

Asia: VN/37864/2025

Lausuntopyyntö: Arviomuistio työvoimapalveluiden kehittämistarpeista kuntouttavan työtoiminnan uudistamisen yhteydessä

Kehittämisehdotus 1: Uravalmennuksen räätälöinti

Näkemykset uravalmennuksen räätälöintiä koskevista ehdotuksista:

Uravalmennusten vaikuttavuus on nykyisellään valitettavan heikkoa. On arvioitava tarkasti, onko uravalmennus hyödyllinen työnhakijalle. Resursseja tulisi suunnata osaamisen kehittämiseen. Kuten kehittämisehdotuksessa todetaan uravalmennuksen yhdyspintaa sosiaalihuollon palveluiden kanssa tulee tarkastella ja kehittää toimivaksi.

Kehittämisehdotus 2: Työhönvalmennuksen menetelmien monipuolistaminen

Näkemykset työhönvalmennuksen menetelmien monipuolistamista koskevista ehdotuksista:

Laatuperusteinen työhönvalmennuksen lisääminen on kannatettavaa. Hyviä ja toimivia työhönvalmennuksen malleja on olemassa. Rahoitusta, mukaan lukien EU-rahoitus, ESR+-rahoitus ja vastaavat, tulee suunnata nykyistä enemmän olemassa olevien mallien käyttöönottoon sekä hyödyntämiseen ja vaikuttavuustiedon keräämiseen ja arviointiin. Nykyisin rahoitus tuntuu painottuvan uusien mallien kehittämiseen, vaikka tärkeämpää olisi räätälöidyn työhönvalmennuksen toteuttaminen. Painotamme, että positiivisten vaikutusten aikaansaamiseksi on välttämätöntä keskittyä pitkäjänteiseen työhönvalmennuksen toteuttamiseen, ei yhä uusien mallien kehittämiseen.

Pidämme oleellisen tärkeänä, että työllisyysalueita ohjataan, kannustetaan ja niiltä vaaditaan pitkäjänteistä ja syvää kumppanuutta olemassa olevan ekosysteemin, työllistämistoimintaa tekevien yhteiskunnallisten yritysten kanssa. Lyhyt näköinen työllisyysalueiden ja kuntien oman tuotannon tai in-house-yhtiöiden vahvistaminen hukkaa olemassa olevan osaamisen, vähentää innovaatiopotentiaalia ja johtaa markkinoiden keskittymiseen.

Kehittämisehdotus 3: Työllistymissuunnitelman rakentaminen palvelukokonaisuudeksi

Näkemykset ehdotuksista työllistymissuunnitelmasta palvelukokonaisuutena:

Toimiva työllisyyspalvelu on aina räätälöity henkilökohtaisesti asiakkaan tarpeisiin. Kannatamme lämpimästi, että työllistymissuunnitelmassa sovitut toimet kootaan asiakasnäkökulmasta tarkoituksenmukaiseksi palvelukokonaisuudeksi. Palvelukokonaisuuden toteuttamista tulee tukea vahvalla rinnallakukijuuudella, kuten työkykykoordinaattoreilla. He tukevat sekä työnhakijaa että työnantajaa. Tämän on todettu olevan vaikuttavaa.

Palvelukokonaisuuden laatimisessa on hyödyntää uusia ratkaisuja ja myös esimerkiksi tekoälyä hyödyntäviä sovelluksia. Ekosysteemissä, myös yhteiskunnallisissa yrityksissä, on jo toimijoita, jotka voivat tarjota tällaista palvelua. Uusien, start-up-luonteisten yritysten sekä yhteiskunnallisten yritysten vahvuus on ketterässä innovaatiotoiminnassa. Tämä tulee esille myös European Social Enterprise Monitor (ESEM) -tutkimuksessa (s.22). https://yyo.fi/wp-content/uploads/2025/02/ESEM-raportti_04022025.pdf Työllisyysalueiden tulee hyödyntää tämä yhteiskunnallisten yritysten vahvuus.

Viranomaisyhteistyön vahvistaminen on välttämätöntä.

Kehittämisehdotus 4: Sääntelyn tarkentaminen (kokeilu, valmennus)

Näkemykset sääntelyn tarkentamista koskevista ehdotuksista:

Kaiken kaikkiaan liian tarkka sääntely palvelujen ehdoista, sisällöstä, toteuttamistavasta tai kestosta ei ole toivottavaa eikä toimivaa. Huomio pitää kiinnittää vaikuttavuuteen, mahdollisuuteen räätälöidä palvelu asiakkaantarpeiden mukaan, eikä toteutusta tule säädellä liian yksityiskohtaisesti ja rajoittavasti.

Arviomuistiossa ehdotettu työkokeilun enimmäiskeston tarkastelu kuitenkin on perustelua ja sen pidentäminen toivottavaa. Palveluissa yleinen ongelma on niiden liian lyhyeksi rajoitettu kesto. Pidempi kestoiset palvelut tulee mahdollistaa sääntelyllä.

Kulukorvauksen osalta on perusteltua tarkastella, onko työvalmennuksen rajaaminen kulukorvauksen ulkopuolella oikeudenmukaista ja tarkoituksen mukaista. Kulukorvauksen puuttuminen voi olla ja usein on työttömälle este osallistua työvalmennukseen. Tämä katkaisee palvelupolun, mahdollisesti lupaavan osaamisen kehittymisen ja jopa estää työllistymisen. Siksikin on perusteltua, että myös työvalmennus on kulukorvauksen piirissä.

Kehittämisehdotus 5: Alueellisten yhteistyösopimusten edistäminen

Näkemykset ehdotuksista alueellisten yhteistyösopimusten edistämisestä:

Pidämme kannatettavana, että alueella olevat eri toimijat sopivat yhteistyöstä riittävän strategisella tasolla. Työllisyyttä ja sen hoitoa on mahdoton kehittää ilman yhteistyötä ja jaettua tilannekuvaa. Yhteistyöstä pitäisi pystyä tekemään asiakkaan parhaaksi ilman muodollista sopimistakin, mutta rakenteisiin viety systemaattinen muoto on keino vahvistaa yhteistyötä. Siinä tarkoituksessa yhteistyösopimukset ovat kannatettavia.

Yhteistyösopimuksista ei saa kuitenkaan muodostua liian rajoittavia tai eri osapuolia ulossulkevia. Kuten arviomuistiossa todetaan, strategiatyöhön tulee kytkeä myös muut työllisyyden edistämiseksi toimivat tahot, yhteisöt ja yhteiskunnalliset yritykset. Strategiatyö ja ekosysteemin johtamisessa huomio tulee olla toimien pitkäjänteisessä vaikuttavuuden arvioinnissa. Tiedolla johtaminen on tärkeää.

Yhteistyön kautta tulee siirtyä määrätietoisesti kohti vaikuttavuus- ja tulosperusteisia hankintoja. Tämä linjataan tavoitteeksi myös Suomen tuoreessa yhteiskunnallisten yritysten strategiassa (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/822d694a-62dd-47c2-bb48-14a439243a93>) Strategia kannustaa myös toimivien rakenteiden luomiseen yhteisötalouden ja yhteiskunnallisten yritysten sekä työllisyysalueiden välille.

Lisäksi toivomme SIB-sopimusten (Social Investment Bond) käytön lisääntyvän myös työllisyyden hoidossa.

Mitä muuta haluatte kertoa tässä yhteydessä?

Muut näkemykset, kommentit ja ehdotukset:

On totta, että voimassa oleva työvoimapalvelulainsäädäntö yhdistettynä kuntien yleisen toimialan nojalla tarjottaviin palveluihin mahdollistaa monipuolisten palvelukokonaisuuksien kehittämisen ja tarjoamisen. Onnistuneessa palvelussa oleellista on palvelun räätälöitävyys henkilön tarpeisiin, vahva rinnalakulkijuus, joka tukee myös työnantajaa sekä riittävä kesto. Johtamisessa ja kehittämisessä avain on tiedolla johtaminen. Palvelujen sisältöä, ehtoja tai toimintatapoja ei tule säädellä liian tarkasti, vaan tulee keskittyä tulosten ja vaikuttavuuden tavoitteluun ja seurantaan.

Suomessa monet toimijat, usein yhteiskunnalliset yritykset, ovat kehittäneet lukemattomia työllistämisen malleja. Niitä ja niiden vaikuttavuutta on arvioitu paljon. Haasteena ei niinkään ole toimivien mallien, tapojen tai palvelujen kehittäminen, vaan raha ja resurssit toteuttaa malleihin perustuvaa työllistämistä riittävän pitkäjänteisesti.

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen toteuttama raportti työllisyyttä edistävien yhteisötalouden toimijoiden nykytilanteesta ja tulevaisuudesta maalaa synkän kuvan tilanteesta. Vaikka tarvetta työllisyyden edistämisen ratkaisuille ja tuelle näyttäisi olevan entistä enemmän, jopa puolet toimijoista ennustaa toimintansa supistuvat tai loppuvan kokonaan. Syynä on palkkatuen käytön loppuminen ja työllisyysalueiden pienentyneet palvelujen ostot.

<https://yyo.fi/ajankohtaista/raportti-tyollisyytta-edistavien-yhteisotalouden-toimijoiden-nykytilanteesta-ja-tulevaisuudennakymista-tarve-kasvaa-ja-resurssit-vahenevat/>

Näyttää olevan niin, että työllisyysalueet ryhtyvät tuottamaan palveluja itse tai perustavat sidosyksiköjä eli in-house -yhtiöitä tuottamaan näitä palveluja. Tämä johtaa kokeneiden toimijoiden lopettamiseen ja osaamisen kutistumiseen. Lisäksi se luonnollisesti supistaa yksityisen sektorin, johon myös yksityisoikeudelliset, markkinoilla toimivat yhteiskunnalliset yritykset kuuluvat, toimintatilaa.

EU:n ja Suomen tuoreen yhteiskunnallisten yritysten strategian (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/822d694a-62dd-47c2-bb48-14a439243a93>) mukaan yhteiskunnallinen yritys on yksityisoikeudellinen toimija, joka tarjoaa markkinoille tavaroita ja/tai palveluja yrittäjämäisellä tavalla ja yhteisötalouden periaatteiden ja piirteiden mukaisesti, ja jonka kaupallinen toiminta perustuu sosiaaliin tai ympäristötavoitteisiin. Julkisen sektorin in-house -yhtiöt eivät siis ole varsinaisesti yhteiskunnallisia yrityksiä, vaikka ne joskus sellaisina Suomessa nähdään.

Strategian yhtenä tavoitteena on: ”Suomeen perustetaan lisää työhön integroivia yhteiskunnallisia yrityksiä, ja niiden toimintaympäristöä kehitetään. Työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset luovat aktiivisesti uusia työpaikkoja ja niiden rooli työllisyyden edistämässä tunnustetaan.” Nyt toimintaympäristön kehitys ikävä kyllä ajaa tätä vastakkaiseen suuntaan. Ministeriön tulisi ryhtyä

työllisyysalueiden ohjauksessa määrätietoisiin toimiin, jotta työllisyysalueet hyödyntäisivät yhteiskunnallisia yrityksiä luotettavina kumppaneina ja kehittäisivät työllisyyden ekosysteemiä eri toimijoiden kanssa.

Toimiva työkalu myös työllisyyspalvelujen ekosysteemin kehittämiselle olisi yhteiskunnallisten yritysten oma lainsäädännöllinen asema. Se takaisi yhteiskunnallisten yritysten luotettavan tunnistamisen, mahdollistaisi pitkäjänteisten kumppanuuksien kehittämisen. Yhteiskunnallinen yritys yhdistää yritystoiminnan hyödyt ja vahvan yhteiskunnallisen mission. Oman lainsäädännöllisen aseman myötä julkinen sektori voisi ohjata ostoja näille toimijoille ja luottaa siihen, että verovaroilla tehdyt ostot ovat kustannustehokkaita ja -vaikuttavia. Ja samalla tietää, että yritystoiminnasta syntyvä voitto, palaa suoraan takaisin ekosysteemiin ja työllisyyden hoitoon. Järjestäjän näkökulmasta hyötynä on myös palvelutuotannon pysyminen kotimaisilla toimijoilla. Lisäksi näin pystytään ehkäisemään markkinoiden keskittymistä, mikä on edellytys markkinoiden hyödyntämiselle.

Kallama Susanna
Yhteiskunnallisten yritysten liitto ARVO ry