

## Välityömarkkinat Suomessa:

sosiaaliset yritykset, työpankkikokeilu ja yhteiskunnalliset yritykset



Musiikkia

Haastattelijana viestintävastaava Kati Savela-Vilmari ja vastaamassa kehittämispäällikkö Jukka Lindberg.

Kati Savela-Vilmari:

Tervetuloa Vates välittää -podcast sarjan uuteen jaksoon. Minun nimeni on Kati Savela-Vilmari ja tällä kertaa vieraana on Vatesista kehittämispäällikkö **Jukka Lindberg**.

Julkaisimme vuoden 2020 loppupuolella ensimmäisen jakson välityömarkkinoiden alaisesta teemasta. Siinä aiheena oli Ruotsin Samhall -malli, joka toimii yhtenä mahdollisena mallina tai pohjana Suomeen luotavalle välityömarkkinoille työllistämisen mallille. Lupasimme jakson lopussa jatkoa. Tällä kertaa emme kerro vielä enempää Samhallista, mutta paneudumme malleihin, joita on Suomessa vuosien mittaan kokeiltu ja kehitetty, ja joilla on tavoitteena henkilöiden työllistäminen pysyvästi palkkatyöhön joko avoimille työmarkkinoille tai välityömarkkinoille. Tässä on erilaisia vaihtoehtoja lyhyesti kerrottuna.

**Jukka Lindberg, kerrot meille ensimmäiseksi sosiaalisista yrityksistä. Kerro vähän miksi ja mihin aikakauteen niiden perustaminen Suomessa sijoittuu, ja missä mennään tällä hetkellä niiden kanssa.**

Jukka Lindberg:

Sosiaalisen yrityksen malli on vuosituhannen vaihteesta, ehkä jo vähän aiemminkin jo syntynyt ja aika vahvasti käytössä tuolla eteläisemmässä Euroopassa. Vates oli Suomeen tuomassa itseasiassa hyvin vahvasti tällaista sosiaalisen yrityksen mallia 2000-luvun alussa. 2003 säädettiin Suomeen laki Sosiaalisista yrityksistä, ja siihen sisältyi sitten tällaisen yrityksen tietyt, paremmat ehdot esimerkiksi palkkatuelle ja sitä kautta pyrittiin tukemaan tällaisten yritysten syntymistä. Vuosituhannen alku vuosina oli huomattavan paljon erilaisia ESR-rahoitteisia hankkeita, joilla sitä pyrittiin kehittämään. Yli 200 yritystä oli parhaimmillaan tämän lain mukaisia ja työ- ja elinkeinoministeriönrekisterissä.

Laki tuli 2004 alusta voimaan. Lain ja kriteerien mukaisesti sosiaalinen yritys on muuten kuin mikä tahansa yritys, mutta vähintään 30 % sen työntekijöistä on joko pitkäaikaistyöttömiä tai sitten on vammaisia, pitkäaikaissairaita tai osatyökykyisiä henkilöitä, joita jälkimmäistä ryhmää pitää aina olla vähintään yksi.

Kati Savela-Vilmari:

No sitten, jos otetaan seuraavaksi lyhyt katsaus työpankkimalliin, johon viitattiin edellisessä podcast-jaksossa lyhyesti. Tässä vaiheessa voitaisiin lyhyesti muistuttaa tai muistella myös sitä, mistä tämä podcast-sarja viimeksi alkoi eli nyt, kun eletään alkuvuotta 2021, on

lähiaikoina ilmestynyt Suomeen luotava välityömarkkinamallin pohjaselvitys, jota on tehnyt selvityshenkilö Hannu Mäkinen työ- ja elinkeinoministeriön toimesta. **Siinä Ruotsin Samhall-malli oli siis yhtenä mahdollisena pohjana Suomen mallille ja toiseksi sitten nämä Suomessa jonkin aikaa sitten tehdyt työpankkikokeilut ja työpankkimalli. Kerrotko seuraavaksi siitä, mistä siinä oli kyse ja mihin se ajoittuu.**

Jukka Lindberg:

Työpankkikokeilusta voi oikeastaan sanoa, että se oli sosiaalisen yrityksen -mallin kehittämis-hanke. Siinä käynnistettiin kaksi peräkkäistä kokeilun vaihetta, ensimmäinen vaihe tuossa varmaan suurin piirtein 2009. Ne lähtivät oikeastaan siitä, kun sosiaalisen yrityksen toiminta-mallin suurin alkuinnostus oli ohi, ja hankkeet oli päättyneet eikä ollut löytynyt ehkä sellaista toimivaa muotoa. Ei myöskään löytynyt sellaista tukea mallin kehittämiseksi, eikä syntynyt kunnan vahvaa verkostoa tai organisoitumista, joten tarvittiin uusia ajatuksia ja uusia mal-leja, miten sitä voitaisiin vielä eteenpäin.

Työpankkikokeilulla pyrittiin nimenomaan löytämään malleja sille, kuinka sosiaalinen yritys voisi toimia pohjana avoimille työmarkkinoille suuntautuviin siirtymiin ja siten siirtää voimak-kaasti painopiste siihen, että henkilöitä palkattiin työpankkiin, tähän sosiaaliseen yritykseen, jonka virallisesti ei tarvinnut olla sillä statuksella, vaikka se lähtökohtaisesti oli sen tyyppinen yritys. Sinne palkattiin henkilöitä sillä ajatuksella, että näitä henkilöitä pyrittiin hyvin aktiivi-sesti sekä vuokraustoiminnan että ihan suoraan sijoittamisen kautta siirtämään avointen työ-markkinoiden yrityksiin työpaikeihin.

Tässä kokeilussa oli ensin sellainen käynnistämistuki, jotta työnetsimisen funktio saatiin käyntiin ja saatiin kehitettyä sinne työnetsijän tehtävä sekä annettiin voimakasta markki-nointi- ja koulutuksellista tukea. Sen jälkeen taloudellinen tuki tuli nimenomaan tällaisten siirtymäbonusten kautta, eli voi sanoa, että mitä haastavampi henkilön työhistoria ja työttö-myyshistoria oli, ja mikä kauempana työmarkkinoista henkilö oli, niin sitä suurempi korvaus maksettiin siinä tapauksessa, kun nämä henkilö sitten löysi työpaikan tai työpankki onnistui auttamaan tämän henkilön työmarkkinoille.

Kati Savela-Vilmari:

Tässä vaiheessa voisi lyhyesti ottaa pienen yhteenvedon, vaikkapa kaksi tai kolme kohtaa, koska nämä ovat tällaisia usein kysytyjä asioita sinulta ja Vatesilta, siitä, **mitkä on olennaiset erot tässä viime jaksossa esitellyssä Ruotsin Samhall-mallin ja sitten näiden Suomen työ-pankkikokeilujen välillä, niin tulee vähän kerrattuakin myös sitä Samhallia.**

Jukka Lindberg:

No ensinnäkin, jos ajatellaan toiminnan tavoitteita, niin Samhallin kohdalla se on selkeästi pysyvien työpaikkojen luominen ja tarjoaminen niille henkilöille, jotka sinne tulee. Siellä on vain 1 500 henkilöä yli 20 000 henkilön organisaatiosta vuosittain siirtynyt tavoitteiden mu-kaisesti. Painopiste on siinä, että nämä henkilöt työllistyvät siellä pitkäaikaisesti tai voi sanoa niin kuin pysyvästi. Siirtyvät henkilötkin ovat yleensä olleet siellä viisi vuotta eli työllistymi-nen siellä on hyvin pitkäaikaista ja pysyvää, vaikka koko ajan pyritään kehittämään työkyvyn ja osaamisen osalta.

Työpankkikokeilussa selkeästi haettiin siirtymiä. Se työpaikka työpankkiorganisaatiossa, sosiaalisessa yrityksessä, joka toimi siinä kotipesänä, oli sitten se ponnahduslauta eteenpäin, josta mentiin välillä vuokralle, ja välillä sitten pyrittiin lähtemään ihan suoraan eteenpäin. Tässä on se selkeä ero ja se sitten heijastuu myöskin kohderyhmässä. Samhallille Ruotsin työvoimaviranomainen ohjaa henkilöitä, jotka eivät muuten työllisty ja joista on todettu, että oikeastaan ainoa vaihtoehto työllistymiseen on Samhallin paikka.

Työpankkikokeilussa taas automaattisesti nämä kokeilussa olleet yritykset pyrkivät löytämään sellaisia henkilöitä, joita he kuitenkin kokivat pystyvänsä auttamaan eteenpäin. Sitten toinen hyvin suuri ero on siinä rahoitusmallissa. Samhall saa rahoituksensa Ruotsin valtion budjetista. Se tulee etukäteen määrätysti ja se on hyvin mittava, kun taas työpankkimallissa rahoitus tulee pääsääntöisesti tuloksien perusteella eli siinä jokaisesta siirtymästä maksetaan sen jälkeen, kun se homma pyörii. Maksetaan tuloksista, ja ei makseta siitä toiminnasta oikeastaan sen pystyttämisen jälkeen enää mitään.

Kati Savela-Vilmari:

Hmm, kiitos tästä. Vielä olisi ainakin yksi käsite tai mahdollisesti kaksikin, joita voitaisiin tässä jakson loppupuolella avata. Ensinnäkin yhteiskunnallinen yrittäjyys tai yhteiskunnalliset yritykset – usein taitaa tulla niin, että **kysytään, että mikä ero yhteiskunnallisella yrityksellä ja sosiaalisella yrityksellä on.** Se ero ei ehkä ole ihan parilla sanalla selitettävissä, mutta voisitko nyt avata sitä siltä pohjalta, että **jos on ns. noviisi alalla ja ei oikeastaan tiedä juuri-kaan mitään asiasta, niin miten sen voisi selittää.**

Jukka Lindberg:

Tähän nyt oikeastaan kytkeytyy se kolmaskin termi elikkä **työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys.** Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja yhteiskunnallinen yritys on laajin käsite, eli silloin puhutaan tällaisesta arvopohjaisesta yritystoiminnasta, jossa toiminnan yhtenä keskeisenä tavoitteena on hyödyn ja arvolisäyksen tuottaminen yhteiskunnassa, esimerkiksi yhteiskunnallisten ongelmien ratkaiseminen tai arvonlisäpalveluiden tuottaminen.

Tässä tapauksessa yhtenä tällaisena tarkoituksiperänä tai toiminnan kohteena voi olla sitten vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen. Monessa tapauksessa se yhdistyy kyllä sitten muihinkin yhteiskunnallisiin tavoitteisiin esim. kiertotalouden kehittämiseen, ympäristön suojeluun tai vastaaviin ja silloin puhutaan työhön integroivasta yhteiskunnallisesta yrittämisestä. Pääkäsite on yhteiskunnallinen yrittäjyys ja siihen Euroopan Unionin komissiolla on olemassa tietty määritelmä. Nyt meillä on työryhmä ministeriössä, jossa haetaan keinoja tukea ja edistää näiden yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä, erityisesti tätä osatyökykyisten työllistämistä siellä, ja samalla luoda strategia yhteiskunnallisesta yrittämisestä Suomeen. Tällainen strategia on luotu esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa ja jo aiemmin muistaakseni Latviassa. Tässä yhteydessä sitten voi ajatella, että tämä sosiaalisen yrityksen malli korvautuu pikkuhiljaa tällä työhön integroivan yhteiskunnallisen yrityksen mallilla. Se on, voi sanoa, tietyllä tavalla samanlainen asia, mutta joka on kuitenkin vaativampi. Yhteiskunnallisen yrityksen kriteereihin kuuluvat vahvasti asiat, kuten yhteiskunnallisen hyödyn tuottaminen, mutta ennen kaikkea voitonjaon rajoittaminen: vähintään puolet pitää suunnata takaisin toiminnan kehittämisen tai sitten muuten tavoitteen ajamiseen. Näitähän ei taas sosiaalisen yrityksen lainsäädännössä ollut. Yhteiskunnalliselle yritykselle ei varsinaisesti ole mitään lainsäädäntöä, vaan meillä on olemassa tällä hetkellä suomalaisen Työn

Liiton hallinnoima yhteiskunnallisen yrityksen merkki ja siihen kuuluvat kriteerit, jotka ovat hyvin lähellä EU:n määritelmää. Lisäksi meillä on kansainvälinen ESR-hanke, jossa Vateskin on vahvasti mukana eli ILONA-hanke, jossa ollaan tällaista toimintamallia ja eurooppalaista vertailua tekemässä. Myöskin meillä on kaksi sellaista pilottiympäristöä, osahanketta, joissa kehitetään työhön integroivan yhteiskunnallisen yrityksen mallia. Tämä on aihealue, jossa varmasti tulee kehitystä sitten tässä seuraavan vuoden kahden aikana hyvin paljon.

Kati Savela-Vilmari:

**Kerroit tuosta ILONA-hankkeesta. Kerrotko vielä, ketä muita siinä on mukana.**

Jukka Lindberg:

Siinä on Terveiden ja hyvinvoinnin laitos nimenomaan hankearvioijana ja vahvana tukena ja sitten on Diakonia ammattikorkeakoulu. Itseasiassa Vatesin ja Diakin Harri Kostilaisen kanssa teemme juuri tämän toimintamallin rakentamista. Hankehallinnoija on Silta-Valmennus Tampereelta, myöskin valtakunnallinen organisaatio nykyisin, ja lisäksi Pääkaupunkiseudun Kierätykskeskus. Heillä on nämä kaksi osahanketta, joissa kehitetään mm. näitä työhön pääsyn ja yritysysteistyön ja työkyvyn kehittämisen ratkaisuja tähän ympäristöön.

Kati Savela-Vilmari:

Kiitos. Tämän vuoden 2021 aikana tullaan kuulemaan vähän lisää ILONA-hankkeen tuloksista ja mm. juuri tästä työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten kehittämisen tilanteesta.

Lopettelemme tämänkertaisen välityömarkkinat -aiheisen Vates välittää -podcastjakson tähän.

Olemme käyneet läpi sosiaalisia yrityksiä, Suomessa toteutettuja työpankkikokeiluja ja yhteiskunnallisia yrityksiä sekä osana sitä työhön integroivia yhteiskunnallisia yrityksiä.

Kiitos Jukka Lindberg.

Jukka Lindberg:

Kiitos.

Musiikkia