EETTI & INNO

YHTEISKUNNALLISTEN YRITYSTEN VAHVUUDET

Soilikki Viljanen

YHTEISKUNNALLISIA YRITYKSIÄ TUTKINEEN EETTI JA INNO -HANKKEEN TIIVISTELMÄ

ARVO
OIKEIN HYVÄÄ BISNESTÄ

EETTI & INNO -hanke
2018

KIITOKSET HANKKEEN OHJAUSRYHMÄLLE:
tutkimusprofessori (emeritus), dosentti Antti Hautamäki, puheenjohtaja
hallitusneuvos Lippe Koivuneva, varapuheenjohtaja
tietokirjailija Tapio Aaltonen
toimitusjohtaja Erika Heiskanen
toimitusjohtaja Kenneth Johansson
diakoniajohtaja Jarmo Kökkö
toimitusjohtaja Kimmo Rönkä
toimitusjohtaja Harri Välimäki

HANKKEEN RAHOITTAJAT:
Työsuojelurahasto
Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) -säätiö sr.
Tradeka

RAPORTIN TOIMITUS:
EETTI & INNO- tutkimusryhmä
Heidi Korva / Communiké

KANSI JA ULKOASU:
Eeva Meltio / Kraft Helsinki

JULKAISIJA: Arvoliitto
PAINO: Picascript
KUVAT: Arvoliitto ja iStock

JULKAISUA KOSKEVAT TIEDUSTELUT:
info@arvoliitto.fi

TRADEKA

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

we all finland.fi

Tämä tutkimus on tehty yhteistyössä työelämän
tasa-arvoa edistävän WeAll-hankkeen kanssa.

Yhteiskunnalliset yritykset suurennuslasin alla

SUOMESSA on aina ollut arvopohjaisia yrityksiä, jotka ratkovat liiketoiminnallaan yhteiskunnan ongelmia. Silloinkin kun hyvän tekeminen ei vielä ole ollut muodissa yritysmaailmassa, ne ovat keskittyneet tuottamaan yhteiskunnallista hyvää.

MITÄ ANNETTAVAA arvolähtöisillä yrityksillä on tämän päivän Suomelle ja hyvinvointiyhteiskunnan haasteille? Me otimme siitä selvää EETTI & INNO -tutkimushankkeessa ottamalla yhteiskunnalliset yritykset suurennuslasin alle. Tutkimus toteutettiin kahdeksassa yhteiskunnallisessa yrityksessä kartoittamalla asiakkaiden, henkilöstön ja johdon näkemyksiä.

HALUSIMME SELVITTÄÄ, millaista on liiketoiminta, jossa omistajat ovat asettaneet yhteiskunnallisen tavoitteen taloudellista voiton tuottamista tärkeämmäksi. Meitä kiinnosti tehdä näkyväksi tavat, joilla yhteiskunnalliset yritykset ratkaisevat esimerkiksi syrjäytymistä ja lisäävät hyvinvointia. Halusimme myös selvittää, onko yhteiskunnallisten yritysten toiminnan ja innovaatioiden välillä yhteyttä ja jos on, tutkia, millaista innovatiivisuutta näistä yrityksistä löytyy. Asia on ajankohtainen, koska Suomessa on tätä kirjoitettaessa meneillään isoja uudistustarpeita ja peräänkuulutetaan innovatiivisuutta.

HANKKEEN TULOKSISSA yllätti kaksi asiaa: se, miten tärkeä toiminnan suunnanantaja yhteiskunnallinen tehtävä yrityksille on ja erityisesti se, miten keskeiseksi yritykset arvioivat asiakkaan roolin siinä, millaiseksi toiminta muokkaantuu. Se, että asiakkaat ovat mukana palveluiden ja toiminnan kehittämisessä, on yhteiskunnallisille yrityksille tärkeää. Ne kokevat olevansa myös sitoutuneita asiakkaan hyvinvointiin. Tämän sitoutumisen ja asiakkaan osallistumismahdollisuudet arvioimme keskeiseksi syyksi sille, että yhteiskunnalliset yritykset onnistuvat tuottamaan uusia arjen innovaatioita, laadukkaampia palveluita ja asiakastyytyväisyyttä.

INNOVAATIOT, LAADUKKAAT palvelut ja asiakastyytyväisyys nousivatkin tässä tutkimuksessa yhteiskunnallisten yritysten vahvuuksiksi. Näillä vahvuuksilla yhteiskunnalliset yritykset auttavat asiakkaitaan ja samalla suomalaista yhteiskuntaa ehkäisemään ja ratkaisemaan ongelmiaan. Tutkimuksesta käy ilmi myös, että yhteiskunnalliset yritykset ovat vaatimattomia. Ne kertovat harvoin ulospäin toimintansa yhteiskunnallisista vaikutuksista. Niiden kannattaisi tehdä vahvuutensa näkyviksi.

Meidät yllätti kaksi asiaa: yhteiskunnallisen tehtävän ja asiakkaan roolin tärkeys yritysten toiminnassa.

TÄMÄN TUTKIMUSHANKKEEN tavoitteena on myös ollut osoittaa, miten innovaatiot, eli uudet ratkaisumallit, syntyvät, ja löytää tekijöitä, joiden avulla muutkin kuin yhteiskunnalliset yritykset voisivat tuottaa samantyyppisiä innovaatioita. Olemme tehneet näkyväksi innovaatioita, jotka vaikuttavat myönteisesti ihmisten elämään vastaamalla heidän sosiaalisiin tarpeisiinsa. Uskomme, että tällaisille innovaatioille on Suomessa kysyntää. Tutkimustuloksemme osoittavat, että yhteiskunnalliset yritykset onnistuvat tuottamaan ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

TÄSSÄ TIIVISTELMÄSSÄ keskitymme esittelemään yhteiskunnallisten yritysten vahvuuksia, jotka kävivät ilmi tutkimushankkeessamme. Kooste EETTI & INNO -hankkeen kokonaistuloksista julkaistaan myöhemmin osoitteessa **www.arvoliitto.fi/hankkeet**.

Soilikki Viljanen
EETTI & INNO -tutkimushankkeen vetäjä

TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu, että yhteiskunnalliset yritykset tuottavat yhteiskunnallisia innovaatioita (social innovation), kun ne etsivät uusia ratkaisumalleja yhteiskunnan ongelmiin. Halusimme selvittää, mikä on tilanne Suomessa.

YHTEISKUNNALLISEN YRITYKSEN innovaatioihin ja niiden tuottamiseen liitetään kansainvälisissä tutkimuksissa myös eettisyys, eli hyvän ja oikean tavoittelu. Se on yrityksen toiminnalle ja sen tuloksille asetettu vaatimus ja odotus. Yhteiskunnallisen yrityksen tunnusmerkkinä pidetään arvolähtöistä toimintatapaa, jolla tähdätään ihmisen ja ympäristön hyvinvointiin. Halusimme selvittää, mikä on tilanne Suomessa.

TUTKIMUS POHJAUTUU seuraaviin käsitemäärittelyihin:

Yhteiskunnallinen yritys (social enterprise) on yritys, jonka kaupallinen toiminta perustuu yhteiskunnalliseen päämäärään tai yleiseen etuun, mikä ilmenee usein korkeatasoisena yhteiskunnallisena innovointina. Yrityksen tuottama voitto investoidaan merkittävissä määrin uudelleen mainitun yhteiskunnallisen päämäärän saavuttamiseksi.

Eettinen toiminta on yhteiskunnalliselle yritykselle esitetty vaatimus toimia oikein ja hyvin sekä tuottaa hyvinvointia (esim. innovaatioiden muodossa) sidosryhmille ja yhteiskunnalle.

Yhteiskunnallisilla innovaatioilla (social innovation) tarkoitetaan innovaatioita, jotka ovat yhteiskunnallisia sekä lähtökohdiltaan että lopputulemaltaan (tuotteet, palvelut, mallit) ja jotka samanaikaisesti kohtaavat yhteiskunnalliset tarpeet (tehokkaammin kuin muut vaihtoehdot) sekä luovat uusia sosiaalisia suhteita tai yhteistyötä.

Esittelemme tutkimuksen johtopäätöksissä sivulla 15 samat käsitteet uudestaan senmukaisesti kuin ne näyttäytyvät tutkimuksemme jälkeen.

MIKÄ ON EETTI & INNO?

EETTI & INNO -tutkimushanke käynnistyi talvella 2016. Hankkeen tarkoituksena on ollut tuottaa uutta tutkimustietoa ja lisätä ymmärrystä siitä, mikä on yrityksen eettisen toiminnan yhteys innovatiivisuuteen ja miten eettisyys mahdollistaa innovatiivisuutta. Tutkimuksella on selvitetty myös millaista innovatiivisuutta yhteiskunnalliset yritykset tarvitsevat.

Tutkimuksessa ovat olleet mukana seuraavat organisaatiot: Aspa Palvelut Oy, Autismisäätiö, Helsingin Diakonissalaitoksen yhteiskunnallinen konserni, Kierrätysverkko Oy, Kuntoutuskeskus Kankaanpää, Setlementtiasunnot Oy, Suomen Olympiakomitea (ent. Valo ry) ja Y-Säätiö. Yritykset esitellään tarkemmin sivuilla 19 ja 20.

Tutkimushanketta ovat rahoittaneet Työsuojelurahasto, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) -säätiö sr sekä Tradeka. Hankkeessa on tehty yhteistyötä tasa-arvoista työelämää edistävän WeAll-hankkeen, Tampereen johtamiskorkeakoulun, Vilnan yliopiston sekä Kööpenhaminan kauppakorkeakoulun kanssa.

Hankkeen tutkimusryhmään ovat kuuluneet tietokirjailija, emeritus professori Pauli Juuti, professori Anna-Maija Lämsä, liiketoiminnan kehittäjä, hallitusammattilainen Satu Mehtälä, projektitutkija (post doc) Elina Riivari ja hankkeen vastuullisena johtajana eettisen johtamisen erityisasiantuntija Soilikki Viljanen.

TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä tutkimuksessa löysimme seitsemän erityispiirrettä, jotka korostuvat yhteiskunnallisten yritysten toiminnassa. Kutsumme niitä yhteiskunnallisen yrityksen vahvuuksiksi.

1 IHMIS-LÄHEISYYS

2 KORKEA ASIAKASTYYTYVÄISYYS

3 TYÖN MERKITYKSELLISYYS

4 INNOVATIIVISUUS

5 EETTISYYS

6 ASIAKKAAN OSALLISTAMINEN JA OSALLISTUMINEN

7 EETTINEN JOHTAMINEN

VAHVUUS 1:

Ihmisläheisyys: Aito sitoutuminen asiakkaan hyvinvoinnin parantamiseen

YHTEISKUNNALLISESSA YRITYKSESSÄ henkilöstö tiedostaa varsin selvästi sen, että yrityksen keskeisin henkilö on sen asiakas. Hyvinvoiva ja tyytyväinen asiakas on kaiken toiminnan perusta, ja asiakkaiden tarpeet muovaavat jatkuvasti sitä, millaisiksi yrityksen palvelut kehittyvät.

YHTEISKUNNALLISISSA YRITYKSISSÄ korostetaan, että asiakkaan palvelussa onnistuminen on vastuullinen tehtävä. Vastuu voi ulottua jo vaiheeseen ennen asiakkuuden syntyä. Yrityksissä nimittäin saatetaan kantaa jo etukäteen vastuuta siitä, että sen palvelut soveltuvat potentiaaliselle asiakkaalle. Näin toimitaan siksi, että halutaan varmistaa asiakkaan saavan heti aloitusvaiheessa mahdollisimman hyvää palvelua. Asiakasta halutaan pystyä auttamaan, jotta hän ei pety annettuihin lupauksiin.

NÄIN SANOO tutkimuksessa haastateltu yrityksen työntekijä: ”Meidän palvelun pitää lähteä siitä, minkälaista elämää ihminen haluaa elää, eikä siitä, minkälaiset toimintamallit meille sopivat. Kuunnellaan asiakasta, hänen näkemyksensä omasta elämästään ja tulevaisuudestaan. Ja sitten pyritään auttamaan ja tukemaan häntä siinä.”

Yhteiskunnallisissa yrityksissä kuunnellaan asiakasta, hänen näkemystään omasta elämästään ja tulevaisuudestaan.

VAHVUUS 2:

Korkea asiakastyytyväisyys

YHTEISKUNNALLISISSA YRITYKSISSÄ henkilöstö kokee, että asiakkaan auttaminen on keskeinen tekijä palvelun laadun ja korkean asiakastyytyväisyyden saavuttamisessa. Asiakkaat puolestaan kokevat, että yrityksen henkilöstö paneutuu toimenkuvasta riippumatta yhtä sitoutuneesti asiakkaiden asioihin. Monelle on ollut iso asia se, että häneen luotetaan, hän saa vastuuta ja pääsee näin toteuttamaan itseään. Asiakkaan elämä on saanut aivan erilaisen suunnan ja esimerkiksi terveyden koetaan kohentuneen.

YHTEISKUNNALLISTEN YRITYSTEN asiakkaat kokevat, että palvelu lisää omia toimintaedellytyksiä ja mahdollistaa elämässä eteenpäin pääsyn – parhaimmillaan niin, että asiakas on löytänyt opiskelu- tai työpaikan. Asiakkaiden mukaan heille on yhteiskunnallisessa yrityksessä saadun palvelun myötä mahdollistunut täysarvoinen elämä. He ovat oppineet erilaisia taitoja, kuten ajanhallintaa ja sosiaalisia taitoja. Itsetunto on kohentunut, ja he ovat löytäneet kavereita. Apu esimerkiksi virastoissa asioinnissa on koettu arvokkaaksi.

KAIKEN KAIKKIAAN tutkimuksessa mukana olevat asiakkaat antoivat myönteisen kuvan yhteiskunnallisen yrityksen palvelusta ja saamastaan asiakaspalvelusta. He kokevat palvelun tason ja laadun erittäin hyväksi ja henkilöstön ammattilaisiksi. Työntekijöiden koetaan hakevan ratkaisuehdotuksia asiakkaiden ongelmiin. Asiakkaat kokevat, että yritykset jakavat heille erittäin hyvin tietoa ja pitävät kohteluaan erittäin asiallisena. Asiakkailla on mahdollisuus antaa yritysten toiminnasta riittävästi palautetta, ja yritykset osallistavat heitä riittävässä määrin toiminnan kehittämiseen. Yritysten henkilöstön avoimuus, joka ulottuu tavallisesta työntekijästä aina toimitusjohtajaan asti, nousi kyselyssä esiin.

ASIAKKAAT JAKAVAT huolen siitä, jatkuvatko palvelut myös tulevaisuudessa. He myös mielellään suosittelevat palveluita muille.

NÄIN ASIAKKAAT KERTOIVAT PALVELUSTA

Tutkimukseen kuului kysely, jossa tutkittujen yhteiskunnallisten yritysten asiakkailla oli mahdollisuus kertoa mielipiteensä yrityksen palveluista. Näin he kirjoittivat:

”Täällä on voinut oppia sosiaalisia taitoja.”

”Työntekijät kuuntelevat asiakkaita loistavasti.”

”Täällä olen oppinut sanomaan ei, jos en halua tehdä jotain.”

”Täällä keskustellaan asiakkaiden kanssa niistä päätöksistä, jotka koskevat heitä.”

”Täällä kannustetaan asiakasta esittämään ideoita ja tuomaan esiin tarpeita sekä aloittamaan uusia asioita.”

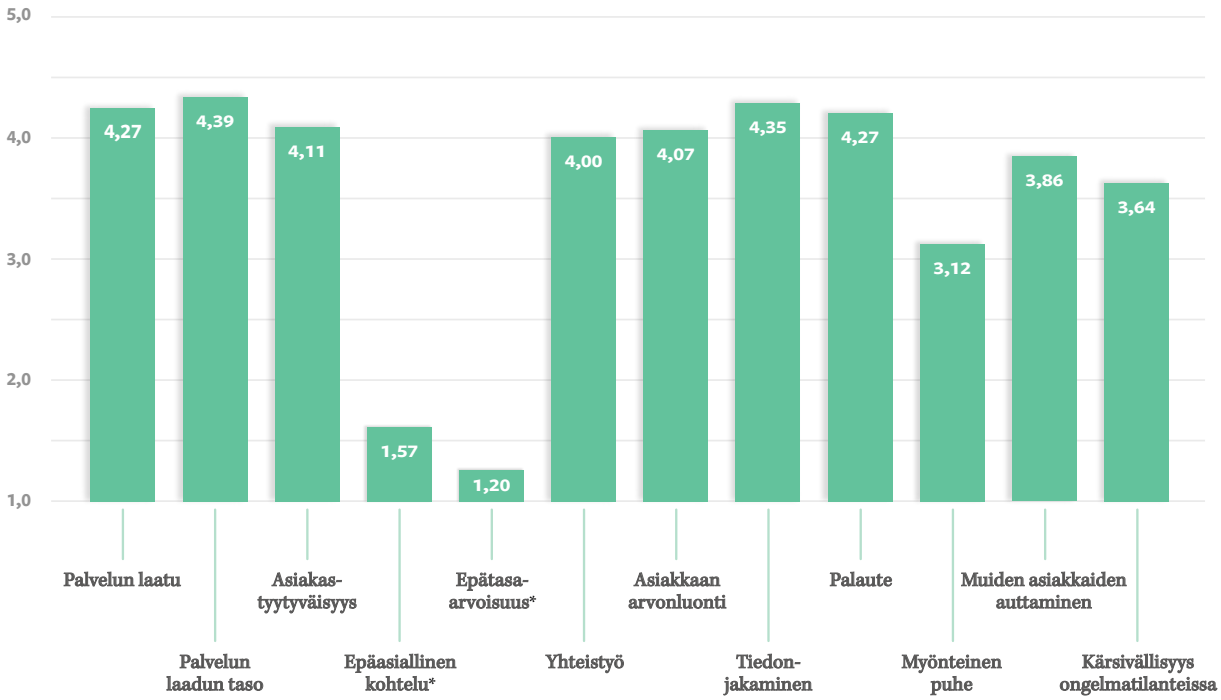
”Palvelut ovat mahdollistaneet sen, että luotetaan, saa vastuuta ja pääsee toteuttamaan itseään.”

”Työntekijät ovat auttaneet löytämään suunnan elämälle ja oman alan.”

”Työntekijät ovat ihania, ihmisläheisiä ja hakevat ratkaisuja ongelmiin.”

”Olen saanut enemmän apua täältä kuin olisin edes osannut toivoa.”

”Tähän asti empaattisin ja asiakkaan puolia pitävä yhtiö. Ei liian byrokraattinen, ihminen kohtaa ihmisen. Raha ei määritä kaikkea, hyvät arvot kohdallaan.”



Arviointiasteikko 1-5 | * tarkoittaa käänteistä asteikkoa

Kuvio 1: Asiakaskyselyn tulokset

VAHVUUS 3:

Merkityksellisyys

YHTEISKUNNALLISESSA YRITYKSESSÄ merkityksellinen tehtävä, jonka kohteena ovat asiakkaat, saa johdossa ja henkilöstössä aikaan vahvan motivaation omassa työssä onnistumiseen. Monet yhteiskunnallisten yritysten palveluksessa olevat henkilöt ovat sisäistäneet sen, että heidän työpanoksellaan on merkitystä yhteiskunnan tasolla. Kun työn kautta on mahdollisuus tehdä hyvää laajemmalle joukolle, se lisää vastaajien mukaan henkilöstön viihtyvyyttä ja sitoutuneisuutta työhön ja yritykseen. Osa merkityksellisyyskeskustelua on myös se, että yhteiskunnallisten yritysten tuotto siirtyy hyvän tekemiseen edelleen.

ERÄS HAASTATELTU henkilöstön edustaja kertoo näin: ”Ihmisillä on tarve tehdä merkityksellisiä asioita. He haluavat tehdä asioita omien arvojensa, merkitysten kautta. Eräskin täällä oleva henkilö sanoi, että ’no, eihän tätä rahasta tehdä’. Tavallaan monet ajattelee, että no, jossain muualla voisi olla kovempi liksa, mutta kuitenkin valitsevat meidät, koska on tämä tietty yhteiskunnallinen missio ja myös suhde työntekijöihin on inhimillinen. Minusta meillä henkilökunnasta pidetään hyvää huolta.”

VAHVUUS 4:

Innovaatiot

KUN YRITYS ON kiinnostunut parantamaan asiakkaidensa hyvinvointia ja kokonaisvaltaista elämänlaatua, syntyy mahdollisuus yhteiskunnallisille innovaatioille. Ne edellyttävät yrityksiltä kykyä luopua vanhasta tavasta toimia ja etsiä uusia toimintamalleja – eikä asiakkaiden keskenään erilaisiin palvelutarpeisiin vastaaminen onnistuisikaan ilman jatkuvaa uudistumishalua- ja kykyä. Innovaatioita tehdään niin yrityksen sisällä kuin yhteistyössä eri yritysten kanssa, esimerkkinä esimerkiksi Vamos tai Sukupolvienkortteli, joita esitellään myöhemmin.

INNOVATIIVISUUS KUMPUAA henkilöstön ja johdon halusta kehittää, jakaa keskenään oivalluksia ja tehdä kokeiluita. Innovatiiviseen ajatteluun kannustaminen onkin muotoutunut tärkeäksi tavoitteeksi yhteiskunnallisessa yrityksessä.

INNOVAATIOITA SYNTYY niin arjen tasolla, kumppanuustasolla kuin strategisellakin tasolla (kuvio 2).

Kuvio 2: Yhteiskunnallinen innovaatio

Arjen innovaatiot

KUTSUMME TÄSSÄ tutkimuksessa arjen innovaatioiksi tekoja, joilla ratkaistaan asiakkaan elämän päivittäisiä ongelmia. Arjen innovaatioiden taustalla on ajatus siitä, että kaikilla ihmisillä on tasavertainen oikeus kehittyä ja ihminen on oppivainen. Arjen innovaatiot tuotetaan työkaluiksi, apuvälineiksi asiakkaille. Jotta innovaatio muuttuu todeksi, tarvitaan myös asiakkaan motivaatio muutokseen ja harjoitteluun. Arjen innovaatioprosessia kuvataan näin: ”Tehdessäni työtä en edes ajattele, että minun pitää koko ajan parantaa ja että mitä nyt keksisin, että saan parannuksia aikaan. Yritän tehdä aina kaikkeni. Sitten ne muutokset tulevat jotenkin luonnostaan.”

ARJEN INNOVAATIOIDEN tuottaminen koetaan vaativaksi tehtäväksi. Se on pitkäjänteistä työtä; kehitys voi olla hidasta, matkalla voi tulla myös takapakkeja ja työ vaatii henkilöstöltä pitkää pinnaa. Asiakkailla voi olla kehityshäiriöitä, useita yhtäaikaisia sairauksia ja rinnalla esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmia, jotka täytyy ottaa huomioon. Miksi yhteiskunnallisen yrityksen henkilöstö sitten jaksaa yhdessä edistää arjen innovaatioita? Siksi, että heidän mielestään ihmisillä, mikäli he itse sitä haluavat, on yhdenvertainen oikeus tavoitella ja saavuttaa hyvä elämä. He kokevat tärkeäksi saada olla mukana mahdollisuuksien luomisessa.

.

ARJEN INNOVAATIO voi olla malli, jolla asiakas esimerkiksi oppii tunnetaitoja päivittäisestä elämästä selviytymiseen, tai palvelu, jolla lisätään vanhusten hyvinvointia yöaikaan. Tästä esimerkkinä on yövuoroihin osallistuva koira, joka vierailee tiettyjen vanhusten luona ja edistää näin heidän hyvinvointiaan ja turvallisuuden tunnettaan.

Kumppanuusinnovaatiot

KUMPPANUUSINNOVAATIOT SYNTYVÄT, kun eri toimijat, esimerkiksi organisaation eri yksiköistä, yhdessä määrittelevät ensin tietyn tarpeen ja lähtevät sitten yhdessä etsimään siihen ratkaisua. Tämän jälkeen ratkaisua kokeillaan käytännössä ja jos sillä saavutetaan vaikutuksia, joita alun perin tavoiteltiin, kyseinen palvelu, tuote tai prosessi jää käyttöön ja sitä aletaan monistaa. Tutkimuksessa nousi esiin, että resurssien niukkuus ei ole vain ongelma vaan niukkuudella on myös innovaatioita lisäävä vaikutus. Kun resurssit ovat rajalliset, se pakottaa hakemaan yhteistyötä yrityksen erilaisten toimintojen ja eri toimijoiden välillä. Lopputuloksena syntyy usein palvelu, tuote tai prosessi, joka on parempi kuin yksin tekemällä olisi saatu aikaan.

ESIMERKKI KUMPPANUUSINNOVAATIOSTA on Helsingin Diakonissalaitoksessa kehitetty Vamos Mindset eli psyykkisesti oireileville nuorille suunnattu Vamos-palvelu. Siinä Helsingin Diakonissalaitoksen sisäisessä vuoropuhelussa eri konteksteista tulevien ihmisten kesken todettiin **tarve** (on joukko nuoria, joiden psyykkinen ongelmatiikka vaikeuttaa Vamokseen kiinnittymistä), löydettiin soveltuva **interventio** (eräässä toisessa palvelussa käytetty kognitiiviseen viitekehykseen pohjautuva ryhmätoiminta) ja hetken kuluttua avautui **rahoitus**mahdollisuus. Ilman toista mikään yksittäinen havainto ei olisi johtanut pitemmälle, mutta yhdessä ne tuottivat nyt toiminnassa olevan palvelun.

Kun resurssit ovat rajalliset, se pakottaa hakemaan yhteistyötä yrityksen erilaisten toimintojen ja eri toimijoiden välillä.

Strategiset innovaatiot

YHTEISKUNNALLISEN INNOVAATION kolmas muoto, strateginen innovaatio, on malli, jolla ratkaistaan laajasti yhteiskunnan ongelmia, kuten asunnottomuutta. Esimerkkinä tästä on Y-Säätiön Asunto ensin -malli. Se on yksinkertainen: asunnoton ihminen, joka tarvitsee kodin, saa oman kohtuuhintaisen vuokra-asunnon ilman ehtoja. Kun ihmisellä on koti, on terveyden, työllistymisen ja yhteiskuntaan kiinnittymisen edistäminen helpompaa. Y-Säätiöllä on ympäri Suomea yli 16 000 asuntoa, ja sen yhteiskunnallinen innovaatio on omalta osaltaan mahdollistanut sen, että Suomi on ainoa Euroopan maa, jossa asunnottomuus on vähentynyt.

TOINEN STRATEGINEN INNOVAATIO, Sukupolvienkortteli, on Helsingin Jätkäsaareen vuosi sitten valmistunut kortteli, joka on ainutlaatuinen monisukupolviasumisen malli. Sen kehittivät yhdessä Setlementtiasunnot Oy, Helsingin seudun opiskelija-asuntosäätiö (Hoas) ja Asuntosäätiö. Sukupolvienkorttelissa on samassa korttelissa Ara-vuokra-asuntoja, opiskelija-asuntoja ja hintasäänneltyjä hitas-omistusasuntoja. Korttelin konsepti korostaa yhteisöllisyyttä ja edustaa uutta ajattelua Suomessa. Asukas voi hyödyntää kattavia yhteisiä tiloja, kuten pesulaa, aulan kahvilaa ja oleskelutiloja sekä kuntopolkunakin toimivaa sisäkatua. Talossa toimii koordinaattori, joka järjestää yhteistä tekemistä ja huolehtii asukkaiden hyvinvoinnista. Sukupolvienkortteli toimii kuin kyläyhteisö keskellä kaupunkia.

ESIMERKKIMME OSOITTAVAT, että suomalaiset yhteiskunnalliset yritykset ovat onnistuneet kehittämään innovaatioita, joista on kiinnostuttu myös kansainvälisesti. Ne ovat herättäneet laajasti kiinnostusta muualla Euroopassa.

VAHVUUS 5:

Eettisyys

YHTEISKUNNALLISISSA YRITYKSISSÄ eettisyys keskittyy ihmiseen – asiakkaaseen ja hänen kohtaamiseensa. Myös henkilöstön keskinäisessä vuorovaikutuksessa tavoitellaan arvostavaa kohtaamista. Pyrkimyksenä on ymmärtää toista ihmistä, myös hänen hätäänsä ja turvattomuuttaan. Eettisyyttä edistetään rakentamalla luottamusta. Tärkeäksi työkaluksi nähdään dialogin käyttäminen. Sen avulla pyritään yhdessä etsimään tapoja asiakkaan elämän laadun parantamiseen. Vastaajien mukaan vuoropuhelu asiakkaiden kanssa tarjoaa yrityksen toimijoille mahdollisuudet kehittyä myös itse, kun asiakkaan tarpeita pitää oppia tulkitsemaan hänen lähtökohdistaan.

MONISSA YHTEISKUNNALLISISSA yrityksissä asiakkaina ovat haavoittuvaisessa asemassa yhteiskunnassa olevat ihmiset, kuten nuoret, vammaiset, kuntoutettavat ja vanhukset. Eettisyys velvoittaa yritystä ja sen henkilöstöä puolustamaan hyvää ja oikeudenmukaista elämää ja edistämään jokaiselle ihmiselle itsearvoisesti kuuluvaa ihmisarvoa.

Yhteiskunnallisissa yrityksissä eettisyys tarkoittaa asiakkaan kohtaamista, kuuntelemista ja osallistamista sekä sitä, että tunnustetaan, että hyvä ja oikeudenmukainen elämä kuuluvat kaikille.

ASIAKKAIDEN MUKAAN työntekijän ja asiakkaan kohtaamisessa on tärkeää tieto siitä, että yhteiskunnallisen yrityksen henkilökuntaan voi luottaa. Asiakas voi luottaa, että henkilökunta tukee, neuvoo ja selvittää, eikä jätä yksin. Johto ja henkilöstö ovat korostaneet sitä, että on tärkeää pitää mielessä rinnalla kulkijan rooli, asiakasta avustava ja tukeva rooli. Asiakkaalla on aina itsemääräämisoikeus omasta elämästään. Henkilökunnan tehtävä nähdään siis väliaikaisena. Tehtävän katsotaan sisältävän ison vastuun esimerkiksi siitä, että onnistutaan edistämän asiakkaan integroitumista yhteiskuntaan. Tutkimuksestamme ilmenee vastaajien näkemys siitä, että kunnat ohjaavat heille asiakkaiksi niin sanottuja ”vaativia asiakkaita”, joiden palveluita ei ole muualla pystytty aiemmin toteuttamaan pitkäjännitteisesti eikä hyvinvoinnin parantamisessa tai toipumisen edistämisessä ole onnistuttu.

YKSI SYY siihen, että yhteiskunnalliset yritykset onnistuvat myös vaativien asiakkaiden kanssa, voi olla se, että niissä korostetaan, ettei pidä luoda ennakkokäsitystä asiakkaasta etukäteisinformaation pohjalta. Tavoitteena on, että asiakkaasta ollaan kiinnostuneita ihmisenä, häneen tutustutaan ja lähdetään rakentamaan luottamusta, ja toimitaan johdonmukaisesti. Tämä on malli, jolla myös koetaan onnistutun. Henkilöstö on havainnut vaativien asiakkaiden viesteissä yhteneväisyyden: ”minua ei ole aiemmin kohdattu.”

NÄIN SANOO tutkimuksessa haastateltu yrityksen työntekijä: ”Asiakkaalle ei ole tärkeää, että joku tulee jakamaan lääkkeet. Sen sijaan hänelle on tärkeää, että hän saa kohdata ihmisen ja saa tuntea turvaa sekä elää sitä arvokasta elämää, jota hän on elänyt ennen, kun hän on vielä pärjännyt täysin itse.”

Yhteiskunnallisessa yrityksessä asiakas osallistuu monin tavoin oman elämänsä ja tarvitsemiensa palveluiden suunnitteluun.

VAHVUUS 6:

Asiakkaan osallistuminen ja osallistaminen

TUTKIMUKSESSA SELVISI, että sen lisäksi, että asiakas osallistuu yhteiskunnallisissa yrityksissä omien palveluidensa suunnitteluun ja ryhmätoiminnan kehittämiseen, hän osallistuu myös monin tavoin palvelua hänelle tuottavan yrityksen toiminnan suunnitteluun. Hänellä on kokemusasiantuntijan tehtävä ja rooli.

KUN YRITYS esimerkiksi esittelee toimintaansa messuilla, asiakas on mukana kertomassa oman näkemyksensä yrityksen tarjoamista palveluista. Ihminen puhuu pelkkien esitteiden sijaan. Asiakkaat osallistuvat yrityksen palveluiden kehittämiseen olemalla mukana erilaisissa työryhmissä ja antamalla panoksensa esimerkiksi oppaiden sisältöihin.

ASPA PALVELUT OY:SSÄ on käytössä asumisen palvelujen laatua arvioiva VERTAISarviointiTM, joka on asukkaiden kehittämä. Se on voittanut myös oikeusministeriön Demokratiapalkinnon vuonna 2014. Vertaisarviointikysely toteutetaan yrityksen kaikissa toimipisteissä. Sillä kerätään tietoa muun muassa siitä, mitkä ovat ne kohdat, joissa asiakasta ei ole osattu kuunnella, ja mitä asialle voidaan tehdä. Kysely alkaa kysymyksellä, onko sinun kotisi ovessa sinun nimesi? On aivan eri asia, tullaanko asiakkaan huoneeseen vai hänen kotiinsa.

JATKUVA VERTAISARVIONTI on tärkeää, jotta asioista ei pääse tulemaan itsestäänselvyyksiä. Esimerkki: ”Kun me suunnittelemme meidän henkilöstövalmennuksiamme, meillä on työpajoissa mukana asiakkaita sanoittamassa, millainen on työntekijä, jonka he haluaisivat, sekä millaista osaamista henkilöllä pitää olla.”

VAHVUUS 7:

Eettinen johtaminen

USEIMMISSA TUTKIMISSAMME yhteiskunnallisissa yrityksissä perustehtäväksi määritellään asiakkaan hyvinvoinnin edistäminen sekä hänen oikeuksiensa puolustaminen ja edistäminen. Perustehtävässä onnistuminen edellyttää, että johtaminen organisaation sisällä on eettistä.

TUTKIMUKSEN MUKAAN johtamisessa halutaan korostaa yhteiskunnallisissa yrityksissä vuorovaikutteisuutta ja siitä käytetään myös nimitystä dialoginen johtaminen. Johtaminen pohjautuu yhdessä määriteltyihin arvoihin, mutta sen onnistumista arvioidaan arjen tekojen kautta. Vuorovaikutteinen johtaminen edellyttää paljon keskustelua. Haastatteluista ilmeni, että toisia arvostava asenne mahdollistaa myös sellaisten asioiden esiin ottamisen, joista ei muutoin uskallettaisi puhua. Yhteisissä tilaisuuksissa käsitellään vaikeitakin aiheita.

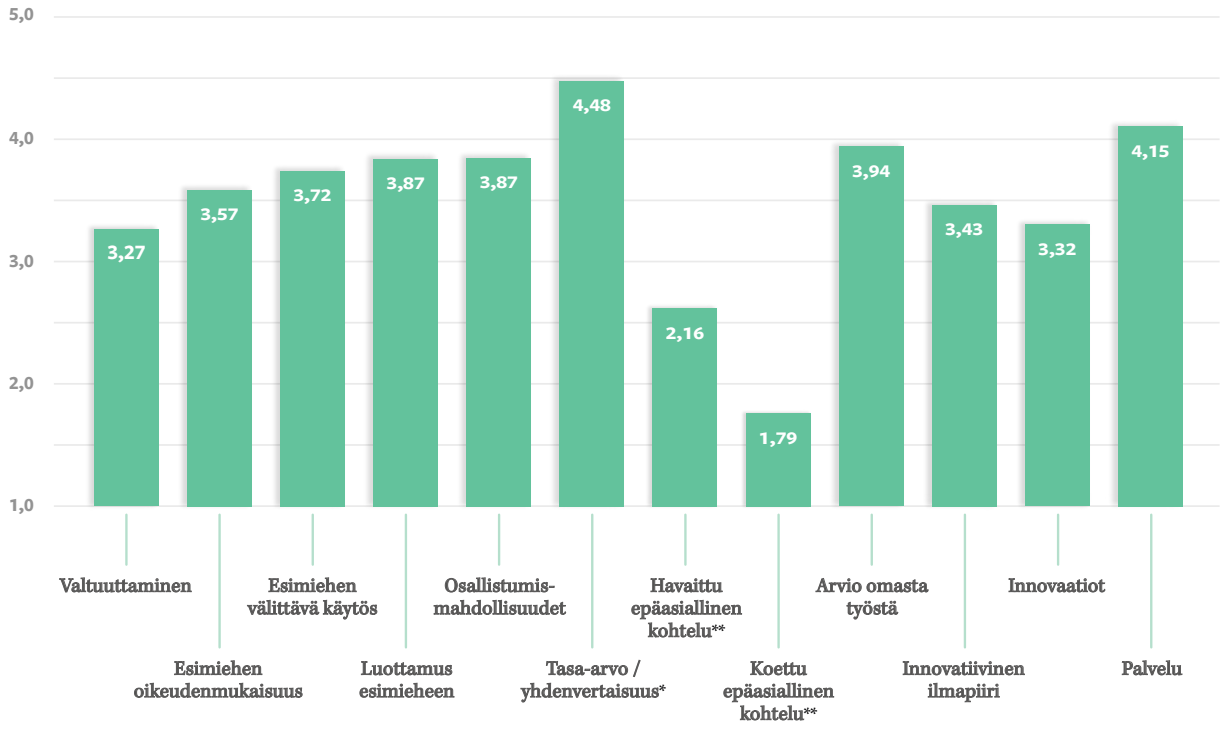
YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN, luottamuksen rakentaminen, selkeys ja johdonmukaisuus johtamisessa ovat tärkeitä ihanteita, samoin esimerkillä johtaminen. Tutkimuksessa korostuu se, että luottamus voi mahdollistaa myös itsenäisen työskentelyn, jossa jokaisella on vastuullaan oma alue.

VUOROVAIKUTTEINEN JOHTAMISTAPA edellyttää sitä, että vuoropuhelua kehitetään koko ajan. Vastauksissa esiin nousee näkemys siitä, että vuoropuhelun toimivuus työntekijöiden ja lähiesimiesten kesken on erityisen tärkeää. He ovat kaikkein lähimpänä asiakasta ja joutuvat kohtaamaan myös asiakkaiden ongelmat, jotka asiakkaiden elämäntilanteesta johtuen voivat olla henkilöstöä kuormittavia. Vuorovaikutteinen, dialoginen johtamismalli mahdollistaa niin työntekijöiden, asiakkaiden kuin lähijohtajien osallistumisen ja osallistamisen.

Voimaantuminen

MERKITYKSELLINEN TYÖ voimaannuttaa. Näkyvä muutos asiakkaan elämässä antaa voimaa työhön - erityisesti silloin, kun saa olla mukana rakentamassa muutosta niin, että toisen ihmisen on parempi elää elämäänsä. Se ei ole niin tärkeää, löytääkö asiakas päämäärän elämälleen yrityksen toimijoiden avulla, vaan se, että hän löytää oman sisäisen voimansa ja pääsee eteenpäin, jolloin voidaan keskittyä kannustamaan ja tukemaan.

YHTEISKUNNALLISISSA YRITYKSISSÄ merkityksellinen työ mahdollistaa hyvän tekemisen työn kautta. Kun yhteiskunnan syrjässä olleesta ja passiivisten palveluiden käyttäjästä tulee toimija ja osallinen, niin se voimaannuttaa myös työntekijöitä. Henkilöstökysely (kuvio 3 viereisellä sivulla) vahvistaa myös sitä, että yhteiskunnallisissa yrityksissä henkilöstö kokee, että heillä on mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä ja näin mahdollisuus toteuttaa omia arvojaan ja itseään.



Arviointiasteikko 1-5

* ja ** tarkoittaa käänteistä taulukkoa

Kuvio 3: Henkilöstökyselyn tulokset. Henkilöstölle suunnattu kysely osoittaa, että yhteiskunnallisten yritysten palveluksessa oleva henkilöstö on varsin tyytyväistä työhönsä ja työpaikkansa työilmapiiriin. Henkilöstö kokee yhteiskunnallisten yritysten kohtelevan henkilöstöä erittäin tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella tavalla, ja henkilöstö arvioi luottavansa useimmiten esimieheensä. Henkilöstö arvioi esimiehen kohtelevan heitä oikeudenmukaisella tavalla melko hyvin. Henkilöstö myös kokee voivansa osallistua työpaikkansa päätöksentekoon melko hyvin.

Johtaminen näyttäytyy yhteiskunnallisissa yrityksissä vuorovaikutteisena. Henkilöstö on pääosin tyytyväistä työhönsä ja työilmapiiriin.

JOHTOPÄÄTÖKSET YHTEISKUNNALLISEN YRITYKSEN VAHVUUKSISTA

Yhteiskunnallisissa yrityksissä niiden merkityksellinen perustehtävä, ihmisen eli asiakkaan hyvinvoinnin edistäminen, on yrityksen toiminnan ydin. Yritysten johto ja henkilöstö ovat sitoutuneita tämän tavoitteen saavuttamiseen ja pyrkivät tavoitteeseen jokapäiväisessä arjessa eettisyyden ja innovaatioiden kautta.

EETTISYYS yhteiskunnallisissa yrityksissä keskittyy asiakkaan ja työntekijän kohtaamiseen. Yrityksissä pidetään hyvin tärkeänä sitä, että henkilökunta on läsnä asiakkaalle, kuuntelee häntä ja hänen toiveitaan ja tekee kaikkensa, jotta pystyy auttamaan asiakasta hyvään ja merkitykselliseen elämään. Asiakasta ei ajatella potilaana, kuten perinteisesti terveys- ja hoivapalveluissa. Yhteiskunnallisissa yrityksissä ei päätetä asioita asiakkaan puolesta, vaan pidetään häntä yhdenvertaisena ja itsenäisenä ihmisenä, jolla on itsemääräämisoikeus omista asioistaan. Yhteiskunnallisissa yrityksissä asiakkaalle tarjotaan vaihtoehtoja, rinnalla kulkemista, ja asiakas päättää. Eettisyys velvoittaa ja rohkaisee etsimään uusia tapoja, innovaatioita, joilla hyvinvointia edistetään.

YHTEISKUNNALLISEN YRITYKSEN arvolähtöisessä liiketoiminnassa asiakas on arvoketjun liikkeellepanijan roolissa. Hänen oma panoksensa arvonluonnissa on ratkaiseva. Hän on aktiivinen toimija, ei passiivinen vastaanottaja. Asiakaspalvelutehtävä puolestaan on vaativa kaikille osapuolille. Asiakkaiden tarpeet eroavat toisistaan ja yhdenkin yksilön palvelun määrittämisessä pitää ottaa huomioon monta eri seikkaa. Tarvitaan ketteryyttä, mutta erityisesti yhdenvertaista keskinäistä vuoropuhelua. Erityinen vahvuus on se, että yhteiskunnallinen yritys tuntee asiakkaansa ja asiakkaat palveluyrityksensä henkilöstön, ja usein myös johdon. Yhteiskunnallisten yritysten kannattaakin keskittyä vahvistamaan vahvuuttaan, eli kehittää asiakkaan palveluprosessia entisestään.

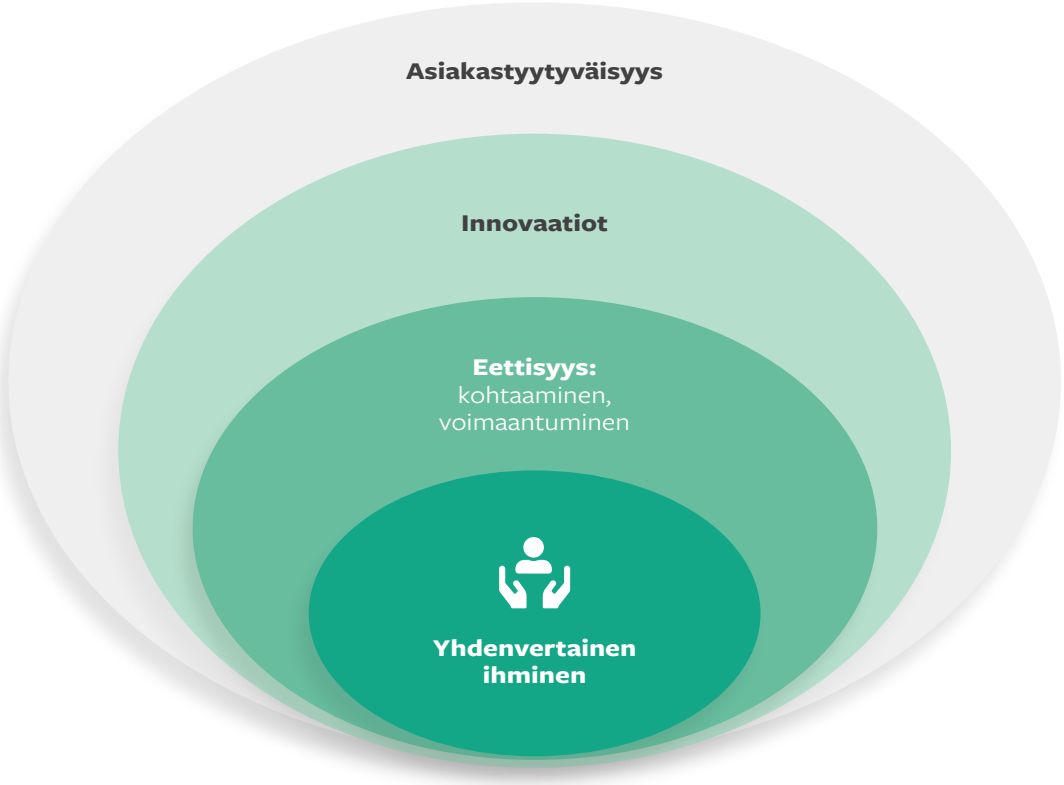
Esittelimme tämän tiivistelmän alussa kolme käsitettä, johon tutkimuksemme pohjautui: 1) yhteiskunnallinen yritys, 2) eettisyys ja 3) yhteiskunnallinen innovaatio. Nyt, tutkimuksen jälkeen, määrittelemme nämä käsitteet näin:

EETTISYYS YHTEISKUNNALLISISSA YRITYKSISSÄ

EETTISYYS perustuu tutkimuksessa dialogisen etiikan ajatukseen. Tämän etiikan mukaan yhteiskunnallisen yrityksen toiminnan keskiössä pitää olla ihminen, kuten asiakas ja työntekijä ja heidän kohtaamisensa. Arvostava kohtaaminen edellyttää luottamuksellisia suhteita ja jatkuvan dialogin käymistä. Kohtaamisen tavoitteena on toimia asiakkaan parhaaksi yhdessä hänen kanssaan ratkaisuja etsien. Dialogiin liittyy myös vastuullisuus: yhteiskunnallisen yrityksen edustajat ovat vastuussa asiakkailleen siitä palvelusta, jota he tuottavat.

YHTEISKUNNALLINEN INNOVAATIO TÄMÄN TUTKIMUKSEN PERUSTEELLA

YHTEISKUNNALLINEN INNOVAATIO (social innovation) on uusi toimintatapa, tuote tai prosessi, jolla vastataan asiakkaiden tarpeisiin, ratkaistaan ongelmia, tuotetaan uusia ratkaisuja ja lisätään hyvinvointia yhteiskunnallisessa yrityksessä ja sitä kautta yhteiskunnassa. Innovaatioita syntyy kolmella tasolla: arjen innovaatioita makrotasolla, kumppanuusinnovaatioita mesotasolla sekä strategisia innovaatioita makrotasolla.



Kuvio 4: Yhteiskunnallinen yritys

YHTEISKUNNALLINEN YRITYS

YHTEISKUNNALLISET YRITYKSET tavoittelevat arvolähtöistä ja merkityksellistä liiketoimintaa. Ne ovat toimijoita, joiden liiketoiminnan ensisijaisena päämääränä on ratkaista yhteiskunnan tasolle ulottuvia tarpeita ja ongelmia. Ne perustavat toimintansa vahvaan arvopohjaan. Liiketoiminnan keskiössä on **yhdenvertainen ihminen** – asiakas. **Eettisyys** arvona tarkoittaa yhteiskunnallisessa yrityksessä halua ja kykyä kohdata asiakas tasavertaisesti ja rakentaa luottamuksellinen ja vuorovaikutteinen suhde hänen kanssaan. Eettisyys velvoittaa koko yritystä toimimaan **innovatiivisesti**. Seurauksena on korkea **asiakastyytyväisyys**. (Ks. kuvio 4).

Arvovallankumous on ajankohtainen. Ihmistä ei voi unohtaa tehokkuus- ja rahakeskustelun taakse.

JOTTA YHTEISKUNNALLISET yritykset onnistuvat ratkaisemaan yhteiskunnan tarpeita ja ongelmia, niiltä vaaditaan jatkuvaa uusiutumiskykyä ja innovatiivisuutta. Innovatiivinen asenne ohjaa vahvasti toimintaa. Löysimme tutkimuksessa kolmen tyyppisiä innovaatioita: arjen innovaatioita, kumppanuusinnovaatioita sekä strategisia innovaatioita. Kaikissa tutkituissa yrityksissä ei vielä sanoiteta tehtyjä innovaatioita innovaatioiksi tai ei tunnisteta, että niitä tehdään. Tutkimuksesta havaittavissa oleva vaikutusketju eli **yhteiskunnallinen missio**, **asiakas keskiössä** ja **innovaatiot** osoittavat, että yhteiskunnallisissa yrityksissä on tarpeen syventyä innovaatioihin tarkemmin. Ovathan innovaatiot yksi niiden vahvuuksista. Se edellyttää resursointia sekä palvelu- ja innovaatiostrategiaa.

VOIDAAN MYÖS SANOA, että yhteiskunnalliset yritykset edistävät arvovallankumousta. Ajankohta sille on mitä parhain, kun ollaan yhä laajemmin ottamassa tekoälyä käyttöön. Digitalisaation edetessä ihmisen ja hänen tarpeidensa huomioiminen tulee olemaan kynnyskysymys.

ARVOVALLANKUMOUS on ajankohtainen myös siksi, että viime vuosina hinta on usein ollut määräävä tekijä palvelutuotannossa. Julkisuudessa on ollut esillä tapauksia, joissa palvelut on saanut tuottaakseen se, joka halvimmalla lupaa. Myös ongelmat palveluiden laadussa ovat olleet esillä. Esimerkiksi huonosta vanhustenhoidosta on tullut ”hyväksytty tosiseikka”, jolle muka ei ole voitu tehdä mitään. Ihmistä ei voi unohtaa tehokkuus- ja rahakeskustelun taakse.

TUTKIMUSTULOKSEMME OSOITTAVAT, että yhteiskunnalliset yritykset tekevät vaikuttavaa työtä. Vaikuttavuuden ytimen muodostavat eettisyys ja innovaatiot. Näin eräs haastateltu henkilöstön edustaja kiteyttää asian: ”Me olemme osoittaneet, miten voidaan saada aidosti hyvää aikaan. Emme ymmärrä miksi hyvää ei saisi tehdä ja miksi hyvän tekemistä vähätellään.” Tutkimustuloksemme kertovat myös siitä, että yhteiskunnallisten yritysten asema muiden yritysten joukossa koetaan epätasa-arvoiseksi. Niiden asemaa ei samalla tavalla tunnusteta Suomessa kuin yritysten yleensä, mikä ilmenee muun muassa niin, että yhteiskunnallisten yritysten saattaa olla hankala löytää rahoitusta.

VAIKKA YHTEISKUNNALLISET yritykset saavat tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden mielestä paljon hyvää aikaan, ne ovat varsin huonosti tunnettuja. Yhteiskunnallisten yritysten tulisikin entistä enemmän tuoda esille arvolähtöistä liiketoimintaansa ja kertoa tekemistään yhteiskuntaan vaikuttavista innovaatioista sekä levittää kehittämiään hyviä työelämän käytänteitä.

TÄMÄN SUUNTAISTA tutkimusta on maassamme syytä myös jatkaa. On tärkeä tutkia kohtaamisen etiikkaa ja siihen liittyviä ilmentymiä yhteiskunnallisissa yrityksissä ja sitä, miten tällaiset eettiset kohtaamiset mahdollistavat uudenlaisten toimintatapojen kehittämisen ja käyttämisen.

NÄIN TUTKIMUS TEHTIIN

Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisesti. Ensin haastateltiin yritysten johtoa, henkilöstöä ja asiakkaiden edustajia. Haastatteluja tehtiin yhteensä 55 kpl. Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettiin henkilöstö- ja asiakaskyselyt, joilla täydennettiin laadullista haastatteluaineistoa. Hankkeessa on syntynyt myös kaksi pro gradu -tutkimusta.

Tutkimuksessa mukana olleet yritykset

Setlementtiasunnot

SETLEMENTTIASUNNOT OY on Suomen Setlementtiliiton ja Kalliolan Setlementin vuonna 2000 perustama yhteisöjen rakentaja ja ARA-asuntotuottaja. Setlementtiasunnoilla on kahdeksassa kaupungissa (Helsinki, Espoo, Vantaa, Hyvinkää, Tampere, Kuopio, Turku, Joensuu) 24 taloa, 1300 vuokra-asuntoa ja 400 asumisoikeusasuntoa. Vuonna 2017 valmistunut Helsingin Jätkäsaaren Sukupolvienkortteli palkittiin Vuoden Parhaat ARA-neliöt -tunnustuspalkinnolla. Setlementtiasunnot Oy:n visiona on olla yhteiskunnallisesti vaikuttavien yhteisöllisten monisukupolvikorttelien kansainvälinen edelläkävijä.

Aspa Palvelut Oy

ASPA PALVELUT OY on suomalainen, yhteiskunnallinen yritys, joka tuottaa yksilöllisiä ja itsenäistä elämää edistäviä asumispalveluja ympäri Suomen. Toiminta perustuu Aspan arvoihin: ihmisen kunnioittamiseen, luotettavuuteen ja asiantuntijuuteen. Asiakaslähtöisyys, palvelujen korkea laatu sekä joustava kumppanuus näkyvät kaikessa Aspan toiminnassa. Aspa-koteja on 38 kpl eri puolella maata ja suurimmat asiakasryhmät ovat mielenterveyskuntoutujat sekä vammaiset ihmiset. Vuonna 2017 yrityksen liikevaihto oli 19 milj. euroa.

Autismisäätiö

AUTISMISÄÄTIÖ on valtakunnallinen autismin kirjon henkilöille palveluita tuottava asiantuntijaorganisaatio. Sen kohderyhmänä ovat nuoret ja aikuiset, joilla on autismin kirjon oireyhtymä (autismi, Asperger) tai jokin muu neuropsykiatrinen oireyhtymä, kuten ADHD, ADD, Touretten oireyhtymä, laaja-alainen kehityshäiriö, tai piirteitä edellä mainituista. Toiminta koostuu monipuolisista asumiseen, työ- ja päivätoimintaan, ohjaus- ja valmennustoimintaan, terveydenhuollon vastaanottopalveluihin sekä kehittämis- ja tutkimustoimintaan liittyvistä palveluista. Autismisäätiön palveluksessa työskentelee yli 350 työntekijää.

Y-Säätiö

Y-SÄÄTIÖ on yleishyödyllinen organisaatio, joka edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta tarjoamalla kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja ihmisille, joiden on vaikea löytää asuntoa. Säätiö on poliittisesti sitoutumaton ja voittoa tavoittelematon. Y-Säätiö-konsernilla on 16 650 asuntoa yli 50 paikkakunnalla. M2-Kodit on osa konsernia.

Yritysesittelyt jatkuvat seuraavalla sivulla

Kierrätysverkko Oy

KIERRÄTYSVERKKO OY perustettiin vuonna 2011. Yrityksen palvelut auttoivat luomaan edellytyksiä kiertotalouteen siirtymiselle. Kierrätysverkon tavoitteena oli nostaa kierrätys ja uudelleenkäyttö uudelle aikakaudelle digitalisaation ja skaalautuvien konseptien avulla.

Yritys on sittemmin lopettanut toimintansa.

Helsingin Diakonissalaitos

HELSINGIN DIAKONISSALAITOS on rohkea ihmisarvon puolustaja. Säätiö ja sen tytäryritys Diakonissalaitoksen Hoiva Oy tuottavat yhdessä vaikuttavia sosiaali- ja terveyspalveluita, jotka parantavat asiakkaiden arkea. Yhteiskunnallisessa konsernissa työskentelee noin tuhat ammattilaista ja yli kaksi tuhatta vapaaehtoista. Toiminnasta ja omaisuudesta syntyvällä tuotolla toteutetaan säätiön perustehtävää, työtä ihmisarvoisen huomisen puolesta.

Suomen Olympiakomitea

SUOMEN OLYMPIAKOMITEA on valtakunnallinen liikunta- ja urheilujärjestö, joka toimii sen hyväksi, että suomalaiset liikkuisivat enemmän ja menestyisivät huippu-urheilussa. Yhdessä 83 jäsenjärjestöjemme kanssa rakennamme liikunnasta ja urheilusta elinvoimaa Suomeen. Olympiakomiteassa työskentelee 60 työntekijää.

OLYMPIAKOMITEAN BUDJETTI on noin 16 miljoonaa euroa, josta jaetaan edelleen noin 6 miljoonaa euroa urheilijoille ja lajiliitoille. Olympiakomitean oman varainhankinnan tuotto on noin 3 miljoonaa euroa.

Kuntoutuskeskus Kankaanpää

KUNTOUTUSKESKUS KANKAANPÄÄ on toiminut jo vuodesta 1991. Se on palveluvalikoimaltaan Suomen monipuolisin kuntoutusosaaja ja vaikuttava terveydenhuollon toimija. Kuntoutuskeskus Kankaanpää tarjoaa tasokasta kuntoutusta koko elämänkaarelle ja monenlaisiin toimintakyvyn haasteisiin. Asiakaspaikkoja on 240 ja palvelualtista henkilökuntaa noin 150 ihmistä. Monipuolisen kuntoutuksen lisäksi kuntoutuskeskus Kankaanpää tarjoaa erilaisia liikkumiseen, virkistykseen ja hyvinvointiin liittyviä palveluja yrityksille, yhdistyksille ja yksityishenkilöille.