

## **Valtakunnallinen työpankkikokeilu 2010**

---

### **TULOKSET, TYÖPANKKIEN TOIMINTA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET**

ISSN-L 1236-2115  
ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-952-00-3143-5 (PDF)  
URN:ISBN 978-952-00-3143-5  
HTTP://URN.FI/URN:ISBN:978-952-00-3143-5

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

## Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA</b> .....	<b>6</b>
Alueelliset työpankit kokeilussa vuonna 2010 .....	6
Valinnan perusteet .....	7
<b>TYÖPANKKIKOKEILUN TAVOITTEET</b> .....	<b>7</b>
Työvoimapoliittiset tavoitteet .....	7
Sosiaalipoliittiset tavoitteet .....	8
Edelleensijoitusten lisääminen .....	8
Koulutuksen ja työhönvalmennuksen kehittäminen .....	8
Kuntayhteistyön käynnistäminen ja kehittäminen .....	8
<b>TYÖPANKIN TOIMINTA</b> .....	<b>8</b>
Edelleensijoittaminen .....	8
Alihankinta .....	9
Edelleensijoitetulle maksettavan palkan suuruus .....	9
Työpankin rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä .....	9
Vuokratyön veloitusperiaatteet .....	9
Työntekijän edut työpankissa .....	10
Yrityksen edut työpankissa .....	10
Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille .....	10
<b>ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN KUVAUSTA</b> .....	<b>11</b>
Mikemet Oy, Mikkeli .....	11
Tyke Oy, Satakunta .....	12
Woodfox Oy, Seinäjoki .....	12
Lubor Oy, Vantaa .....	12
Yhteenveto taloudesta ja henkilöstöstä .....	13
Edelleensijoitettujen hinnoittelusta .....	13
Työntekijät .....	14
<b>ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN ARVIOINTIA</b> .....	<b>14</b>
Mikemet Oy:n työpankki .....	14
Tyke Oy:n työpankki .....	14
Woodfox Oy .....	15
Lubor Oy .....	15
<b>RAPORTOINTI</b> .....	<b>15</b>
Talousraportointi .....	15
Työntekijätilastointi .....	16
<b>TULOSTEN TARKASTELUA</b> .....	<b>16</b>
Koettuja onnistumisia .....	17
Epäkohtia ja esitettyjä toivomuksia .....	17
Työllistetyt .....	18
<b>MILLAINEN TYÖPANKIN TULISI OLLA</b> .....	<b>19</b>
<b>MILLAINEN TYÖPANKKI EI SAISI OLLA</b> .....	<b>19</b>
<b>TYÖPANKKITOIMINNAN VALTAKUNNALLINEN ORGANISOINTI</b> .....	<b>20</b>
<b>Yleisiä johtopäätöksiä</b> .....	<b>20</b>
Miten työpankkitoimintaa voisi laajentaa .....	20
Keskustustyöpankki .....	21
<b>Liite 1 Työpankin toimintamalli</b> .....	<b>22</b>
<b>Liite 2 Työpankkien loppuraportit</b> .....	<b>23</b>



## JOHDANTO

Valtioneuvosto päätti elokuussa 2008 sosiaaliturvauudistuskomitean (SATA) työhön liittyvän valtakunnallisen työpankkikokeilun käynnistämisestä.

Valtakunnallisella työpankkikokeilun tavoitteena oli lisätä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille ensin vuokraamalla työtä työpankista ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse. Kokeilulla tähdättiin sosiaaliturvauudistuksen tavoitteisiin: työnkannustavuuden parantamiseen, köyhyiden vähentämiseen ja riittävän perustulon turvaamiseksi kaikissa elämäntilanteissa.

Tarkoituksena oli hakea laajalla rintamalla kokemuksia työpankkitoiminnasta uudenkustannustehokkaan valtakunnallisesti monistettavan työllistämismallin kehittämiseksi. Vuoden 2008 lopulla sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa sopivien työpankkien etsinnän valtakunnalliseen työpankkikokeiluun.

Sosiaali- ja terveysministeriön nimeämä johtoryhmä valitsi mukaan 50 hakijan joukosta seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa.

Helmikuussa 2009 käynnistyi vuoden 2009 loppuun jatkuva kokeilu seitsemän alueellisen työpankin kanssa. Mukana oli eri puolilla Suomea toimivia yhdistyksiä, säätiö, verkostoja ja sosiaalisia yrityksiä.

Vuonna 2010 kokeilua jatkettiin mukana olleiden neljän sosiaalisen yrityksen kanssa. Toimintaa fokuoitiin työn etsimiseen, oman alihankinnan kehittämiseen, työntekijöiden vuokraamiseen yrityksille ja työntekijöiden siirtämiseen toisen työnantajan palvelukseen.

Työpankkikokeilun rahoituksesta vastasi sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö nimesi kokeilulle johtoryhmän, johon kuuluivat johtaja Heikki Palm sosiaali- ja terveysministeriöstä puheenjohtajana, johtaja Kari Ilmonen sosiaali- ja terveysministeriöstä, hallitusneuvos Päivi Kerminen, työ- ja elinkeinoministeriöstä ja erityisasiantuntija Erja Lindberg Suomen Kuntaliitosta.

Kokeilun vetäjänä toimi projektipäällikkö Arne Kuusi aikuiskoulutuskeskus Edupolista. Hän toimi myös johtoryhmän sihteerinä.

## **TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA**

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi alkoi helmikuussa 2009 SATA-komitean työhön liittyvä vuoden 2009 loppuun jatkuva valtakunnallinen työpankkikokeilu.

Rohkaisevien tulosten perusteella kokeilua jatkettiin vuoden 2010 ajaksi.

Kokeilun tarkoituksena on löytää heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille (pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vajaakuntoiset, ikääntyneet) väyliä avoimille työmarkkinoille edelleensijoittamalla (palkkatuetun työvoiman vuokraaminen) heitä yrityksiin. Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille, ensin työpankista riskivapaasti vuokraamalla ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse.

Suomessa on pitkät perinteet heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden suojatyöstä, kuntoutuksesta ja koulutuksesta. Käytössä olleet palvelut eivät ole toivotussa määrin edistäneet heikossa työmarkkina-asemassa olevien sijoittumista työmarkkinoille. Yritysten halukkuus palkata heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä on jäänyt vähäiseksi. Syyksi esitetään usein kohderyhmän palkkaamisen aiheuttavan taloudellisia ja tuotannollisia riskejä. Myös työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimisto) tarjoamat palvelut (kuten palkkatuki) tunnetaan huonosti.

Sosiaali- ja terveystieteiden nimeämä johtoryhmä pyysi joulukuussa 2008 työvoima- ja elinkeinokeskuksia selvittämään halukkaita toimijoita kokeiluun. Kokeiluun ilmoittautui noin 50 halukasta toimijaa, joista valittiin seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa. Mukana oli yhdistyksiä, säätiö, sosiaalisia yrityksiä sekä kumppanuushanke (kaupunki, aikuis-koulutuskeskus ja sosiaalinen yritys).

Vuonna 2010 kokeilua jatkettiin neljän mukana olleen sosiaalisen yrityksen kanssa. Toiminta rajattiin koskemaan pelkästään työn etsimiseen sekä työllistämiseen. Nk. aktivointitoimenpiteet jäivät toiminnan ulkopuolelle yhteistyökumppaneiden hoidettavaksi.

Alueellisilta työpankeilta edellytettiin seuraavaa:

- Kokeilulla on päätoiminen vetäjä
- Suunnitelma vuokratyösuhteiden välisten aikojen täyttämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi
- Suunnitelma kunta- ja yritysyhteistyön kehittämiseksi
- Yhteisen toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto
- Liiketoimintasuunnitelman ja -kuvauksen laadinta
- Seurantatietojen toimittaminen yhtenäisellä tavalla 3 kuukauden välein
- Ylläpitää kustannuksista erillistä projektikirjanpitoa

### **Alueelliset työpankit kokeilussa vuonna 2010**

- Lubor Oy, pääkaupunkiseutu
- Tyke Oy, Satakunta
- Woodfox Oy, Seinäjoki
- Mikemet Oy, Mikkeli

## Valinnan perusteet

- mallintaminen edellyttää tiettyä täsmällistä organisaatio- ja toimintamuotoa
- työpankki toteuttaa liiketoimintaa, jolloin sosiaalinen yritys on työpankkitoimintaan sopivin oikeudellinen toimintamuoto
- työpankin rahoitus perustuu tuotteiden palveluun ja myyntiin – ei julkiseen rahoitukseen
- vuonna 2009 mukana olleiden 3-sektorin toimijoiden pääasialliset tulot muodostuvat julkisista tuista
- suunnitellut palkkatukimuutokset eivät vaikeuta nykyisten sosiaalisten yritysten toimintaa, mutta vaikeuttavat suurten 3-sektorin toimijoiden toimintaa
- julkisten tukien yhteismäärä ei saa olla suurempi kuin palkkatukisäädöksiin tulevat muutokset sallivat (max 50 %)

Sosiaali- ja terveysministeriö varasi kokeiluun 380 000 euron määrärahan. Jokaisen alueellisen työpankin kanssa solmittiin sopimus, jonka perusteella kukin työpankki sai 60.000 euron määrärahan vetäjän kustannuksiin. Työpankin koordinoinnista tehtiin sopimus aikuiskoulutuskeskus Edupolin kanssa. Sopimus sisälsi määrärahan koordinoinnista aiheutuvan työn korvaamiseen, markkinointiin sekä seminaarien ym. järjestämiseen.

Työpankkikokeilun tarkoituksena on alueellista työpankeista saatujen kokemusten perusteella kehittää uusi toimintamalli, joka on toimiva ja toteuttaa työpankin tavoitteet sekä on helposti ja kustannustehokkaasti monistettavissa.

## TYÖPANKKIKOKEILUN TAVOITTEET

Kokeilun tarkoituksena on löytää heikossa työmarkkina-asemassa oleville työttömille henkilöille väyliä avoimille työmarkkinoille edelleensijoittamalla heitä yrityksiin.

Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille, ensin työpankista vuokraamalla heitä sesonkeihin sekä tuotantoruuhiin ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse.

### Työvoimapoliittiset tavoitteet

Työpankin tavoitteena on pienentää työllistävän yrityksen riskiä ja helpottaa heikossa työmarkkina-asemassa olevan työnhakijan rekrytointia. Suurimmalle osalle työpankin työntekijöistä pyritään saamaan kokoaikaista, TES:n mukaisesti palkattua työtä.

Yrityksille työpankki tarjoaa mahdollisuuden saada sama vuokratyöntekijä uudelleen. Tavoitteena on, että vuokrauksella alennetaan työllistymiskynnystä ja työpankista vuoratun työntekijän mahdollisuuksia saada myöhemmin työpaikka yrityksestä.

Työpankkikokeilun tarkoituksena on alueellista työpankeista saatujen kokemusten perusteella kehittää uusi toimintamalli, joka on toimiva ja toteuttaa työpankin tavoitteet sekä on helposti ja kustannustehokkaasti monistettavissa koko maahan.

Työpankin tarkoituksena on aktivoida työvoimareserviä työmarkkinoiden käyttöön ja kasvat-  
taa osaltaan työllisyysastetta, jolloin sosiaalipolitiikan rahoittamiseen helpottuu.

Työpankin on toimittava liiketaloudellisin periaattein siten, että julkisista työvoimapalveluista annetussa laissa olevat palkkatukea koskevien säädösten vuonna 2010 voimaanastuneet muutokset toteutuvat eikä julkisen tuen määrä liikevaihdosta ole liian suuri (max. 50%).

## **Sosiaalipoliittiset tavoitteet**

Työpankki huolehtii työntekijöistään myös vuokratyösuhteiden väliin jäävillä ajoilla tarjoamalla heille ensisijaisesti muuta työtä tai järjestämällä heille mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen. Niille työntekijöille, jotka eivät pitkän työttömyyden tai osaamistaidon puutteen vuoksi ole valmiita ”normaaliin” työelämään, tarjoaa työpankki pehmeän tavan sopeutua ja aktivoitua työelämän vaatimuksiin.

Toimeentulo pirstoutuneilla työmarkkinoilla on epävakaata. Lyhyitä työsuhteita seuraavat työttömyysjaksot aiheuttavat katkoja toimeentuloon. Työpankin tavoitteena on auttaa palkkatulojen sekä mahdollisten etuuskien yhteensovittamisessa. Työntekijät sitoutuvat näin työpankkiin ja siten estetään heidän passivoituminen ja siitä seuraavia sosiaalisia ja taloudellisia riskejä.

Työpankin keskeisenä tavoitteena on kehittää osatyökykyisyyteen sopivia toimintamalleja sekä toteuttaa niitä käytännössä niin omassa toiminnassaan kuin yrityksissä.

## **Edelleensijoitusten lisääminen**

Edelleensijoitusten määrät kolminkertaistetaan. Lisäys edellyttää voimakasta panostamista myyntityöhön. Myyntityön tehostamiseksi järjestetään alueellisten työpankkien vetäjille koulutuspäivä.

## **Koulutuksen ja työhönvalmennuksen kehittäminen**

Kokeilun vetäjä laatii yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa perusmallin työpankin koulutusohjelmaksi. Alueelliset työpankit verkostoituvat alueensa kouluttajien kanssa soveltaakseen mallin omaan toimintaansa soveltuvaksi.

## **Kuntayhteistyön käynnistäminen ja kehittäminen**

Kuntien kanssa jatketaan yhteistyön kehittämistä yhteistyössä Suomen Kuntaliiton kanssa.

## **TYÖPANKIN TOIMINTA**

Työpankkitoiminnan keskeinen elementti on työvoiman vuokraus. Työpankki vuokraa (edelleensijoittaa) työntekijöitään yrityksille. Kun vuokratyötä ei ole tarjolla, työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksien mukaan työtä työpankin tehtävissä (esim. alihankintatyöt) tai hänelle tarjotaan koulutusta taikka muita työelämävalmiuksia ja osaamista parantavia palveluja. Työpankki auttaa palkan ja etuuskien yhteensovittamisessa.

Työpankkiin hakeutuminen on vapaaehtoista. Työpankki päättää, keitä se palkkaa työntekijöikseen. Työntekijöiksi valitaan sellaisia heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia henkilöitä, joilla on halukkuus työllistyä, mutta eivät itse tai tavanomaisin toimenpitein onnistu työllistymään.

Työpankkitoiminnan sisältönä ei ole suojaustyön kehittäminen tai tarjoaminen.

Yrityksille työpankki tarjoaa mahdollisuuden saada sama vuokratyöntekijä uudelleen. Tavoitteena on, että vuokrauksella alennetaan työllistymiskynnystä ja työpankista vuoratun työntekijän mahdollisuuksia saada myöhemmin työpaikka yrityksestä.

## **Edelleensijoittaminen**

Sosiaalinen yritys, yhdistys, säätiö tai kunta voi edelleensijoittaa palkkatuella palkkaamansa pitkäaikaistyöttömän (yli 12kk työttömänä), vaikeasti työllistyvän (yli 24 kk työttömänä) tai vajaakuntoisen (diagnosoitu vamma tms. joka alentaa työkykyä ko. työtehtävään) yritykseen,



yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle (huom. ei kuntaan). Edelleensijoitusoikeus laajeni keväällä 2010 henkilöstöpalveluyrityksiin.

Työnjohtovastuu on aina käyttäjäryityksellä (vuokraajalla) vaikka työsuhde on vuokratyryityksellä (esim. työpankilla)

### **Alihankinta**

Alihankinta on yrityksen toisella työnantajalla teettämää työtä, joka tehdään alihankintayrityksen työntekijöiden toimesta alihankkijan tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työ tehdään esim. työpankin työnjohton alaisuudessa toisen yrityksen tiloissa, on kyse myös alihankinnasta.

### **Palkkatuen määrä ja kesto (koskee kaikkia työnantajia)**

Voidaan myöntää täysimääräisenä, jos työaika on 85 % alan normaalista työajasta.

Palkkatuen suuruus: perustuki keskimäärin 553 euroa/kk ja lisäosa 60–90 % edellisestä.

Edelleensijoituksessa on yleensä mukana lisäosa, tuki yhteensä noin 885–1050 euroa/kk

Sosiaalisen yritykselle voidaan myöntää myös palkkaan suhteutettua tukea (50 % bruttopalkasta ja sivukuluista) max.1300 euroa/kk.

Palkkatuen lähtökohta on henkilön työllistymisen edistäminen, ei työnantajan tarve saada hallalla työvoimaa. Palkkatuki mahdollistaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen palkanmaksun, vaikkei työntekijän työ olisikaan riittävän tuottavaa. Palkkatuella kompensoidaan alentunutta tuottavuutta ja työkykyä. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja siitä päättää työvoima- ja elinkeinotoimisto.

Palkkatukea voidaan myöntää enintään 10 kk ajaksi. Yli 500 päivää työttömänä olleen tai vajaakuntoisen palkkatuki voi olla enintään 24 kk. Sosiaalinen yritys voi saada pitkäaikais-työttömän (yli 12 kk työttömänä olleelle) tukea enintään 12 kk ajaksi, vaikeasti työllistyvän (yli 500 päivää työttömänä olleen) 24 kk ja vajaakuntoisen 36 kk ajaksi.

Palkkatuki (ja muu julkinen tuki) voi olla yhteensä vajaakuntoisten osalta enintään 75% palkkauskustannuksista. Muiden osalta palkkatuki voi olla korkeintaan 50%.

### **Edelleensijoitetulle maksettavan palkan suuruus**

Työntekijöille maksetaan aina sen työn mukaista TES:n palkkaa, jota tekee.

Yksinkertaista kokopäivätyötä tekevän henkilön tavanomainen (TES) kuukausipalkka on noin 1350 – 1700 euroa/kk. Sivukuluineen (eläke-, sos.turva, vakuutukset ja lomakorvaukset) 1750–2200 euroa.

### **Työpankin rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä**

Pääosa tuloista tulee edelleensijoituksesta ja alihankinnasta tai omasta tuotannosta. Julkisen tuen osuus kokonaistuloista on vaihdellut työpankeissa 13 - 50% välillä.

### **Vuokratyön veloitusperiaatteet**

Vuokraaja eli käyttäjäyritys maksaa vain tehdyistä työtunneista (ei sairausajan palkkaa tms.). Vuokraava laskuttaa tehdyistä työtunneista ja sopimuksen mukaisesta kertoimesta (yleensä 1,6–1,8 x bruttopalkka) joka sisältää: palkan, sivukulut, lomapalkat, katteen)

Mikäli työntekijän työkyky on alentunut, voidaan työtuntiveloitusta alentaa. Työpankkitointa on yritystoimintaa, joten pankki pyrkii saamaan henkilöstä mahdollisimman korkean hinnan.

### **Työntekijän edut työpankissa**

Työpankin ensisijainen tavoite on täyttää vuokrausjaksojen väliset ajat työehtosopimusten mukaisella palkkatyöllä. Toissijaisesti välit voidaan täyttää koulutuksella tai harjoittelulla taikka työelämävalmennuksella, josta työntekijä saa etuuden (työttömyyskorvaus + ylläpito-korvaus 9 euroa/pvä).

Jos henkilö on välit ilman palkkaa tai muuta etuutta, saa hän työttömyyspäivärahaa. Työpankki auttaa etuuksien hakemisessa.

Käyttäjyrityksellä on oikeus palkata työpankkilainen omaan palvelukseensa tapauskohtaisesti sovittavan edelleensijoitusjakson jälkeen (esim. 4 kk.)

### **Yrityksen edut työpankissa**

Yritys saa työntekijöitä ruuhkiin ja sesonkeihin nopeasti, joustavasti ja riskittä. Työpankki tuntee työntekijänsä työtaidot ja -kyvyt sekä yrityksen työt, jolloin voidaan varmistua sopivan henkilön tarjoamisesta.

Kun tarvetta työpankkilaisen käyttöön ei ole, työllistyy hän työpankin omiin töihin tai häntä voidaan kouluttaa. Uuteen työvoimatarpeeseen on vanha tuttu työntekijä jälleen saatavissa, jolloin aikaa ei kulu perehdytykseen.

Alihankintayhteistyö mahdollistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden välillisen työllistämisen. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien vuokraus on yksi keino osoittaa yhteiskuntavastuuta. Yritys voi hyödyntää yhteistyötä mm. markkinoinnissaan.

Tutkimusten mukaan (mm. Anne-Birgitta Pessi, RAY:n raportteja 19/2008) yhteiskunnallisesti vastuulliset yritykset ovat ihmisten mielestä rehellisempiä ja luotettavampia. Niiden uskotaan myös tuottavan laadukkaimpia tuotteita. Valtaosa, kaksi kolmesta, suomalaisesta kaipaa tänä päivänä myös yritysten sosiaalista vastuuta.

### **Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille**

- Työpankki tarvitsee työntekijän.
- Työpankki ottaa yhteyttä työpajaan, 3-sektorin työllistäjään, TE-toimistoon, työvoiman palvelukeskukseen ja/tai kouluttajaan ja kertoo, millaista henkilöä se etsii palkattavaksi.
- Kun sopiva henkilö löytyy, työpankki hakee TE-toimistosta palkkatukea.
- Henkilö voidaan ottaa ennen työsuhdetta työharjoitteluun, työkokeiluun tai häntä voidaan kouluttaa tulevaan työtehtävään.
- Työntekijä aloittaa palkkatyön työpankin omissa alihankintatöissä.
- Kun työpankki on varmistunut työntekijän sopivuudesta työskentelemään ulkopuolisessa yrityksessä, tehdään yrityksen kanssa sopimus edelleensijoituksesta. Sopimuksessa sovitaan mm. työkeikan pituudesta, työajoista, laskutuksesta sekä muista ehdoista. Sopimus pohjana voidaan käyttää esim. Henkilöstöpalveluyritysten liiton sopimus pohjaa
- Sopimuksessa on myös mainittu, minkä ajan jälkeen yrityksellä on oikeus palkata henkilö itse.
- Kun käyttäjäyritys tarvitsee uuden vakituisen työntekijän, yritys palkkaa yritys mieluiten henkilön, joka on talossa aikaisemmin ollut, esim. työpankkilaisen.

- Yritykseen syntyy tarve uudelle työpankin työntekijälle edellisen tilalle.
- Työpankkiin syntyy tarve uudelle työntekijälle.

### ***Käyttäjäyritys ( Kalatukku E. Eriksson oy, Helsinki)***

Kalanjalostuslaitoksen tuotanto on riippuvainen kalan saatavuudesta. Kun kalaa saadaan runsaasti, työllistää se noin 15 henkilöä enemmän verrattuna huonoon kalansaantiaikaan. Kalaa saadaan yleensä hyvin, joskin huonoja kalaviikkoja on kuitenkin vuodessa useita. Yrityksen kilpailukyvyn kannalta tärkeää on saada optimoitua työntekijämäärä. Kun kalaa ei tule, työpankkilaiset ovat työpankin (Lubor oy:n omissa töissä – esim. alihankinnat) Kun kalaa tulee, ovat tutut entiset työntekijät saatavilla heti kalatehtaaseen

### ***Alihankintaa tarjoava yritys (Oy Sinebrychoff Ab, Kerava)***

Työpankki (Lubor oy) tekee alihankintana käsityönä mm. tuontivirvokepullojen lajittelua ja pakkausta myymäläkärriihin sekä erilaisia myyntipakkauksia. Työt tehdään Luborin omissa tiloissa lukuun ottamatta suurempia kertaeriä, jotka tehdään Luborin työnjohdon alla Koffin omissa tiloissa Keravalla.

Työt ovat helppoja ja kevyitä ja sopivat lähes kaikille työhaluisille henkilöille.

Yhteistyön lähtökohtana on luotettavuus, nopeus ja joustavuus sekä erityisesti vastuullinen liiketoiminta (työllistävät näin välillisesti vaikeasti työllistyviä). Vastuullisella liiketoiminnalla Sinebrychoff pyrkii:

- yhteiskunnallisen toimintaluvan hankkimiseen (nk. "licence to operate")
- brändin rakentamiseen, imagon parantamiseen ja maineen kasvuun

Hinnoittelun lähtökohtana kummassakin tapauksessa on markkinahinta.

## **ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN KUVAUSTA**

Neljästä mukana olevasta sosiaalisesta yrityksestä yksi on yksityisomistuksessa (Lubor Oy), kaksi yhdistysten omistamaa (Mikemet Oy ja Woodfox Oy) ja yksi (Tyke Oy) on sairaanhoitopiirin omistama.

Lubor Oy:n ja Woodfox Oy:n koko yritystoiminta on työpankkitoimintaa, Mikemet Oy:n ja Tyke Oy:n toiminnasta osa (eritelty kustannuspaikkana) on työpankkitoimintaa.

### **Mikemet Oy, Mikkeli**

Mikemet Oy on Hengityслиitto Heli ry:n omistama sosiaalinen yritys, joka toimii sopimusvalmistajana pääasiassa metalli- ja sähköteollisuudelle sekä työllistää heikossa työmarkkina- asemassa olevia henkilöitä. Mikemet toimii tiiviissä yhteistyössä Hengityслиittoon kuuluvan Miketek ry:n kanssa, joka toimii tyypillisenä kolmannen sektorin aktivointi- ja kuntoutuspalveluja tuottavana toimijana. Mikemet Oy palkkaa työntekijänsä yhdistyksestä (parhaimmistosta).

Koko Mikemet Oy:n palkkalistoilla oli keskimäärin 44 henkilöä, joista 36 on vaikeasti työllistyviä. Yrityksen liikevaihto oli n. 3 miljoonaa euroa.

Mikemetin ”sisällä” toimiva työpankki on noin 15% koko yrityksen liikevaihdosta. Työpankkiin kirjataan ne henkilöt, joiden kanssa on sovittu mahdollisuudesta edelleensijoittamiseen. Kaikkiaan työpankissa työskenteli vuoden aikana 30 henkilöä, joista, joista 9 henkilöä oli edelleensijoitettuna. Suurin osa työntekijöistä on vajaakuntoisia. Ulkopuolisten työnantajien palkkalistoille onnistuttiin siirtämään 18 henkilöä.

Työpankin liikevaihto oli n. 450 000 euroa. Tulonmuodostus työpankin liikevaihdosta: edelleensijoitus 8%, alihankinta 78% julkinen tuki 14%. Edelleensijoituksen keskituntihinta oli 14 euroa.

### **Tyke Oy, Satakunta**

Tyke on Satakunnan sairaanhoitopiirin omistama työllistävä sosiaalinen monialayritys, joka tuottaa palveluja ja tuotteita kunnille, valtiolle, yrityksille ja yksityisille. Koko Tyke Oy työllistää 122 henkilöä, joista lähes puolet on vajaakuntoisia.

Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2010 7,3 miljoonaa euroa

Tyke Oy:n sisällä toimii työllisyysyksikkö, joka toimii työpankkina lähinnä Rauman ja Porin alueilla.

Tyken työpankki myy kaupungeille ja työvoimahallinnolle työhönvalmennuspalveluita. Valmennettavat tekevät erilaisia yksinkertaisia alihankintatöitä, joita tuotetaan yrityksille. Valmennettavista sopivaksi osoittautuneita henkilöitä edelleensijoitetaan yrityksiin pääasiassa pitkiin toimeksiantoihin.

Työpankin palkkalistoilla edelleensijoitettuna oli 48 henkilöä. Toisen työnantajan palvelukseen onnistuttiin siirtämään 24 henkilöä.

Työpankin liikevaihto oli 1,1, miljoonaa euroa. Tulonmuodostus työpankin liikevaihdosta: edelleensijoitus n. 34%, oma alihankinta n. 2%, palvelumyynti julkiselle sektorille 27% ja julkinen tuki 37%.

Edelleensijoituksen keskituntihinta oli 9 euroa.

### **Woodfox Oy, Seinäjoki**

Woodfox Oy on Etelä-Pohjanmaan Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n kokonaan omistava pääasiassa rakennusalaan ja työvoiman edelleensijoittamiseen keskittyvä sosiaalinen yritys. Omistavan yhdistyksen yksi toimiala on työllistämisen- ja kuntoutuspalvelut. Työmarkkinoille kuntoutuneet ja soveltuvat henkilöt siirtyvät Woodfox Oy:n palvelukseen edelleensijoittamista varten. Woodfoxin oma tuotanto on pienrakennuspalvelut (roskakatokset, aidat jne.).

Vuoden 2010 aikana Woodfox Oy työllisti 17 henkilöä, joista 2 oli pääasiassa omassa tuotannossa ja 15 edelleensijoitettuna. Työntekijöistä 88% oli vajaakuntoisia. Edelleensijoitukset olivat pitkäkestoisia, jopa koko vuoden mittaisia. Asiakasyritysten palvelukseen siirtyi (ilman palkkatukea) kolme henkilöä.

Liikevaihto oli 365 000 euroa. Tulonmuodostus liikevaihdosta: edelleensijoitus 41 %, alihankinta 10 %, julkiset tuet 50%. Edelleensijoituksen keskituntihinta oli 9 euroa.

### **Lubor Oy, Vantaa**

Lubor Oy on yksityisomistuksessa kolme vuotta toiminut sosiaalinen yritys. Lubor on perustettu alun perin pelkästään työpankkitoimintaa harjoittavaksi yritykseksi. Yrityksen oma toiminta on lähinnä pakkaus- ja kokoonpanoalihakintaa teollisuudelle. Yrityksen asiakkaat ovat pääasiassa suuria tai keskisuuria teollisuuden ja kaupanalan yrityksiä.

Lubor Oy:n palkkalistoilla on vuoden 2010 aikana ollut 61 henkilöä. Työntekijät ovat vajaakuntoisia, maahanmuuttajia ja pitkäaikaistyöttömiä. Asiakasyritysten palvelukseen siirtyi 18 henkilöä.

Liikevaihto oli n. 740 000 euroa. Tulonmuodostus liikevaihdosta: edelleensijoitus 48 %, alihankinta 40 % julkiset tuet 12 %. Edelleensijoituksen keskituntihinta oli 19 euroa.

### Yhteenveto taloudesta ja henkilöstöstä

	Liikevaihto		Tulos	
	2010 euroa	muutos % ed. vuoteen	2010 euroa	muutos % ed. vuoteen
<b>Mikemet Oy</b>	3 025 000	240	138 000	429
<b>Työpankin osuus*</b>	448 000		9 000	
<b>Tyke Oy</b>	7 300 000	- 3	-545 000	-49
<b>Työpankin osuus*</b>	1 100 000		98 000	
<b>Woodfox Oy</b>	365 000	89	20 000	-18
<b>Lubor Oy</b>	740 000	34	32 000	342

\*vuonna 2010 perustettu työpankin kustannuspaikka. Vertailua vuoteen 2009 ei voi tehdä

### Yhteenveto henkilökunnasta

	kaikki	joista osatyökykyisiä	joista muita heikossa työmarkkina- asemassa
<b>Mikemet Oy</b>	44	30	6
<b>Tyke Oy</b>	122	50	7
<b>Woodfox Oy</b>	15	11	2
<b>Lubor Oy</b>	22	9	10

työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä vuoden 2010 aikana, tarkemmat työllistämismäärät sivulla 16

### Edelleensijoitettujen hinnoittelusta

Suurin keskustelunaihe työpankkien kokoontumisissa on ollut edelleensijoitettujen henkilöiden hinnoittelu. Henkilötunnin hinta vaihtelee suuresti. Yksinkertaista työtä tekevän työpankkilaisen hintahaarukka on nyt 8-19 euroa tunnissa. Alhaista hintaa voidaan perustella tosin työntekijän alentuneella työkyvyllä.

Yleinen vuokratyön hinnoittelu muodostuu työntekijälle maksettavasta tuntipalkasta kerrottuna n.1,7. Jos työntekijälle maksetaan 10 euroa/tunti, hänestä veloitetaan käyttäjäyritykseltä n. 17 euroa.

Vajaakuntoisen tuki-intensiteetti voi olla korkeintaan vajaakuntoisella 75 % ja muilla 50%. palkkauskustannuksista (bruttopalkka + sivukulut).

10 euron tuntipalkkaa saavan palkkatuki tunnissa voi näin olla vajaakuntoisella korkeintaan n. 9,5 euroa ja muilla n 6,5 euroa.

Jos työnvoimaa vuokrataan 20% katteella, minimihinta tässä tapauksessa vajaakuntoisen osalta olisi 7,5 euroa ja muilla 10,5 euroa tunnissa.

### **Työntekijät**

Työpankkikokeilijoiden asiakkaat ovat suurimmaksi osaksi henkilöitä, joiden palkkaamiseen saadaan korkeinta palkkatukea (n. 1000 euroa/kk) tai 50% (vajaakuntoisilla 75%) palkkauskustannuksista. Työpankit pyrkivät työllistämään henkilöitä, joilla työkykyä on mahdollisimman paljon jäljellä ja joilla katsotaan olevan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työntekijöistä vajaakuntoisia oli 74%, pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistyviä 13 % ja muita palkkatukikelpoisia (ei edelleensijoitusoikeutta) 13%.

## **ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN ARVIOINTIA**

### **Mikemet Oy:n työpankki**

Työpankkitoiminta on perustettu valmiin alihankintayrityksen sisään. Alihankintatoiminta on yrityksen perusliiketoimintaa, jolloin taloudellisessa mielessä työpankkitoiminta on pieni osa kokonaisuudesta.

Vaikka edelleensijoitus on kasvanut merkittävästi vuonna 2010, on se edelleen varsin pientä, jota selittää edelleensijoitusten lyhyet kestot.

Työpankin perusmalli toimii esimerkillisesti. Työpankki keskittyy työn etsimiseen ja palkkaa työntekijät samaan konserniin (hengitysliitto Heli) kuuluvasta työvoimaa ”jalostavasta” yhdistyksestä (Miketek ry.).

Organisaatiot sijaitsevat fyysisesti vierekkäin ja niillä on sama toimitusjohtaja.

Keskeinen kehityskohde on työpankkitoiminnan myynnin ja markkinoinnin lisääminen.

### **Tyke Oy:n työpankki**

Tyke Oy:n työpankki toimii omana tulosityksikkönään osana Tyken kokonaisuudesta. Se tuottaa edelleensijoittamisen lisäksi myös työhönvalmennuspalveluja julkiselle sektorille. Palvelujen osuus liikevaihdosta on noin 30%.

Omaa alihankintatoimintaa tarvitaan ensisijaisesti tarjoamaan käytännön toimintaa valmennettaville. Alihankinnan hinnoittelu on ollut alhaista.

Työmarkkinoille soveltuville valmennettaville etsitään sekä edelleensijoituspaikkoja että siirtymätyöpaikkoja toisille työnantajille. Edelleensijoitukset ovat pitkäkestoisia, koska omia alihankintatöitä voidaan vain pienimuotoisesti käyttää lyhyiden edelleensijoitustoimeksiantojen välisten aikojen täyttämiseen.

Käyttäjärityksen sitoutuminen pitkään toimeksiantoon ja toisaalta työllistettyjen rajoitettu työkyky ovat syynä alhaiseen hinnoitteluun.

Kehityskohteina ovat henkilökunnan myyntiosaamisen kehittäminen sekä markkinoinnin kehittäminen alihankinnan ja edelleensijoitustoimeksiantojen lisäämiseksi.

## **Woodfox Oy**

Woodfoxin työntekijät ovat pääosin mielenterveyskuntoutujia, jotka palkataan omistajan, Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen aktivointitoimenpiteistä ja edelleensijoitetaan pitkäkestoisiin toimeksiantoihin.

Oma alihankinta on pienimuotoista, jolloin lyhyet edelleensijoitussopimukset eivät ole olleet mahdollisia muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Pitkät sopimukset ja työntekijöiden rajoitettu työkyky ovat syynä alhaiseen hinnoitteluun.

Woodfox päätti syksyllä 2010 laajentaa toimintaansa myös pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työllistämiseksi.

Woodfoxin omistajayhteisö teki myös syksyllä päätöksen rakentaa Woodfoxin käyttöön uuden n. 750 neliömetrin teollisuushallin. Teollisuushallin rakentamisella tähdätään omien alihankintatöiden lisäämiseen ja sen kautta mahdollisuuden lyhyempiin edelleensijoitussopimuksiin.

## **Lubor Oy**

Yksityisomistuksessa oleva Lubor Oy toimii teollisuuden ja kaupan alan pakkaus- ja kokoonpanoalihakijana sekä työvoiman vuokraajana yrityksille. Vuonna 2008 perustettu yritys on kasvanut vauhdilla, jota osin selittää pääkaupunkiseudun suuret markkinat ja Luborin yrittäjävetoisuus.

Lubor on onnistunut hinnoittelemaan palvelunsa markkinaehtoisesti ja nk. alihinnoitelluista ”täytetöistä” on luovuttu. Kasvua on osittain rajoittanut samoilla markkinoilla toimivat muut sosiaaliset työllistäjät, jotka saavat rahoituksensa pääosin julkiselta sektorilta ja kykenevät hinnoittelemaan palvelunsa todella alhaiseksi.

Asiakkaina Luborilla on suuria ja keskisuuria pääkaupunkiseudun yrityksiä sekä Espoon kaupunki. Suurten yritysten osittaisena yhteistyömotiivina on sosiaalisen vastuun kantaminen välillisesti Luborin kautta.

Kasvu, pääomien niukkuus sekä omassa alihankinnassa työskentelevien työntekijöiden ja harjoittelijoiden puutteellinen työkyky on näkynyt ajoittaisena epäjärjestelmällisenä toimintana.

Kesällä palkattu päätoiminen markkinointipäällikkö on onnistunut luomaan uusia asiakkuuksia. Hän on vastannut myös osin tuotannon suunnittelussa, jossa myös näkyy jäsentymistä.

Lubor tarvitsisi tuotantopäällikön ja päätoimisen toimitusjohtajan. Tämä edellyttäisi kuitenkin liikevaihdon kaksinkertaistamista tai vaihtoehtoisesti ulkopuolista pääomaa.

## **RAPORTOINTI**

Raportoinnin keskeinen tavoite on ollut toiminnasta tiedottaminen rahoittajalle sekä toiminnan ja talouden kehittäminen.

Työpankit ovat tehneet neljä kertaa vuodessa sanallisen raportin, tilastoraportin sekä talousraportin. Talouden ja tilastoinnin raportti on saatu yksinkertaiseksi sekä yhteneväksi vuoden 2010 aikana.

### **Talousraportointi**

Talousraportti perustuu viralliseen tuloslaskelmaan ja siellä oleviin kustannuspaikkoihin. Tuloissa eritellään myynti (alihankinta, edelleensijoitus, muut palvelut esim. kunnille) sekä julkiset tuet pääkohdittain eriteltyinä.

Menoissa eritellään tuotannon ja hallinnon palkkauskustannukset sekä muut kustannukset. Raportissa olevista luvuista saadaan tieto julkisen tuen osuudesta liikevaihdosta sekä eri toimintojen hinnoittelut.

### **Työntekijätilastointi**

Henkilötilastointi perustuu toiminnanohjausjärjestelmä Arvin käyttöön (www.arvi-valmennus.fi). Tilastoissa eritellään työllistettyjen kokonaismäärä, edelleensijoitettujen määrät, muille työnantajille siirtyneet (palkkatuella tai ilman) sekä työmarkkinastatus (vajaakuntoinen, pitkäaikaistyötön tai vaikeasti työllistytävä).

## **TULOSTEN TARKASTELUA**

Vuoden 2010 kokeilun tarkoituksena oli muokata vuoden 2009 heterogeenisestä toiminnasta saaduista kokemuksista yhtenäinen liiketoimintamalli. Kaikille työpankeille laadittiin talouden ja toiminnan seurantomalli, jotta eri työpankkien tulokset olisivat keskenään vertailukelpoisia.

Neljälle erilaiselle yritykselle tehtyyn talous- ja toimintamalliin sekä seurantajärjestelmään siirtyminen oli arvioitua vaikeampaa ja vaatii edelleen hiomista.

Toiminnan ja talouden kasvua haettiin myyntityötä tehostamalla. Työpankkien yhteisissä tapaamisissa (5 x 2 päivää) sekä koulutettiin työpankkien vetäjiä myyntityöhön että vaihdettiin kokemuksia myynnin ja asiakashankinnan onnistumisista.

Kasvu vaatii työpankilta panostusta aktiiviseen myyntihenkilöön. Myyntityössä oli ja on edelleen kaikilla kehittämisen tarvetta. Myyntityö painottui yleisesti vanhojen asiakkaiden hoitoon ja uusasiakashankinta oli varsin passiivista.

Myyntitaidot, toiminnan johtaminen sekä sosiaaliset taidot harvoin mahtuvat saman henkilön ominaisuuksiin. Toiminnan tulisi olla riittävän suurta, jotta olisi mahdollista palkata erillinen myyntihenkilö. Sama koskee myös toimitusjohtajaa sekä tuotannon johtajaa.

Työpankit työllistivät yhteensä 189 henkilöä. Kasvua vuoteen 2009 oli 220 %. Suurta kasvua selittää paljolti kasvanut työllistettyjen siirtymismäärä toisen työnantajan palvelukseen ja sitä kautta syntynyt mahdollisuus työllistää uusia henkilöitä.

63 henkilöä siirtyi toisen työnantajan palkkalistoille. Näistä 32 henkilön työllistämiseen myönnettiin palkkatuki. Nk. avoimille työmarkkinoille (työsuhteessa ei ole tukia) siirtyi 31 henkilöä.

Kasvua siirtymissä edelliseen vuoteen oli 525 %.

Yhteiskunnan kannalta erityisesti siirtymät avoimille työmarkkinoille ovat toivottavia. Työpankin tulisi pyrkiä mahdollisimman nopeaan työllistettyjen läpivirtaukseen eikä rakentaa nk. pysyviä työpaikkoja. Vuokratun henkilön siirtyminen asiakasyrityksen palvelukseen ei ole kuitenkaan taloudellisesti järkevää. Tällöin ”lypsävä lehmä tapetaan”. Onkin perusteltua, että siirtymiä edistettäisiin julkiselta sektorilta saaduilla bonuksilla.

Toiminnassa painottui vuoden jälkimmäisellä puoliskolla työllistettyjen siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen.

Keskeisenä työllistämisen ja siirtymiä edistävänä työkaluna käytettiin edelleensijoittamista eli työvoiman palkkatuettua vuokrausta. Edelleensijoitettuja henkilöitä oli yhteensä 97.

Myös liikevaihto kasvoi kaikilla, joskin Mikemet Oy:n ja Tyke Oy:n osalta vertailu edelliseen vuoteen on vaikeaa, koska vuonna 2010 työpankkitoiminta osastoitiin erilliseksi kustannus-



paikaksi eikä vastaavaa vertailukohtaa vuodelta 2009 ole. Lubor Oy:n ja Woodfox Oy:n osalta vertailu edelliseen vuoteen kyettiin täsmällisesti tekemään. Ensin mainitulla liikevaihdon kasvu oli 34 % ja jälkimmäisen 49 %.

Kasvua selittää paitsi myynnin tehostuminen ja tunnettavuuden lisääntyminen myös talouden elpyminen.

Perustellusti voidaan väittää, että sosiaalista työllistämistä voidaan harjoittaa pääasiallisesti markkinoilta saaduilla myyntituloilla. Työpankkien saama julkinen tuki liikevaihdosta oli keskimäärin 29 % . Loput liikevaihdosta tuli asiakkailta

Julkisen tuen tulisi kompensoida kokonaisuudessaan heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden palkkaamisesta aiheutuvat tuotannon hidastumat. Tuotannon hidastuma aiheutuu työntekijän alentuneesta työkyvystä sekä henkilön tarvitsemasta työnohjauksesta.

Monet sosiaaliset työllistäjät saavat kompensaation lisäksi muita julkisia tukia (hankkeet, kuntien omat työllistämis- ja toimintatuet jne.). Ylimääräisten tukien avulla voidaan saavuttaa kilpailuetua siirtämällä ne hintoihin. Lopputuloksena on julkisten tukien siirtyminen palveluita ostavan yrityksen eduksi.

Rajaamalla julkiset tuet pelkästään kompensaatioksi, ei synny markkinoita vääristävää hinnoittelua.

### **Koettuja onnistumisia**

- kokeilustatus on tuonut toiminnalle uskottavuutta yrityksissä ja kuntasektorilla
- alueellisten työpankkien verkosto on tuonut uusia ajatuksia, tietotaidon ja kokemusten vaihtoa
- uusia asiakkaita on saatu ja vanhat ovat pysyneet ja niiden toimeksiannot ovat lisääntyneet
- työpankin toimintamalli on herättänyt kiinnostusta, mm. julkisuutta on saatu enemmän
- toiminnan ja talouden seuranta yhtenäistyi
- toimintamalli yhtenäistyi

### **Epäkohtia ja esitettyjä toivomuksia**

- palkkatuen myöntämisessä alueellisia eroja
- sosiaalisten yritysten palkkatukia ei tunneta (prosenttipohjainen tuki)
- erilaisten käytäntöjen ja linjausten yhtenäistäminen TE-toimistoissa
- monet sosiaaliset työllistäjät ”syövät” markkinoita alihinnoittelulla
- yhteistyö kuntasektorin kanssa on edennyt hitaasti
- koulutusmallia ei päästy toteuttamaan

**Työllistetyt**

	omille palkkalistoille	toiselle työnantajalle siirtyneet (palkkatuella/ilman palkkatukea)	<b>yhteensä henkilöitä</b>	joista vajaakuntoisia	joista pitkäaikaistyöttömiä	joista muita palkkatukikelpoisia
Lubor Oy	38	18 (2/16)	<b>56</b>	25	8	23
Mikemet Oy	27	18 (15/2)	<b>45</b>	32	13	
Tyke Oy	48	24 (15/10)	<b>72</b>	71	1	
Woodfox Oy	14	3 (0/3)	<b>17</b>	14	2	1
<b>yht</b>	<b>126</b>	<b>63 (32/31)</b>	<b>189</b>	<b>141</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
% kaikista	67 %	33 %		74 %	13 %	13 %

**Talous 2010**

	Liikevaihto, euroa	Tulos, euroa	Julkinen tuki liikevaihodosta	Edelleensijoituksen keskihinta, euroa
Mikemet Oy*	448 000	9 000	14 %	14
Tyke Oy*	1 100 000	97 000	37 %	9
Woodfox Oy	365 000	20 000	50 %	9
Lubor Oy	741 000	31 000	12 %	19

\*Työpankin kustannuspaikka

## **MILLAINEN TYÖPANKIN TULISI OLLA**

- Työpankkitoiminnan tulee olla taloudellisesti kannattavaa toimintaa.
- Julkinen tuki on yleistä palkkatukea ja työllistämiseen kannustavaa tulospalkkiota.
- Lähtökohta on hyvät yrityssuhteet sekä yritysten työntekijävaatimusten tunteminen. Työpankin on tunnettava myös edelleensijoitettavat henkilöt sekä kyettävä arvioimaan heidän mahdollisuutensa selvitä edelleensijoitustyössä (osaaminen, työilmapiiri jne.)
- Työpankkitoiminnaksi olisi käsitettävä pelkästään yritystoiminta (esim. sosiaalinen yritys). Se toimii läheisessä yhteistyössä aktiivitoimenpiteitä tuottavien tahojen, kuten työpajojen, kolmannen sektorin ja kuntasektorin kanssa.
- Työpankillla on omaa toimintaa/tuotantoa, joka mahdollistaa pitkään työttömänä olleen henkilön sopeutumisen työelämään ja jolla voidaan täyttää vuokrakeikkojen väliset ajat.
- Yritys on yritykselle uskottava yhteistyökumppani. Yrityksen vetäjän voisi olla omistussuhteessa työpankkiin. Tällä taataan toiminnan tehokkuus ja yritysmaailman tuntemus.
- Työpankki hankkii tukipalvelut (esim. työvoimapoliittiset koulutukset) kuten muutkin yritykset esim. yhteishankintamenettelyinä. Työpankkiin työntekijät tulevat pääasiassa koulutuksen tai muiden aktiivitoimien kautta. Koulutusta voidaan käyttää mm. täyttämään työkeikkojen välisiä aikoja.
- Työpankkien volyymit tulee olla suuria. Muun toiminnan ehdoilla ja ohessa tapahtuva toiminta ei johda merkittäviin tuloksiin.
- Työpankillla tulee olla aloituksessa riittävät resurssit ja käyttöpääomaa. Työpankin toimivuuden ja verkostoitumisen kannalta olisi tärkeää, että kunta olisi mukana sen toiminnassa joko osakkaana tai yhteistyökumppanina.
- Työpankin työsuhde pyritään aina tekemään pitkäaikaiseksi ja työntekijän halutessa kokopäiväiseksi.
- Työntekijöille työpankin on oltava turvallinen ja kannustava työpaikka. Työpankki tuntee työttömien etuusjärjestelmät ja hoitaa/auttaa työntekijäänsä etuusbyrokratian hoitamisessa. Toteuttaakseen toimintansa työpankillla on oltava laajat verkostot, johon yritysten lisäksi kuuluvat TE-toimistot, KELA, sosiaalitoimisto, työmarkkinajärjestöt, yrittäjäjärjestöt, koulutusyhteisöt

## **MILLAINEN TYÖPANKKI EI SAISI OLLA**

- Työpankki ei saa myydä palveluja ja tuotteita alle markkinahinnan
- Työpankki ei palkkaa eikä vuokraa työntekijöitä työehtosopimuksissa sovitun alittavalla palkalla
- Työpankin toiminta ei saa perustua julkisille tuille
- Työpankki ei ole ainoastaan suojatyöpaikka
- Työpankkiin ei palkata henkilöitä, ellei heillä katsota olevan riittäviä mahdollisuuksia tai haluja sijoittua avoimille työmarkkinoille
- Työpankkia ei perusteta, ellei sillä ole tiedossa riittävästi töitä ja toimeksiantajia

## **TYÖPANKKITOIMINNAN VALTAKUNNALLINEN ORGANISOINTI**

### **Yleisiä johtopäätöksiä**

Valtakunnallisen työpankkikokeilun keskeinen tavoite on löytää kustannustehokas toimintamalli, joka olisi monistettavissa koko maahan.

Työpankin toimintakonsepti on osoittautunut kehittämisen arvoiseksi. Yritykset ovat kiinnostuneita yhteistyöstä, kunhan taloustaantuma hellittää.

Sosiaalisesta luonteestaan huolimatta työpankin toiminnan tulisi olla liiketoimintaa. Julkisen tuen tulisi rajoittua lähinnä palkkatukiin ja mahdollisiin tuloksiin perustuviin bonuksiin. Sen osuus tuloista ei saisi olla yli 50%.

Toiminnan fokusointi vuonna 2010 alihankintaan ja työvoiman vuokraukseen on selkiyttänyt toimintamallia. Työpankin tehtävänä on töiden ja toimeksiantojen etsiminen ja työttömien työllistäminen. Työvoimaa aktivoiville toimijoille (3-sektori, kunnat jne.) työpankit tarjoavat jatkumon niille työttömille, joilla on halua ja kykyä työllistyä. Elinkeino- ja yleishyödyllistä toimintaa harvoin onnistutaan yhdistämään.

Työpankkien asiakasyritysten määrä on kasvanut. Myönteistä on, että vanhat asiakkaat ovat tyytyväisiä pankkien palveluihin ja haluavat jatkaa ja laajentaa yhteistyötä. Erityisesti isot yritykset haluavat yhteistyöllä konkretisoida yhteiskuntavastuutaan.

Laajentuakseen työpankin on saatava lisää omia töitä, ja vasta sitten edelleensijoitustoimeksiantoja. Tämä edellyttää panostusta myyntityöhön, markkinointiin sekä töiden myötä tuleviin investointitarpeisiin (koneet, laitteet, tilat)

### **Miten työpankkitoimintaa voisi laajentaa**

Valtakunnalliseksi laajentamiseksi tehdään vähintään 4 vuoden mittainen suunnitelma (hallitusohjelma).

Työpankista laaditaan konseptikäsi kirja, jossa määritellään työpankin toimintaperiaatteet ja toimintakonsepti (kuten esim. Kotipizza franchising konsepti)

Uusia työpankkien perustamista varten tehdään kartoitusta jo toimivista yrityksistä (esim. henkilöstö- ja muilla palvelualueilla toimivat).

Uusia työpankkeja tuetaan käynnistysvaiheessa tarjoamalla neuvontaa, auttamalla rahoituksen järjestämisessä ja asiakaskontaktien luomisessa.

Työpankin taloudellinen tuki perustuu alkuvaiheen toimintatukeen ja myöhemmin tuloksiin perustuviin bonuksiin (esim. avoimille työmarkkinoille siirtyneet).

Perustettavan työpankin tulee työllistää ensimmäisen toimintavuoden aikana vähintään 20 henkilöä. Vuosittainen minimikasvutavoite on 10%-20%

Toiminnan monipuolistamiseksi voitaisiin työpankkiin harkita lisättäväksi poolityyppistä toimintaa, jolla autettaisiin yritysten välisissä työntekijöiden siirtojärjestelyissä sekä tarjottaisiin työnantajille erilaisia rekrytointipalveluja. Poolityyppisen toiminnan rahoitukseen osallistuisivat julkisen sektorin lisäksi palveluja saavat työnantajat sekä sosiaalivakuuttajat.

Työpankin ja poolin synergiat ovat ilmeiset. Kumpikin perustuu sekä työnantajien että työntekijöiden tuntemukseen. On myös muistettava, että viime vuosikymmenen puolivälissä työ-

pankkityyppistä toimintaa kehiteltiin ja suunniteltiin Itäisellä Uudellamaalla ja pääkaupunki-seudulla toimivan Työpoolin täydentävänä elementtinä.

### Keskustyöpankki

Toiminnan laajentaminen ja kehittäminen edellyttäisi nk. keskustyöpankkia, jonka tehtäviä olisivat:

1. Toimivien työpankkien toiminnan (toimintakonseptin) valvonta, ohjaus ja taloudellisen tuen kanavointi
2. Uusien työpankkien kartoitus, neuvonta ja toiminnan sertifiointi
3. Alku- ja jatkokoulutuksen sekä verkostotapaamisten järjestäminen
4. Yhteisen infran järjestäminen (viestintä, markkinointi, mainonta, toiminnanohjausjärjestelmä)
5. Liikeidean kehittäminen
6. Yhteydenpito ja raportointi viranomaisille

Keskustyöpankki on oma oikeushenkilö ja toteuttaa välillisenä toimijana valtion sille hallintosopimuksella määräämiä tehtäviä. Se ei tee liiketoimintaa ja sen kuluista tulisi valtion huolehtia. Keskuspankille voidaan myös tulevaisuudessa antaa julkista valtaa (lupien myöntäminen, tukien maksu), mutta silloin se vaatii lainsäädäntöä.

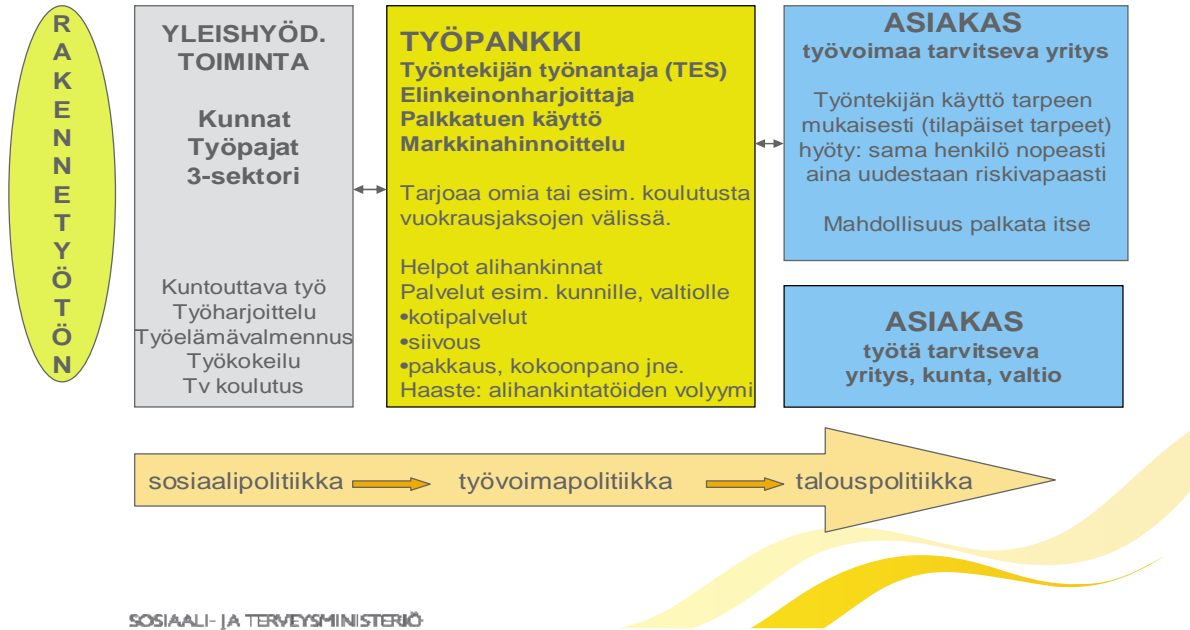
#### Tiivistetty yhteenvetoarvio määristä ja kustannuksista

vuosi	pankit kpl	työllistetyt	toiselle siirtyneet	kustannukset tot.	kustannukset/ työllistetty
2012	14	500	155	1 020 000	2040
2013	21	800	245	1 245 000	1556
2014	26	1120	370	1 530 000	1366
2015	31	1735	525	1 575 000	907

# Liite 1

## Työpankin toimintamalli

### TYÖPANKISTA JOUSTAVASTI OSAAVAA TYÖVOIMAA



**Liite 2**

**Työpankkien loppuraportit**

**TYÖPANKKIKOKEILU**

**MIKEMET OY**

**LOPPURAPORTTI**

**2011**

## 1. JOHDANTO

Mikemet Oy:n toiminta-ajatuksena on toimia metalliteollisuudelle ja sähköteollisuudelle sopimusvalmistajan. Mikemet Oy tarjoaa myös työtä ja luo heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille väyliä työelämään.

Mikemet Oy:n JobBankin tavoitteena oli lisätä alueellista vaikuttavuutta laajentamalla nykyistä toimikenttää kohdentumaan mikkeliläisiin yrityksiin. Mikemet Oy:n rooli on vuokrata kuntoutettua / valmennettua työvoimaa yritysten sesonkiluonteiseen ja tilapäisen henkilöstön tarpeeseen.

## 2. TYÖPANKIN ORGANISAATIO

Työpankkia johtaa Mikemet Oy:ssä toimitusjohtaja Jukka Kokkonen sekä työpankin vetäjänä toimi toukokuuhun 2010 asti Sirpa Montonen ja sen jälkeen Jenni Rytönen. Toimisto huolehti talouden kirjanpidosta ja laskutuksesta.

## 3. TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät tulevat Mikemet Oy:n pääasiassa te-toimiston sekä TYP Reitin kautta. Yleensä he tulevat työelämävalmennukseen tai työkokeiluun ensin edeten palkkatukityöhön. Myös Miketekillä järjestettävät Kelan mielenterveyskuntoutuksen kautta jää taloon asiakkaita palkkatukityöhön. Asiakkaat tulevat rekrytoinnin kautta tai työvoimahallinnon ohjaajan esityksen/suosituksen perusteella. Asiakkaat ovat vajaakuntoisia, työttömiä tai pitkäaikaistyöttömiä. Ikäjakauma on koko työelinkaari.

## 4. TYÖLLISTETTYJEN MÄÄRÄ

- A. TP:n palkkalistalla on ollut 30 henkilöä vuonna v. 2010. Henkilövuosissa tämä on 18,3 vuotta. Edelleensijoitettuja on ollut 9 henkilöä, mikä tarkoittaa noin 6,1 henkilövuotta.
- B. Ulkopuolisille työnantajille työllistettyjen määrä
  - 15 palkkatuella (eivät ole olleet TP:n listalla)
  - 2 ilman palkkatukea toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen

Yhteismäärä kaikista työllistetyistä 17, jotka ovat saaneet TP:n avulla työpaikan.

## 5. TALOUS

- A. Työpankin kustannuspaikan liikevaihto oli 448 774 euroa
- B. Edelleensijoittelun hinnoittelussa on käytetty pohjana taulukkolaskentapohjaa. Keskihinta tuntiveloituksesta on ollut 14 €
- C. työpankin kustannuspaikan tulo oli 8 977 euroa

## 6. OMAN ALIHANKINNAN KUVAUS

Mikemet Oy:ssä on tekstiili-, kokoonpano-, metalli-, puu-, paperi- ja ohutlevyosastot.

## 7. MYYNTI JA MARKKINOINTI

HL-MARK (markkinointisuunnitelma ja mainokset tms.)

Henkilökohtaiset yhteydenotot yrityksiin

Lehdet (mainokset ja kirjoitukset)

Ministeri Juha Rehulan vierailu (lehtikirjoitukset, alue uutiset sekä radio)



Muuta: yrittäjäravit, esitekansiot, auton teippaukset, yrityslahjat

## **8. ASIAKKAIDEN KUVAUS**

Teollisuusyritykset.

## **9. VIRANOMAISYHTEISTYÖ**

Te-toimiston kanssa yhteistyössä järjestettiin kolme, yhdeksän viikkoa kestävästä Miksi-kurssia pitkäaikaistyöttömille. Pilottikokeiluna te-toimiston ja ely-keskuksen kanssa maahanmuuttajille suunnattu työllistymisen kurssi, yhdeksän viikon pituinen.

Vuodelle 2011 on neuvoteltu uudesta kurssikokonaisuudesta yhdessä te-toimiston ja ely-keskuksen edustajien kanssa. Tarjouskilpailu keväällä 2011.

## **10. KUNTAYHTEISTYÖ**

Kartoitettu mahdollisuutta yhteistyöhön Mikkelin kaupungin kanssa. Kaupungin edustaja osallistui kuntapäiville syksyllä 2010 yhdessä TP:n edustajien kanssa. Yhteistyölle ei realistisia ja perusteltuja mahdollisuuksia. Vaaksa-hanke toimii tiiviissä yhteistyössä kaupungin kanssa. Myös hinnoitteluperusteet ovat erilaiset.

## **11. OMA VAPAAMUOTOINEN ARVIO TOIMINNASTA**

Kysyntä kasvoi ja parani, mikä näkyi rekrytoinnin lisääntymisenä yleensä Mikemet Oy:ssä.

Julkisuuskuva ja markkina-arvo lisääntyi muiden vuokrayhtiöiden rinnalla.

Haasteena Mikemet Oy:n toimihenkilöiden ja työyhteisön yhteisymmärrys siitä, että työpankki toimii osana arkityötä.

Tuotannon ja työpankkitoiminnan yhteensovittamisen kehittyminen vuoden aikana positiiviseen suuntaan, vaikka paras työntekijä otetaan usein edelleensijoitukseen. Tämä on vaatinut kaikkien ajattelun ja toiminnan muutosta. Toimihenkilöille on järjestetty yhteisiä koulutuksia.

Yritysyhteistyön lisääntyminen ja esimerkiksi Kuomiokoski Oy:n kanssa. Työpankin kautta syntynyt yhteistyö on tuonut alihankintatyötä Mikemet Oy:lle muun muassa pinkopahjallisten ompelu Kuoma-kenkiin.

Ministerin vierailu ja sen mukanaan tuoma media toivat lisäarvoa sekä toimi markkinoinnin apuvälineenä.

## **12. TULEVAISUUDEN KEHITYSKOhteita**

Markkinointi ja ulosmyynti suunnitelmallisesti.

## **Tyke Oy**

Toiminnallinen raportti ajalla 1.1. - 31.12.2010

### **Johdanto**

Tyke Oy on sosiaalinen monialayritys, johon liitettiin myös työllistämis- ja koulutuspalvelut vuoden 2007 syksyllä. STM:n rahoittamaan valtakunnallisen Työpankkikokeiluun Tyke Oy pääsi yhtenä toimijana mukaan helmikuussa 2009. Vuoden 2010 osalta Tyke Oy:n Työpankkikokeilu pääsi varsinaisesti "starttaamaan" 28.1.2010 laivaseminaarissa, joka toimi hieman uusitun kokeilun valtakunnallisena käynnistäjänä. Työpankkityyppistä toimintaa Tyke Oy on toteuttanut useiden vuosien ajan, joten lähtökohdat Työpankki-kokeilulle ovat olleet hyvät. Ennen työpankkikokeilua Tyke Oy:llä oli keskimäärin kolmekymmentä (30) edelleensijoitettua kuukausittain ja kokeilun aikana edelleensijoitettujen määrää on saatu nyt nostettua lähes kahdellakymmenellä henkilöllä.

### **Tyke Oy:n työpankkikokeilun organisaatio ja ohjausryhmä**

Tyke Oy:n työpankkikokeilun vetäjänä on toiminut kehittämispäällikkö Marianne Kivelä ja projektityöntekijänä kouluttaja Mikko Kataja, mutta myös toimitusjohtaja Hannele Tuomainen, Työllistämispalveluyksikön työvalmentajat, projektityöntekijät ja tuotantoyksiköiden tuotantopäälliköt ovat olleet Työpankkikokeilussa aktiivisesti mukana.

Tyke Oy:n omistajaorganisaatio Satakunnan sairaanhoitopiiri on myös ottanut työpankkimallin myönteisesti vastaan ja työpankkisijoituksista on käyty neuvotteluja myös terveydenhuollon yksiköiden kanssa.

Työpankkikokeilun ohjausryhmässä, joka alun perin haluttiin hyvin monialaiseksi (työhallinto, Kela, yrityssektori, koulutussektori ja kolmas sektori), jatkoivat samat jäsenet kuin v. 2009. Jotkut jäsenet ovat halunneet nimetä itselleen myös varajäsenen, koska kaikkiin kokouksiin pääsy on tuntunut epävarmalta kiireellisen aikataulun vuoksi.

Työpankkikokeilun ohjausryhmäämme on kuulunut Satakunnan TE-keskuksesta erikoissuunnittelija Ritva Kaijo, Porin seudun työvoiman palvelukeskuksesta toimialajohtaja Päivi Laine (varajäsen Anna-Leena Kankaanpää), Porin seudun te-toimistosta johtaja Markku Lehtonen, Rauman Työvoiman palvelukeskuksesta (työvoima & sosiaali) työvoimaohjaaja Riitta Saariaho ja johtava sosiaalityöntekijä Saira Leinonen, Porin Kelasta ammatillisen kuntoutuksen virkailija Hannele Vahvaselkä (varajäsen Anita Kemppinen), Porin yrittäjäedustajana Petri Heikkilä TeeHoo-myyntistä, Rauman yrittäjäedustajana Maritta Nevanpää Klapsakka-ravintolat, koulutustoimen edustajana projektipäällikkö Elina Patana Porin aikuiskoulutuskeskuksesta ja kolmannen sektorin edustajana työnsuunnittelija Johanna Huhtala SPR:ltä. Tyke Oy:n edustajana ohryssä on Marianne Kivelän lisäksi ollut toimitusjohtaja Hannele Tuomainen sekä kouluttajamme Mikko Kataja. Ohjausryhmän kokouksia on vuoden 2010 aikana järjestetty yhteensä neljä kokousta. Loppuraportti on luvattu toimittaa sähköisesti ohryn jäsenille kommentoitavaksi.

### **Asiakkaiden ohjautuminen/sijoittuminen Tyke Oy:n työpankkikokeilussa**

Tyke Oy:n työpankin asiakkaista suurimman osan on ohjannut työvoiman palvelukeskus (Rauma, Pori) ja Te-toimistot (Rauma, Pori, Kaakkois-Satakunta). Aktiivisimmin on asiakkaita meille edelleen ohjannut Rauman työvoiman palvelukeskus. Olemme myös kehittäneet avoimen työhakemuksen, jonka avulla työnhakijat voivat itse hakeutua meille töihin. Työpankkisijoituksia meillä on ollut viidessä eri tuotantoyksikössämme, toki kaikille kuuden eri tuotantoyksikön johtajille on Työpankkikokeilun toimintamallista tiedotettu.

Sijoitettavat asiakkaat ovat olleet lähes poikkeuksetta osatyökykyisiä/vajaakuntoisia. Tyke oy on Satakunnassa profiloitunut kuntoutujien työllistäjäksi ja mm. maahanmuuttajia ei juurikaan ole alueella työnhakijoina.

Koko Tyke Oy:llä on ollut noin 120 työntekijää ja lisäksi noin 60 Satakunnan Sairaanhoidopiiriin ky:n kautta avosijoitettua osatyökykyistä henkilöä. Tyke Oy:n työntekijöistä noin 50 % on vajaakuntoisia tai osatyökykyisiä. Työllistämisen- ja koulutuspalveluyksikössä työskentelee kolmetoista henkilöä ja edelleensijoitetut henkilöt.

Vuoden 2010 aikana on Tyke Oy:n kautta ollut edelleensijoitettuna 48 henkilöä. Tarkasteluhetkellä (31.12.2010) Tyke Oy:llä on edelleensijoitettuna 36 henkilöä. Edelleensijoitetuilla yhteensä noin 29 miestyövuotta ja kokopäiväisiä työpäiviä n.7524.

Tyke Oy:n kautta varaosaliikkeeseen edelleensijoitettuna ollut työntekijä sijoittui suoraan vastaanottavaan yritykseen ilman palkkatukea syksyllä 2010. Palkkatuella muille työnantajille saatiin sijoitettua kymmenen henkilöä. Avoimille työmarkkinoille ilman palkkatukea saatiin sijoitettua yhteensä neljätoista henkilöä. Lisäksi uusia edelleensijoituksia on syntymässä heti vuodenvaihteen jälkeen kolmelle henkilölle, yksi henkilö on sijoittumassa palkkatuella Tyke Oy:n sosiaalilakalusteeseen ja yksi henkilö on sijoittumassa työsuhteeseen toiselle työnantajalle ilman palkkatukea.

Edelleensijoituksia ja työsuhteita on v. 2010 syntynyt mm. ompelijan, verhoilijan koneistajan, rakennusapumiehen, peltiseppän, huoltomiehen, siistijän, elintarviketyöntekijän, varastotyöntekijän, toimisto-, myymälä- ja keittiöapulaisen työhön.

Yritysyhteyksiä on ollut noin 250. Yrityskäyntejä on vuoden 2010 aikana tehty n. 50. Näissä on useita Tyke Oy:lle täysin uusia yhteistyökumppaneita (mm. Vallox Oy, Rolls-Royce Oy Ab). Yrittäjät ovat ottaneet erittäin hyvin vastaan Työpankkikokeilun uudentyypin rekrytointimallin (helpous, joustavuus ja riskittömyys), ongelmana kuitenkin ajoittain se, ettei yksiköllämme ole ollut tehtävään soveltuvia työnhakijoita tarjota.

Toisaalta kuitenkin myös työvalmentajamme ovat kokeneet, että uusi malli helpottaa työnhakijan markkinointia yrityksiin, kun ei aina tarvitse vaatia yritykseltä täyttä työaika.

Taantumasta huolimatta yritysten asenne Työpankkiin ja edelleensijoitukseen on ollut hyvin myönteistä. Työnhakija aloittaa työskentelyn pääosin työkokeilun avulla, jonka avulla varmistetaan työtehtävän soveltuvuus hänelle ennen varsinaista rekrytointia. Tarjoamme työnantajille myös muita tukitoimenpiteitä; tarjoamme työelämä-suuntautuneita seminaaritapahtumia (esim. työhallinnon työkalut palkkatuet jne), työvalmentajan palvelua (räätälöityä rekrytointia kohderyhmänä kuntoutusasiakkaat) sekä helpotamme yrittäjiä mm. työhallinnon byrokratian hoitamisessa.

## **Tyke Oy:n työpankkikokeilun talous**

Tyke Oy:n työpankkikokeilu on vaatinut viiden eri kustannuspaikan yhdistelyä. Tyke Oy Työllistämisen- ja koulutuspalvelussa on eri kustannuspaikat Työasiamiespalvelu Rauma, Edelleensijoitus Rauma, Edelleensijoitus Pori - Kaakkois-Satakunta, Rauman pajatoiminta ja Työpankkikokeilu, joista on koostettu Tyke Oy:n työpankkikokeilun tuloslaskelma. Yhteistulos on jäänyt ylijäämäiseksi. Joulukuun tuloslaskelma/pääkirja saadaan tilitoimistolta aikaisintaan tammikuun lopussa, joten luotettavat tuloslaskelmat pystymme tekemään vasta alkuvuoden aikana. Ne toimitetaan Sosiaali- ja terveysministeriölle ja Edupolille heti kun se on mahdollista.

Tyke Oy:n edelleensijoituksen keskimääräinen laskutushinta vuoden 2010 lopussa on 8,50 euroa.

## **Työpankkikokeilun kuntayhteistyö**

Tyke Oy on työpankkikokeilun aikana tehostanut myös kuntayhteistyötä. Yhteistyötä on tehty mm. Rauman ja Porin kaupungin, Nakkilan, Euran, Pyhärannan sekä Eurajoen kunnan kanssa. Selkeästi aktiivisinta yhteistyö on ollut Rauman kaupungin kanssa. Rauman kaupunki rahoittaa työllisyshoidon määrärahoistaan nuorille ja nuorille aikuisille suunnattua Työasiamiestoimintaa ja Rau-

man sosiaalitoimi eläkeläisille suunnattua sosiaalista ja kuntouttavaa työtoimintaa. Rauman kaupunginjohtajan ja henkilöstö-/työllisyyssihteerin kanssa on nyt myös käyty neuvotteluja rekrypalveluun liittyvästä yhteistyöstä esim. vanhustenhuollon avustaviin työtehtäviin.

Porin kaupungin osalta on neuvoteltu työttömien pajavalmennuksen, sosiaalisen työtoiminnan ja rekrypalvelun tarjoamisesta. Porin apulaiskaupunginjohtajan ja henkilöstösihteerin kanssa on yhteistyötä koskeva neuvottelu 12.1.2011.

Periaatteessa kunnat ovat kokeneet yhteistyön hyvin tärkeänä, mutta tällä hetkellä kuntayhteistyön kehittämistä on hieman haitannut kuntien tiukka talous.

### **Tyke Oy:n työpankkikokeilun tiedottaminen**

Tyke Oy:n Työpankkikokeilu on ollut melko näyttävästi esillä eri messutapahtumissa, seminaareissa ja tiedotusvälineissä. Seminaari-/messutapahtumista mainittakoon VATES-päivät keväällä 2010, jossa Työpankillä oli oma esitepöytä, jossa Tyke Oy:n lisäksi esillä myös muut Työpankki-toimijat. Aarne Kuusi piti Työpankkikokeilusta puheenvuoron Tyke Oy:n yhteistyössä Satakuntaliiton ja Satedun Porissa 8.10.2010 järjestämässä ”Annammeko nuorten syrjäytyä – uusia mahdollisuuksia” – seminaaritapahtumassa. Lisäksi Työpankkikokeilu oli 3.11.2010 esillä Vakuutus kuntoutus VKK ry:n verkostopäivillä, jossa oli palveluntuottajille Työtori, jossa oli mahdollisuus esitellä hankkeita ja palveluja.

Varsinaista omaa Työpankkiesitettä emme ole Tyke Oy:ssä painattaneet, vaan olemme käyttäneet tiedottamisessa hyväksi yhteistä valtakunnallista esitettä. Tyke Oy:n nettisivuilla ja uutta Tyke Oy Työllistämisen- ja koulutuspalvelut – esitettä, jossa myös Työpankkikokeilu mainitaan.

### **Työpankkikokeilun ongelmat ja kehittämistarpeet**

Työpankkimallin suurimman ongelman on muodostanut sopivan työn löytäminen Tyke Oy:n toimintayksiköistä ja henkilön irrottaminen lyhyellä varoitusajalla yrityksen tarvitsemiin rekrytointi”piikkeihin” ja tietynlainen palkkatukisidonnaisuus. Lisäksi ongelmana ajoittain se, ettei yksikölämme ole ollut tehtävään soveltuvia työnhakijoita tarjota ja yrityksen rekryointitarve on pitänyt ”delegoida” te-toimistolle tai työvoiman palvelukeskukselle sopivien ehdokkaiden puuttuessa.

Työpankin työsuhteen aikana tapahtuva pidempi koulutusjakso on myös ongelma, koska tähän pitäisi saada jokin erillinen rahoitus. Lyhyt täsmäkoulutus sen sijaan on ollut ihan mahdollista Työpankin työsuhteen aikana ja näitä on toteutunutkin.

Liian alhaisista tunti-laskutushinnoista olemme työpankkikokeilun aikana saaneet moitteita, mutta olemme todenneet, että Satakunnassa emme voi noudattaa samanlaista hinnoittelua kuin esim. pääkaupunkiseudulla. Lisäksi meille on ohjautunut pääsääntöisesti hyvin ”haastavia” ja osatyökykyisiä asiakkaita, jolloin yrittäjiltä edelleen-sijoitetusta laskutettava tuntihinta on pitänyt mitoittaa työhön sijoitettavan henkilön työkyvyn mukaan. Näin ollen ei voida puhua kilpailun vääristämisestä.

Työpankkikokeilu on herättänyt runsaasti kiinnostusta sekä yrittäjien että verkoston keskuudessa ja osoittautunut kehittämisen/levittämisen arvoiseksi toimintamalliksi. Työpankkikokeilun ohjausryhmä on antanut kokouksissa kokeilusta hyvin myönteistä palautetta ja jatkokehittämisehdotuksia. Ohrynjäsenet totesivat, että melko lyhyessä ajassa on saatu paljon hyviä asioita aikaiseksi osatyökykyisten työllistämisen saralla.

**Marianne Kivelä**  
**Kehittämisen-/projektipäällikkö**  
**Tyke Oy**  
**Työpankkikokeilu**



## Seinäjoki – WoodFox Oy

### Loppuraportti

Valtakunnallinen työpankkikokeilu on sosiaali- ja terveysministeriön yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa toteuttama hanke, jonka tarkoituksena on kehittää toimintamalli, joka lisää vajaakuntoisten ja muiden vaikeasti työllistyvien henkilöiden työpanoksen käyttöä työmarkkinoilla.

Työpankkikokeilu alkoi helmikuussa 2009 seitsemän alueellisen työpankin kanssa. Työpankkikokeiluun 2010 nimitettiin neljä alueellista työpankkia, jotka yhdessä oman paikkakuntansa yritysten, kuntien ja kaupunkien kanssa kehittävät ja kokeilevat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työpanoksen käyttömahdollisuuksia yrityksissä. Keskeiset toimintatavat ovat henkilöiden palkkatuettu vuokraus sekä erilaiset alihankinnat.

Työpankit olivat Lubor Oy Vantaalla, Mikemet Oy Mikkelissä, Tyke Oy Satakunnassa ja WoodFox Oy Seinäjoella.

### WoodFox Oy

WoodFox Oy on vuonna 2003 perustettu sosiaalinen yritys, jonka koko osakepääoman omistaa Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. Aluksi toiminta oli puusepänteollisuuden alihankintaa. Vuodesta 2008 alkaen WoodFox Oy on palkannut yhteensä 26 vajaakuntoista ja pitkäaikaistyötöntä.

Työpankki sopii hyvin sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen toimintakenttään. Yhdistyksen kolmas toimiala asumis- ja kuntoutuspalveluiden lisäksi ovat työllistymispalvelut. Työllistymispalveluiden vastuualue muodostuu erillisten rahoitusten turvin toteutettavista kokeilu- ja kehittämisprojekteista sekä Reilu Meininki Työllistymispalveluista. WoodFoxin toiminta täydentää siten saumattomasti yhdistyksen tarjoamia työllistymispalveluita.

Lisäksi yhteistyö on kiinteätä kuntoutuspalveluihin kuuluvan työhönvalmennusyksikkö Tähtiportin kanssa. Vuosina 2007 – 2009 Kelan ammatillisen kuntoutuksen päättäneistä neljä työllistyi WoodFoxiin. Pelkästään vuoden 2010 aikana Kelan kuntoutujista neljä edelleensijoitettiin WoodFoxin kautta.

### Työntekijät

Työntekijöistä suurin osa on ohjautunut WoodFoxiin työhönvalmennusyksikkö Tähtiportista ja Reilu Meininki Työllistymispalveluista. Tähtiportista tulleilla henkilöillä on takanaan Kelan työelämään valmentava ammatillinen kuntoutus. Näistä syistä johtuen kahta lukuun ottamatta kaikki muut työllistetyt vuonna 2010 ovat olleet vajaakuntoisia.

## Työllistettyjen määrät

### a) Kaikki työpankin palkkalistoilla olleet

Vuoden 2010 aikana WoodFoxissa on työskennellyt yhteensä 17 palkkatuettua henkilöä, joista 2 pääosin alihankinnassa, 15 pääosin edelleensijoitettuna. Palkkatuetuista seitsemästätoista henkilöstä vajaakuntoisia on ollut viisitoista eli 88%.

**Henkilötyöpäiviä yhteensä** kertyi vuonna 2010 **2550** kappaletta.

### Edelleensijoitettujen henkilömäärät ja henkilötyöpäivät

Edelleensijoitetuista viidestätoista henkilöstä kaksi on ollut pitkäaikais-työtöntä, yksi käynyt töissä eläkkeen ohella ja muut ovat olleet vajaakuntoisia.

**Edelleensijoituksen henkilötyöpäiviä** oli vuonna 2010 **2166** kappaletta.

### b) Ulkopuolisille työnantajille työllistettyjen määrät

Yksi henkilö, joka on ollut edelleensijoitettuna kohdeyritykseen kaksi vuotta, työllistyi sinne suoraan ilman palkkatukea keväällä 2010.

**Avoimille työmarkkinoille työllistetyt ilman edeltävää edelleensijoitusjaksoa** Kaksi henkilöä on saatu vuoden aikana työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille ilman edelleensijoittamista WoodFoxiin.

### c) Yhteismäärä kaikista työllistetyistä, jotka ovat saaneet työpankin avulla työpaikan

Yhteensä vuoden aikana **kolme** henkilöä on työllistynyt työpankin kautta avoimille työmarkkinoille, kaikki ilman palkkatukea.

## Talous

### a) Liikevaihto + erittely alihankinnasta ja edelleensijoittelusta

Vuoden 2010 liikevaihto oli 364 192 euroa

Alihankinta 37 458 euroa

Edelleensijoitus 148 581 euroa

Palkkatuet 129 173 euroa

STM tuki 48 980 euroa

Liikevoitto 20 011 euroa

### b) Edelleensijoittelun hinnoittelu

Palkattujen henkilöiden työsopimukset noudattavat työehtosopimuksia, ja palkat ovat niiden mukaisia. Saatu palkkatuki on siirretty pääsääntöisesti vuokrahintaan. Keskimääräinen vuokrahinta tunnilta on ollut yhdeksän euroa.

## Oman alihankinnan kuvaus

Alihankinta on työllistänyt vuoden aikana 1 – 4 henkeä. Alihankinta on ollut pienrakennustoimintaa sekä siivousta. Alihankinnassa on erikoistuttu mm. roskakatosten ja erityyppisten aitojen rakentamiseen. Lisäksi osan aikaa alihankinnassa on työskennellyt kaksi työkyvyttömyyseläkeläistä avotyössä. Toiselle avotyöntekijälle haettiin palkkatukea, jotta hänet olisi voitu työllistää osaaikaisesti, mutta sitä ei myönnetty.

Syksyllä selvitettiin mahdollisuutta vuokrata lähellä oleva liiketila ja aloittaa uudentyyppistä liiketoimintaa. Kannattavuuslaskelmien jälkeen ajatus kuitenkin hylättiin kannattamattomana.

## Myynti ja markkinointi

- Henkilökohtainen yrityskontaktointi
- Juttu Pohjalainen yrittäjä 6/2010 – lehteen (levikki 15000)
- Tiedote 70 työllistämissektorilla toimivan henkilön sähköpostiosoitteeseen
- Esittelykäynnit TE-toimistoissa, projekteissa, työpajoilla; yli 100 kontaktia
- Markkinointikampanja syksyllä Ilkka- ja Epari-lehtiin
- Lokakuussa kysely/tiedote työllistämisverkoston 90 ammattilaiselle edelleensijoittamisen potentiaalista
- Ulkonäyttelyalue teollisuusalueelle
- Nettisivujen päivitys
- Puhelinkontaktointi marraskuussa 34 yritykseen.

## Asiakkaiden kuvaus

Alihankinnan tärkeimpinä asiakkaina ovat vuoden kuluessa olleet isännöitsijätoimistot ja asunto-osakeyhtiöt. Niille on rakennettu roskakatoksia ja aitoja sekä tehty remonteja.

Kolme työnantajaa on vuoden aikana työllistänyt useampia työntekijöitä kauttamme. Nämä ovat:

- AMH-puu (2 henkilöä)
- Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa, EEPEE (3 henkilöä)
- Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys (3 henkilöä)

Edelleensijoitetut ovat toimineet seuraavilla toimialoilla:

- Metalliteollisuudessa kaksi työntekijää
- Puuteollisuus kaksi työntekijää
- Rakennus & kiinteistönhoidossa kolme työntekijää
- Kaupassa ja varastossa neljä työntekijää
- Hoivapalveluissa kolme työntekijää
- Elintarvike- ja ravitsemusalueella yksi työntekijä

## Viranomaisyhteistyö

Viranomaisyhteistyö ja työpankin toimintamallista tiedottaminen oli vuoden kuluessa vilkasta. TE-toimistoja ja työllistämisen parissa työskenteleviä henkilöitä eri projekteissa ja työpajoilla tiedotettiin työpankkimallista. ELY-keskuksen kehittämispäällikön kanssa pidettiin useampi yhteispalaveri. Lisäksi osallistuttiin muutamaaan työllistämiprojektien yhteistapaamiseen.

- Tiedote työllistämisverkostolle elokuussa 70 sähköpostiosoitteeseen.
- Tiedotteen pohjalta työpankin toimintamallia käytiin esittelemässä, yli 100 kontaktia.
- Kysely/tiedote edelleensijoittamisen potentiaalista lokakuussa, noin 90 sähköpostiosoitteeseen, joista 41 vastasi.

## Kuntayhteistyö

Kuntayhteistyötä tehtiin vuoden aikana tapaamisten ja suhteiden luonnin avulla. Toukokuussa osallistuttiin Kuntaliiton järjestämään Kuntayhteistyöseminaariin Seinäjoen kaupungin kansliapäällikön kanssa. Kesäkuussa osallistuttiin Etelä-Pohjanmaan liiton järjestötapaamiseen. Samoin kesäkuussa oli tapaaminen Etelä-Pohjanmaan liiton kunta-asiamiehen kanssa. Elokuussa neuvoteltiin yhteistyöstä juuri perustetun Seinäjoen kaupungin työllistämisyksikön vetäjän kanssa. Samoin elokuussa lähetettiin kirje yhteistyöstä Seinäjoen apulaiskaupunginjohtajalle. WoodFoxin taustaorganisaatiosta Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisesta yhdistyksestä myös muut tahot kuin Työpankin projektipäällikkö ovat olleet neuvottelemassa yhteistyöstä Seinäjoen kaupungin kanssa.

Seinäjoen kaupungin työllistämisen hoito oli vuonna 2010 suurten muutosten alla. Kaupunki perusti oman työllistämisyksikkönsä. Sen avulla se pyrkii löytämään aktiivitoimenpiteitä lähinnä yli 500 päivää työttömänä olleille. Luonnollisesti Seinäjoen kaupungin huomio oli suurelta osin tämän uuden työllistämisyksikön perustamisessa.

## Oma vapaamuotoinen arvio toiminnasta

### Mitkä tavoitteet toteutuivat:

- WoodFoxin tavoitteena on ollut edelleensijoittaa vuosittain vähintään kymmenen ihmistä. Vuonna 2010 tavoite ylittyi.
- Edelleensijoittamisen toimintakäytäntöjä kehitettiin edelleen ja ne osoittautuivat toimiviksi. Toimintamallia saatiin hiottua paremmin Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen työllistämispalveluita täydentäväksi osaksi.
- Edelleensijoitusten kestot ovat olleet pitkiä. Viidestätoista edelleensijoitetusta kuusi oli sijoitettuna samalle työnantajalle koko vuoden. Lopuilla yhdeksällä sijoittamisaika oli keskimäärin lähes puoli vuotta. Sijoitusten kestot ovat siten vuokratyön luonteen huomioon ottaen olleet hyvinkin pitkiä, ja ovat tarjonneet vajaakuntoisille turvallisen väylän palata työelämään.
- Työpankkimallin toimintaperiaatteet tulivat tutuiksi maakunnassa työllistymissektorille tehdyn tiedotuksen vuoksi. Kohderyhminä olivat TE-toimistot, TYP, työllistämiprojektit ja työpajat.
- ELY-keskuksen ja Seinäjoen seudun TE-toimiston kanssa käydyt neuvottelut etenivät hedelmällisesti. Tiivistetyn yhteistyön ansiosta potentiaalia edelleensijoittamisen lisäämiseen on olemassa. Asenneilmapiiri edelleensijoittamista kohtaan on myönteinen.



- Vuoden aikana saatiin arvokasta tietoa siitä, miten edelleensijoitusta on järkevää kehittää. Mm. mistä asiakkaat ohjautuvat meille ja minkä tyyppisiä heidän tulisi olla.
- Marraskuussa tehty yrityskontaktointi antoi aihetta suhtautua toiveikkaasti ensi vuoteen. Kolmestakymmenestä neljästä vastaajasta noin puolet suhtautui myönteisesti toimintamalliin ja heistä noin kymmenellä saattaa olla lisätyöntekijän tarve ensi keväänä/kesänä.
- Tuija Vainionpään sosiaalialan opinnäytetyö ”Työskenteleminen sosiaalisessa yrityksessä” antoi hyvän kuvan työntekijöiden kokemuksista, viihtymisestä ja työskentelemisestä WoodFoxissa.

#### **Mitkä tavoitteet jäivät toteutumatta:**

- Alihankinnan kehittämisessä ei edetty tavoitteiden mukaisesti. Työpankin ensimmäinen projektipäällikkö, rakennusmestari, valittiin tätä tavoitetta silmällä pitäen. Hän kuitenkin siirtyi muihin tehtäviin.
- Toiselle projektipäällikölle luotu strategia piti sisällään yhteistyön syventämisen TE-toimistojen ja työllistämissektorilla toimivien tahojen kanssa. Työpankin toimintamalli otettiin periaatteessa hyvin vastaan. Kuitenkin tämä toinen strategia osoittautui liian optimistiseksi. Yhteistyön käynnistäminen käytännössä havaittiin näin nopealla aikataululla haasteelliseksi. Työpankkimallissa on paljon aineksia, jotka edellyttävät ”normivirkailijalta” oman ajattelutavan muuttamista ja uusien toimintakäytäntöjen omaksumista.
- Vuokrahinta on pysytellyt vajaassa kymmenessä eurossa tunti. Tämä on ollut realismia ottaen huomioon, että kahta lukuun ottamatta kaikki edelleensijoitetut ovat olleet vajaakuntoisia ja vasta kuntoutumassa työelämään.
- Työntekijöiden sairauslomat lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauslomia kertyi vuoden aikana yli 170 päivää. Sairauslomat vastasivat yhden henkilön yli puolen vuoden työpanosta tai sitä, että jokainen palkkatuettu henkilö olisi ollut 10 päivää sairauslomalla.

#### **Yleinen arvio työpankkimallin toimivuudesta**

##### **Toimintamallissa toimivaa:**

- Työpankkimalli madaltaa työttömän kynnystä työllistyä.
- Se madaltaa työnantajan kynnystä työllistää.
- Yritys saa keskittyä ydinosaamiseensa, kun työpankkiyritys etsii sopivan työntekijän ja hoitaa palkkatuen hakemisen.
- Yrityksille on luontaista toimia yhteistyössä toisen yrityksen kanssa.
- Palkkatuki on merkittävä, mutta sen ei kuitenkaan voida sanoa vääristävän kilpailua.
- Työntekijän työkykyä voidaan arvioida omassa tuotannossa ja alihankinnassa.
- Toimintamalli mahdollistaa sen, että yrittäjä saa kausitöihin saman osaavan henkilön uudestaan töihin.
- Pitkissä vuokrasuhteissa taas työntekijä voi tuntea kuuluvansa työyhteisöön yhtenä tekijänä muiden joukossa. Tämä on tärkeää varsinkin mielenterveyskuntoutujille.

### Toimintamallissa haasteellista:

- Peruskysymys on, onko työpankin toimintamalli niin yksinkertainen, että se on helposti tavallisten ihmisten, organisaatioiden ja yritysten haltuun otettavissa. Edut työttömälle ja kohdeyritykselle samoin kuin työvoimahallinnolle ja päättäjille ovat hyvin perusteltavissa. Pelkkä tieto ei kuitenkaan johda toimintakäytäntöjen muuttumiseen. Tieto vasta mahdollistaa sen, että asenne ja toimintakäytännöt voivat muuttua. Organisaatioiden ja yksilöiden vastuulla sitten on, alkavatko he muuttaa toimintakäytäntöjään ja jos alkavat, miten ja missä tahdissa.
- Havaintojemme mukaan on työpankkiin ohjaavilla tahoilla, mm. TE-toimistoilla, on paljon erilaisia käsityksiä siitä, keitä erityisesti tulisi ohjata työpankkiin töihin ja edelleensijoitettavaksi. Vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevia vai täyden työkyvyn omaavia, jotka kuitenkin ovat oikeutettuja palkkatukeen ja joista voidaan siten saada kunnan vuokrahintaa? Vai joitakin ryhmiä näiden kahden ääripään väliltä, vai kaikkia näitä ryhmiä? Toimintamallin kehittäminen on edellyttänyt avointa keskustelua ja linjanvetoa paikallisten toimijoiden kanssa.
- Työpankkien yleistymisen viimekädessä ratkaisee se, mistä löytyvät ne yritykset, jotka alkavat toteuttaa edelleensijoitusta oman toimintansa ohella. Kuinka helposti toimintamalli on haltuun otettavissa ja millä tuotto-odotuksella ja millä riskillä? Ellei malli kiinnosta ja houkuta yrittäjiä aloittamaan työpankki- ja edelleensijoitustoimintaa ei yleistymistä auta, vaikka tulokset itse mallista olisivat hyviä kaikille muille sen osapuolille: eli rahoittajaministeriölle, päättäjille, työpankkiyritykselle, kohdeyritykselle ja työllistetyille.
- Haasteellista on luonnollisesti myös oman tuotannon ja alihankinnan laajentaminen.

### Tulevaisuuden kehityskohteita

Pieni ja kevyt yritysorganisaatio voi nopeastikin mukauttaa toimintaansa muuttuviin olosuhteisiin. Näin juuri tapahtui vuoden aikana. Toimintastrategia jouduttiin uusimaan itse asiassa kahteen kertaan vuoden aikana, aluksi keväällä, kun uusi/toinen projektipäällikkö aloitti ja syksyllä, kun alkuperäisen strategian odotukset yhteistyöstä maakunnan eri työllistämistahojen kanssa osoittautuivat liian optimistisiksi.

Saimme vuoden aikana kuitenkin erittäin tärkeää tietoa, kuinka suunnata toimintaamme uudelleen seuraavalle viisivuotiskaudelle 2011 – 2015. Strategian keskeisiä päälinjoja tulevat olemaan mm.:

- omien vahvuuksien – ts. edelleensijoitus ja pitkät vuokrasuhteet – edelleen kehittäminen
- edelleensijoitusten kaksin- tai kolminkertaistaminen viiden vuoden kuluessa
- vajaakuntoisten osuuden vähentäminen nykyisestä 88%:sta!
- tiiviin yhteistyömallin luominen Seinäjoen seudun TE-toimiston ja erityisesti sen pitkäaikaistyöttömien neuvojien kanssa
- palkkatukien linjanvetojen selkeyttäminen TE-toimiston kanssa
- edelleensijoitettujen työntekijöiden tuki- ja kontaktikäytäntöjen luominen ja vahvistaminen
- vuokrahinnan maltillinen nosto
- pyrkimys luoda edelleensijoitusyrityksiin pitkäaikaiset hyvät yritys-suhteet

- oman tuotannon ja alihankinnan kehittäminen
- E-P:n sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen työllistymispalvelujen (ml. WoodFox) yhdenmukaistaminen kokonaisuudeksi ja toisiaan täydentäviksi palveluiksi.

Seinäjoella 11.1.2011,

Timo Särkijärvi  
WoodFox Oy

TYÖPANKKIKOKEILU

LUBOR OY

LOPPURAPORTTI

2011

## 1. JOHDANTO

Lubor Oy:n toiminta-ajatuksena on tehdä alihankintaa pääkaupunkiseudun yrityksille ja vuokrata henkilöstöä yritysten tarpeiden mukaan.

Lubor Oy:n henkilöstö on pääosin heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, erityisesti pitkä-aikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vajaakuntoiset ja nuoret.

Lubor Oy:n visioina on työllistää ja saada kohderyhmän henkilöitä avoimille työmarkkinoille mahdollisimman paljon.

Vuosi 2010 oli yrityksen kolmas toimintavuosi ja toiminta kasvoi ja kehittyi toimintavuoden aikana n 30 %.

## 2. TYÖPANKIN ORGANISAATIO

Työpankin vetäjänä toimi yrittäjä Paavo Ässämäki ja myynnistä vastasi myyntipäällikkö Kaisa Aurassalo, toimitusjohtajana toimii Markku Kettunen, lisäksi työvalmentajana toimi 31.8.2010 saakka Kyllike Uusaed. Kirjanpito ja taloushallinto ostetaan ostopalveluna tilitoimisto Tili-Aprende Oy:ltä.

## 3. TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät tulevat Lubor Oy:n usean eri reitin kautta. Meille tulee suoraan omien kotisivujen kautta noin 10 kpl/viikko, jotka pääosin haastatellaan ja osa tulee tätä kautta. Edupolin kurssien kautta ensiksi työharjoitteluun ja sitten työsuhteeseen tulee osa työntekijöistä. Lisäksi osa tulee TE-toimiston kautta ja Vantaa Valon työpajoilta. Yleisin reitti on se, että ensin tullaan työharjoitteluun/työkokeiluun ja tämän jakson jälkeen osa työllistyy meidän omaan alihankintatoimintaan ja/tai asiakkaille edelleensijoitukseen. Työntekijät ovat pääosin vajaakuntoisia, maahanmuuttajia ja työttömiä/pitkäaikaistyöttömiä. Ikäjakautuma on välillä 19–60 vuotta.

## 4. TYÖLLISTETTYJEN MÄÄRÄ

- A. Lubor Oy:n palkkalistoilla ollut yhteensä 61 henkilöä,, edelleesijoituksessa 26, oma alihankinta 30 ja hallinto 5 henkilöä. Työpäiviä (7,5H) on tehty 4987 pv = henkilövuosissa 22,6.
- B. Ulkopuolisille työnantajille työllistynyt yht. 18, ilman palkkatukea 16 ja palkkatuella 2. Eri toimenpiteissä (työharjoittelu, työkokeilu, työ-elämän valmennus) on ollut 25 henkilöä, näitä ei ole erityisesti seurattu, mutta osa on työllistynyt avoimille markkinoille.
- C. Yhteismäärä kaikista työllistyneistä, jotka ovat saaneet työpaikan TP:n avulla  $61+18= 79$  henkilöä

## 5. TALOUS

- A. Liikevaihto 676 000 € alihankinta 46 % , edelleensijoitus 54 %
- B. Edelleen sijoituksen hinnoittelu 16-22 € keskiarvo 19,00€
- C. Julkinen tuki 88 690 € 13 % koko toiminnan liikevaihdosta

## 6. OMAN ALIHANKINNAN KUVAUS

Lubor Oy:ssä tehtiin pääosin erilaisia pakkaustöitä ja kokoamistöitä, sisältäen mm uudelleenpakkausta, tarroitusta, etiketöintiä, myyntipakkauksiin pakkaamista, displayn kokoamisia, joulukorien kokoaminen ja pakkaus, uistinten kokoaminen, varastointi ja lähetys.

Lisäksi joulukuussa investoitiin SkinPack pakkauskone ja aloitettiin skin pack tuotteiden pakkaaminen autotarvikkeita myyväälle tukkuliikkeelle.

## 7. MYYNTI JA MARKKINOINTI

Toukokuussa 2010 palkattiin myyntiä vetämään uusi henkilö Kaisa Aurassalo, lisäksi myyntityötä tekevät yrittäjät Paavo Ässämäki ja Markku Kettunen.

Myyntityön tärkein osa on henkilökohtaiset puhelinkontaktit ja asiakaskäynnit.

Vuoden aikana oltiin yhteydessä noin 300 yritykseen pääkaupunkiseudulla.

Kotisivut uudistettiin syksyllä 2010

Lehdet, vuoden aikana julkaistiin 3 yrityksestä kertovaa lehtijuttua.

Muuta; oltiin mukana Ministeri Hyssälän työpankin lehdistötilaisuudessa, kuntapäivillä ja Vates päivillä. Lisäksi Lubor Oy:ssä kävi vierailemassa mm kaupunkien työllistämisasiasta vastaavia henkilöitä yhteensä 8 kuntaa.

## 8. ASIAKKAIDEN KUVAUS

Asiakkaat ovat pääsääntöisesti keskisuuria tai suuria teollisuuden ja kaupan aloilta.

Suurimpia asiakkaita olivat Kalatukku Eriksson Oy, Oy Sinebrychoff Ab, Prominet Food Oy, Lektar Oy, Balloon Center Oy, Kaikenkarvaiset Oy, Espoon kaupunki.

## 9. VIRANOMAISYHTEISTYÖ

Vantaan TE-toimiston kanssa yhteistyö sujui varsin hyvin, olimme mukana 2 kertaa maahanmuuttajien työttöryhmiä tapahtumassa, joissa vieraili maahanmuuttajia n 500 työnhakijaa/tapahtuma. Lisäksi teimme yhteistyötä Keski-Uudenmaan TE-toimiston, Helsingin TE-toimiston ja TYP Vantaan kanssa.

Paavo Ässämäki toimi myös Uudenmaan ELY-keskuksen vetämässä Uusi Taito projektin ohjausryhmässä.

## 10. KUNTAYHTEISTYÖ

Kuntayhteistyö Espoon kaupungin kanssa käynnistyi alkuvuodesta ja Lubor Oy on palvelutuottajana ja siivosimme vuoden aikana 5 eri koulua ja päiväkotia.

Vantaan kaupungin kanssa yhteistyötä viriteltiin ja neuvoteltiin koko vuosi, mutta ilman mainittavia tuloksia, neuvotteluja jatketaan edelleen.

Helsingin kaupungin kanssa käytiin myös neuvotteluja nuorten työllistämisen puitteissa, mutta neuvottelut eivät johtaneet toimenpiteisiin.

#### 11. OMA VAPAAMUOTOINEN ARVIO TOIMINNASTA

- Liiketoiminnan kasvu + 30 %, liiketoiminnan tulos kehittyi myös.
- Yrityksen tunnettavuus lisääntyi asiakkaitten keskuudessa
- Myynnin ja tuotannon organisointi nosti liiketoiminnan tulosta loppuvuodessa.
- Julkisuuskuvassa ja toiminnasta tiedottamisessa on selkeästi parannettavaa
- Kuntayhteistyön hidas eteneminen on myös haaste tulevaisuudessa.

#### 12. TULEVAISUUDEN KEHITTÄMISKOHTEITA

- Myynti ja markkinointi
- Kuntayhteistyö
- Oman alihankinnan tilat
- Julkisuuskuvan parantaminen