

Asia: VN/31820/2023

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö TE-palvelut 2024 - asetuskokonaisuudesta

Lausunnonantajan lausunto

Asetus 1: Valtioneuvoston asetus julkisista työvoimapalveluista

1 luku Työllistymissuunnitelma

1 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman rakenne

Asetusluonnoksen 1§:ssä todetaan, että työllistymissuunnitelma ja sitä korvaava suunnitelma muodostuvat kartoituksesta ja toimintasuunnitelmasta. Kartoitus sisältää työnhakijan arvioidun palvelutarpeen ja yhteenvedon työnhakijan tilanteesta. Toimintasuunnitelmaan merkitään yhteenvedo työnhakijan tavoitteista sekä yksilöidyt sovitut toimet ja palvelut tavoitteen saavuttamiseksi, toimien ja palveluiden aikataulu sekä seurantatapa.

Käytännössä asetusluonnos tarkoittaa, että palvelutarpeen arviointi sisältyisi aina työllistymissuunnitelmaan. Monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymisen edistäminen pohjautuu työnhakijan palvelutarpeeseen. Palvelutarpeen arvioimiseksi hänelle tehdään monialainen palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. Olisi perusteltua, että monialainen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta laadittava monialainen työllistymissuunnitelma tehdään erillisinä dokumentteina. Muutoin on olemassa vaara, että palvelutarpeen arviointi jää työnhakijan todellisiin palvelutarpeisiin nähden liian ohueksi pääpainon monialaisessa työllistymissuunnitelmassa ollessa toimintasuunnitelmassa.

Monille monialaista tukea työllistymisessään tarvitseville työnhakijoille tehdään monialaisen palvelutarvearvioinnin ohella sosiaalihuollon palvelutarpeen arvio. Heille voidaan tehdä myös useita erillisiä suunnitelmia. Palvelutarpeen arviointien ja suunnitelmien tekeminen eri järjestelmiin lisää myös päällekkäistä työtä, kun työntekijän täytyy tehdä kirjauksia sekä oman organisaationsa että työllistymisen monialaisen tuen asiakastietoaaineistoon. Mikäli kirjauksia eri järjestelmiin tekevät eri

työntekijät, on vaarana, että työnhakijalle tehtyt erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat eivät ole yhteensovitettuja. Myös eri suunnitelmissa asetetut tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisia tai asiakkaalle voidaan tarjota päällekkäisiä palveluja. Päällekkäisen työn välttämiseksi tulee ministeriöiden yhteistyössä etsiä keinoja siihen, miten monialaista tukea tarvitsevalle työnhakijalle tehtävät palvelutarpeen arviointi ja suunnitelma voitaisiin siirtää järjestelmästä toiseen sen sijaan, että eri organisaatioissa tehdään erilliset palvelutarpeen arvioinnit ja suunnitelmat. Muut asiakkaille tehtävät arviot ja suunnitelmat ovat monialaista työllistymissuunnitelmaa täydentäviä.

2 § Työllistymissuunnitelman ja sitä korvaavan suunnitelman hyväksyminen ja arkistointi

On hyvä, että työnhakijalle annetaan asetuksessa useampia tapoja hyväksyä tehty suunnitelma.

5 Luku Työolosuhteiden järjestelytuki

9 § Työolosuhteiden järjestelytuella korvattavat kustannukset

Työolosuhteiden järjestelytuella tulisi olla nykyistä suurempi merkitys monialaista tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymiseen. Monet työnantajat eivät kuitenkaan tunne työolosuhteiden järjestelytukea, minkä vuoksi järjestelytuen käyttö on vähäistä. Asiasta tiedottamista tulee tehostaa.

Asetus 2: Valtioneuvoston asetus työvoimapalveluiden ohjauksesta

4 § mukaan neuvottelukunta asettaa toimikautensa ajaksi työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten (yhdyspintajaosto) jaoston.

5 § Jaostojen kokoonpano

Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kuntia edustavan etujärjestön esityksestä. Neuvottelukunta päättää 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun jaoston kokoonpanosta sekä nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kehittämis- ja hallintokeskuksen esityksestä. Ellei 1 momentissa toisin säädetä, neuvottelukunta päättää jaoston jäsenistä ja nimittää jaoston jäsenistä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan pääsihteerin esityksestä. Jaoston jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Tällä jaoston jäsenellä on kokouksessa sama asema kuin muilla jaoston jäsenillä.

5 §:n mukaan jaostojen jäsenet ovat pääsääntöisesti neuvottelukunnan jäseniä. Jäseneksi voidaan nimittää myös neuvottelukuntaan kuulumaton henkilö. Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvien asioiden käsittelyä varten on olennaista, että jaostossa on mukana vahvaa monialaisen työn arjen- ja asiantuntemusta. Asetusluonnoksen sanamuoto ei tätä turvaa. Kokoonpanoa koskevassa pykälässä tulee olla maininta myös jaoston tehtäväalueeseen liittyvän asiantuntemuksen huomioimisesta jaoston jäseniä nimettäessä.

Asetus 3: Valtioneuvoston asetus elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

Asetusluonnoksessa ei ole mainintaa kehittämis- ja hallintokeskuksen monialaisten palvelujen tuesta. Työllistymisen monialaisen tuen toimintamallin näkökulmasta olisimme odottaneet, että asetuksessa olisi määritelty, mikä on monialaisten palvelujen tuen rooli ja millaista tukea sen kautta on saatavissa. Onko sen kautta tarjolla esimerkiksi koulutusta myös jatkossa. Pidämme tärkeänä myös sitä, että olisi taho, joka välittää kentälle tietoa uudistuksista ja tukee monialaisen tuen toimintamalliin liittyvää valtakunnallista viestintää. Jotta asiakkaiden yhdenvertaisuus voidaan varmistaa, tarvitaan myös ohjeistusta monialaisten palveluiden toteutukseen, esimerkiksi asiakastyön yhtenevät asiakirjapohjat, ohjeistukset asiakkuuden aloittamiseen ja päättämiseen ja monialaisen tuen toimintamallin kansallinen arviointi.

Asetus 4: Valtioneuvoston asetus työllistymisen monialaisesta edistämisestä

1 § Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano

On positiivista, että johtoryhmän toimikausi on viisi vuotta. Riittävän pitkä toimikausi mahdollistaa monialaiseen tukeen liittyvän asiantuntemuksen johtoryhmässä. Johtoryhmän kokoonpanoon asetus jättää tilaa paikalliselle harkinnalle esimerkiksi sen suhteen, kuinka monta edustajaa työllisyydenhoidon alueelta on johtoryhmässä. Johtoryhmässä tulee olla riittävä monialainen substanssiosaaminen. Hyvinvointialueelta tulee olla sekä sosiaali- että terveystieteiden edustus. Johtoryhmässä tulee olla mukana myös niitä, keillä on mahdollisuus päättää asioista.

Asetusluonnoksesta ei käy ilmi, miten menetellään, mikäli useampi työllisyydenhoidon alue perustaa yhteisen johtoryhmän. Asetuksessa tuleekin olla kirjaus siitä, että mikäli useampi työvoimaviranomainen perustaa yhteisen johtoryhmän, tulee työviranomaisten sopia siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän sekä johtoryhmän puheenjohtajan sekä sopii käytänteistä. Johtavan henkilön nimeämistä ei tule sitoa johtoryhmän toimikausiin.

2 § Johtoryhmän tehtävät

Valtakunnalliset tavoitteet johtoryhmän asettamien tavoitteiden pohjana antavat mahdollisuuksia valtakunnalliselle vertailulle. Mistään ei kuitenkaan käy ilmi, mikä taho asettaa nämä valtakunnalliset tavoitteet ja vastaa niiden seurannasta. Johtoryhmän tulee seurata erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrää ja tehdä sen edellyttämiä päätöksiä. On hyvä, että johtoryhmän tehtäviä on vahvistettu asetuksessa mm. tukemalla johtavaa henkilöä tämän tehtävässä ja tuottamalla seuranta- ja raportointitietoa johtavalle henkilölle.

3 § Yhteistyösopimuksen sisältö

Hyvä, että resurssien riittävyys ja niiden tarkastaminen vuosittain nostetaan yhteistyösopimuksen sisällöissä esille. Näkemykset siitä, mikä on riittävä resurssi, voivat kuitenkin vaihdella suuresti. Tämän vuoksi tulee antaa valtakunnallinen suositus siitä, mikä on riittävä resurssi huomioiden esimerkiksi resurssin suhteuttaminen asiakasmääriin ja asiakkaiden tarvitseman palveluiden määrä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna tilannetta on hyvä tarkastella pidemmällä aikavälillä huomioiden esimerkiksi kuukausittaisten asiakasmäärien keskiarvot/vuosi.

4§ Yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät

Monialaisen tuen yhteistoimintamalli on pysyvää toimintaa. Kun myös johtavan henkilön tarve on jatkuva, ei johtavan henkilön työsuhteen määräaikaaisuudelle (=johtoryhmän toimikausi) ole perustetta. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet lisäisivät tehtävän pitovoimaa, pitkäjänteisyyttä verkostajohtamisessa ja kehittämistyössä sekä niihin liittyvää osaamista.

Asetuksessa olisi hyvä huomioida tilanteet, joissa useampi alue muodostaa yhteisen johtoryhmän, mutta kullekin alueelle nimetään oma johtava henkilö. Vastaavasti on hyvä mainita myös tilanteet, joissa eri alueilla on omat johtoryhmät, mutta yhteinen johtava henkilö.

Johtavan henkilön osalta on tarpeen huomioida myös työn riittävä resurssointi. Verkostajohtamisessa ei ole kyse pelkästään johtoryhmän kokousten valmistelusta, vaan johtava henkilö tarvitsee aikaa myös verkostotyöhön, yhteistyökäytänteiden ja asiakastyön kehittämiseen sekä yhteistyöhön muiden monialaista yhteistoimintaa johtavien henkilöiden kanssa. Jotta johtavalla henkilöllä on aikaa näihin tehtäviin, on hyvä, ettei johtava henkilö ole käytännön monialaista työtä tekevien esihenkilö.

Asetus 5: Valtioneuvoston asetus työttömyysturvalain täytäntöönpanosta

-

Asetus 6: Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työvoimapolitiittisen lausunnon antamisesta ja lausuntoon merkittävistä tiedoista

-

Asetus 7: Valtioneuvoston asetus aluehallintovirastoista annetun asetuksen 13 a §:n muuttamisesta

-

Lämsä Anna-Liisa

TYP-johtajien verkosto - TYP-johtajien verkosto