
Yhdessä Yrittäen -hanke

Käsikirja – kokeilun tulokset toiminnan tueksi

Sisällys

1 Hanketiivistelmä	2
2 Käsikirja – kokeilun tulokset toiminnan tueksi	3
2.1 Rekrytoinnit.....	3
2.2 Valmennus.....	5
2.3 Työn organisoiminen.....	7
2.4 Tilausjärjestelmä.....	9
2.5 Markkinointi.....	10

1 Hanketiivistelmä

Yhdessä Yrittäen on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke (1.4.2016 - 31.3.2018), jonka tavoitteena oli parantaa työttömien, vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllisyyttä hyödyntämällä väestön palvelutarpeista nousevia kehittämiskohteita. Hankkeen tarkoituksena oli kartoittaa ja selvittää Etelä-Karjalan alueella yhteiskunnallisen/yhteisen yrityksen toimintaedellytyksiä erilaisten kokeiluympäristöjen avulla. Kokeiluun valittiin kaksi palvelukonseptia, jotka olivat ikäihmisten arjen tukipalvelut sekä julkisen ja yksityisen sektorin avustavat tehtävät.

Yhdessä Yrittäen -hankkeessa toteutettiin vuoden 2017 aikana kokeilu, jossa palkattiin palkkatuella 23 työtöntä työnhakijaa tekemään ns. tekemätöntä työtä eli silpputyötä. Tekemätöntä työtä löytyi yksityisistä yrityksistä, julkiselta ja kolmannelta sektorilta sekä kotitalouksista. Tämä tekemätön työ muodostui matalan kynnyksen avustavista tehtävistä, joiden tekeminen ei vaadi suurta ammattitaitoa ja se voi olla toistuvaa tai kertaluonteista. Työntekijöiden osaaminen ja työelämätaidot kehittyvät työssä ollessa.

Yhdessä Yrittäen -hankkeen tarkoituksena oli kokeilun avulla selvittää, voidaanko tämä tekemätön työ organisoida työllistäviksi kokonaisuuksiksi yrittäjämäisellä otteella. Hankkeessa luotiin tilausjärjestelmä tilatun työn ja työntekijöiden yhdistämiseksi sekä toiminnan organisoimiseksi. Työn tilaajia voivat olla julkinen sektori, kolmas sektori ja yksityiset yritykset. Kokeilun aikana työntekijät osallistuivat myös valmennukseen, jonka sisältö suunniteltiin tehtyä osaamiskartoitusta hyödyntäen. Valmennuksen tavoitteena oli ammatillisten tavoitteiden täsmentyminen, ajankohtaisen tiedon saaminen työelämästä ja työtehtävistä sekä työllistymisen edistäminen erilaisin keinoin avoimille työmarkkinoille saakka. Kokeilun avulla kerättiin tietoa yhteiskunnallisen yrityksen toimintaedellytyksistä ja saadun tiedon perusteella toteutettiin liiketoimintasuunnitelma sekä maakunnallisesti monistettava toimintamalli ja käsikirja.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



2 Käsikirja – kokeilun tulokset toiminnan tueksi

2.1 Rekrytoinnit

Yhdessä Yrittäen -hankkeen kokeilun rekrytointi toteutettiin TE-palveluiden kanssa yhteistyössä ja aluksi avoimista työpaikoista tehtiin palkkatukityöpaikkailmoitukset TE-palveluille. TE-asiantuntijat ohjasivat palkkatukeen oikeutettuja, motivoituneita ja työtehtäviin sopivia työttömiä työnhakijoita ottamaan yhteyttä hanketiimiin. Tarvittaessa työnhakijoiden palkkatukioikeus tarkistettiin erikseen TE-palveluista työnhakijan luvalla. Yrityksen kannalta toimivin tapa olisi se, että työtön työnhakija jo työnhakuvaiheessa tarkistaisi itse omatoimisesti TE-asiantuntijalta palkkatukioikeutensa. Saatuaan palkkatukihakemuksen TE-asiantuntija tekee päätöksen palkkatuen myöntämisestä. Talouslaskelmissa kokoaikaisesti työskentelevän työntekijän kuukausipalkkana on käytetty keskimäärin 1830 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus 2017). Liiketoimintasuunnitelmassa on tehty oletus, että yritys saa palkkatukea jokaista työllistettyä kohden vähintään 30 % 6 kk:n ajan. Hyvä yhteistyö TE-hallinnon kanssa on välttämätöntä rekrytoinnin onnistumiseksi. Hanketiimi edellytti hakijoilta työhakemuksen ja ansioluettelon joko sähköisesti tai paperisena. Työnhakijat kutsuttiin työhaastatteluun. 23 työntekijän rekrytointi vei aikaa noin kolme kuukautta. Hanketiimi vastasi rekrytointiprosessista kokonaisuudessaan.

Rekrytointiprosessissa painotettiin erityisesti työnhakijoiden motivaatiota työhön, valmiutta ja kykyä tehdä silpputyötä, palkkatukioikeutta ja halukkuutta jatkuvasti hakea työtä avoimilta työmarkkinoilta. Työtehtävät olivat matalan kynnyksen avustavia tehtäviä, joten koulutustasolla ei ollut suurta painoarvoa. Työnhakijan joustavalle asenteelle puolestaan asetettiin suuri painoarvo työhaastatteluissa. Rekrytoinnin haasteeksi osoittautui juuri silpputyöhön sopivien työntekijöiden löytäminen. Silpputyö edellyttää työntekijöiltä riittävän hyvää työ- ja toimintakykyä, muuten työ voi osoittautua liian raskaaksi ja aiheuttaa ongelmia jaksamisessa. Silpputyö edellyttää kykyä ja halukkuutta työskennellä useammassa yrityksessä yhden työpäivän aikana sekä kykyä sietää epävarmuutta. Silpputyö edellyttää työntekijältä myös hyviä vuorovaikutustaitoja ja hyvää paineensietokykyä. Jos kuormitus kasvaa liian suureksi, esimerkiksi sairauspoissaolot voivat lisääntyä. Työhaastatteluissa tulisi painottaa aiempaa enemmän silpputyön luonnetta ja kuormitusta, jotta jokainen hakija pystyy arvioimaan realistisesti oman kykynsä silpputyöhön. Silpputyön kuormittavuus tuli esille kokeilussa ja osa työntekijöistä koki vaikeana toistuvat siirtymiset työpisteestä toiseen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Sopivia työntekijöitä ei ollut helppoa löytää työtehtäviin ja hakijoiden kokonaismäärä oli pieni. Toimisto- ja atk-tehtäviin oli eniten hakijoita ja siivoustehtäviin vähiten. Rekrytointiprosessin aikana havaittiin, että hakijoiden työhakemukset ja ansioluettelot olivat puutteellisia eivätkä vastanneet tämän päivän työelämän vaatimuksia. Hanketiimin kokemuksen mukaan työhakemuksen ja ansioluettelon tekemiseen tarvitaan lisää ohjausta. Erityisesti tämä koskee niitä työnhakijoita, joilla on matala koulutustaso ja puutteita tietoteknisissä taidoissa. Kokeilussa toteutetun osaamiskartoituksen mukaan työnhakutaidot ja koulutukseen hakutaidot olivat taitoja, joissa myös kokeiluun osallistuneiden mielestä oli eniten kehittämistarvetta. Voidaankin todeta, että avoimilta työmarkkinoilta on hyvin vaikeaa saada työpaikkaa, jos ei osaa tehdä hyvää työhakemusta ja ansioluetteloa.

Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä tulee tietää, minkälaisia työntekijöitä ja minkälaista osaamista haetaan. Rekrytoinnin vastuuhenkilöt tulee määritellä ja päättää hakemisen väylä, keinot ja aikataulut. Pitkään työttömänä olleet saattavat olla osatyökykyisiä tai heillä voi olla terveydellisiä tai muita rajoitteita työn suhteen. Rekrytoijilta edellytetään tietoa ja osaamista myös työ- ja toimintakykyyn ja työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen liittyen. Myös osaamisen kartoittaminen on tärkeä osa rekrytointiprosessia. Yrityksessä rekrytoijat olisivat yrityksessä työskenteleviä esimiehiä. Tavoitteena on, että rekrytoidut työntekijät siirtyvät tietyn pituisen työjakson jälkeen avoimille työmarkkinoille. Työsopimus voidaan tehdä esimerkiksi kahdeksaksi (8) kuukaudeksi, jolloin työssäoloehto täyttyy. Kokeilussa työntekijät palkattiin 85 %: n työajalla 6 kuukaudeksi, joka oli työntekijän eteenpäin siirtymisen kannalta melko lyhyt aika. Onnistunut rekrytointi vaatii rekrytoijan sekä työnhakijan välillä avointa keskustelua. Lisäksi rekrytointi vaatii esimiehiltä suunnittelua, aikatauluttamista, aikataulun hallintaa, sujuvaa viestintää sekä nopeaa päätöksentekokykyä.

Yhteiskunnallisessa yrityksessä rekrytointiprosessi lienee jotakin, joka on jatkuvasti käynnissä. Uusia työntekijöitä voidaan haastatella jo etukäteen mahdollisia sijaisuuksia varten ja työntekijöistä olisi hyvä säilyttää yhteystiedot, jotta työpaikat saataisiin mahdollisimman nopeasti täytetyksi. Yrityksen toiminnan kannalta työntekijöiden määrän tulisi olla optimaalinen suhteessa tilauskantaan.

Markkinointi on tärkeä osa rekrytointiprosessia, jotta avoimet työpaikat herättävät kiinnostusta ja yritys saa näkyvyyttä. Markkinointi sosiaalisen median kautta on osa

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



nykypäivän markkinointia ja sen avulla tavoitetaan suuri määrä potentiaalisia asiakkaita ilman suuria kustannuksia. Kokeilun markkinoinnissa oli tarkoitus käyttää sosiaalista mediaa ja sen luomia mahdollisuuksia näkyvyyden lisäämiseksi. Tarkoituksena oli julkaista kuvia sosiaalisessa mediassa asiakkaista ja työntekijöistä yhdessä ja jakaa näin #reiluduunin tarinoita ja onnistumisia kaikille. Useat työntekijät eivät antaneet lupaa kuvien julkaisuun facebookissa eikä kokeilun valmennusblogissa. Sosiaalisen median käytettävyyttä tulisi vielä tarkemmin pohtia, jotta löydettäisiin kaikkia tyydyttävä tapa markkinointiin sosiaalisen median kautta. Rekrytointin yhteydessä olisi mahdollisuus painottaa näkyvyyden vaikutusta yrityksen menestymiseen tulevaisuudessa.

Yrityksen rekrytointiprosessi pitää sisällään osaavat ja nopeasti toimivat rekrytoijat, sujuvan palkkatukiprosessin yhteistyössä TE-hallinnon kanssa sekä mietityt kriteerit valintojen perusteeksi. Näitä kriteereitä ovat erityisesti motivaatio työhön, halu ja kyky sitoutua silpputyöhön, riittävä työ- ja toimintakyky sekä valmius ja halukkuus etsiä töitä avoimilta työmarkkinoilta.

2.2 Valmennus

Yhdessä yrittäen -hankkeessa toteutettiin valmennusta ostopalveluna kokeilun työntekijöille sekä toimialakohtaisena valmennuksena Eksoten toteuttamana. Eksoten kotihoidon kehittäjäasiantuntijoiden tuottamalla valmennuksella on tärkeä merkitys arjen tukipalveluissa työskenteleville hoiva-alalla pärjäämiseksi. Käytännön työskentely vaikeutuu ja asiakasturvallisuus saattaa heikentyä, jos työtehtäviin ei saada riittävästi ohjausta.

Sen sijaan Tamora Oy:n tuottaman valmennuksen merkitystä ja vaikutusta on hankalampi arvioida. Tamora Oy:n valmennuksessa käsiteltiin esimerkiksi uuden työn maailmaa, työnhakutaitoja ja oman osaamisen tunnistamisen välineitä. Hanketiimi pyrki arvioimaan valmennuksen vaikuttavuutta työntekijöiden väliarviointien, loppuhaastatteluiden sekä valmennuspalautteiden avulla. Tämän lisäksi hanketiimi arvioi valmennuksen vaikuttavuutta omien kokemustensa perusteella. Valmennus on vaikuttavaa, jos työntekijä pystyy hyödyntämään valmennuksessa käsitellyjä asioita työhaussa tai työssä ollessaan. Voidaan sanoa, että työntekijät kokivat oppineensa uusia asioita, mutta opittuja asioita ei välttämättä osattu hyödyntää käytännössä. Usea työntekijä koki Tamora Oy:n valmennuksen pääosin hyödylliseksi, mutta työntekoa ja työssä oppimista pidettiin kuitenkin valmennusta tärkeämpänä ja mielenkiintoisempana.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työntekijät oppivat mieluummin työtä tehdessään esimiehen opastuksessa kuin erillisissä koulutuksissa tai valmennuksissa.

Yhteiskunnallisessa yrityksessä valmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat yrityksen esimiehet ja valmennuksen tulee kohdistua pääasiassa itse työhön. Yksi esimies/valmentaja vastaa 15 työntekijän valmennuksesta ja perehdytyksestä. Oman osaamisen tunnistaminen, vuorovaikutus- ja viestintätaitojen parantaminen, työhakemuksen ja ansioluettelon tekeminen (perinteisesti sekä digitaalisesti) ovat tärkeitä ohjauskohteita. Myös esimerkiksi video-cv voisi kuulua opetettaviin asioihin. Näiden avulla työntekijälle luodaan mahdollisuus markkinoida itseään yritystyöskentelyyn asiakkaille sekä helpottaa työnhakuprosessia. Myös asiakaspalvelutaidot ovat tärkeitä.

Arjen tukipalveluihin liittyvissä tehtävissä työntekijät käyvät läpi kotihoidon kehittäjäasiantuntijoitten tuottaman valmennuksen, jossa pyritään lisäämään työntekijöiden työelämätaitoja ja ammatillisia valmiuksia erityisesti ikäihmisten arjen tukipalveluiden näkökulmasta. Koottu valmennuskäsikirja tarjoaa lisätietoja arjen tukipalveluihin suunnitellusta valmennuksesta. Valmennuksen suositellaan koostuvan kolmesta (3) kokonaisesta työpäivästä, joiden aikana käydään läpi valmennuskäsikirjan sisältämät asiat.

Työssä oppiminen oman esimiehen opastuksella vaikuttaisi olevan parasta valmennusta. Esimiehet myös arvioivat, milloin työntekijät ovat valmiita yritystyöskentelyyn. Suurin osa työntekijöistä koki, että työelämätaidot ovat jo hallussa, mutta työpaikoilta saadun palautteen mukaan taidoissa olisi vielä kehittämistä. Hankkeen näkökulmasta esimerkiksi työntekijöitten viestintätaitoja voitaisiin kehittää työelämään paremmin sopivaksi. Asiakaspalvelu vaatii myös hyvin sujuvaa vuorovaikutusta. Työntekijöitä tulisi kannustaa elinikäiseen oppimiseen ja osaamiskartoitusten avulla selvittää osaamisen taso ja kehittämistarpeet. Työntekijöiden arvio omasta osaamisestaan ei myöskään kaikkien kohdalla ollut realistinen. Yleisesti työntekijöiden oman osaamisen arvioiminen ja esimiehiltä saatu palaute osaamisesta eivät täysin vastanneet toisiaan, vaan oma osaaminen arvioitiin esimiesten arvioita paremmaksi. Tähän saattaa vaikuttaa esimerkiksi vähäinen työkokemus ja vähäiset tiedot työelämän vaatimuksista.

Työttömien työnhakijoiden työelämävalmiuksien ja työnhakuvalmiuksien kartoitus ja tukeminen ovat tärkeä osa valmennusta. Työnhakijoita kannustetaan itsetuntemuksen lisäämiseen, osaamisen kehittämiseen ja työnhakuun liittyvien taitojen hankkimiseen ja lisäämiseen (esimerkiksi työhakemuksen ja ansioluettelon tekeminen). Työnhakijan

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



itsetuntemusta ja elämänhallintaa tuetaan valmennuksen avulla esimerkiksi yksilövalmennuksen ja/tai ryhmävalmennuksen avulla. Työnhakija oppii valmennuksen avulla tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan ja arvioimaan osaamistaan, soveltuvuuttaan ja motivaatiotaan erilaisiin työtehtäviin. Tarvittaessa työllistetyille tarjotaan koulutusta, jonka avulla päivitetään puuttuvia tai vanhentuneita tietoja ja taitoja. Valmennusta kannattaa toteuttaa pääsääntöisesti pienryhmävalmennuksena, josta saatiin hyvää palautetta työllisyyskokeiluun osallistuneilta ja joka on kustannustehokkaampaa yksilövalmennukseen verrattuna. Silpputyön tekeminen saattaa olla raskasta ja silpputyön luonne tulee ottaa huomioon myös valmennuksessa ja perehdytyksessä.

Valmennuksen tulisi myös tukea työnhakua ja koulutukseen hakemista. Osa työntekijöistä hyödynsi valmennusta ja valmentajia työnhaussa, mutta huomattavasti suurempi osa jätti hakematta avoimia työpaikkoja valmennuksen ja työsuhteen aikana. Valmennuksen tavoite, joka oli avoimille työmarkkinoille siirtyminen ja siirtymisen edistäminen, toteutui suurimmalla osalla työntekijöistä. 61 % työntekijöistä haki töihin tai opiskelemaan ja 74 % arvioitiin kykeneviksi työskentelemään avoimilla markkinoilla. On tärkeää, että työntekijöillä on halu ja motivaatio edetä työelämässä ja pyrkiä töihin avoimille työmarkkinoille. Esimiesten yhtenä tärkeänä tehtävänä on työntekijöiden motivoiminen työelämässä eteenpäin. Yhteiskunnallisen yrityksen toiminta perustuu liiketoimintasuunnitelman mukaan suureen volyyymiin, joten vain harvat työntekijät jäävät yritykseen pitkäksi aikaa. Koulutusmahdollisuudet tulee myös säännöllisesti kartoittaa ja esimiehillä tulee olla jatkuvasti ajan tasaista tietoa Etelä-Karjalan alueella toteutettavista koulutuksista. Yhteistyö ja verkostoituminen oppilaitoksien kanssa on tärkeää ja esimerkiksi oppisopimiskoulutusta kannattaa hyödyntää.

2.3 Työn organisoiminen

Kustannusten hillitsemiseksi yrityksen hallinto on pidettävä pienenä. Jos yritys on osakeyhtiö, yhtiötä johtaa ja sen toiminnasta vastaa omistajien yhtiökokouksessa vallitseva hallitus. Hallitus valitsee operatiivista toimintaa johtavan toimitusjohtajan. Hallituksessa tulee olla monipuolista osaamista mm. liiketaloudesta, työllisyyden edistämisestä, eri substansseista (toimialat) sekä alan tutkimusedustus. Toimitusjohtaja vastaa yrityksen taloudesta, rahoituksesta, hallinnosta, rekrytoinneista sekä osittain myynnistä. Jos yrityksen yhtiömuoto on osuuskunta, jäsenten ylintä päätösvaltaa käyttää osuuskunnan kokous tai sen jäsenten valitsema edustajisto. Osuuskunnalla on hallitus ja voi olla myös toimitusjohtaja

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ja/tai hallintoneuvosto. Yhtiön taloushallinnon, palkanlaskennan ja laskutuksen tehtävät ostetaan yrityksen ulkopuolelta.

Yrityksen toiminta käynnistetään Lappeenrannan kaupungin alueella ja se laajenee myöhemmin maakunnalliseksi toiminnaksi koko Etelä-Karjalan alueelle. Yrityksen tukipisteinä on alkuvaiheessa toimistotila, jossa hoidetaan yrityksen hallinto ja rekrytoinnit ja joka toimii henkilöstön tukipisteinä. Toinen tukipiste voidaan perustaa Imatran kaupungin alueelle, jolloin maakunnan pohjoiset alueet (Ruokolahti, Rautjärvi ja Parikkala) tulevat huomioitua. Lappeenrannan kaupungin toimipiste kattaa myös Taipalsaaren, Lemmink, Savitaipaleen ja Luumäen kuntien alueet. Toiminnan laajentuessa joudutaan pohtimaan, tarvitaanko uusia toimipisteitä/tukipisteitä eri alueilla lisää. Pääsääntöisesti työntekijät menevät suoraan työkohteisiinsa.

Liiketoimintasuunnitelman mukaan yrityksen tulee ensimmäisenä toimintavuotena työllistää vähintään 30 työtöntä työnhakijaa, aloitusvahvuuden tulee olla 15 työntekijää ja jatkossa kasvutavoite on 50 % vuodessa. Lopullisena tavoitetasona on useita satoja ihmisiä (enintään 400) vuodessa työllistävä yritys. Yritys myy joko työaika henkilövuokrauksen periaatteella tai avustavien työtehtävien hoitoa. Yrityksen tuotteet koostuvat kolmesta pääryhmästä: 1) silpputyö tai avustava työ yrityksille ja yksityishenkilöille, 2) pitkäjaksoinen henkilövuokraus yrityksille ja julkiselle sektorille ja 3) tehtäväkohtaiset urakat. Ansaintalogiikan kannalta olennaisen tärkeää on riittävän korkea laskutusaste eli laskutettavien työtuntien suhde työntekijän kokonaistuntien määrään sekä palveluiden hinta.

Esimiehet toteuttavat sekä rekrytoinnin, valmennuksen, perehdytyksen että päivittäisen työn ohjaamisen ja johtamisen. Esimiehiä on laskettu olevan 1 esimies per 15 työntekijää. Tilausjärjestelmää ylläpitävät henkilöt, jotka voivat yksin hoitaa noin 30 henkilön työtilaukset sekä lisäksi markkinointitehtäviä. Yrityksessä eri toimialoilla työskentelevillä esimiehillä tulee olla vähintään AMK -tasoinen ammattitutkinto. Yrityksessä kannattaa kartoittaa työnhakijoiden ja työntekijöiden osaaminen huolellisesti ja pyrkiä lisäämään osaamista myös mahdollisen ja sopivan koulutuksen avulla. Yhteiskunnallisessa yrityksessä avustavat työtehtävät ovat niin sanottuja matalan kynnyksen avustavia työtehtäviä, jotka eivät vaadi korkeaa koulutusta. Työssä oppiminen toteutuu valmennuksen/perehdytyksen ja työn tekemisen kautta. Liiketoimintasuunnitelman mukaan ratkaiseva asia yrityksen menestymisessä on se, miten yrityksen johto ja esimiehet pystyvät motivoimaan työntekijät

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



palvelemaan asiakkaita ja saamaan pitkäkestoisia tyytyväisiä asiakassuhteita. Työntekijöiden palveluasenne ratkaisee yrityksen menestymisen.

Haasteellista työn organisoinnin kannalta on yrityksessä tapahtuva jatkuva rekrytointi, valmennus ja perehdytys. Uusia työntekijöitä voi kokeilussa saatujen kokemusten mukaan rekrytoida kerrallaan enintään 5-10 henkilöä. Työntekijät ovat valmiita yritystyöskentelyyn yksilöllisen aikataulun mukaisesti. Haasteeksi sopivien työntekijöiden saamisessa voi osoittautua myös avustavien tehtävien matala palkkataso. Sijaiset poissaolojen varalta tulee organisoida omasta yrityksestä. Sijaiset poissaolojen varalta olisi hyvä organisoida omasta yrityksestä ja yrityksen olisi hyvä pohtia myös niin sanottujen nollatuntisopimusten tarve. Yhteiskunnallisessa yrityksessä voi työskennellä myös osa-aikaisesti; osa-aikaisia työntekijöitä voi tarvittaessa käyttää sijaisina ja lisätä työtuntien määrää. Työntekijät joutuvat työpäivän aikana työskentelemään useassa eri työpisteessä, joten työn organisoiminen liikkumiseen ja työaikatauluihin sopivaksi on yrityksen toiminnan kannalta olennaista. Tämä vaatii toimivaksi ja sujuvaksi hiottua tilausjärjestelmää ja ratkaisua siitä, miten työntekijät kulkevat työpisteestä toiseen. Kaupunkialueella organisointi on helpompaa, mutta taajamien ulkopuolella työskentely on hankalaa ilman omaa autoa. Yhdessä Yrittäen -hankkeen kokeilu toteutettiin Lappeenrannan alueella, joten ongelmat siirtymien suhteen olivat pieniä. Työntekijät liikkuvat jalan, polkupyörällä, bussilla ja omalla autolla.

2.4 Tilausjärjestelmä

Palvelujen/työtehtävien myynti tapahtuu yhteiskunnallisessa yrityksessä sähköisen, verkossa toimivan tilausjärjestelmän avulla. Yrityksen tilausjärjestelmän tulee olla palvelun ostajille selkeä kokonaisuus ja helppo käyttää; tilausjärjestelmän avulla työn tilaaja ilmoittaa palvelutarpeestaan, johon yhteiskunnallinen yritys vastaa. Lisäksi tilausjärjestelmä tuottaa jokaiselle yhteiskunnallisen yrityksen työntekijälle selkeän aikataulun työpäivän, työviikon ja/tai -kuukauden töistä ja aikatauluista. Työntekijän aikataulukokonaisuus pitää sisällään esimerkiksi työsuhteen alkuvaiheessa perehdytyksen, valmennuksen, siirtymät kohteesta toiseen ja tilatut työtehtävät. Järjestelmän tärkeimpiä ominaisuuksia on kokonaisuusien luominen yksittäiselle työntekijälle lyhyistäkin työtehtävistä. Tilausjärjestelmää ylläpitävät yrityksessä henkilöt, jotka voivat yksin hoitaa noin 30 henkilön työtilaukset sekä lisäksi markkinointitehtäviä.

Tilausjärjestelmän avulla palvelun tilaajan tulee voida tehdä työtilaus tilausjärjestelmässä olevaa niin sanottua työkorttia käyttämällä. Työkortti pohjautuu aiemmin määriteltyihin toimialoihin, työtehtäviin ja perustietoihin ja työkortin tiedot kattavat koko työkuvauksen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tavoitteena on, että työkortin tulostamalla työntekijä saa tarvittavat työtilausta koskevat tiedot ja kykenee niiden perusteella tekemään tilausjärjestelmän työkorttiin kirjatun työn. Työntekijöiden työajanseuranta ja työtehtävien tilastointi mobiililaitteella (älypuhelin) tilausjärjestelmää hyödyntäen voisi säästää työaikaa ja tehostaa yrityksen toimintaa. Mobiililaitteella on mahdollisuus myös GPS-sijaintitietojen ja karttanäkymän käyttöön. Edellä mainitun kaltaista mobiililaitteella tapahtuvaa seuranta- ja tilastointia ei ollut kokeilussa mahdollista testata. Tilausjärjestelmä auttaa myös työtilausten kohdentamista sopiville työntekijöille. Oikeaan kohdentamiseen vaikuttavat muun muassa työntekijän osaaminen ja työntekijän aikataulut työpäivän aikana. Lisäksi tilausjärjestelmä huomioi työntekijän poissaolot kuten esimerkiksi lomat ja sairauspoissaolot.

Hankkeessa kehitettiin tilausjärjestelmä, mutta se ei vielä vastaa toiminnaltaan ja käyttöominaisuuksiltaan yrityksen tarpeita, vaan on liian hidas käyttää. Kehitetty tilausjärjestelmä vaatii vähintään 20 000 – 30 000 euron lisäpanostuksen ominaisuuksien kehittämiseen, jotta se kannattaisi ostaa yritykselle.

2.5 Markkinointi

Markkinointi on yhteiskunnallisen yrityksen menestymisen kannalta yksi tärkeimmistä huomioitavista asioista. Voidaan sanoa, että hyväkään idea ei riitä, jos asiakas ei tiedä yrityksestä mitään. Vaikka palvelua olisi tarjolla ja se olisi hyvää, asiakas ei löydä yritystä, ellei hän saa siitä riittävää tietoa. Kannattaa aloittaa tutustumalla ydinasiakasryhmään: mitä asiakkaat tekevät, missä he liikkuvat ja miten heitä kannattaa puhutella. Kannattaa myös pohtia, miksi asiakas ostaisi palveluita juuri yhteiskunnalliselta yritykseltä, eikä muilta. Internet ja sosiaalinen media tulee ottaa haltuun, koska siellä ovat kaikki. Yritykselle tulee tehdä internetiin kotisivut, joita päivitetään säännöllisesti. Sivuston tulee toimia myös mobiililaitteilla. Yhteiskunnallisen yrityksen tavoitetta ja ensisijaista tarkoitusta tulee korostaa markkinoinnissa. Yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen ja vastuullisen liiketoiminnan harjoittaminen ovat yrityksen markkinoinnissa erityisesti näkyviä seikkoja.

Markkinoinnin tehtävänä on tunnistaa potentiaaliset asiakkaat, asiakkaiden ostokäyttäytyminen, tarpeet ja halut sekä herättää asiakkaissa ostohalukkuutta. Hyvä ja tehokas markkinointi saa aikaan myyntitulosta ja parantaa yrityksen kannattavuutta. Yrityksen markkinoinnista vastaava työntekijä kontaktoi yrityksiä, julkista sektoria ja kolmatta sektoria sekä muodostaa yritykselle asiakasverkoston. Esimerkiksi arjen tukipalveluiden

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



osalta kaikki Eksoten yhteistyökumppanit (yritykset ja kolmas sektori) kontaktoidaan henkilökohtaisella yhteydenotolla ja neuvotellaan mahdollisesta yhteistyöstä. Yritys toimii markkinahinnoilla eikä se saa vääristää kilpailutilannetta nykyisillä markkinoilla.

Jotta iso toimintavolyymi saavutetaan nopeasti, myyntiin ja markkinointiin panostetaan voimakkaasti jo heti toiminnan alkuvaiheessa. Ison yksittäisen yrityksen kanssa solmittava myyntisopimus toiminnan aluksi auttaisi yritystä saavuttamaan suuren toimintavolyymien mahdollisimman nopeasti. Toiminta aloitetaan niillä toimialoilla, joilla on suurin kysyntä. Myynti- ja markkinointisuunnitelma tulee tehdä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta riittävä toimintavolyymi saavutetaan nopeasti. Rekrytointivaiheessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että esimies- ja/tai myynti- ja markkinointitehtäviin valitaan henkilöitä, joilla on riittävä markkinointiosaaminen.

Työllisyyskokeilussa havaittiin markkinointiin liittyen haasteita, jotka on huomioitava jo työntekijöiden rekrytoinnissa. Paras tulos markkinoinnissa saavutettaisiin, jos työntekijät olisivat valmiita näkyvään markkinointiin. Yrityksen Facebook-sivuilla, Twitter-tilillä tai blogissa markkinointi on yleensä tehokasta ja tavoittaa paljon asiakkaita. Nämä kanavat toimivat nykyisin työn ja työntekijöiden markkinoinnin välineinä. Markkinointi onnistuu parhaiten, jos voi osallistua ja markkinoida palveluita omilla kasvoilla. Työntekijöiden olisi myös oltava valmiita markkinoimaan yritystä ja omaa osaamistaan. Parhaassa tapauksessa työttömän identiteetti väistyy ja tilalle tulee omaa osaamistaan rohkeasti markkinoiva työntekijä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

