyväksymisessä työyhteisössä, riittävä tiedotus niistä työyhteisössä ja perehdyttäminen uusille työntekijöille, toteutumisen valvominen
24. Tuetusti työllistyneiden sijoittuminen työyhteisön sekaan vai omaksi eriytyneeksi joukokseen, työsuhde-etujen samanlaisuus vai eriytyminen
25. Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja vastakkainasettelujen välttäminen

26. Tarpeellinen vaihtelu työntekijöiden työnkuivissa - sosiaalisen vuorovaikutuksen taso – organisaatiolle ja työntekijälle hyödyllinen työkierto – reagointi kehittymiseen tai rasittumiseen työtehtävissä
27. Työntekijöiden palkka- ja työurakehityksen tarpeiden huomioiminen
28. Työntekijöiden koulutustarpeiden huomioiminen, tuetusti työllistyneiden erityistarpeet
29. Yrityksen sijoittuminen työntekijöiden ura- / työllistymispolulla
30. Yrityksestä eteenpäin siirtyvän henkilöstön tukeminen tarpeen mukaan

III Sosiaalisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan mahdollisuudet

Yrittäminen

31. Sosiaalisten ja yhteiskuntavastuullisten tavoitteiden toteutumisen seuranta ja raportointi
32. Sosiaalisten / yhteiskuntavastuullisten tavoitteiden toteutumisen riippumaton arviointi
33. Yrityksen mahdolliset voitonjakoa koskevat säännökset

Voimaannuttaminen

34. Mahdollinen vapaaehtoisten toiminta ja sen sovittaminen työntekijöiden, työharjoittelussa tai –kokeilussa olevien toimintaan
35. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yrityksen (liike-)toiminnan suunnitteluun ja suuntaamiseen

Työkalupakin lopussa esitettiin vielä yhden sivun mittainen sosiaalisen työllistämisen tarkastuslista, jonka perusidea tuli Social Firms UK:n Values Based Checklist -dokumentista. Sitä kuitenkin muokattiin ja laajennettiin etiikkatyöryhmän ja projektiryhmän toimesta suomalaiseen ympäristöön sopivaksi, minkä jälkeen se edelleen hiukan tarkentui kenttäpilotoinnin seurauksena.

LOPUKSI

Etiikkatyöryhmän toiminnan painopiste on ollut kotimaisen näkökulman korostaminen sosiaalisen yrityksen käsittekokonaisuutta luotaessa sekä jatkumon saavuttaminen periaatetasolta aina käytännönläheisiin opastuksiin saakka. Tämä laaja raportti antaa sosiaalisen yritystoiminnan ja laajemminkin tuetun työllistämisen toimijoille mahdollisuuden jäsentää sitä, miten suomalaisissa yleishyödyllisiä päämääriä tavoittelevissa organisaatioissa työskentelevät ihmiset jäsentävät työskentelyään. Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan eettiset periaatteet, niin laajana versiona kuin käytäntöön suunnattuna tiivistelmänä työkalupakkeineen, antavat suuntaviivat toteuttaa arjen toimintaa tähän perusteelliseen analyysiin pohjautuen.

Työryhmän tuotoksia voidaan käyttää sosiaalista yrittäjyyttä ja sosiaalisin perustein tapahtuvaa työllistämistä harjoittavien tahojen koulutuksessa ja konsultoinnissa, minkä lisäksi niitä on muun muassa mahdollista yhdistää tälle kohderyhmälle tarjottavaan sosiaalisen tilinpidon suorittamiseen.

Etiikkaosahankkeen raportointi on toteutunut käsillä olevan julkaisun lisäksi myös yhteiseen HOT-julkaisuun toimitettujen etiikka- ja tiedontuotantotyöskentelyä kuvaavien artikkeleiden kautta. Tämä kokoomateos on saatavilla HOT-hankkeen kotisivuilta²⁴. Etiikkaosahanke päättyi vuoden 2007 loppuun. Pääosa muusta EQUAL-HOT -hankkeesta haki ja sai kolmen kuukauden jatkoajan. Stakesin kanssa sovittiin, että etiikkaosahankkeen tuotaman työkalupakin muokkaaminen graafisesti ja sisällöllisesti hyvin markkinoitavaan muotoon tapahtuu Stakesin kustannuksella tällä jatkoajalla. Tästä johtuen tämänkin raportin liitteenä oleva työkalupakki sosiaalisten yritysten toiminnasta vastaaville on saatavana myös erillisenä, visuaalisesti näyttävämpänä versiona.

Etiikkaosahankkeen tuotoksien jatkohyödyntämiselle on löydetty pysyväluonteinen kotipesä vuonna 2007 perustetussa SYFO Oy:ssä, joka jatkaa sosiaalisen yrittäjyyden tukemista. Sosiaalisten yritysten toiminnan periaatteellisen tason avaajana niillä

²⁴ www.hothanke.fi, julkaisua voi tiedustella myös STAKES:ista Eveliina Pöyhöseltä

on oma paikkansa lukuisten olemassa olevien työvälineiden joukossa. Koska Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarjassa olevat julkaisut ovat vapaasti saatavina sen kotisivuilta²⁵ myös PDF-tiedostoina, tämä raportti on jatkossakin helposti eri tahojen käytettävissä.

Lopuksi haluaisin lämpimästi kiittää kaikkia etiikkatyöhön osallistujia, erityisesti etiikkatyöryhmän jäseniä, mutta myös työskentelyyn osallistuneita asiantuntijoita ja sosiaalisten yritysten toimijoita. Erityinen kiitos kuuluu Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen johtajalle Tarja Kauppilalle ja EQUAL-HOT -hankkeen projektipäällikölle Eveliina Pöyhöselle, jotka tiiviillä ohjauksella ja tuella mahdollistivat koko prosessin onnistuneen läpiviennin.

²⁵ www.poske.fi

LÄHTEET

Painetut

Carol-Gould (toim.) 1989: The Information Web: Ethical and Social Implications of Computer Networking. Wesview Press. Boulder, Colorado, 207–227.

D'Andrade, Roy 1995: The development of cognitive anthropology. Cambridge University Press. Cambridge.

Elonen, Arja 2007: Sosiaalisen yrityksen syntyprosessi - case Raket-Equal -hanke. Pro Gradu-tutkielma. Johtamisen koulutusohjelma. Kauppätieteiden ja matkailun tiedekunta. Lapin yliopisto.

Helve, Helena & Bynner, John (eds.) 1996: Youth and life management. Research perspectives. Helsinki University Press. Helsinki.

Hokkanen, Liisa 2003: Vapaaehtoisuus – pala elämää. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 6. Oulun kaupungin painatuskeskus. Oulu.

Holland, Dorothy & Quinn, Naomi 1987: Culture and cognition. Cultural models in language and thought. Holland, Dorothy & Quinn, Naomi (eds.). Cambridge University Press. Cambridge.

Holland, Dorothy & Quinn, Naomi 1987 (eds.): Cultural models in language and thought. Cambridge University Press. Cambridge.

Juujärvi, Soile, Myyry, Liisa & Pessa, Kaija (toim.) 2007: Eettinen herkkyyks ammatillisessa toiminnassa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Juujärvi, Soile 2007: Kestävä kehitys ja yhteiskuntavastuu. Teoksessa: Juujärvi, Soile, Myyry, Liisa & Pessa, Kaija (toim.) 2007: Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä, 287–305.

Kortteinen, Matti 1992: Kunnian kenttä. suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää. Hämeenlinna.

Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu 1998: Työtön: tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Tammi. Helsinki.

Ladd, John 1989: Computers and Moral Responsibility: A Framework for an Ethical Analysis. Teoksessa: Carol-Gould (toim.) 1989: The Information Web: Ethical and Social Implications of Computer Networking. Westview Press. Boulder, Colorado, 207–227

Lähteenmaa, Jaana 1996: Youth, voluntary work and postmodern ethics. Teoksessa: Helve, Helena & Bynner, John (eds.) 1996: Youth and life management. Helsinki University Press. Helsinki.

Pajari, Sauli - Kalliopuska, Raimo - Paloniemi, Kaarlo 2004: EQUAL – yhteisöaloitteen sosiaalisten yritysten edistämisen teematyön selvitysosio, Oulun yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta, PROeNET.

Takanen, Ari - Vuorijärvi, Petri - Laakso, Marko - Röning, Juha 2004: Agents of responsibility in software vulnerability processes. *Ethics and Information Technology* 6: 93–110, 2004. Kluwer Academic Publishers. Netherlands.

Vedder, Anton 2001: Accountability of Internet Access and Service Providers – Strict Liability Entering Ethics? *Ethics and Information Technology* 3(1): 67–74, 2001. Kluwer Academic Publishers. Netherlands.

Painamattomat

Leona McDermidin luentomateriaali 8.11.2006 Invernessissä, Skotlannissa.

Pauli Niemelän luentomateriaali 2.5.2006 EQUAL-HOT -hankkeen etiikkatyöryhmän kokouksessa STAKES:issa (Hki).

Pekka Pättiniemen luentorunko 24.8.2006 sosiaaliseen yrittäjyyteen keskittyvien EQUAL-hankkeiden teematyöskentelyn aloitustilaisuudessa.

Vuorijärvi, Petri 2008: Palkallista työtä vapaaehtoistoiminnan keskellä. Kulttuuriset mallit ja elämänhallinta järjestöissä tapahtuvassa yhdistelmätyöskentelyssä 1990-luvun lopulla. Julkaisematon käsikirjoitus.

Internet-lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto.

Kestävä kehitys.

http://www.ek.fi/www/fi/vastuullinen_yritystoiminta/kestava_kehitys.php 19.3.2008.

Elinkeinoelämän keskusliitto.

Mitä tarkoittavat vastuullisen yritystoiminnan elementit?

http://www.ek.fi/www/fi/vastuullinen_yritystoiminta/vastuullisen_toiminnan_elementit.php 19.3.2008.

Euroopan komission tiedonanto

Euroopan parlamentille, Neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle.

”Kasvua ja työllisyyttä edistävän kumppanuuden toteuttaminen: Euroopasta esikuva yritysten yhteiskuntavastuun alalla” (KOM 2006 136 lopullinen.)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:FI:PDF> 19.3.2008.

Euroopan komissio. Yritystoiminnan pääosasto.

Vastuullinen yrittäjyys – tapahtuman kyselylomake.

http://ec.europa.eu/enterprise/csr/campaign/documentation/download/questionnaire_fi.pdf 19.3.2008.

Hoitoalan avustavat tehtävät työpaikoiksi –hanke.

SEEN social added value approaches.

http://www.hothanke.fi/hothanke/SAV_guide_proof_06.pdf
19.3.2008.

Hoitoalan avustavat tehtävät työpaikoiksi –hanke.

S.E.E.N.

www.hothanke.fi/seen.htm 19.3.2008.

Hoitoalan avustavat tehtävät työpaikoiksi –hanke.

S.E.E.N. kumppaneiden työryhmätyöskentelyn julkaisut.

http://www.hothanke.fi/seen_materiaalit.htm 19.3.2008.

New Economics Foundation.

Proving and improving. A quality & impact toolkit for social enterprise.

<http://www.proveandimprove.org/new/> 19.3.2008.

Social Firms UK.

What Is A Social Firm?

<http://www.socialfirms.co.uk/index.php/Section2.htm> 19.3.2008.

Liite 1.

Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan eettiset periaatteet

Tässä kappaleessa esitetään työryhmän tuotos kokonaisuudessaan jäsennettynä etiikka-mittakaava-taulukon avulla. Tietyt periaatteelliset kannanotot koskivat sosiaalisen yrityksen työllistämistoimintaa yleensä niin, ettei niitä ollut tarkoituksenmukaista sijoittaa taulukon yksittäiseen ”lokeroon”. Kappale alkaa näistä yleisistä periaatteista ja jatkaa ideologiatason tarkastelulla, edeten aina yksilötasolle saakka. Kuvauksessa on käytetty hyväksi aiemmin tehtyä toimija- ja roolianalyysiä. Helpommin aukeava kooste löytyy Sosiaalinen yritystoiminnassa ja työllistämisessä -raportin¹ kappaleesta: ”Tiivistelmä sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan eettisistä periaatteista”.

Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan etiikan yleinen sisältö

Sosiaalisessa yrityksessä tapahtuvan työllistämisen etiikan sisällöllisiä tavoitteita ja periaatteita voidaan kuvata seuraavasti:

Sosiaalisen yrityksen on mukauduttava markkinatilanteen asettamiin ehtoihin, mutta sen toiminnan lähtökohta ja motivaatio on arvopohjainen, tarkoituksena työllistää ja lisätä työntekijöiden voimavaroja sekä itsehallintaa ihmisistä välittävän, taloudellisesti kannattavan yritystoiminnan kautta

- sosiaaliset yritykset tarjoavat sekä siirtymätyöpaikkoja avoimille työmarkkinoille työllistyville ihmisille ja pysyväluonteisempia työpaikkoja sosiaalisessa yrityksessä
- organisaation toiminnan tasapuolisuuden on toteuduttava eli kunkin työntekijän on voitava osallistua työhön kykyjään vastaavalla rasituksella
- kuitenkin yritysten elinehto on maksavien asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen (liiketaloudellisten realiteettien / vaatimusten balanssi löydettävä "sosiaalisen mission" kanssa)

¹ Löytyy PDF-tiedostona osoitteesta:

http://www.sosiaalikollega.fi/julkaisut/julkaisusarja/index_html

- toiminnan vastuullisuuden on toteuduttava suhteessa muihin tahoihin ja toimijoihin
- on otettava huomioon vastapuolen asema
- luottamusta luova ja ylläpitävä toimintatapa
- ihmisten kohtelun oltava arvostavaa ja yksilöllistä
- ei käytetä hyväksi toisen henkilön riippuvaista tai hädänalaista asemaa
- viestinnän totuudenmukaisuuden on toteuduttava sekä organisaation sisällä että sieltä ulospäin

Ideologian taso

Mitä hyvää tavoitellaan?

Sosiaalisten yritysten perustamisen kautta saadaan uutta vaihtoehtoista yritystoimintaa ja uusia työpaikkoja yhteiskunnan hallitusti tukemana tavalla, joka tukee monimuotoisuuden ja yhteisöllisyyden lisääntymistä. Uudet yritykset edistävät kaikkien kansalaisten mahdollisuuksia käyttää resurssejaan työn tekemiseen.

Sosiaalisella yritystoiminnalla annetaan ihmisille mahdollisuus osallistua hyödyllisesti kykyjensä mukaan tavalla, joka on mielekästä ja jolla on myös taloudellinen arvo. Työllistymispolulla on välinearvo, mutta työllistymisellä on itseisarvo.

Asialle antaa taustaa taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimus, jonka artikla 6:n ensimmäisen kohdan mukaan:

”1. Tämän yleissopimuksen sopimusvaltiot tunnustavat oikeuden työhön, joka käsittää jokaiselle kuuluvan oikeuden hankkia toimeentulonsa vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä ja ne ryhtyvät tarpeellisiin toimenpiteisiin tämän oikeuden turvaamiseksi.”

Sosiaalisen yritystoiminnan avulla pyritään myös yhteiskunnallisen asenneilmaston muuttamiseen yhteisöllisempään ja solidaarisempaan suuntaan vastapainona uusliberalistisen asennoitumisen kasvulle.

Mikä on oikein / oikea menettelytapa?

Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen artikla 6 jatkuu seuraavasti:

”2. Toimenpiteiden, joihin tämän yleissopimuksen sopimusvaltion on ryhdyttävä tämän oikeuden täydelliseksi toteuttamiseksi, tulee sisältää teknistä ja ammatillista ohjausta sekä koulutusohjelmia, suunnitelmia ja menetelmiä vakaan taloudellisen, sosiaalisen ja sivistyksellisen kehityksen sekä täystyöllisyyden saavuttamiseksi ehdoin, jotka turvaavat yksilön poliittiset ja taloudelliset perusvapaudet.”

Työllistettyjen kohtelun viestinnässä on oltava arvokasta, sillä työllistyneet eivät ole kohteita. Sosiaaliseen yritykseen työllistetyt eivät ole kohteita siksi, että erityinen ja huomattavia panostuksia vaativa ammatillinen kuntoutustoiminta ei kuulu sosiaaliseen yritystoimintaan, ellei kuntoutus ole erillinen myytävä palvelutuote. Arvokasta kohtelua on myös se, että työntekijöitä työllistetään pysyviin työsuhteisiin, tai työntöön / osallisuuden jatkuvuus varmistetaan muulla tavoin.

Sosiaalisen yrityksen kasvun tulee tapahtua sijoittamalla liiketoiminnan tuottoja yrityksen kehittämiseen. Näin luodaan pohjaa yrityksen kilpailukyvyyn vahvistumiselle ja sitä kautta uusien työpaikkojen syntymiselle.

Tavoitteena on yritysten ja yhteiskunnan yhteinen ”reilu peli”, jossa myös heikoimmassa asemassa olevat voivat työllistyä. Kuntoutuminen ja oppiminen ovat usein samansisältöisiä prosesseja. Työikäinen väestö vanhenee ja työn vaatimukset muuttuvat koko ajan. Työssä oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat osa arkea kaikille kansalaisille, eikä siis vain osatyökykyisille.

Mikä on vaikutus/hyöty?

Sosiaaliset yritykset nähdään markkinatalouden toimijoina eikä osana kolmatta sektoria, mikä luo niille paremman markkinoinnillisen imagon. Hyvä imago parantaa liiketoiminnan menestyksen edellytyksiä ja luo edellytyksiä yrityksen kasvulle ja uusien työpaikkojen perustamiselle, jolloin useammat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat pääsevät eroon työttömyydestä. Edellä mainit-

tuun liittyen on huomattava, että työhallinnon harjoittama viestintä heikentää mielikuvaa työttömistä ja vaikeuttaa siten näiden mahdollisuuksia työn saantiin.

On tärkeää tiedostaa, että osatyökykyinen ei ole poikkeava, eikä erilainen, vaan yksilöllinen kansalainen.

Yritysetiikka ei sisällä vain rajoituksia, pitäytymistä kunniallisiin tavoitteisiin ja järkeviin keinoihin, vaan se myös mahdollistaa taloudellisen toiminnan. Yritysten sitoutuessa reilun kilpailun sääntöihin ja inhimillisesti arvokkaisiin päämääriin, yritys luo luottamuksen ilmapiirin, jossa talous voi menestyä ja tuottaa parannusta ihmisten hyvinvointiin ja elämän laatuun.

Saadaan kattavasti erilaisten ihmisten voimavarat näkyviksi ja käyttöön osaksi yhteistä toimintaa. Yhteiskunnan koheesion ja sosiaalisen luottamuksen/pääoman lisääntyminen.

Organisaatioiden (välinen) taso

Tarkastelussa on erotettava kaksi osa-aluetta, jotka ovat:

- a) työllistämisen palvelujärjestelmä (työvoimahallinnon palvelut työllistämässä) ja
 - b) palveluiden tai tavaroiden tuottamisen järjestelmä,
- joihin molempiin sosiaaliset yritykset ovat tietyssä suhteessa.

Mitä hyvää tavoitellaan?

Tavoitteena on palvelujärjestelmän toimivuus ja kyky tarjota palveluita kasvaviin tarpeisiin. Muita tavoiteltavia asioita ovat työttömyyden vähenemiseen perustuva yhteiskunnan taloudellinen hyöty sekä palveluiden kattavuuden laajentuminen monimuotoisumalla, erilaisia palvelu-/toimija-yhdistelmiä käyttäen.

Lisäksi pyritään edistämään hyvinvointia sekä yksilöiden että yhteisöjen tasoilla, tavoitellaan työn kuntouttavaa aspektia ja luodaan edellytyksiä kuntouttavalle työlle. Sosiaalisten yritysten tunnettavuuden paraneminen organisaatiokentässä ja koulutusjärjestelmässä on luonnollisesti myös tavoitteena.

Mikä on oikein tai oikea menettelytapa?

Huomattavia panostuksia vaativan erityisen kuntoutuksen on pääsääntöisesti tapahduttava ennen sosiaaliseen yritykseen siirtymistä, sillä yrityksissä se ei ole yleensä mahdollista kustannussyistä. Erityistä tukea ja kuntoutusta tarvitseva työnhakija on ammattimaisen arvioinnin kautta ajoissa tunnistettava työllistymisen palveluketjussa ja mahdollisesti ohjattava soveltuvaa sosiaalisen yrityksen työtehtävää hakemaan vasta, kun hänen arvioidaan pystyvän, tarkoituksenmukaisesti tuettuna, riittävän tulokselliseen työkentelyyn ja osallistumaan työyhteisöön eri osapuolia hyödyttävällä tavalla.

Tämän kynnyksen ylittämisen jälkeen siirrytään työllä kuntouttamiseen. Sosiaalisissa yrityksissä luodaan työntekijöiden omaehtoista, kokonaisvaltaista kuntoutumista mahdollistava ja edistävä työympäristö ja ilmapiiri. Työllä, työn tavoitteiden saavuttamisella ja sosiaalisiin verkostoihin mukaan pääsemisellä parannetaan kaikkien työntekijöiden hyvinvointia. Tarvittaessa on haettava tarkoituksenmukaisia tuen muotoja yrityksen omia ja ulkopuolelta löytyviä resursseja ja mahdollisuuksia hyödyntäen. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi sosiaalisten yritysten keskinäinen verkostoituminen ja tuki ovat tavoiteltavia ja oikeana menettelytapana pidettäviä asioita.

Mikä on vaikutus/hyöty?

Toiminnalla saavutetaan vero- ja sosiaaliturvamaksutuloja työttömyysmenojen sijaan, säästöjä sosiaali- ja terveystalouden tuotannossa sekä mahdollisia kerroinvaikutuksia muun muassa kuluttamisen lisääntyessä työllistyvien ostovoiman kasvaessa.

Kuntoutuminen tuodaan lähelle kaikkia ihmisiä tapahtuvaksi luonnolliseksi toiminnaksi, eikä vain erilliseksi hoidolliseksi prosessiksi. Omaehtoista kuntoutumista mahdollistavalla ja edistävällä työympäristöllä ja ilmapiirillä parannetaan kaikkien työntekijöiden hyvinvointia.

Yrityksen taso

Mitä hyvää tavoitellaan?

Yrityksessä tavoitellaan erilaisia yrityksen taloudelliseen menestykseen vaikuttavia asioita, jollaisia ovat esimerkiksi:

- työvoiman saaminen eri työtehtäviin
- markkinoinnillisen imagon kohentuminen yhteiskuntavastuun kantamisen kautta
- tunnettu asema hyvänä työyhteisönä
- työntekijöiden sitoutuminen ja parhaan mahdollisen työpanoksen antaminen

Sosiaalinen yrittäminen on arvolähtöistä, mutta markkinavetoista toimintaa, jossa luodaan työntekijöille turvallinen, ja asiakkaille sekä muille sidosryhmille luotettava organisaatio. Tavoitteena on kannattava ja pitkäjänteinen sosiaalinen yritystoiminta, jota jatkuvasti parantamalla saavutetaan sosiaalista ja taloudellista hyötyä. Tällainen toiminta:

- luo työpaikkoja heikossa asemassa oleville työnhakijoille
- luo edellytyksiä työntekijälle antaa panoksensa yritykselle sen taloudellisen kannattavuuden ja toiminnallisen päämäärän tavoittelussa, mikä mahdollistaa työntekijän omaehtoisen kuntoutumisen ja edistymisen työelämässä
- käyttää havaitun markkinamahdollisuuden innovatiivisella tavalla usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen
- voi yhdistää itseensä yrittämisen ulkopuolelle ulottuvia yleishyödyllisiä toimintamalleja

Työntekijöiden erilainen osaaminen on yrityksen resurssi, joka työllistämällä saadaan yrityksen käyttöön. Usein henkilöt, jotka ovat itse kokeneet masennusta tai yksinäisyyttä pystyvät paremmin ymmärtämään myös esimerkiksi hoivapalvelujen asiakkaita.

Työntekijöiden erilainen kokemus asioista on yrityksen voimavaratekijä. Tärkeää on ottaa nämä erilaiset kokemukset resurssina ja seuraavaksi motoksi:

”Kokemus ei ole sitä, mitä ihmiselle sattuu tai tapahtuu. Kokemus on sitä, mitä ihminen tekee sille, mitä hänelle sattuu tai tapahtuu.”

Työntekijöitä voidaan siis kannustaa työskentelemään kokemusten pohjalta.

Monimuotoisuus yrityksen työntekijöissä tulee käsittää kannustimena työskentelyprosessien ja -olosuhteiden kehittämiseksi, mikä parantaa yrityksen toiminnallista kokonaisuutta. Työympäristön ja -ilmapiirin parantamisella pyritään lisäämään työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa ja parantamaan toiminnan laatua.

Mikä on oikein / oikea menettelytapa?

Yrityksellä on johtamisrakenne, mikä tukee yritystoimintaa organisaation selviytymisen kannalta ensisijaisena tavoitteena. Johtamisrakenteen ja sen toiminnan tavoitteina ovat:

1. pyrkimys pysyviin työsuhteisiin työllistämiseen
2. panostaminen henkilöstön osaamisen kehittämiseen
3. etenemismahdollisuuksien luominen kaikkien saataville tasavertaisesti

Mikäli yrityksessä aidosti halutaan hyödyntää henkilöstön erilaisista osaamista ja erilaista kokemusta, edellyttää se arvojen ja asenteiden tasolla työkyvyltään erilaisten työntekijöiden hyväksymistä ja tukemista. Tämä vaikuttaa silloin myös toimenpiteiden tasolle. Hyvä henkilöstöjohtaminen on yrityksessä keskeistä sen menestykselle.

Vajaatyökykyisen työntekijän vastuukysymykset tulisi selvittää. Työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet ovat työsopimuksessa, mutta yrityksessä on myös kyettävä pohtimaan myös moraalisesti kestäviä ratkaisuja. Jos yrityksessä toimii työntekijöiden ohella työharjoittelijoita tai vapaaehtoisia, tulisi pohtia heidän toimenkuvaansa, vastuutaan ja näiden suhdetta työntekijöihin.

Eri toimijoiden rooleja ja oikeita toimintatapoja on seurattava eritelty eri kontaktisuhteiden ja niiden sisällön kautta.

Yrityksen ja sen johdon eettinen toiminta

suhteessa työntekijöihin

- yksilöllinen ja arvostava kohtelu
- tasavertainen kohtelu
- oikeudenmukainen palkitseminen
- mahdollisuus tulla yritykseen omistajaksi
- riittävän koulutuksen järjestäminen

suhteessa asiakkaaseen ja maksajaan

- toiminnallisen laadun ylläpitäminen
- pitäytyminen sopimuksissa
- oikean tiedon välittäminen
- ei pyrkimystä saada ansiotonta etua tai hyötyä asiakkaan asemasta

Työntekijöiden eettinen toiminta

suhteessa yritykseen ja sen johtoon

- terve lojalisuus työnantajaa kohtaan
- ei vahingoiteta yrityksen etua

suhteessa asiakkaaseen ja maksajaan

- ei käytetä hyväksi hoidettavan ymmärtämättömyyttä tai riippuvaista asemaa
- suorituksen tekeminen sopimuksen mukaisena

Sosiaalisella yrityksellä tulisi olla selkeästi määritellyt suunnitelmat ja toimintaperiaatteet, joissa edellä mainittuja asioita on systemaattisesti käsitelty. Jos varsinaisia suunnitelmia ei ole vielä pystytty muotoilemaan, tulisi aloittaa näitä kysymyksiä yhdessä pohtimalla ja kirjaamalla ylös tarpeellisin osin. Esimerkiksi liiketoimintasuunnitelman lisäksi tai siihen sisältyvänä tulisi olla linjaukset:

- yrityksen työllistämispolitiikasta, henkilökunnan kouluttamisesta ja etenemismahdollisuuksista (henkilöstösuunnitelma)
- omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä tukevan ympäristön luomisesta ja ylläpidosta
- luottamuksellisuuden säilyttämisestä työyhteisössä
- toimintatavoista ristiriitojen ja liiallisen stressin purkamisesta – työn rasittavuuden hallitusta säätelemisestä (erityisesti osatyökykyisten osalta)
- ”tavallisten” työntekijöiden roolista suhteessa osatyökykyisiin (oletetaanko tukea ja millä kompensatiolla)
- yrityksen yhteydessä toimivien vapaaehtoisten roolista ja tehtävistä (on selkeästi eroteltu ja määritelty työntekijöiden vastaavista)

- (osatyökykyisten) työntekijöiden osallistumisesta yrityksen päätöksentekoon

Mikä on vaikutus/hyöty?

Eettisen ja yrityksen henkilöstön hyväksi kokeman johtamisen hyödyt ovat ilmeisiä. Johtamisen laadun positiivisia vaikutuksia ovat:

- työn parempi tuottavuus
- koko työyhteisön toiminnan tehostuminen
- mahdollinen markkinoinnillinen etu tietyillä asiakassegmenteillä (kunta-asiakkaat, valtion laitokset tms., sosiaalista vastuuta arvostavat kuluttaja-asiakkaat)
- työntekijöiden toiminta luo edellytyksiä yrityksen tavoitteiden toteutumiselle

Sosiaalisten yritysten vastuullisuuteen kuuluu eettisesti korkeatasoinen henkilöstöpolitiikka. Sosiaalinen yritys voi ja pystyy toimimaan esimerkkinä myös muille alan yrityksille.

Työntekijät eivät ole vain kuluerä yritykselle, vaan pikemminkin tuloksysymys. Minkään yrityksen ei kannata palkata kulueriä, vaan tulosten tekijöitä. Yrityksen tulos syntyy asiakkaille annetuista lupauksista, joita henkilöstö lunastaa.

Sosiaalinen lisäarvo toteutuu, kun osatyökykyisellä työntekijällä on ns. normaalikuntoisiin työntekijöihin verrattuna yhtäläiset mahdollisuudet toimia menestyksellisesti yrityksessä, kehittyä ja edetä ammattiuralla. Kun osatyökykyisen mahdollisuudet ansaita toimeentulonsa yrityksessä ovat täysimääräiset, syntyy tälle mahdollisesti motiivi sijoittaa varoja yritykseen.

Yksilötaso

Mitä hyvää tavoitellaan?

Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen artiklan 6 ensimmäisessä kohdassa todetaan, että:

”1. Tämän yleissopimuksen sopimusvaltiot tunnustavat oikeuden työhön, joka käsittää jokaiselle kuuluvan oikeuden hankkia toimeentulonsa vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään

työllä ja ne ryhtyvät tarpeellisiin toimenpiteisiin tämän oikeuden turvaamiseksi.”

Säännöksellä haetaan normaaliutta työntekoon ja työyhteisöön osallistumiseen ihmisille, joiden valmiudet työelämään ovat erilaisia keskivertopopulaatioon verrattuna.

Muita tavoitteita ovat yksilön hyvinvointi ja mahdollisuus työn tekemiseen, sekä tasavertaisen kohtelun saaminen työyhteisössä. Vaikeasti työllistyvien työllistyminen mahdollistaa edelleen paremman elämänlaadun, joka puolestaan luo perustaa syrjäytymiseltä välttymiselle.

Työllistymisessä annetaan työllistymishalukkaille ihmisille mahdollisuus osallistua hyödyllisesti kykyjensä mukaan tavalla, joka on mielekästä ja jolla on myös taloudellinen arvo. Työnteko on jo itsessään yksilön hyvinvointia ja omanarvontuntoa tukevaa, kunhan työolosuhteet ja työyhteisö ovat hänelle soveltuvia. Näin mahdollistetaan ja tuetaan työntekijän omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä muun muassa eri sosiaalisiin verkostoihin mukaan tulemisen kautta.

Mikä on oikein / oikea menettelytapa?

Työllistyvälle on luonnollisesti tärkeää oikeudenmukaisen ja arvostavan suhtautumisen kokeminen työyhteisössä. Hän usein myös tarvitsee tukea joissakin työtehtävissä, jolloin tarvittava tuki voidaan antaa perehdyttämisenä, mentorointina tai muuna vastaavana menettelynä. Vajaatyökykyiselle henkilölle pitäisi myös löytyä sopiva työ, eli työn pitäisi olla työllistyvän osaamista ja resursseja hyödyntävää.

Tavanomaiset yritystoiminnan perehdyttämis- ja mentorointikäytännöt eivät välttämättä riitä kaikille sosiaaliseen yritykseen työllistyville. Tällainen tilanne on ammattimaisen arvioinnin kautta ajoissa tunnistettava (työllistymisen palveluketju) ja haettava riittäviä erityisen tuen muotoja yrityksen omia ja ulkopuolelta löytyviä resursseja ja mahdollisuuksia hyödyntäen.

Sosiaaliseen yritykseen tulisi palkata työntekijöitä, joiden tilanteiden vaatimiin yksilöllisiin tukitarpeisiin pystytään löytämään kaikkia osapuolia hyödyttävää ratkaisua. Jos se ei ole mah-

dollista, tulisi löytää työntekijälle sosiaalista yritystä soveltuvampi toimintaympäristö.

Tuetusti työllistyvän henkilön palkkauksen pitää noudattaa alan työehtosopimuksia ja työpaikan vakiintuneita palkkauskäytäntöjä. Eli palkkauksen on oltava sosiaalisia yrityksiä koskevan lain mukaista. Yrityksen saama työllistämistuki on vain kompensointiä vajaasta työpanoksesta.

Vähätellä ei voi myöskään riittävän tiedonsaannin merkitystä. Tiedonvälityksen toimivuus organisaation sisällä on tärkeää työssä onnistumisen ja siinä viihtymisen kannalta.

Työnjohto (palkattu työnjohto tai yrittäjähenkilö)

Yrittäjä-johtajan tai palkatun työnjohdon toiminnassa erotetaan seuraavia eettisen toimintatavan normeja:

suhteessa tukihenkilöön

- ottaa huomioon tukihenkilön aseman ”luottohenkilönä”
- tuo saataville tukityössä tarvittavat resurssit

suhteessa osatyökykyiseen / pitkäaikaistyöttömyystaustaiseen työntekijään

- yksilöllinen ja arvostava kohtelu
- tasavertainen kohtelu
- työtehtävien vaatimusten sovittaminen työvalmiuksien ja -kykyjen kanssa – osatyökykyisistä kyseessä ollessa tämä on työnjohdon erityinen tehtävä, löytää ja muokata työtehtävät sellaisiksi, että osatyökykyisyys suhteessa niihin minimoituu (vrt. myös tasapuolisuus eli vastaava rasitus suhteessa kykyihin / rasituksen sietoon)
- salassapito (Normaali esimiehen salassapitovelvollisuus työntekijän henkilökohtaisista asioista - vaatii erityistä hienotunteisuutta ja tarkkuutta osatyökykyisen työntekijän kanssa toimittaessa. Esimerkiksi uuden työntekijän osatyökykyisyydestä ei tiedoteta [ainakaan harkitsemattomasti tai ilman työntekijän lupaa] työyhteisössä, kenenkään ei ole pakko jakaa tietoa omasta tilanteestaan, toisaalta työntekijälle annetaan mahdollisuus jakaa kokemuksiaan työstään. Esimiehet voivat suunnata keskustelukulttuuria avoimempaan suuntaan omalla esimerkillään.)

- työntekijän edun huomioiminen
- ei käytä hyväksi heikkouksia tai riippuvaista asemaa
- suosimattomuus

suhteessa normaalikuntoiseen työntekijään

- suosimattomuus
- työn hankaloitumisen hyvittäminen (oikeamääräisesti; hyvittämisen erityisnäkökohdat tulospalkkausta sovellettaessa)

Tukihenkilö (tai työnohjaaja tai työn ohjaaja tai rinnalla kul- kija)

Työllistetyn tukihenkilön toimintaa koskevat seuraavat eettisen toimintatavan normit:

suhteessa työjohtoon

- huomioi työjohdolle asetetut vaatimukset (ylemmän tahon odotukset)
- toimii yhteistyössä työjohton kanssa / noudattaa työjohton antamia ohjeita

suhteessa osatyökykyiseen / pitkäaikaistyöttömyystaustaiseen työntekijään

- asiallinen, arvostava ja yksilöllinen kohtelu
- edistää yhteisöllisyyttä ja avointa, keskustelevaa ilmapiiriä
- tuntemus tuettavan tilanteesta
- tuen jatkuvuus
- salassapito
- osatyökykyisen työntekijän edun huomioiminen
- ei käytä hyväksi heikkouksia tai riippuvaista asemaa

Osatyökykyinen / pitkäaikaistyöttömyystaustainen työntekijä

Työllistetyn toiminnassa työyhteisön jäsenenä erotetaan seuraavia eettisen toimintatavan sääntöjä:

suhteessa työjohtoon

- ottaa huomioon työjohton työntekijälle asettamat vaatimukset
- edistää toiminnallaan yrityksen tavoitteita
- noudattaa saatuja ohjeita
- välittää totuudenmukaista tietoa

- ei pyri välttämään työhön liittyviä velvollisuuksiaan (oikeamittaiset velvollisuudet), vaan ymmärtää olevansa yrityksen tuloksen tekijä kuten kaikki siinä toimivat työntekijät suhteessa tukihenkilöön
- ei pyri välttämään velvollisuuksiaan, jotka suorituskyvyn mukaisia
- ei odota ”ylimääräistä” apua

Normaalikuntoinen työntekijä

Työkyvyltään rajoittumattomien työntekijöiden toiminnassa työyhteisössä erotetaan seuraavia eettisen toimintatavan sääntöjä: suhteessa osatyökykyiseen / pitkäaikaistyöttömyystaustaiseen työntekijään

- ei pyri hyötymään toisen työntekijän osatyökykyisyyden tälle asettamista rajoitteista
 - täyttää avustamisvelvollisuutensa, jos tälle sellainen asetettu
 - tasavertainen kohtelu
 - salassapito
- suhteessa työnjohtoon ja tukihenkilöön
- ei odota erityiskohtelua
- suhteessa osatyökykyiseen työntekijään
- oikeus odottaa kohtuullista hyvitystä työn hankaloitumisesta tai mahdollisesta ansionmenetyksestä

Mikä on vaikutus/hyöty?

Eettinen toimintatapa vaikuttaa monella tavoin positiivisesti siihen millaisen työpanoksen työntekijät antavat yritykselle. Positiivista vaikutuksista keskeisimpiä ovat:

- työntekijöiden sitoutuneisuus, motivoituneisuus ja yritteliäisyys (sisäinen yrittäjäisyys)
- työntekijöiden vastuuntuntoinen toiminta, joka luo edellytyksiä onnistuneelle ja toimivalle työntekijä-työnantajasuhteelle
- osaaminen työssä, ja siitä seuraava onnistumisen tunne
- työssä viihtyminen ja siitä seuraava henkinen hyvinvointi (henkinen palkkio työllistetyille ja tämän läheisille)

- työttömyyden aiheuttamien ongelmien (esim. tarpeettomuuden tunne) poistuminen työssä ja yksilön hyvinvoinnin lisääntyminen, mikä vaikuttaa hänen lähipiiriinsä ja työyhteisöön
- työilmapiirin ja toiminnan laadun parantuminen työtyytyväisyyden tuloksena
- työllistetyn ja tämän lähipiirin hyvinvointi laadukkaan ja monipuolisen toiminnan kautta

Tekijälleen soveltuvat työ ja työyhteisö kuntouttavat ja antavat osallisuuden mahdollisuuden. Jokaisella ihmisellä tulisikin siten olla oikeus käyttää resurssejaan työssään ja olla merkityksellisellä tavalla osallinen jonkin hyväksi koetun asian edistämisessä.

Liite 2.**YRITYSETIIKKA****TYÖKALUPAKKI SOSIAALISTEN YRITYSTEN
TOIMINNASTA VASTAAVILLE**

EQUAL-HOT -hankkeen etiikkatyöryhmä

EQUAL-HOT -hankkeen
etiikkatyöryhmän jäsenet:

Päivi Mäenpää (Kuntoutuskeskus Mental Oy)

Harri Niukkanen (Neo-Act Oy)

Jelena Sinkkonen ja Janna Urvas (Aelita Osuuskunta)

Lea Karjalainen (TVY ry)

Kari Karhu (VATES-säätiö)

Soili Vento (Laurea AMK)

Jaana Merenmies (SPR / Response-hanke)

Juha Nyman, Eveliina Pöyhönen ja Leini Sinervo (STAKES /
EQUAL-HOT -hanke)

Vuokko Oikarinen ja Sari Mäntysola (Uusix-verstaat / Helsingin
kaupunki)

Veikko Pirhonen ja Timo Mäkilä (NYP-yrityspalvelut / Helsingin
kaupunki)

Mika Vuorela (Mielenterveyden keskusliitto)

Petri Vuorijärvi (työryhmän asiantuntijasihteeri - Itä-Suomen so-
siaalialan osaamiskeskus)

Pauli Niemelä (työryhmän toimintaa tukenut asiantuntija Kuopion
yliopistosta)

Johdanto

Yrityksen organisaation johtamisessa ja siinä sovellettavissa menetelmissä on kysymys sosiaalisen vastuullisuuden peruskysymyksistä. Sosiaalisen vastuun kantaminen on yritykselle luonnollisesti vapaaehtoista, mutta sen tuottamat hyödyt ovat ilmeisiä. Sosiaalinen vastuullisuus ei mitenkään tapahdu itsestään, vaan sen toteutuminen edellyttää erilaisia suunnitelmallisia ja systemaattisia toimenpiteitä.

Tämän työkalupakin tarkoituksena on auttaa sosiaalista vastuuta kantavia organisaatioita jäsentämään työllistämistoimintansa sisällöllisiä kysymyksiä ja pohtimaan niitä ohjatusti. Työkalupakki on ensisijaisesti tarkoitettu sosiaalisille yrityksille (laeissa 1351/2003 ja 409/2007 määritellyn mukaisena), mutta sitä voi joustavasti soveltaen käyttää muissakin organisaatioissa, jotka työllistävät ihmisiä tuetusti ja sosiaalisin perustein.

Työkalupakki koostuu kolmesta eri osasta. Ensimmäisessä selvitetään sosiaalisen yrityksen toiminnan peruskysymyksiä pohjautuen lähinnä lainsäädäntöön ja keskeisiin normeihin. Toisessa osassa paneudutaan työllistämistoiminnan sisällöllisiin ulottuvuuksiin normien minimivaatimuksia syvällisemmin. Kolmannessa osassa otetaan enemmän vapauksia ja opastetaan työkalupakin käyttäjiä pohtimaan niitä eri mahdollisuuksia, joita sosiaalisesti vastuuntuntoinen yritystoiminta voi pitää sisällään.

Tämä työkalupakki pohjautuu EQUAL-HOT -hankkeen yhteydessä toimineen etiikkatyöryhmän (2006–2007) työhön. Tämän työryhmän valmistelemat periaatteet ja tuotokset on saatavana erillisenä kokonaisuutenaan. Tässä yhteydessä niitä on esitelty soveltuvien osien työkalupakin kunkin osion alussa.

Etiikkatyöryhmä ja työkalupakin testaukseen osallistuneet sosiaalisten yritysten toimijat määrittelivät sosiaalisen yrityksen ja yritystoiminnan erityispiirteet lyhyesti seuraavalla tavalla:

Sosiaalinen yrittäminen on arvolähtöistä, mutta markkinavetoista toimintaa, jossa luodaan työntekijöille turvallinen ja asiakkaille sekä muille sidosryhmille luotettava organisaatio. Tavoitteena on kannattava ja pitkäjänteinen sosiaalinen yritystoiminta, jota jatkuvasti parantamalla saavutetaan sosiaalista ja taloudellista hyötyä.

Tällainen toiminta:

- luo työpaikkoja heikossa asemassa oleville työnhakijoille**
- luo edellytyksiä työntekijälle antaa panoksensa yritykselle sen taloudellisen kannattavuuden ja toiminnallisen päämäärän tavoittelussa, mikä mahdollistaa työntekijän omaehtoisen kuntoutumisen ja edistymisen työelämässä**
- käyttää havaitun markkinamahdollisuuden innovatiivisella tavalla usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen**
- voi yhdistää itseensä yrittämisen ulkopuolelle ulottuvia yleishyödyllisiä toimintamalleja**

Tarkoituksena on, että yrityksenne henkilöstö käy teille sopivalla kokoonpanolla läpi tämän työkalupakin, pohtii ja vastaa yhdessä siinä esitettyihin kysymyksiin samalla niiden yhteydessä esitetyistä esimerkeistä mahdollisesti uusia vinkkejä saaden. Työkalupakin otsikko kertoo, että se on tarkoitettu sosiaalisten yritysten toiminnasta vastaaville. Periaatteessa jokainen yrityksen työntekijä on vastuussa yrityksestään, joten voitte itse päättää, mitä se teidän kohdallanne tarkoittaa.

Työkalupakin läpikäynnillä organisaationne pystyy järjestelmällisesti huomioimaan sosiaalisin perustein tehtävän tuetun työllistämisen kannalta keskeisiä seikkoja. Tämä työkalupakki on muotoutunut etiikkatyöryhmän valmistelun lisäksi lukuisissa eri sosiaalisissa yrityksissä, joissa sitä on testattu ja kehitetty huomioimaan yritystoiminnan, työllistämisen ja työntekijöiden voimaantumisen eri ulottuvuuksia.

I Sosiaalisen yrityksen työllistämistoiminnan peruskysymyksiä

Yritystoiminta

Kaikkien yritysten tavoin sosiaalinen yritys hankkii tulonsa suoritteita eli tavaroita tai palveluita myymällä. Muista yrityksistä sosiaalinen yritys erottautuu henkilöstöratkaisuissaan palkkaamalla palvelukseensa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä.

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan yritystoiminnan sisältöä, valintoja ja sosiaalista vastuullisuutta.

Miksi olette hakeutuneet sosiaalisesti yritykseksi?

Mikä on yrityksenne liikeidea ja toiminta-ajatus?

Miten sosiaalisen vastuun kantaminen näkyy yrityksen liikeideassa, toiminta-ajatuksessa ja strategioissa?

Miten sovitatte toiminnassanne yhteen taloudellisen kannattavuuden vaatimuksen ja pyrkimyksenne sosiaaliseen vastuun kantamiseen?

Miten olette yrityksessänne toteuttaneet tuotteiden ja suoritteiden myynnin, toimitusten luotettavuuden asiakkaille ja liiketoiminnan yleisen kannattavuuden saavuttamisen?

Tuoko tai aikooko yrityksenne tuoda markkinoinnissaan esille sen, että työllistämistoiminta on sosiaalisesti painottunutta?

Jos sosiaalisia päämääriä tuodaan markkinoinnissa esille, niin millä tavalla sen nähdään edesauttavan liiketoimintaa, ja mille asiakasryhmille tämä markkinointi on suunnattu?

Oletteko tehneet jollain tasolla riskianalyysin yrityksenne toimintaa sen eri kehitysvaiheissa mahdollisesti uhkaavista tekijöistä?

Missä määrin toimintanne on riippuvaista julkisesta tuesta, esimerkiksi palkkatukien jatkuvuudesta?

Oletteko arvioineet yrityksenne kannattavuutta sellaisessa tilanteessa, jossa näiden tukien määrä vähenisi syystä tai toisesta?

Mitä pidätte yrityksenne tärkeimpinä menestystekijöinä?

Työllistäminen

Sosiaalinen yritys tuo työllistymiseen halukkaille ihmisille mahdollisuuden osallistua yhteiseen toimintaan kykyjensä mukaisesti tavalla, joka voidaan kokea mielekkääksi ja jolla myös on taloudellista arvoa. Työn tekeminen on jo itsessään yksilön hyvinvointia ja omanarvontuntoa tukevaa toimintaa, kunhan työolosuhteet ja työyhteisö ovat hänelle soveltuvia. Näin mahdollistetaan ja tuetaan työntekijän omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä muun muassa eri sosiaalisiin verkostoihin mukaan tulemisen kautta.

Sosiaaliset yritykset tarjoavat sekä siirtymätyöpaikkoja avoimille työmarkkinoille työllistyville ihmisille että pysyvälunteisempia työpaikkoja sosiaalisessa yrityksessä. Sosiaalisen yrityksen statuksen ylläpitäminen edellyttää, että ainakin yksi työntekijöistä on vajaakuntoinen ja että kokonaisuudessaan 30 % työntekijöistä on vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistyviä. Lain mukaan näiden henkilöiden palkkauksen tulee olla työehtosopimuksen tai sen puuttuessa vastaavissa tehtävissä vakiintuneen käytännön mukainen. Yrityksen tulee hyvissä ajoin pohtia henkilöstöpolitiikkaansa sen suhteen, miten tässä osuudessa (30 %) pysytään ja mitä suunniteltu toiminta tarkoittaa liiketoimintaprosesseille sekä työntekijöille.

Tavanomaiset yritystoiminnan perehdyttämis- ja mentorointikäytännöt eivät välttämättä riitä kaikille sosiaaliseen yritykseen työllistyville. Tällainen tilanne on ammattimaisen arvioinnin kautta ajoissa tunnistettava (työllistymisen palveluketju) ja haettava riittäviä erityisen tuen muotoja yrityksen omia ja ulkopuolelta löytyviä resursseja ja mahdollisuuksia hyödyntäen. Sosiaaliseen yritykseen tulisi palkata työntekijöitä, joiden tilanteiden vaatimiin yksilöllisiin tukitarpeisiin pystytään löytämään kaikkia osapuolia hyödyttävä ratkaisu. Jos se ei ole mahdollista, tulisi löytää työntekijälle sosiaalista yritystä soveltuvampi toimintaympäristö.

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan yrityksessä tapahtuvan työllistämisen perusasioita.

Miten yrityksessänne menetellään kun on tarvetta uudesta työvoimasta?

Kuinka pyritte rekrytoinnissanne varmistamaan sen, että yritykseenne palkattavan henkilön toiminta muodostuisi mielekkääksi ja hyödylliseksi sekä hänelle että yrityksellenne?

Millä tavoin yrityksenne aikoo ylläpitää sosiaaliselta yritykseltä vaadittua vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien 30%:n osuutta yrityksen kokonaistyövoimasta?

Aiotteko tulevaisuudessa pitää kiinni sosiaalisen yrityksen statuksesta?

Millä tavalla määritätte tuetusti työllistyvien työntekijöidenne palkkatason? Onko teillä käytössänne voimassaolevaa työehtosopimusta vai pystyttekö vertailemaan tuetusti työllistyvien tehtävien palkkatasoa muiden vastaavien tehtävien kautta?

Tarjoaako yrityksenne pysyväluonteisia työpaikkoja tuetusti työllistyneille vai siirtyvätkö he muualle työllistämistuen maksimikeston päätyttyä?

Hyvinvointialan palveluja tuottavassa sosiaalisessa yrityksessä on lähdetty siitä, että kaikille talossa aloittaville työntekijöille tehdään toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus riippumatta henkilön mahdollisesta vajaakuntoisuudesta tai palkkatuen käytöstä. Ainoa poikkeus tähän ovat oppisopimuskoulutuksessa olevat, joilla työsuhde on määräaikainen. (Kuntoutuskeskus Mental Oy)

Eräs osuuskuntamuodon valinnut sosiaalinen yritys työllistää etniseltä taustaltaan valtaväestöstä poikkeavia työntekijöitä, jotka tarjoavat kodinhoitopalveluita tälle samalle etniselle ryhmälle. Usein asiakkaat ovat ikääntyviä ihmisiä, joille palvelun kautta tuleva sosiaalinen kontakti omaan etniseen kulttuuriin on tärkeää. Sosiaalisen työllistämisen lisäksi osuuskunnan toiminnassa toteutuu yhteisöllisen yrittämisen idea, minkä kautta toteutetaan yhteiskunnan kannalta hyvin kohdentuvaa osallistavaa toimintaa. (Aelita Osuuskunta)

Voimaannuttaminen

Yritykseen työllistyvälle on annettava tarvittava perehdyttäminen sekä tuki sitä vaativissa työtehtävissä. Osatyökykyiselle (tällä tarkoitetaan samaa kuin virallisella termillä vajaatyökykyinen) henkilölle tulee järjestää sellainen tehtävä, jossa hänen osaamisensa ja resurssinsa tulevat hyödynnetyiksi ja toiminnan esteiden vaikutukset minimoidaan. Työnantaja on vastuussa työntekijän kyvykkyyden arvioinnista hänelle osoitetun tehtävän täyttämiseksi.

Esimerkiksi parityöskentelyllä tai työn rasittavuuden säätelimi-
sellä erilaisia työtehtäviä vuorottelemalla voidaan asettaa työteh-
tävien vaativuutta työntekijän kykyjen tasalle. Työvoimaviran-
omaisten tukimahdollisuudet työympäristön mahdollisesti tarvit-
tavissa muutostöissä tai muissa osatyökykyisen työskentelyn vaa-
timassa erityisjärjestelyssä on syytä selvittää. Kaikki tämä tähtää
työntekijän itsenäisen työssä selviytymisen edistymiseen.

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan sitä miten yrityksessä luodaan edellytyksiä työssä selviytymiselle.

Millä tavoin perehdytätte työntekijänne uusiin tehtäviin?

Millä tavalla pyritte osoittamaan mahdollisimman sopivat ja haas-
tavuudeltaan oikean tasoiset tehtävät työntekijöillenne?

Miten järjestätte tarvittavan tuen ja ohjauksen niitä tarvitseville
pitkäaikaistyöttömyystaustaisille tai osatyökykyisille työntekijöil-
lenne?

Millä tavoin seuraatte työntekijän onnistumista tehtävissään?

Onko työntekijä mukana hänen työtehtäviensä järjestämistä koskevassa päätöksenteossa? Jos on, niin millä tavoin?

Millaiset mahdollisuudet tuetusti työllistyneillä on urakehitykseen tai työtehtävien vaihteluun yrityksessänne?

Millä tavalla olette järjestäneet työterveyshuollon yrityksessänne?

Onko työntekijöillänne erityisiä tarpeita työterveyshuollon suhteen?

Ympäri vuorokautisia asumispalveluita tarjoavassa sosiaalisessa yrityksessä työntekijöiden tilanteen arviointiin, tukeen ja seurantaan on osoitettu puolet kahden terveydenhoitajan työpanoksesta. Yrityksen johdon mukaan tämä resursointi maksaa itsensä takaisin työyhteisön ja yksilöiden hyvinvointina. Yrityksen sairauspoissaolot ovat vähentyneet erittäin pieniksi, minkä lisäksi henkilöstön vaihtuvuus sekä asiakkaidenkin vaihtuvuus on paljon pienempää julkisen sektorin vastaaviin yksiköihin verrattuna. (Kuntoutuskeskus Mental Oy)

II Sosiaalisesti painottuneen työllistämisen sisällölliset kysymykset

Yrittäminen

Sosiaalinen yrittäminen on arvolähtöistä, mutta markkinavetoista toimintaa, jossa luodaan työntekijöille turvallinen ja asiakkaille sekä muille sidosryhmille luotettava organisaatio. Sosiaalinen yritys työllistää erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ja lisää työntekijöidensä voimavaroja pitkäjänteisen, ihmisistä välittävän, taloudellisesti kannattavan yritystoiminnan kautta. Vaikka sosiaalinen yritys ei ole työntekijöidensä kuntoutusorganisaatio, se mahdollistaa työntekijöiden omaehtoista kuntoutumista työn ja työyhteisön luontaisen toiminnan kautta.

Sosiaalisella yrityksellä on liiketoiminnassaan johtamisrakenne, joka ensisijaisena tavoitteenaan tukee yritystoimintaa organisaation selviytymiseksi. On selvää, että yrityksen arvolähtöiset tavoitteet eivät voi toteutua, jos yritystoiminta muodostuu kannattamattomaksi. Sosiaalisessa yrityksessä toiminnan kannattavuuden ja voiton tavoittelu nähdään kuitenkin edellytystekijänä ihmisten hyvinvoinnin tukemiselle. Toisin sanoen sosiaalisen yrityksen tulee kantaa taloudellista vastuutaan niin, että työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ei tapahdu kannattavuuden kustannuksella. Tässä on tärkeä erottaa yrityksen kannattavuuden varmistaminen maksimaalisesta voiton tavoittelusta, mitkä ovat kaksi täysin eri asiaa. Sosiaalisen yrityksen on mukauduttava markkinatilanteen asettamiin ehtoihin, mutta sen toiminnan lähtökohta ja motivaatio on arvopohjainen.

Sosiaalinen yritys kohentaa tietoisella ja harkitulla tavalla imagoaan yhteiskuntavastuun kantamisen kautta ja hakee tunnettua asemaa hyvänä työyhteisönä. Yleistä yhteiskunnallista hyvää edistämällä yritys voi käyttää sitä kilpailuetuna eettisesti valveutuneisiin kuluttajiin ja asiakkaisiin vedoten.

Miten organisaationne johtaminen on järjestetty?

Kuinka varmistatte sen, että liiketoiminnan johtamistapanne keskeinen tavoite on yrityksen kannattavuuden ylläpitäminen, mikä on edellytys kaikelle muullekin toiminnalle?

Pystyttekö turvaamaan johdon jatkuvuuden ja osaamisen yrityksessänne?

Oletteko onnistuneet käyttämään työntekijöidenne monipuolisuutta voimavarana työyhteisönne ja työprosessienne kehittämisessä?

Onko mahdollista, että tavanomaista enemmän sosiaalisesti orientoitunut työn organisoimisen tapa nousisi organisaationne rekrytoinnin houkustustekijäksi ja kilpailuvaltiksi?

Miten pyritte sitouttamaan organisaationne avaintoimijat?

Kuinka luotte turvallisen, luotettavan ja toiminnassaan pitkäjänteisen kuvan yrityksestänne sen omille toimijoille ja eri sidosryhmille?

Voimaannuttaminen

Menestyäkseen sosiaalinen yritys tarvitsee hyvän liiketaidollisen johtamisen lisäksi tavanomaista enemmän henkilöstön johtamiskykyä. Työyhteisön monipuolisuus on voimavara, joka edellyttää sellaisena säilyäkseen taitavaa ja inhimillisesti herkkää henkilöstöjohtamista. Toimintaa ja työyhteisöä jatkuvasti parantamalla luodaan edellytyksiä työntekijälle antaa panoksensa yritykselle sen taloudellisen kannattavuuden ja toiminnallisen päämäärän tavoittelussa, mikä mahdollistaa työntekijän omaehtoisen kuntoutumisen ja edistymisen työelämässä.

Hyvässä yritystoiminnassa hyödynnetään maksimaalisesti henkilöstön erilaista osaamista ja kokemusta, mikä saadaan yrityksen hyödyksi ihmisten monimuotoisuuden hyväksymisen ja työntekijöiden sitoutumisen kautta. Tätä tavoitellaan pyrkimyksellä työsuhteiden ja yritystoiminnan pitkäjänteisyyteen, panostamisella henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin, erilaisten toimijoiden hallitulla mukaanotolla työyhteisöön sekä tasavertaisten etene-
mismahdollisuuksien luomisella.

Yrityksessä työntekijän onnistuminen työssään edellyttää kattavaa perehdyttämistä ja työssä onnistumisen tukemista. Sosiaalisen yrityksen kohdalla huomio kohdistuu varsinkin siihen, miten hyvin yrityksen henkilöstön onnistuu saavuttaa se osaamisen taso, jota itsenäinen työn tekeminen edellyttää. Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan sosiaaliseen yritykseen työllistettyjen henkilöiden työssä onnistumisen edellytysten järjestämistä.

Onko yrityksessänne henkilöä, joka pystyy keskittymään henkilöstöjohtamisen kysymyksiin?

Onko yrityksessänne luotu selkeät pelisäännöt työntekijöiden monimuotoisuuden, erilaisten työkyvyn tasojen ja työkyvyn kohdentumisien hyväksymisestä työyhteisössä?

Onko näistä edellä mainituista sovituista toiminnan periaatteista tiedotettu riittävästi työyhteisössä ja sinne uusina tuleville työntekijöille?

Toimivatko tuetusti työllistyneet yrityksessänne pääsääntöisesti omana ryhmänään vai muiden työntekijöiden keskellä?

Onko yrityksenne työsuhde-eduissa eroa tuetusti työllistyneiden ja ilman tukea työllistyneiden välillä?

Onko henkilöstönne työtehtävien sisällössä vaihtelua niin, että niihin kuuluu sopiva määrä sosiaalista kanssakäymistä työtovereiden tai asiakkaiden kanssa ja toisaalta myös itsenäisempää, ei-sosiaalista toimintaa?

Millaisia mahdollisuuksia teillä on vaihtaa työntekijän sijoitusta tai muuttaa hänen työtehtäviään joustavasti suhteessa hänen tilanteeseensa (esimerkiksi kehittyminen työtehtävissä, liiallinen rasittuneisuus tietyssä tehtävässä tai organisaation ja työntekijöiden kannalta eduksi oleva työkierto)?

Miten olette huomioineet yrityksessänne sen erilaisten työntekijöiden palkka- ja työurakehityksen tarpeen heidän edistyessään työurallaan?

Millä tavalla olette huomioineet työyhteisönne jäsenten erilaisia koulutustarpeita?

Aiheuttaako tiettyjen työntekijöiden osatyökykyisyys tai pitkäaikaistyöttömyydestä erityisiä koulutuksellisia tarpeita organisaatiollenne?

Miten organisaationne sijoittuu erilaisten ihmisten "työllistymispolussa"?

(Sijoittautumisella työllistämispolulle tarkoitetaan sitä, mitä kautta erilaiset työntekijät hakeutuvat teille, ovatko he mahdollisesti kuntouttavassa työtoiminnassa tai työharjoittelussa ennen palkkaustaan organisaatioonne jne. Tämä kysymys liittyy myös siihen, miten työntekijänne mahdollisesti siirtyvät organisaatiostanne eteenpäin.)

Tuetteko tarvittaessa yrityksessänne pois siirtyviä työntekijöitä löytämään jatkon työelämäpolulle?

Kuntouttavaa työtoimintaa tarjoavan yhdistyksen ”sisarorganisaatioksi” perustettu sosiaalinen yritys muodostaa luonnollisen jatkumon toimissaan hyvin pärjänneille henkilöille. Kuntouttavassa työtoiminnassa, työharjoittelussa tai –kokeilussa hyvin toimineilla henkilöillä on mahdollisuus pyrkiä sosiaaliseen yritykseen palkkatuettuun työhön, mistä monet ovat siirtyneet edelleen avoimille työmarkkinoille, jatkokoulutukseen tai ei-tuettuun työsuhteeseen saman organisaation sisällä. (Työ ja toiminta ry / Neo-Act Oy)

Hyvinvointialan asumispalveluja tuottavaan sosiaalisen yritykseen tuli uusi työntekijä, jonka käsissä ollut ihottuma esti häntä desinfiomasta käsiään niin usein kuin normaali työtahti päivävuorossa olisi vaatinut. Niinpä hän siirtyi yövuoroon, jossa työnkuva ei vaatinut yhtä tiheää käsien puhdistamista ja hänen ”vajaatyökykyisyytensä” minimoitui. Lisäksi yritys tuki työntekijää toimittamalla hänen tarvitsemansa käsien suojavälineet ja rasvat. (Kuntoutuskeskus Mental Oy)

Eräässä sosiaalisessa yrityksessä on kiinnitetty huomiota siihen, että palkkatuetut työntekijät sekä työharjoittelussa tai oppisopimuskoulutuksessa olevat yrityksen toimijat otetaan tiimikokousten lisäksi aina mukaan myös yleensä kylpyläympäristössä pidettävään työkykyisyys-päivään. Tällöin koko yrityksen toiminta pyöritetään sijaisten voimin, joten koko henkilöstö pääsee viettämään yhteistä aikaa keskenään. (Kuntoutuskeskus Mental Oy)

III Sosiaalisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan mahdollisuudet

Yrittäminen

Sosiaalisen yrityksen ja laajemmin sosiaalisesti tai yhteiskunnallisesti vastuuntuntoisen yritystoiminnan erityisyyden painopisteet vaihtelevat. Tällaisen yrityksen tuottama yleinen hyvä voi tapahtua vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämisen kautta tai toisaalta yritystoiminnan sisältö, palvelut tai tuotteet sekä niiden tuottamisen tai kohdentamisen tapa voivat myös itsessään olla yhteiskunnalle erityisen hyödyllisiä. Hyöty yhteiskunnalle voi tulla sosiaalisina, taloudellisina tai ympäristöllisinä vaikutuksina.

Sosiaalinen tilinpito siihen sisältyvän tilintarkastuksen kanssa on käyttökelpoinen menetelmällinen viitekehys selkeyttämään ja todentamaan yrityksen sidosryhmille organisaation sosiaalisia tai yhteiskuntavastuullisia vaikutuksia. Systemaattinen yhteiskuntavastuullisuuden toteutumisen osoittaminen ja seuranta mahdollistaa sosiaalisin perustein tapahtuvan työllistämisen lisäksi monien muiden yhteiskunnalle hyödyllisten toiminnan organisoimisen tapojen suosimisen julkisissa hankinnoissa.

Seuraatteko järjestelmällisesti yrityksenne sosiaalisten ja yhteiskuntavastuullisten tavoitteiden toteutumista?

Raportoitteko siitä sidosryhmillenne tai tuotteko sen esille markkinoinnissa?

Arvioidaanko yrityksenne sosiaalisten / yhteiskuntavastuullisten tavoitteiden saavuttamista riippumattomasti?

Onko yhtiöjärjestyksessänne tällä hetkellä yrityksenne voitonjakoa koskevia säännöksiä? Jos ei, niin onko teillä tarvetta lisätä niitä sinne kuvaamaan organisaationne sosiaalista vastuunkantoa painottavaa luonnetta? Jos teillä on jo tällaisia säännöksiä, millaisia ne ovat ja miten ne vaikuttavat toimintaanne?

Organisaatioiden perustamien yhteenliittymien kuten koulutusyhtymien osalta voitonjakorajoituksia on jo Suomessakin kirjattu yhtiöjärjestyksiin. Isossa-Britanniassa luotua Community Interest Company –yhtiömuotoa on käytetty heidän ympäristössään muun muassa eri kehitysorganisaatioiden yhteistoiminnan tiivistymänä sosiaalisen yritystoiminnan tukemiseen. Nämä esimerkit viittaavat kuitenkin lähinnä eri organisaatioiden omistamiin yrityksiin, ei pienyritystoimintaan. Ruotsissa on ollut vuodesta 2006 alkaen voimassa laki voitonjaoltaan rajoitetuista yrityksistä eli oma juridisesti määritelty yritysmuotonsa.

Voimaannuttaminen

Sosiaalinen yritys käyttää havaitun markkinamahdollisuuden innovatiivisella tavalla usein yleishyödyllisiä päämääriä tavoitellen. Se voi mahdollisesti myös yhdistää itseensä yrittämisen ulkopuolelle ulottuvia yleishyödyllisiä toimintamalleja

Yritystoimintaan luonteeseen ei ole perinteisesti kuulunut vapaaehtoistoiminta. Sosiaalisten yritysten ja muiden sosiaalisin perustein toimivien organisaatioiden osalta tilanne voi olla toinen. Vapaaehtoinen toiminta on (lähes) aina luonteeltaan tavalla tai toisella yleishyödyllistä ja siksi voi kytkeytyä luonnollisesti vain sellaisiksi koettuihin organisaatioperustaisiin toimintoihin.

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan mahdollisuuksia sosiaalisessa yrityksessä tapahtuvien toimintamuotojen kehittämiseen.

Toimiiko organisaatiossanne vapaaehtoisia?

Jos organisaatiossanne toimii vapaaehtoisia, niin miten olette muotoilleet heidän tehtävänsä ja vastuunsa niin, että ne ovat sopusoinnussa palkkaa vastaan toimivien ammattilaisten ja erilaisissa työharjoittelu tai –kokeiluissa olevien henkilöiden tehtävien kanssa?

Oletteko harkinneet tai onko teillä jo olemassa tapoja antaa työntekijöillenne vaikutusmahdollisuuksia organisaationne liiketoiminnan suunnitteluun ja suuntaamiseen? Jos on, niin millaisia?

Osuuskuntamuodon valinnut sosiaalinen yritys toimii jo luonnostaan mies ja ääni-periaatteella. Tällainen osallistava yritysmuodon harjoittaminen lähestyy eurooppalaisia malleja sosiaalisten yritysten toiminnassa. (esim. Aelita Osuuskunta)

SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN ”TARKISTUSLISTA”¹

Onko teillä tarjolla työllistyville ihmisille useita eri työtehtäviä ja vastuun kantamisen tasoja?

kyllä ei

Onko tarjoamissanne työtehtävissä mahdollisuutta parityöskente-
lyyn, tiimityöskentelyyn tai yleensä sosiaaliseen vuorovaikutuk-
seen toisten työntekijöiden kanssa?

kyllä ei

Pystyttekö rakentamaan henkilöstölle työnkuvia, joissa työn aihe-
uttama paine vaihtelee riittävästi?

kyllä ei

Onko organisaatiollanne yhteyksiä muihin työnantajiin tai toimi-
joihin, jotka voisivat toimia jatkona työllistyneen urapolulla?

kyllä ei

Onko työskentelypaikalle esteetön pääsy ja pääseekö työtehtäviä
suorittamaan ilman omaa autoa, käyttäen julkisia liikennevälineitä
tai muita liikkumistapoja?

kyllä ei

Oletteko jo organisaatiossanne keskustelleet tai sopineet siitä, mi-
tä osatyökykyisten tai pitkäaikais-työttömyystaustaisten työnteki-
jöiden **tasavertaistava huomioonottaminen** tarkoittaa seuraavi-
en asioiden osalta:

Työturvallisuuden takaamisessa ja työterveydenhuollon järjestä-
misessä?

kyllä ei

Yrityksen työllistämispolitiikassa, henkilökunnan kouluttamisessa
ja etenemismahdollisuuksissa? (henkilöstösuunnitelmassa)

kyllä ei

¹ Tukena listan muotoilussa on käytetty Social Firms UK:n EQUAL-rahoituksella tuo-
tettua The Values-based Checklist for Social Firms -lomakkeistoa.

Omaehtoista kuntoutumista ja kehittymistä tukevan ympäristön luomisessa ja ylläpidossa?

kyllä ei

Luottamuksellisuuden säilyttämisessä työyhteisössä ?

kyllä ei

Toimintatavoissa ristiriitojen ja liiallisen stressin havaitsemiseksi ja purkamiseksi?

kyllä ei

Muiden työntekijöiden roolista suhteessa osatyökykyisiin, esimerkiksi oletetaanko erityistä tukea ja millä kompensatiolla, jokin osallistumisesta omien kykyjensä mukaan?

kyllä ei

Liite 3.

Ikäihmisten asenteet koskien sosiaalisten yritysten tuottamia palveluita

Projektipäällikkö Petri Vuorijärvi

Tässä artikkelissa kuvailaan selkeimpiä tuloksia EQUAL-HOT -etiikkaosahankkeen yhteydessä tehdystä kyselytutkimuksesta, jossa selvitettiin oululaisten yli 65-vuotiaiden tarvetta ja halukkuutta ostaa palveluita sosiaalisten yritysten tuottamina. Kartoituksen kohteena olivat lähinnä kotihoidon tukipalvelut, joskin osittain kysyttiin myös hoivapalveluiksi luokiteltuja asioita. Oululaisille yli 65-vuotiaille henkilöille lähetettyyn kyselyyn (n=500) saatiin vastauksia 316 kappaletta eli vastausprosentti oli 63,2 %. Sama kysely tehtiin myös Oulun kaupungin kotihoidon asiakkaille (n=250), mutta tällöin saatiin vastausprosentiksi vain 30 % (75 palautunutta lomaketta). Tämän vuoksi kotihoidon asiakkailta saaduista vastauksista johdetut tulokset ovat vain suuntaa antavia.

Kyselylomakkeessa selvitettiin ikäihmisten preferenssejä sosiaalisten yritysten tuottamien kotipalveluiden käyttöön jaotellen tämä kenttä viiteen eri osioon. Kunkin osion kohdalla selvitettiin vastaajan tarvetilanne ja hänen saamansa apu tällä hetkellä, sekä mahdollisesti tarvittava lisäapu ja valmius hankkia sitä eri palveluntuottajilta.

Kotipalveluiden kenttä oli jaettu seuraaviin kokonaisuuksiin: 1) henkilökohtaiset toimet (esimerkiksi peseytyminen, WC:ssä käyminen, pukeutuminen, syöminen, liikkuminen sisällä), 2) arkitoimet kotona (esimerkiksi kodinhoito, ruoan laitto, vaatehuolto), 3) arkinen asiointi kodin ulkopuolella (esimerkiksi kaupassa tai postissa käynti, kuljetus harrastuksiin), 4) luottamuksellinen asiointi kodin ulkopuolella (esimerkiksi asiointi lääkärissä, apteekissa tai pankissa) ja 5) tuki kanssakäymiseen tai ihmissuhteisiin (esimerkiksi juttuseura, saattaminen tai osallistuminen harrastuksiin, äänen lukeminen, muistelu, yhdessä olo).

Lomakkeen rakenne mahdollisti saatujen tuloksien varmentamisen vertaamalla niitä muista osioista saatuun täydentävään tietoon, minkä lisäksi pystyttiin osoittamaan ikäihmisten odotuksia palveluita tuottavien työntekijöiden ominaisuuksista sekä toivottuja sosiaalisen yritystoiminnan organisoimisen tapoja.

Yli 65-vuotiaalle peruspopulaatiolle tehdyn kyselyn tulokset

Tulokset kertoivat, että HOT-hankkeen alkuperäinen perusasetelma aktivoida sosiaalisia yrityksiä tuottamaan kotihoidon tukipalveluita oli onnistunut – ikääntyneet olivat kiinnostuneet nimenomaan kodinhoidosta ja asiointipalveluista sosiaalisten yritysten tuottamina, mutta eivät niinkään henkilökohtaiseen hoivaan viittaavista, sosiaaliseen kanssakäymiseen tai luottamukselliseen asiointiin (pankki, lääkäri jne.) kohdentuvista palveluista. Kaikkein pienituloisimmat suhtautuivat myönteisimmin sosiaalisten yritysten tuottamiin palveluihin, keskituloiset enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti, mutta suurimmat tuloluokat selkeästi negatiivisesti.

Taulukko 1. kuvaa vastaajan tulotasoa suhteessa siihen, käyttäisikö hän mieluummin tavallista vai sosiaalisin perustein työllistävää yritystä, jos tarjottava palvelu olisi samanlaatuista ja samanhintaista. Tarkasteltava palvelumuoto on kotona tapahtuvat arkipalvelut. Tulos on harvinaisen selkeä. Pienituloisimmista 66,7 prosenttia haluaa käyttää yksiselitteisesti mieluummin sosiaalisen yrityksen palveluja. Keskituloisista eläkeläisistä vielä 39 prosenttia tekisi valintansa samalla tavalla. Siirryttäessä yli 1500 euron bruttotuloihin kuukaudessa lasku on selkeä ja muuttuu siitä eteenpäin vielä selkeämmäksi.

Taulukko 1. Tulotason suhde preferenssiin käyttää sosiaalista yritystä (vaihtoehto 1) vai tavallista yritystä (ve 5) kotona tapahtuviin arkipalveluihin. (Puuttuvien tietojen vuoksi ristiintaulukon n=223.)

			arkitoimiin apua vertailu					
			1	2	3	4	5	Total
bruttotulo- alle 500 eur/kk kuukaudessa	Count		4	1	1	0	0	6
	% within bruttotulot kuukaudessa		66,7%	16,7%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
500–999 eur/kk	Count		32	7	16	3	20	78
	% within bruttotulot kuukaudessa		41,0%	9,0%	20,5%	3,8%	25,6%	100,0%
1000–1499 eur/kk	Count		36	6	17	10	23	92
	% within bruttotulot kuukaudessa		39,1%	6,5%	18,5%	10,9%	25,0%	100,0%
1500–1999 eur/kk	Count		6	3	5	3	5	22
	% within bruttotulot kuukaudessa		27,3%	13,6%	22,7%	13,6%	22,7%	100,0%
2000–2499 eur/kk	Count		3	2	5	5	1	16
	% within bruttotulot kuukaudessa		18,8%	12,5%	31,3%	31,3%	6,3%	100,0%
yli 2500 eur/kk	Count		1	0	2	0	6	9
	% within bruttotulot kuukaudessa		11,1%	,0%	22,2%	,0%	66,7%	100,0%
Total	Count		82	19	46	21	55	223
	% within bruttotulot kuukaudessa		36,8%	8,5%	20,6%	9,4%	24,7%	100,0%

Yksinkertaistettaessa kuvausta tulotason vaikutuksesta halukkuuteen käyttää sosiaalista yritystä tavanomaisen yrityksen sijasta saadaan taulukossa 2. ilmaistu tulos. Tässä vastaajien keskimäinen vaihtoehto 3 on poistettu käsittelystä ja yhdistetty joko sosiaalisen yrityksen (tummennettu prosenttiluku) tai tavanomaisen yrityksen puolelle menneet vastaukset. Tuloluokkiin 500–999 eur/kk ja 1000–1499 eur/kk sijoittuu noin 75 % kaikista vastaajista.

Taulukko 2. Yksinkertaistettu esitys tulotason suhteesta preferenssiin käyttää mieluummin sosiaalista (tummennettu luku) vai tavallista yritystä kotona tapahtuviin arkipalveluihin.

alle 500 euroa/kk: 83,4 % (0%)	1500–1999 euroa/kk: 40,9 % (36,3%)
500–999 euroa/kk: 50,0 % (29,4%)	2000–2499 euroa/kk: 31,3 % (37,6%)
1000–1499 euroa/kk: 45,6 % (35,9%)	yli 2500 euroa/kk: 11,1 % (66,7%)

Karkeasti tulkittuna tämä tarkoittaa sitä, että kunnan maksusitoumuksen tai palvelusetelin kautta järjestettäviä sosiaalisten yritysten tuottamia kotihoidon tukipalveluja pienituloisille voi markkinoida sosiaalisen yrityksen statuksella, keskituloisia lähestyttäessä on käytettävä harkintaa ja suurituloisille palveluja markkinoitaessa ei ole tarkoituksenmukaista painottaa yrityksen sosiaalista statusta.

Kyselyn tuloksista pyrittiin myös selvittämään se prosentuaalinen osuus yli 65-vuotiaasta kaupunkiympäristössä asuvasta väestöstä, jotka voisivat olla sosiaalisen yrityksen asiakkaita. Markkinahintaisen palvelumaksun (vähintään 20-25 eur/h) valmiita maksamaan, mieluummin sosiaalista yritystä kuin tavallista käyttävää ja lisäävun tarpeessa olevia potentiaalisia asiakkaita löytyy arkipalveluja kotiin tuottaessa kuitenkin vain häviävän pieni määrä, noin 1 % vastaajista. Tarkasteltaessa kotitalousvähennyksen tuoma tukea palvelujen käyttöön tämä ryhmä laajenee noin 3-11 %:iin eri varmuustasoilla tarkasteltaessa¹. Tätä käyttöä kuitenkin rajoittanee kotitalousvähennyksen tuleminen viiveellä verovähennyksen kautta, mikä voi muodostua esteeksi alemmissa tulo luokissa olevilla potentiaalisille palveluiden käyttäjille – jotka suhtautuvat myönteisimmin sosiaalisten yritysten palveluiden käyttöön. Kotipalveluja palvelusetelillä tuettaessa kysynnän määrä riippuu luonnollisesti omavastuuosuuden suuruudesta.

Kuitenkin vastaajien suhtautuminen sosiaalisiin yrityksiin palveluntuottajina kotipalveluissa on huomattavan positiivista verrattu-

¹ Analyysi on tehty kuvaamalla tapauksittain keskeiset kyselyssä mukana olleet ostopäätökseen vaikuttavat tekijät tapauskohtaisesti ja tekemällä tutkija-arvio palvelun käytön todennäköisyydestä sitä tarjottaessa.

na muihin julkisen sektorin ulkopuolisiin palveluntuottajiin. Kaikissa kotipalvelun eri osakokonaisuuksia käsittelevissä kyselylomakkeen kohdissa, lukuun ottamatta tukea kanssakäymiseen ihmisten kanssa, useimmat vastaajat ilmoittivat tarvitessaan käyttävänsä sosiaalisen yrityksen palveluita kuin tavallisen yrityksen, järjestöjen tai seurakunnan tuottamia palveluita². Poikkeuksena tästä on kanssakäyminen ihmisten kanssa, johon saataisiin mieluiten tukea seurakunnalta, mutta silloinkin sosiaaliset yritykset ovat toisella sijalla.

Toisaalta taas näyttäisi siltä, että tällä hetkellä elämänlaadultaan parhaimmalla tasolla muihin verrattuna olevat vastaajat suhtautuvat nihkeämmin sosiaalisiin yrityksiin, kun pitäisi palvelutarpeen ilmetessä tehdä valinta joko tavallisen tai sosiaalisen yrityksen välillä. Eri elämänlaadun ulottuvuuksilla mitattuna (WHO:n QOL-BREF-mittaristo³) heikoimmassa tilanteessa olevat vastaajat suhtautuvat keskimäärin myönteisemmin sosiaalisiin kuin tavanomaisiin yrityksiin ja heitä hieman paremmassa elämänlaadullisessa tilanteessa olevilla on kaikkein positiivisin suhtautuminen sosiaalisiin yrityksiin. Tätä tulosta voisi tulkita niin, että elämänlaadultaan kaikkein heikoimmassa tilanteessa olevat tarvitsevat enemmän kotihoidon ammatillista terveydenhuollollista apua, johon tavanomaisen yrityksen profiili sopii sosiaalista yritystä paremmin. Sen sijaan hieman paremmassa elämänlaadullisessa tilanteessa olevilla avuntarve voisi olla enemmän keskittynyt kotihoidon tukipalveluihin, arjen fyysisesti vaativammista tehtävistä suoriutumiseen.

Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien mielipiteitä palvelun tuottajien toivotuista ominaisuuksista sekä toiminnan organisoimisen tavoista. Yhteisiä tuloksia toivotuista työntekijän ominaisuuksista kodin sisä- ja ulkopuolella tapahtuvissa arkitoimissa (kodinhoito ja asiointipalvelut) ovat tärkeysjärjestyksessä seuraavat:

² Suositimmuusjärjestys palveluntuottajissa oli kanssakäymisen tukea lukuun ottamatta: 1. sosiaalinen yritys, 2. tavallinen yritys, 3. seurakunta, 4. järjestö. Kanssakäymisen tukemisessa kolmantena oli järjestö.

³ Suomessa WHO:n QOLBREF-mittariston käyttöoikeus on Lapin yliopiston sosiaalityön laitoksen professori Marja Vaaramalla, jolta kysyttiin lupa sen käyttöön tässä tutkimuksessa.

- 1) työntekijä on luotettava (ehdottomasti tärkein vaatimus muihin verrattuna)
- 2) työntekijä haluaa tukea ikäihmisiä
- 3) hän tulee paikalle tarvittaessa nopeasti
- 4) hänellä on kokemusta tehtävästä ja runsaasti aikaa käytettävissään

Se, että työntekijällä on kokemusta tehtävästään ja runsaasti aikaa käytettävissään, on kuitenkin merkityksellisempää silloin, kun palvelu tapahtuu asiakkaan kotona. Työntekijän kokemuksella elämän vaikeista tilanteista koettiin myös olevan positiivista merkitystä palvelujen tuottamisessa, erityisesti kodin sisällä toimittaessa. Työntekijän tehokkuudella nähtiin olevan vähäisempi merkitys edellä lueteltuihin ominaisuuksiin verrattuina, samoin kuin hänen elämäkokemuksellaan yleensä. Työntekijän suomalaisuuden merkitys jakaa mielipiteitä: suurin piirtein puolelle sillä ei ole suurta merkitystä, kun taas muut kokevat sen tärkeäksi. Tämä kysymys on riippuvainen palvelun tapahtumapaikasta, mutta kokonaisuudessaan suhteen jakauma on kuitenkin painottunut vastausarvojen perusteella ”suomalaista suosivaksi”. Sen sijaan sillä, että työntekijä olisi vastakkaista sukupuolta, ei vastausten perusteella ole juuri merkitystä.

Sosiaalisen yrityksen toiminnan organisoimista kuvaavien muutujien osalta havaittiin, että yli 65-vuotiaat pitävät arkitoimiin (kodin sisä- ja ulkopuolella tapahtuvissa) palveluja tuotettaessa tärkeimpinä asioina yrityksen toiminnassa seuraavia tekijöitä⁴:

yritys pitää hyvää huolta työntekijöistään – keskiarvo 4,42
 työntekijä toimii vapaaehtoisesti, ilman pakkoa - keskiarvo 4,29
 yrityksen tuottama palvelu on jatkuvaa – keskiarvo 4,13

Seuraavaksi tärkeimpinä vastaajat pitivät pitkäaikaistyöttömän työllistymistä tehtävään sekä hänen toimimistaan tarvittaessa työparin kanssa. Vaikka enemmistö suhtautuu vajaakuntoisten työllistämiseen myönteisesti eli pitää sitä merkityksellisenä, suhtau-

⁴ Kysymyksissä käytettiin Likertin asteikkoa 1–5, 5 tarkoittaen suurta merkityksellisyyttä ja 1 pientä.

tuminen on kuitenkin penseämpää verrattuna pitkäaikaistyöttömiin. Lisäksi havaitaan, että vajaakuntoisia otettaisiin mieluummin kodin ulkopuolella tapahtuviin asiointitehtäviin kuin kodin sisällä tapahtuvaan kodinhoitoon. Vastaavasti ikäihmiset pitävät tärkeämpänä päästä valitsemaan palvelua tuottavaa henkilöä silloin, kun toiminta tapahtuu kodin sisällä.

Kotihoidon asiakkaille suunnatun kyselyn tulokset

Kotihoidon asiakkaita lähestyttäessä kyselyn keinoin tulokset olivat vastausprosentin osalta erilaisia verrattuna kaikille yli 65-vuotiaille lähetettyyn kyselyyn. Vain vajaa kolmannes (30 %) pystyi tai halusi vastata kyselyyn, vaikka ”karhukierros” toteutettiin vastaamatta jättäneille yksitellen soittaen ja tarjoten henkilökohtaista apua vastaamiseen. Kotihoidon keskittyessä yhä enemmän hoitoa tarvitseville ja siten toimintakyvyltään aiempaa heikommille ikääntyville tämä ei ole yllättävää.

Kuitenkin nämä suuntaa antavat vastaukset ovat peruslinjauksiltaan samoja kuin kaikilta yli 65-vuotiailta saadut tulokset. Selkeästi suurin tarve sosiaalisten yritysten tuottamille palveluille on edelleen kotona tapahtuville arkipalveluille, käytännössä siivoukselle, johon tarvitessaan sosiaalista yritystä käyttäisi 39 % vastaajista. Näistä vastaajista noin puolet ilmoitti tarvitsevansa enemmän arkiapua kotiinsa kuin mitä saivat. Tavalliseen asiointiin kodin ulkopuolella oli valmis käyttämään sosiaalisia yrityksiä 17 % vastaajista, joista kuitenkin vain kolmannes tarvitsi sitä enemmän kuin sai.

Muiden kysytyjen palvelumuotojen osalta valmius käyttää sosiaalisia yrityksiä jakautui kuitenkin tasaisemmin kuin peruspopulaatiossa. Siinä missä kokonaisuutena yli 65-vuotiaat olisivat kaikkein vähiten valmiita käyttämään sosiaalisia yrityksiä luottamuksellisessa asiointissa, kotihoidon asiakkailta olisi enemmän halukkuutta (12 %) saada niiltä tukea myös pankissa, lääkärissä ja apteekissa asiointiin. Selkeänä poikkeuksena peruspopulaatioon on kotihoidon asiakkaiden valmius (15 % vastaajista) käyttää sosiaalisia yrityksiä tukena kanssakäyntiin ihmisten kanssa ja tarve

tälle palvelulle (60 % näin vastanneista tarvitsisi enemmän tukea tässä kuin saa). Huomattavaa tässä on se, että lähes kaikki tämän palvelumuodon esille nostaneista vastaajista pitivät sitä ensisijaisena palveluna, jonka tarvitessaan sosiaaliselta yritykseltä hankkisivat. Lähinnä palvelu tarkoittaisi paikalle tulevaa juttuseuraa tai apua siirtymisessä muiden ihmisten pariin. Henkilökohtaisiin toimiin (lähinnä henkilökohtaiseen hygieniaan) kotihoidon asiakkaista käyttäisi tarvitessaan sosiaalisia yrityksiä myös 15 % vastaajista, mutta vain viidenneksellä näin vastanneista on akuuttia tarvetta saada siihen lisää tukea.

Toivomukset sosiaalisen yrityksen työntekijöiden ominaisuuksista poikkeavat peruspopulaation vastaavista jonkin verran, minkä lisäksi ne vaihtelevat palvelumuodon mukaan. Sekä kodin sisällä tapahtuvassa arkitoimissa että tavanomaisessa asioinnissa tärkeimmäksi koetaan työntekijän luotettavuus, halu tukea ikäihmisiä sekä kokemus tehtävästä. Sen sijaan luottamuksellisessa asioinnissa sekä henkilökohtaisissa toimissa tuettaessa on tärkeää, että työntekijä on luotettava, suomalainen ja hänellä on kokemusta tehtävästä. Annettaessa tukea kanssakäymiseen ihmisten kanssa tärkeysjärjestys on työntekijän luotettavuus, runsaasti aikaa työntekijän käytettävissä sekä kokemus tehtävästä.

Sosiaalisen yrityksen toiminnan organisoimisen osalta tärkeäksi koetut seikat vaihtelevat nekin palvelumuodoittain. Kodin arkitoimissa ja tavallisessa asioinnissa on keskeisintä, että työnantaja pitää hyvää huolta työntekijöistään, työntekijä toimii vapaaehtoisesti ja palvelu on jatkuvaa. Se, että työnantaja pitää hyvää huolta työntekijöistään on tärkeintä muissakin palvelumuodoissa, sillä poikkeuksella että kanssakäymistä tukiessa palvelun jatkuvuus ja työntekijän vapaaehtoinen toimiminen työssään (ei sanktioiden uhalla työllistetty) menevät sen ohitse.

Yleinen suhtautuminen sosiaalisiin yrityksiin oli kyselyyn vastanneilla kotihoidon asiakkailla peruspopulaatiotakin suotuisampaa – vertailtaessa muihin julkisen sektorin ulkopuolisiin palveluntuot-

tajiin sosiaaliset yritykset olivat suosituimpia⁵ jokaisessa kotipalvelun osakokonaisuudessa, lukuun ottamatta tukea henkilökohtaisissa toimissa, jolloin ne olivat täsmälleen samalla viivalla tavanomaisten yritysten kanssa. Erityisesti tavallisessa ja luottamuksellisessa asioinnissa sekä kanssakäymisen tukemisessa sosiaaliset yritykset ovat muita palveluntuottajia mieluisampia. Vaikka kotona tapahtuvien arkipalvelujen (lähinnä siivous) tarve sosiaalisten yritysten tuottamana olikin edellä mainittuja palvelumuotoja suurempi, se tuli vertailussa muihin palveluntuottajiin ensimmäiseksi pienemmällä erolla niihin. Palveluntuottajien suosituimmuusjärjestys oli muuten sama kuin peruspopulaatiolla, mutta järjestöt olivat nousseet kautta linjan seurakunnan ohitse.

Kotihoidon asiakkaiden mahdollisuuksia ja halukkuutta hankkia palveluita sosiaalisilta yrityksiltä rajoittaa sama asia kuin peruspopulaatiossa: valmius käyttää rahaa palveluista maksamiseen. Omin varoin palveluita hankkien sosiaalisten yritysten asiakasryhmän prosentuaalinen osuus kotihoidon asiakkaista voitaisiin karkeasti arvioida olevan suunnilleen sama kuin peruspopulaatiossa. Tämän arvion tekemistä vaikeuttaa kyselyn vastausprosentin alhaisuus.

Pohdintaa

Mahdollisten palvelua ostavien henkilöiden tulotason voimakas vaikutus halukkuuteen hankkia arkipalveluita sosiaalisilta yrityksiltä on hyvin mielenkiintoinen ilmiö. Yhtenä selitysmallina on, että tässä kyselytutkimuksessa hankittavaksi esitetyt palvelut tuodaan kotiin saakka ja ovat siksi luonteeltaan intiimejä verrattuna muihin sosiaalisten yritysten toimialoihin, kuten esimerkiksi kiertäykseen tai sähkö-elektroniikkaromun käsittelyyn. Näyttää siltä, että ihmiset haluavat koteihinsa palveluja tuottamaan henkilöitä, joita he eivät koe vieraksi. Pienituloiset haluavat selkeästi tukea sosiaalisia yrityksiä, jos heidän tulisi valita tavallisen ja sosiaalisen yrityksen välillä. Suurituloiset eivät useimmiten halua kotinsa sosiaalisen yrityksen toimijoita. Sosiaaliselle yritystoiminnalle

⁵ Kysyttäessä käyttäisikö vastaaja tarvittaessaan tiettyä kotipalvelun osakokonaisuutta kyseisiä palveluntuottajia.

palvelusektorilla on kuitenkin onni, että keskituloiset ovat enemmän sosiaalisten yritysten kuin tavanomaisten puolella tässä samassa valintatilanteessa.

Ilman yhteiskunnan tukea kuluttajalle tulevan markkinahintaisen palvelumaksun alentamiseksi sosiaalisten yritysten tuottamien kotipalveluiden käyttäjät näyttävät kuitenkin olevan hyvin harvinaisia. Olemassa oleva kotitalousvähennysmalli kuitenkin helpottaa tätä tilannetta. Palveluseteliin tai alempiin tuloluokkiin kuuluvien ikääntyvien käytettäväksi soveltuvaan kotitalousvähennysmalliin yhdistettynä ikääntyvien myönteinen suhtautuminen sosiaalisiin yrityksiin ja sitä kautta sosiaalisin perustein tapahtuvaan tuettuun työllistämiseen saisi toiminnallisen kanavan, johon voidaan tukeutua. Kuntien ostopalveluina tuotettavia kotipalveluita ja kotihoidon tukitehtäviä järjestettäessä tulee huomioida kotihoidon asiakkaiden sosiaalisia yrityksiä suosiva kanta. Tulosten perusteella ikäihmisille on tärkeää integroida työttömiä työelämään.

Tärkeimpänä tekijänä sosiaalisten yritysten toiminnan organisoinnissa yli 65-vuotiaat vastaajat pitävät sitä, että työnantaja pitää työntekijöistään hyvää huolta. Tämä on laajasti jaettu mielipide, jota ei tule väheksyä ja jota markkinoinnissa painottamalla voidaan käyttää hyväksi sosiaalisten yritysten toiminnan vahvistamisessa.

Liite 4.

The ethics of employment in Finnish social firms

1. Introduction
2. Definition of terms
3. Stakeholder and role analysis
4. The systemic consideration and creation of principles
5. The ethics of employment activities in Finnish social firms – a narrative summary
 - a. Basics of employment in social firms
 - b. Content issues of socially oriented employment
 - c. The possibilities of socially responsible enterprising in Finland

Introduction

The EQUAL-HOT -project was launched in Finland in 2005 (–2008) to create and activate social firms to provide services for the elderly. One sub-project of EQUAL-HOT was the ethics effort, which was originally designated to formulate ethical guidelines for social firms engaged in the producing of welfare services, especially for the older people. However, as a working group was comprised of the main stakeholders in the issue, it became apparent that a change of focus was in order. As the current (October 2006) Finnish law on social firms regulates only the amount (min. 30 %) of people with disabilities or long-term unemployed people in organisations categorised as social firms, but nothing in relation to the activities, social mission or the allocation of profits, the focus was shifted to the ethics of socially responsible and sustainable subsidised employment in social firms regardless of the area they were operating in. In Finland, somewhat similar difficulties and challenges are faced in subsidised employment whether the firm is in the Finnish ministry of labour's registry for social firms or not. Therefore the applicable range of these guidelines is thought to be extendable to all firms

that wish to consider the implications and content of their socially oriented employment activities.

Definition of terms

One starting point for the working group was the concept of social added value (SAV), since it was not a term recognised in Finland and had only recently been formulated by the members of the EQUAL-HOT -project, as requested by the Scottish coordinators of a S.E.E.N.¹ working group focusing on the concept. To add to the previously presented short academic-oriented Finnish definition of the SAV-concept, the ethics working group elaborated more in-depth and practical meanings of the concept. For example they include the following:

Table 1. Examples of the meaning of Social Added Value from the perspectives of main stakeholders in subsidized employment by (social) firms.

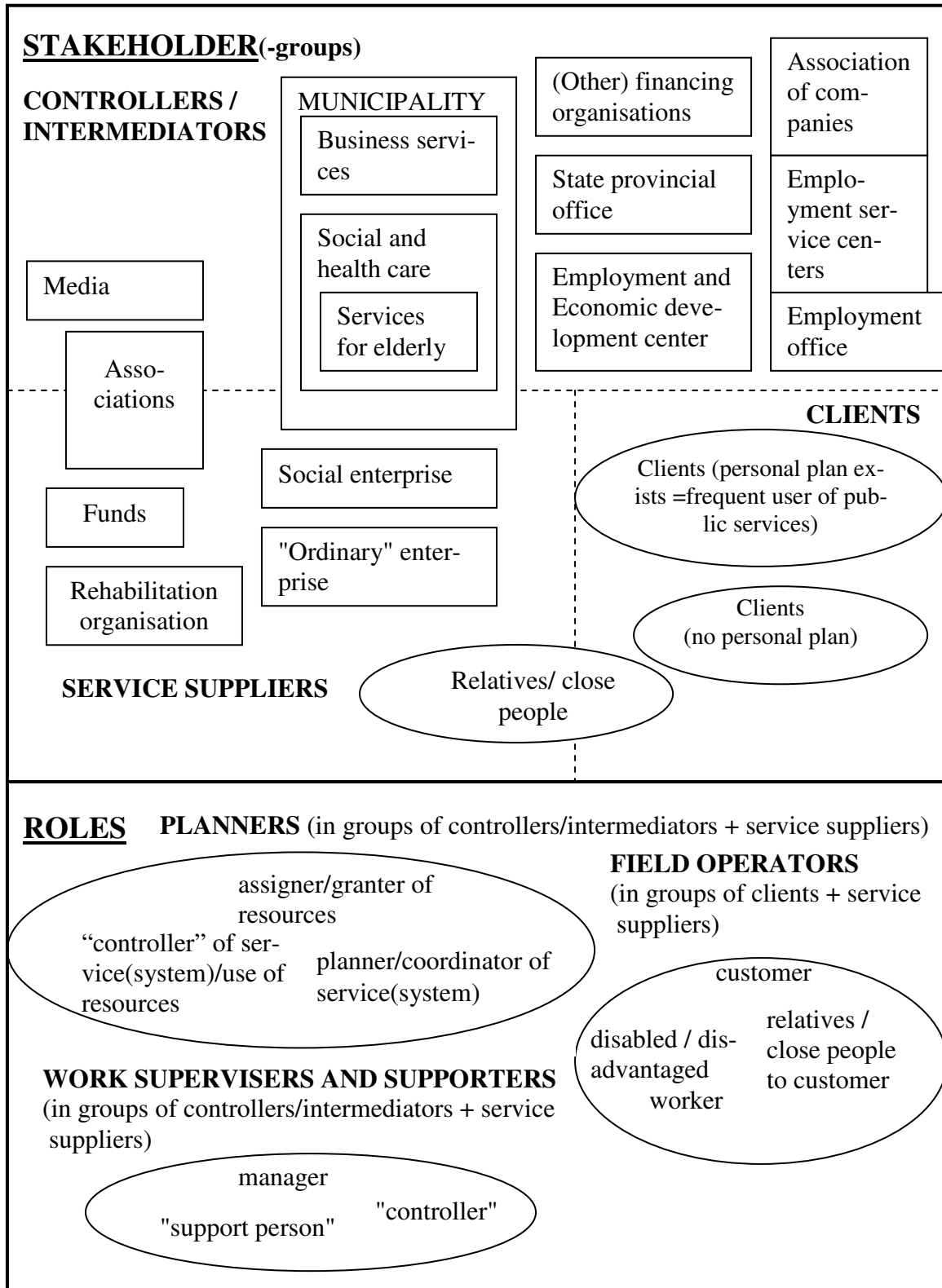
Social Added Value as benefits for:	
the employee:	<ul style="list-style-type: none"> - joins new social networks at the workplace - improved health, self-esteem, wellbeing, sense of purpose - improvement of economic situation
clients (of social firm):	- beneficiaries of the innovative blending of various volunteering and professional service models
work community:	- the awareness of different roles in the working community increases (variations of individual working capabilities, affects everyone with e.g. ageing etc.)
city / municipality:	<ul style="list-style-type: none"> - social firms increase the social capital in local communities, build partnerships - integration of employees, less need for services for them, increased income taxation, more consumer spending
state / society:	- integration of employees, less need for services for them, increased income taxation, more consumer spending

¹ Social Economy Exchange Network S.E.E.N., an international network of EQUAL-funded development partnerships, 2004-2007.

Stakeholder and role analysis

After the main concepts were identified and defined, it was necessary to identify the key players in the chosen areas where the ethical guidelines need to be applied. This is facilitated through a stakeholder analysis and mapping exercise which will look at the roles and relationships of the main stakeholders (for definition see Takanen et al. 2004²) in more depth. The following picture identifies the main stakeholders and the roles of individuals found in them when analysing the environment of social firms employing personnel for the provision of services for elderly in Finland. The scale of the scrutiny is at the regional area level.

² Takanen, Ari & Vuorijärvi, Petri & Laakso, Marko & Röning, Juha 2004: **Agents of responsibility in software vulnerability processes**. Ethics and Information Technology 6: 93–110, 2004. Kluwer Academic Publishers. Netherlands.



Picture 1. The main stakeholders and roles found in them in the environment of social firms providing services for older people (Finnish area level).

The systemic consideration and creation of principles / guidelines

A usual way in identifying the ethical principles and guidelines for various activities and organisations is to take the professional ethics codes as a starting point or start at identifying the principles (e.g. autonomy, beneficence, efficiency, transparency, accountability etc.) and then move forward to tie the principles to practise. The method used by the EQUAL-HOT ethics working group is somewhat different in that the issues were identified by using the classification of main ethical theories (value ethics, normative ethics and utilitarianism) to consider the different points of view to right and wrong in the analysis. The main questions posed by the ethical theories can be plainly summarised as follows:

Value ethics: what is the good being sought here?

This means the identification of the starting point of analysis, what are the fundamental objectives for the action as a whole. For example, in the whole operation of socially sustainable subsidized employment, what is the understanding of the value of providing one's input to the society in economic terms in comparison to the autonomy, wellbeing and self-actualisation of that person?

Normative ethics: what is right or alternately what is the right and justifiable way (process) of doing this?

This means the identification of justifiable proceedings or norms to be submitted to in the pursuit of objectives identified. Especially here the jurisdictional and other norms must be observed in addition to "purely" ethical considerations.

Utilitarianism: what is the effect / benefit from the actions undertaken?

In this, the benefits and the effects of various actions are considered, especially in a way that tries to assess the sum of effects in system-level considerations, overcoming the limitations of sectorised viewpoints. The same aspect of multiple viewpoints applies also to the effects on individual persons.

These three points of view are then each analysed on four different levels of scale:

1. Ideological level,
2. Organisational (service system, multiorganisation) level,
3. Firm / enterprise / single organisation level and
4. Individual level.

By filling in this table by the participants of the ethics development process, the thorough and systematic appraisal of the issues at hand is more likely to be attained if compared to the less structured approaches. The constructed map of main stakeholders and roles found in them is used to identify the relations to be acknowledged in each field of the ethical viewpoint – scale – cross table.

However, the results of the cumbersome mapping operation described above are not applicable as such to the practical needs of the firms practising socially sustainable (subsidised) employment, but must be simplified to a more marketing-oriented "tool-kit" in layman's terminology. Also a more "narrative" form of presentation is required of the principles to be more easily approached. At the end of this article is presented a short summary of the contents of principles in social firms' subsidized employment as formulated in the EQUAL-HOT ethics group.

Table 2. A cross table of ethical viewpoints and scales of scrutiny. Presented are the main issues to be considered by a social firm practising socially and ethically sustainable subsidized employment.

	VALUE ETHICS What is the good being sought here?	NORMATIVE ETHICS What is right / the right way of doing this?	UTILITARISM What is the effect / benefit?
IDEO-LOGICAL LEVEL	<ul style="list-style-type: none"> - New alternative enterprise and new jobs subsidized by the society in a controlled way that increases diversity and sense of community. - Possibilities for people to participate according to their capabilities in a meaningful and profitable way. - Everyone has a right to earn his living by doing work he has chosen and accepted. 	<ul style="list-style-type: none"> - The legislation on social firms. -“The steps to be taken... shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual. (Inter-national Covenant for Economic, Social & Cultural rights, Article 6.) 	<ul style="list-style-type: none"> -Social firms are seen as parts of the market economy and not of the 3rd sector, which gives them a better image. This improves their entrepreneurship, the success of which is a condition for pursuing social goals. -As organisations commit themselves to valuable social goals an atmosphere of trust is created where enterprise can flourish and the wellbeing and quality of life of the personnel are improved. -Personal resources of different individuals can be discovered and utilized.
MULTI-ORGANISATIONAL LEVEL (SERVICE SYSTEM)	<ul style="list-style-type: none"> - Wellbeing both at the personal and communal level. - Rehabilitation aspect pursued. - Continuation / inclusiveness of the service chain pursued in both employment services and production chain of services and goods. 	<ul style="list-style-type: none"> - If large investments are needed in the rehabilitation of the employee it should be done before the person is employed by a social firm, since generally they can't afford it. -Creation of an atmosphere and working environment that enables and supports the autonomous and balanced rehabilitation of employees. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tax income instead of unemployment costs, savings in social and healthcare services, and possible multiple benefits when consuming power is increased. - An atmosphere and working environment that enables and fosters autonomous rehabilitation results in improved wellbeing of all employees

<p>FIRM / SINGLE ORGANISATION LEVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Economically sound and long-term social enterprise which is constantly developed to produce social and economical benefits. - New work possibilities for jobseekers of difficult employability. - Innovative use of marketing opportunities in pursuing goals of general societal benefit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Firm has a management structure that supports enterprise as the primary goal of the firm as a precondition to its continuation. - Goals include employment in permanent jobs, investment in staff, and equal possibilities of advancement. - Creation of an atmosphere and working environment that supports autonomous and balanced rehabilitation of the employees. 	<ul style="list-style-type: none"> - Improved cost-effectiveness and improved processes in the working community. - Possible marketing advantage when targeting certain customer groups. - Social added value is achieved as the employees with partial working abilities have equal possibilities with other employees to act and develop in the workplace.
<p>INDIVIDUAL LEVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilities for work-motivated people to participate according to their capabilities in a meaningful and profitable way. - Regularity of working and participating in the working community for people with different working skills. - Wellbeing, self-respect and autonomous rehabilitation of the employee. - All have the right to contribute their resources meaningfully to a cause that they deem worthwhile. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizing a suitable work assignment, working environment and community according to employee's needs. - Providing support and work counselling when needed. - Employing people whose special needs can be met in a way that is beneficial to all parties. - Allocating wages according to the collective labour agreement or the established practices of the firm. - Sufficient flow of information to the personnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Commitment, motivation and initiative of the personnel. - Capability, successes and thriving at work. - Problems caused by unemployment (egg. feelings of uselessness) disappear and wellbeing of the individual is increased, which has a positive effect on the working community and the social sphere of the individual - Innovative and high quality services benefit the customers.

As the ethics working group went through this cross-table step by step, after much re-writing about ten pages of detailed material was produced on the ideal of employment in Finnish social firms.

The ethical principles of employment activities in Finnish social firms - a narrative summary

Even though these guidelines are originally intended for the social firms as defined in the Finnish legislation (30% of employees are required to be people with disabilities or former long-time unemployed persons), they are applicable to all firms or organisations needing to pay special attention to the development of their work communities and substantial issues in their subsidized employment activities.

In the following there is a summary of the ethics working group's output divided under three main headings. The first chapter deals with the basics of employment in social firms in relation to the current legislation, normative guidelines and other compelling issues. The second chapter focuses on content issues with the aid of the ethical guidelines. The possibilities and the future of socially responsible enterprise are dealt in the final chapter.

Basics of employment in social firms

In a social firm employment-motivated persons are given an opportunity to contribute to a common activity according to their capabilities. Their activity should be meaningful and also economically profitable. Working itself is beneficial to the wellbeing and self-esteem of a person if only working environment and working community are appropriate. Working enhances autonomous rehabilitation of the person and gives him/her an opportunity to integrate to various social networks.

The necessary familiarisation, tutoring and support have to be given to the person employed by a social firm. For a person with limited working capabilities such a task should be provided that minimizes the obstacles set by his/her individual situation and

maximises the resources and potential ability which can be contributed to work. The employer is responsible for estimating the employee's capability and designating him to suitable tasks. Demands of the work can be adjusted to meet the employee's capabilities by working in pairs, regulating work's stress level, and alternation. It should be investigated what resources the labour administration can offer when alterations to working environment or special arrangements are needed in order to employ a person with disabilities.

However, ordinary familiarisation and tutoring procedures are not sufficient to cover the support needs of every various person in the working community. These support needs should be recognised through a professional evaluation sufficiently early in the "employment path" of the individual and the necessary support measures must be allocated using the resources both inside and outside of the social firm. Social firms should only hire such employees that they can sufficiently support, so that the employment is beneficial to all parties concerned. If that is not possible, then a more suitable environment than this particular social firm should be found for the person seeking employment or supportive activity. Social firms should estimate in advance the occupational health services needed by their employees. Special work safety issues should also be taken into account.

Maintaining the status of a social firm requires that at least one employee is a person with disabilities, and 30 % of the employees are disabled, long-term unemployed or employable with difficulty. According to the law on social firms the allocated wages must follow the collective labour agreement, or if that is lacking, it must be in line with existing general practices in corresponding work tasks. The firm should plan its staff policy well in advance considering what it means to maintain the required percentage of subsidized and/or disabled employees. It should also be estimated what this means in relation to business activities and to the employees as a whole. Can the activity be characterized as supportive to the employees' self-directed rehabilitation and autonomy,

or in the other hand, is the firm determined to hold the status of a social firm in all stages of its development?

Compared to an ordinary firm the personnel of a social firm are more heterogeneous in terms of working abilities. This requires that some special issues are taken into account. In the following table the rights and responsibilities of the staff of a social firm are defined.

Support person is a staff member that has been assigned to help a disabled person or a person with a background of long-term employment to adapt and be successful in his work.

Management (hired management or an entrepreneur)

- Treating the employees in an individual, respecting and equal manner.
- Creating an encouraging and safe working environment.
- Adopting procedures that prevent and solve conflicts.

In relation to a person with disabilities or a person with a background of long-term unemployment (person employed with subsidies):

- Adjusting the demands of the working assignment to meet the capabilities of the employee. In the case of disabled employees the special task of the management is to find and adapt the working assignments in a way that disability is minimized.
- (Compare this with equality, meaning equivalent stress in relation to each employee's capabilities and tolerance of stress.)
- Confidentiality
- Normal confidentiality of the foreman in the employee's personal matters. This needs special exactness and consideration in relation to a disabled person.
- Paying attention to the interests of the employee.
- Not abusing the weaknesses or the dependent position of the employee.
- Not favouring anyone.

In relation to a mentor of a person employed with subsidies

- Taking into account the status of the mentor as an entrusted person.
- Makes available the resources needed in mentoring.

In relation to other employees

- Not favouring anyone.
- Developing the payment system with diversity of employees in mind (Special aspects when work is reimbursed according to individual performances, e.g. compensation for reduced pay when working as a team with a person with a remarkably slower working pace due to disability etc.).

Mentor (support person, work counsellor) of a person employed with subsidies

In relation to management

- Pays attention to the expectations of the firm management and work supervisors.
- Collaborates with work managers.

In relation to subsidized employees, apprenticeship trainees, work trainees

- Objective, respectable and individual treatment.
- Promoting communality and open, discussing atmosphere.
- Knowledge of situation of the mentored employee.
- Continuity of support
- Confidentiality
- Pays attention to the interests of the mentored employee.
- Not abusing the weaknesses or the dependent position of the employee.

Subsidized employee, apprenticeship trainee, work trainee

In relation to management

- Pays attention to the expectations of management placed on employees.
- Works for the objectives of the firm.
- Follows given advice.
- Gives truthful information.
- Doesn't avoid his responsibilities (that approximate to his capacity) but comprehends that he has a responsibility to the success of the firm just as all personnel.

In relation to mentor

- Doesn't avoid his responsibilities that approximate to his capacity.
- Doesn't expect "additional/extra" help.

Other employees (without labour administration subsidies)

In relation to a subsidized employee, apprenticeship trainee or work trainee

- Doesn't try to take benefit of the limits of a disabled/subsidized employee.
- Fulfils his responsibility to help the subsidized employee if he is obliged to do so.
- Doesn't abuse weaknesses or a dependable position.
- Equal treatment
- Confidentiality

In relation to management

- Right to expect reasonable compensation for extra duties or possible loss of income in work that is reimbursed according to individual performances.

Content issues of socially oriented employment

Social enterprising is a value led, but market driven activity that creates a safe working environment for its employees and a trustworthy organisation for its customers and other stakeholders.

The aim of a social firm is to employ persons that do not have enough qualifications or capabilities to achieve successful employment in mainstream organisations. Furthermore the social firm aims to increase the coping skills and wellbeing of its employees through long-term, caring and financially sound entrepreneurial operations. Even though social firm is not a rehabilitation organisation, it enables the autonomous rehabilitation of its employees through suitable work and supportive working environment. Making profit is seen as a requirement for the enhancement of the wellbeing of employees, but not by the expense of their wellbeing. By continually developing the operations and the working community the possibilities are provided for employees

to give their contribution to the earning capacity and other objectives of the social firm, which in turn enables the individual empowerment and progress in working life of the employee.

Diversity in the personnel of a social firm has to be understood as an incentive to the development of working processes and environments in the firm, resulting in an increased earning capacity. By enhancing the environment and atmosphere of the working place the commitment of the employees is increased and the quality of work raised. By being successful in one's work through individually coached and supported actions generates a solid base for a successful employee-employer relationship.

Social firms provide transitory job placements for people progressing to other work (or training) and also long-term jobs in the firm. Because of the entrepreneurial status of social firm, it has to adapt to the market environment's requirements, but the starting point and motivation of the operation is value-based. A social firm utilises an observed marketing opportunity in an innovative and flexible manner, often aiming for a beneficial impact on society in the progress. It may also include activities beneficial to society that reach beyond enterprising.

A social firm is enhancing its marketing image in a deliberate and measured manner through its social responsibility and is aiming for a known reputation as a good working community. By promoting accepted and beneficial goals in the society it can use this orientation as an asset in marketing, targeting various customer groups or clients. Sometimes social firms are keeping their specific social mission in the background when targeting other clients. The social firm has a management structure which supports entrepreneurship as the primary goal of the operation. The social aims of the firm can not be achieved in the long run, if the economical base of the organisation is not sound.

In a good entrepreneurial operation the various resources and experience of personnel are fully utilised and are gained to the benefit of the firm by accepting the diversity of people involved and by making them commit to the firm. This is achieved by aiming for long-term employment and entrepreneurial objectives, by investing to the well-being and training of personnel, by

deliberate inclusion of various persons into the working community and by providing equal opportunities for advancement.

To be successful social firm needs in addition to good enterprise skills, generally more skill in personnel management and support than ordinary businesses. The diversity of the working community is a positive asset that remains as such only through a skilful and socially sensitive personnel management. In this sense social firms are in a challenging situation. In order to succeed social firm has to master a multi-level personnel management that simultaneously creates incentives, but also a necessary feeling of safety in the working community. When they achieve this, it can become a remarkable competitive edge for example in the recruiting of key staff members.

The possibilities of socially responsible enterprising in Finland

The inclusion of social impact, criteria and the comprehensive understanding of "best value for money" in public procurement processes is one of the most important opportunities presenting itself to social firms in Finland and more widely to all organisations carrying social or corporate responsibility. If, for example, the criteria or precondition of employing certain number or percentage of long term unemployed is named in the call for tenders, the total economical effect for the public sector and society can be remarkably more beneficial than the alternative. However, social impacts do not limit themselves only to the number of people employed by socially oriented activities. That is, it cannot be reduced to the effect of employment as such, by solely focusing on the number of unemployed getting new jobs.

The focus of the activities of various social firms and organisations carrying social and corporate responsibility vary. The general good or benefit to society brought about by these kinds of organisations can be through employing people that have difficulties getting a job. On the other hand the contents, products or services of the enterprise and the way they are targeted can in themselves be very beneficial to the society. The benefit to soci-

ety can be brought about in social, economical or environmental impacts.

Social audit, with the external audit process accompanying it, is a useful methodical frame to distinguish, verify and inform the stakeholders of the organisation's social or other forms of impacts that are generally beneficial. Systematic verifying and monitoring of the organisation's social impacts enables the inclusion of many other forms of social criteria, than the numbers of difficultly employable people getting jobs, in public procurement processes. As regards to the procurement processes it would be useful to form standards of social and corporate responsibility, the conformity to which would be required or rewarded in the comparison of tenders. These standards should be formed and introduced to the operations of organisations taking social and corporate responsibility, as well as to the organisations responsible for public procurement processes.

This way the social and corporate responsibility included in the operation of businesses and other organisations would get the special attention it deserves as an agent supporting the goals of the public sector. At the jurisdictional level it might be worth considering, would it be more practical to distinguish different kinds of social firms (focus on employment or other special service benefiting society) in the law regulating them.

A shared feature of the before mentioned variations in the focus of the benefit to society is the tendency to downplay the motivation of the enterprise to gain profit to its owners. This objective is also shown in many corporate by-laws, where the distribution of profit is restricted in favour of returning the profit to the development of the organisation's activities. This kind of restricting the distribution of profit is usually found in combined organisations that are founded by other organisation-level operatives. In Finland small and medium sized enterprises (SME) do not yet show this principle and SMEs are not necessarily the best field to adopt it. Examples of European legislation incorporating profit distribution restrictions to certain forms of enterprise do exist outside of Finland. This enables the public sector to support these kinds of organisations more strongly than such organisations,

where the public support given can be directed to private ownership.

In Finland these kinds of arrangements have a natural demand in the multiple service provider model, which is used by the public sector to arrange necessary social and health services. Public support, that used to be restricted in order to avoid the distortion of fair competition, can be used in this fashion to increase the diversity of the service provider system and to increase the number of SMEs run by social principles. Social and health services need more skilfully managed organisations that don't run under such a great pressure, and enable better focusing to the individual customer and his/her situation. In private medical services this has been well accomplished with strong subsidies from the public sector, but the accumulation of the wealth of private owners with the help of this public subsidy has not been universally approved of. To this dynamic the introduction of organisations with judicially restricted distribution of profit would give a new, more controlled possibility to support the diversity of the service system and working communities therein.

Volunteering has not traditionally been combined to enterprising. With social firms and other organisations run by social principles this may be different. Voluntary action is (almost) always generally beneficial to society in one way or the other, and can be combined to only such organisational structures that share the same general goal. Because of this, the restriction of profit distribution in enterprises is linked to the possibility of volunteering in them. Socially responsible enterprising has, when obliging to this condition, a very good possibility to create new combinations and ways of participation for people connected with them. This can include volunteering, rehabilitative work, inclusion of work trainees and apprenticeship trainees, subsidized and unsubsidized employment.

The personnel management of these manner of activities requires a participative approach, as in all organisations where individual autonomy is increased. In co-operatives the principle of "one man, one vote" is organisationally more naturally included when compared to other forms of enterprises. In all kinds of organisations the necessary autonomy of the worker in issues con-

cerning his/her assignment, and the necessary flow of information of the personnel's views to the management is required in order to enhance the working processes and the wellbeing of the working community.

In Finland the disability in relation to work is defined mainly from the viewpoint of medical aspects. The law regulating social firms (and generally all regulation concerning subsidized employment) does not recognise the concept of social disability. Social disability means disability in relation to work, difficulties in the capability to complete a work assignment or one's ability to cope in the working community. This is approached from two perspectives: 1) from the physical and mental abilities of the individual, has he for example inadequate language skills or a alcohol problem, 2) the relationship of these abilities to the requirements of the work assignments and work environment. For example an employee with inadequate language or social skills is not as disabled in a purely physical work assignment as he would be in customer service. However, social disability in relation to work can exist without somatic disability. The thorough and officially accepted definition of social disability would be important in the organisation of socially responsible enterprising.