



TOIMINTAOHJELMA: VAIKEASSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIENTYÖLLISTÄMINEN JA TYÖELÄMÄN VASTAANOTTAVUUDEN EDISTÄMINEN

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelman mukaisilla työllisyys- ja kasvu-toimilla tavoitellaan 100 000 uutta työllistä. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että työmarkkinoilla vaikeimmassa asemassa olevilla henkilöillä on mahdollisuus työllistyä avoimiin työpaikkoihin.

Hallitusohjelmassa on useita kirjauksia, joilla vahvistetaan erityisryhmien, kuten osatyökykyisten, vammaisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden, matalan koulutustason tehtävissä toimivien henkilöiden työllistymistä, osaamista ja työelämäosallisuutta. Tavoitteena on myös käyttämättömän työvoima- ja osaamispotentiaalin parempi hyödyntäminen työllisyyden ja kasvun edistämiseksi. Kirjaukset liittyvät työllisyyteen, työvoimapalveluihin, työelämän kehittämiseen, syrjinnän torjumiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 26.3.2024 hallitusohjelmakirjausten toteuttamiseksi työryhmän, jonka tehtävänä on:

- Valmistella selvitykset työelämän vastaanottokyvykkyyttä vahvistavista toimista sekä eri eurooppalaisissa maissa käytössä olevista malleista haastavasti työllistyvien palkkaamisen tukemiseksi,
- Koota yhteen aiemmin toteutettujen samaan teemaan liittyvien toimintaohjelmien ja hankkeiden sekä niiden arviointien tulokset,
- Valmistella toimintaohjelma vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työelämään osallistumisen lisäämiseksi ja seurata ohjelman toteutusta,
- Arvioida mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita ko. kohderyhmän työllistymisen edistämiseksi sekä
- Muut mahdolliset työryhmän tavoitteita edistävät tehtävät.

Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi työryhmään ovat osallistuneet sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja muiden järjestöjen edustajat. ^[1]

Työryhmän toimikausi on 1.4.2024 - 31.3.2027. Työryhmä on toimeksiannon mukaisesti valmistellut selvitykset "Toimintaohjelmat ja hankkeet

vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen parantamiseksi”¹ ja ”Eurooppalaiset mallit vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi”² sekä laatinut julkaisemattoman tilastollisen analyysin työvoimapotentiaaleista. Työryhmä on kuullut laajasti asiantuntijoita ja sidosryhmiä³ ehdottaessaan tässä toimintaohjelmassa esitettyjä toimenpiteitä.

Työryhmä on tunnistanut selvitysten ja asiantuntijakuulemisten perusteella vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työttömien yleisimmät työllistymisen haasteet ja tehnyt toimenpide-ehdotuksia niiden ratkaisemiseksi. Näitä ryhmiä ovat mm. maahanmuuttajat, nuoret, osatyökykyiset ja vammaiset sekä vähän koulutusta saaneet.

Erityisryhmien työllistymisen haasteet liittyvät erityisesti:

- työnantajien mahdollisuuksiin työllistää erityisryhmiä ja siitä käytettävissä olevaan tietoon,
- työnhakijan puutteisiin työssä tarvittavassa osaamisessa,
- työnhakijan terveyden ja työkykyyn ongelmiin,
- työn taloudelliseen kannustavuuteen ja
- työllistämisen ja työvoimapalveluiden kumppanuuksiin.

Yksilötasolla työllistymisen esteet voivat olla monimutkaisia ja toisiinsa kytköksissä. Siksi ongelman ratkaisu edellyttää monipuolista ja eri hallinnonaloille ulottuvaa keinovalikoimaa. Tietyille ryhmälle kohdennetut keinot voivat tukea ja edistää myös muita vaikeasti työllistyviä. Työryhmän ehdotusten ulkopuolelle on kuitenkin rajattu aiheet, joiden valmistelun on samanaikaisesti ollut käynnissä muita selvityksiä tai työryhmiä. Tällaisia aiheita ovat erityisesti ikääntyneiden työllisyyden nostaminen, työllisyyspalvelujen ja sote-palvelujen yhdyspintatyö ja eläkejärjestelmän uudistaminen.

Työryhmä on tunnistanut työsyryjinnän yhdeksi erityisryhmien työllisyyttä rajoittavaksi tekijäksi. Työnantajien ja työyhteisöjen sitoutumista yhdenvertaisuuteen työssä tulee vahvistaa, jotta vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuudet kiinnittyä työmarkkinoille parantuvat. Eri-tyisvaltuutettujen tehtäviä tarkastellaan parhaillaan oikeusministeriön työryhmässä. 1.6.2023 voimaantulleilla yhdenvertaisuuslain muutoksilla on vahvistettu syrjinnän ehkäisemistä ja yhdenvertaisuuden edistämistä työelämässä. Yhdenvertaisuutta työssä voidaan edistää mm. lisäämällä valvontaresursseja ja viranomaisyhteistyötä (ml. sähköiset palvelut ja tiedon siirto).

Työryhmä on saanut selvityksen ja tarkastellut useimmissa Euroopan maissa käytössä olevia kiintiöjärjestelmiä, joissa työpaikan henkilöstöstä tietty määrä tai osuus tulee olla vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä. Erilaisia kiintiömalleja on kohdistettu joko yksityiselle, julkiselle tai molemmille sektorille. Eri maiden erilaiset mallit ja olosuhteet vaikeuttavat kiintiömallien vaikuttavuuden vertailua. Kiintiömallit voivat osaltaan muuttaa vammaisiin henkilöihin liittyviä asenteita ja poistaa ennakkoluuloja. Kiintiömalleja on arvosteltu siitä, että ne voivat tehdä työpaikalle työllistyneestä vammaisesta ns. ”kiintiövammaisen”, eli henkilö palkataan yritykseen vain siitä syystä, että hän on vammainen. Työryhmä ei

¹ Sofia Nevakivi, TEM.

² Antti Kaihovaara, Marianne Keyriläinen, Sofia Nevakivi, Minna Ylikännö, (edit. Hanna Hämäläinen), TEM.

³ Liite 2.

esitä kiintiömallin käyttöönottoa Suomessa, koska selvää näyttöä sen vaikuttavuudesta kansainvälisessä vertailussa ei ole saatu. Työryhmä korostaa kiintiömallien sijaan vammaisten ja osatyökyisten työkykyä ja osaamista ja niiden vahvistamista sekä muita työelämään pääsyä tukevia toimia.

Toimintaohjelman useiden suositusten ja toimenpide-ehdotusten toimeenpano on työvoimaviranomaisten vastuulla. Työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyi vuoden 2025 alusta lähtien kunnille. Työvoimapalveluiden toimintamallien kehittäminen on ensisijaisesti palvelun järjestäjän vastuulla. Uudistuksen yhtenä tavoitteena on kytkeä työnhakija- ja työnantajapalvelut kunnan muihin palveluihin, erityisesti koulutus- ja elinkeinopalveluihin. Kunnissa ja työllisyysalueilla kehitetäänkin työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopalvelujen kokonaisuutta, jolla pystytään vastaamaan moniin tässä toimintaohjelmassa mainittuihin toimenpideesityksiin. Kuntaliitto on tuonut esille toimintaohjelman valmistelussa, että toiminnan kehittämisessä tulee huomioida kuntien eri tilanteet sekä talouden että alueellisen toimintaympäristön osalta. Kuntaliitto on myös korostanut, että työvoimaviranomaiselle ei tule kohdentaa uusia lakisääteisiä tehtäviä tai kustannuksia ilman, että ne korvataan täysimääräisenä valtionosuujärjestelmässä, eikä työvoimaviranomaisen hallinnollisia tehtäviä tule lisätä.

Toimenpide-ehdotukset

TUKI JA INFORMAATIO TYÖNANTAJILLE

1 Työnantajille suunnatun informaation lisääminen ja osaamiskeskittymän perustaminen

PERUSTELU: Työnantajille suunnatut tuet ja palvelut on tutkimuksissa osoitettu tehokkaiksi keinoiksi vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisessä ja työssä pysymisessä (mm. Siltavalmennus, 2023⁴). Osatyökykyisten ja muiden erityisryhmien työllistäminen edellyttää työnantajilta tietoa erilaisista tuista, palveluista, työllistamisestä, mukautuksista, työolosuhteista ja etuuksia säätelevästä lainsäädännöstä. Myös OECD⁵ (2024) on antanut Suomelle suosituksia edistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien yrittäjyyttä mm. lisäämällä tietoa yrittäjyydestä kohdennetulla viestinnällä ja integroimalla eri kohderyhmien tuki osaksi yrittäjyyden valtavirtaa.

Tämä tieto pitäisi saada nykyistä tehokkaammin työnantajien, yrittäjien ja yrittäjiksi aikovien, työnantaja- ja yrityspalvelujen ja työllistymistä edistävien asiantuntijoiden käyttöön rekrytoinnin helpottamiseksi sekä vähentämään työnantajille ja työllistämistä tukeville asiantuntijoille kohdistuvaa hallinnollista taakkaa. Tiedon kokoamis- ja koordinoituvastuu olisi luontevaa olla valtakunnallisen Yritys-Suomi-neuvonnan ja työmarkkinoita koskevan tiedon ylläpitäjällä KEHA-keskuksella. Yritys-Suomi-neuvonta neuvoo myös Työmarkkinatorin ja Suomi.fi-verkkopalvelun käytössä sekä ohjaa tarvittaessa eteenpäin oikealle asiantuntijataholle. Yritys-Suomi-neuvonta toimisi yhteistyössä työllisyysalueiden, yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen sekä eri järjestöistä koostuvan osaamiskeskittymän kanssa.

⁴ Työvoimaa tarjolla: Osatyökykyisten työllistäminen. Siltavalmennus, 2024.

⁵ OECD (2024): The Missing Entrepreneurs Inclusive Entrepreneurship Policy Country Assessment Notes: Finland 2024-25.

Osaamiskeskittymän tehtävänä olisi esimerkiksi:

- informaation kokoaminen vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville ja ns. täsmätyökykyisille soveltuvista työpaikoista,
- neuvonta tukimuodoista, palvelutarjonnasta, hakemusten teosta, mahdollisista kustannuksista, lainsäädännöstä ja työnantajan velvoitteista,
- tiedon tarjoaminen monimuotoisen työpaikkailmoituksen laatimisesta sekä kohtuullisista mukautuksista työympäristöön ja -tehtäviin.
- neuvonta yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja syrjinnän ehkäisemisestä rekrytoitaessa ja työpaikoilla
- yrittäjyysneuvonta
- monikanavainen ja osin kohdennettu viestintä em. teemoista

Lisäksi Työmarkkinatorin informaatiota ja käytettävyyttä täsmätyökykyisten rekrytoinnissa kehitetään. Työmarkkinatorin yhteistyö- ja toimintamallia kehitetään työnhaku- ja työpaikkailmoitusalojen sekä yksityistä työnvälitystä tarjoavien yritysten kanssa.

Tietoa ja neuvontaa tarjotaan kaikille työnantajille, mutta erityisesti pienille työnantajille ja yksinyrittäjille tarjotaan tukea ja neuvontaa kohdennetusti yhteistyössä yrittäjä- ja muiden järjestöjen sekä mm. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen kanssa. Myös työllisyysalueilla olevien työkykykoordinaattoreiden osaamista työpaikkojen löytämiseksi, työntekijöiden tarpeiden esiintuomiseksi ja kohtaannon parantamiseksi vahvistetaan osana verkostoa.

TOIMENPIDE-EHDOTUS:

- Perustetaan verkostoon perustuva osaamiskeskittymä neuvontaa ja informaation jakamista varten KEHA-keskuksen Yritys-Suomi-neuvontapalvelun yhteyteen,
- Kehitetään Työmarkkinatorin palveluja työnantajille täsmätyökykyisten työnhakijoiden rekrytoinnin edistämiseksi,
- Tehostetaan viestintää työnantajille lainsäädännöstä, palveluista ja tuista kohdennetusti ja monikanavaisesti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

SUOSITUS:

- Tiedotetaan työnantajille hyvistä rekrytointikäytännöistä, kuten anonyymistä rekrytoinnista ja rekrytointiprosessien saavutettavuudesta,
- Jokaisella työnhakualustalla tulisi olla valittavissa niin työnantajalle kuin työnhakijalle vaihtoehto täsmätyökykyisen ja tuetun työllistämisen vaihtoehdosta sekä muuta ohjausta monimuotoiseen ja monikieliseen rekrytointiin.

VASTUUTAHO: KEHA-keskus/Yritys-Suomi-neuvonta yhteistyössä työnantaja- ja muiden järjestöjen, Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen sekä työllisyysalueiden kanssa. Vastuut ja roolit määritellään tarkasti ja olemassa olevien toimivaltakysymysten mukaisina.

MÄÄRÄRAHAN TARVE: 1 htv (75 000 €) ja Työmarkkinatorin kehittämistä aiheuttavat kulut

2 Palkkatuen kehittäminen ja selvitys tukityöllistämisen vaihtoehtoisista malleista

PERUSTELU: Osalle työttömistä työnhakijoista palkkatuki toimii väylänä työmarkkinoille. Voidaan kuitenkin arvioida, että palkkatuen käyttö vaikeimmassa asemassa olevien työnhakijoiden työllistämiseksi vähenee vuonna 2023 voimaan tulleiden palkkatuen säädösmuutosten myötä. Kuntien mahdollisuutta työllistää palkkatuella on niin ikään rajoitettu työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirryttyä kunnille.

Työmarkkinoille kiinnittyminen voi edellyttää vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville nykyistä pidempiä palkkatukijaksoja. Palkkatuen käyttö oppisopimuskoulutukseen edellyttäisi myös nykyistä pidempiä palkkatukijaksoja. Palkkatuen kehittämistyössä tulee ottaa huomioon viimeaikaiset palkkatukea koskeneet lakimuutokset sekä muut palkkatukea koskevat kehittämis ehdotukset.

Tukityöllistäminen kokonaisuutena vaatisi myös arviointia ja vaihtoehtojen kartoittamista palkkatuen ja toimintaympäristön muuttuessa. Selvityksessä tulisi huomioida mm. työn ja osaamisen kehittäminen, kielen oppiminen ja kotoutuminen sekä sosiaalisten vaikutusten arviointi. Lisäksi yhteisötalouden ja yhteiskunnallisten yritysten toimintamahdollisuuksien vahvistaminen tukee osaltaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyttä ja on osa keinovalikoimaa.

Uudet datat voivat mahdollistaa entistä tarkemman kohderyhmittäisen kustannus-hyöty -analyysin huomioimalla myös palvelut ja sosiaaliturvamenot. Analyysissä olisi olennaista verrata passiivitukien (mm. asumistuki, työmarkkinatuki ja muut tuet) ja palveluiden kokonaisuutta suhteessa aktiivitukeen (esim. palkkatuki).

TOIMENPIDE-EHDOTUS:

- Tehdään laaja selvitys tukityöllistämisen vaihtoehtoisista kehittämismalleista.
- Arvioidaan palkkatuen keston riittävyyttä työttömien eri ryhmien työllistymisen näkökulmasta ja valmistellaan tarvittaessa säädösmuutokset.

VASTUUTAHO: TEM

MÄÄRÄRAHAN TARVE: osana virkатыötä ja selvitys 200 000 € (esitys Valtioneuvoston Tutkimus- tai hankerahoitukseen)

3 Selvitetään työvoimapalvelujen kannustavaa rahoitusmallia ja sen vaikutuksia vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin

PERUSTELU:

Työvoimapalvelujen järjestämistä koskevan lain (380/2023) 22 §:n mukaan työllisyyden edistämisen valtakunnallinen neuvottelukunta antaa hallituskausittain valtioneuvostolle selvityksen palvelujärjestelmän tilasta. Selvityksessä esitetään arvio palvelujärjestelmän toimivuudesta ja palvelujen järjestämisen edellytysten toteutumisesta, mukaan lukien rahoitusjärjestelmän toimivuus ja järjestämisvastuun kriteerien tarkoituksenmukaisuus. Osana työvoimapalvelujen rahoitusmallin arviointia tulisi arvioida rahoitusmallin vaikutukset vaikeassa työmarkkina-asemassa

oleviin. Neuvottelukunta voi samalla tehdä esityksiä lainsäädäntöön tehtävistä ja muista muutoksista.

SUOSITUS:

- Otetaan vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat huomioon selvityksessä ja tarkastellaan rahoitusmallin vaikutuksia vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kohderyhmän palvelujen toteutumiseen sekä yhdenvertaisuuteen.
- Toteutetaan selvityksen perusteella mahdolliset muutokset rahoitusmalliin kannustavuuden lisäämiseksi.

VASTUUTAHO: TEM

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Ei ole.

TYÖSSÄ OPPIMISEN KEHITTÄMINEN JA PALVELUTARJONTA

4 Palvelukokonaisuuksien kehittäminen vähän koulutetuille ja oppimisvaikeuksiin

PERUSTELU: Työnhakijan osaaminen on ratkaiseva tekijä työnantajan rekrytoidessa työvoimaa. Keskeisimmät pitkään työttömänä olleiden työllistymisen esteet ovat puutteet työnhakijan osaamisessa ja työkyvyssä. Tutkintotavoitteisen koulutuksen lisäksi työssä tarvittavaa osaamista karttuu eri yhteyksissä, kuten esimerkiksi työvoimapalveluissa, työpajatoiminnassa tai kolmannen sektorin järjestämässä toiminnassa. Työssä oppiminen on tehokas keino työllistymisen edistämiseksi. Työssä oppimisen lisääminen vaikeimmin työllistyville vaatii yksilöllistä suunnittelua ja monialaista lähestymistapaa.

Työvoimaviranomaisilla on mahdollisuus lisätä ja kehittää työssä oppimisen palvelukokonaisuuksia yhteistyössä alueen työnantajien, oppilaitosten ja muilla palvelutuottajien kanssa yhteistyössä. Työssä oppimisen lisäämiseksi on jo käytettävissä tehokkaita ja vaikuttavia keinoja, esimerkiksi palkkatuki ja oppisopimuskoulutus, joiden avulla alueilla voidaan tarjota yksilöllisiä oppimispolkuja ja kattavia tukipalveluja sekä turvata taloudellisia edellytyksiä osallistua koulutukseen. Olennaista on kannustaa työnantajia yhteistyöhön työvoimapalvelujen ja oppilaitosten kanssa tarjoamalla taloudellisia kannustimia, toimivia yhteistyömalleja tai muuta tukea työssä tapahtuvan oppimisen lisäämiseksi.

Erilaisilla koulutusinterventioilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työ- ja toimintakykyyn (Kuntoutussäätiö⁶). Osatyökyvyn sijaan tarkasteltaessa täsmätyökykyä voidaan huomio kohdentaa osaamiseen ja sen kehittämiseen.

Vähän koulutettujen osaamisen parantamiseksi oppimisvaikeudet tulee tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa jo perusopetuksessa. Myöhemmässä vaiheessa erityisesti työnantajan, oppilaitosten ja mahdollisesti myös työterveyden rooli ja mahdollisuudet tunnistaa oppimisvaikeuksia ovat olennaisia. Työvoimakoulutuksessa tulisi olla selkeät toimintamallit oppimisvaikeuksien tunnistamiseen ja tukeen. Käytänteet

⁶ Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin. Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023.

tiedonvaihtoon oppimisvaikeuksista tulisi luoda oppilaitosten ja työvoimaviranomaisen välille.

Jatkuvan oppimisen palvelukeskus, JOTPA, tarjoaa palveluita mm. ali-edustettujen ryhmien koulutukseen osallistumisen lisäämiseksi. Sen palvelutarjonta kohdistuu kuitenkin pääasiassa työssä oleviin. JOTPA:lla on Työssä oppiminen sujuvaksi -materiaalipankki, johon on koottu tukimateriaalia työpaikoille.

SUOSITUS:

- Työvoimaviranomaiset vahvistavat alueilla yhteistyötä työssä oppimisen palvelukokonaisuuksien kehittämiseksi myös vaikeimmassa asemassa olevien työllistymiseksi.

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Työllisyysalueiden ja kuntien osalta rahoitus valtionosuusrahoituksen puitteissa osana normaalia toiminnan ja palvelutarjonnan kehittämistä.

5 Selvitetään osaamistilin ja -setelin toteuttamisedellytyksiä

PERUSTELU: Työikäisen väestön osaamisen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen on ratkaisevan tärkeää, jotta elinkeinoelämälle on tarjolla sen osaamistarpeita vastaavaa työvoimaa. EU:n neuvoston suositus henkilökohtaisista oppimistileistä (Individual Learning Accounts, ILA) pyrkii edistämään työikäisten osaamisen systemaattista kehittämistä tarjoamalla tukivälineen osaamisen kehittämiseen vähemmällä byrokratialla.

Suomi on arvioinut, ettei EU:n suosituksen mukaisen välineen käyttöönottoon ei ole ollut tarvetta. Tilanne on kuitenkin muuttunut viime aikoina toteutuneiden muutosten myötä. Yksilöiden taloudellinen vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä on kasvanut, eikä käytössä ole ollut riittävän vaikuttavia ja yhdenvertaisia keinoja työvoima- ja osaamispulan ratkaisemiseksi ja toimien kohdentamiseksi koulutusta eniten tarvitseville. Vapaassa sivistystyössä koulutussetelit ovat olleet toimiva keino.

Suomessa tulisi tarkastella osaamistilien mahdollisuuksia käyttämällä mm. joustavia ja lyhytkestoisia, pieniä osaamiskokonaisuuksia. Ottamalla laajasti mukaan erilaiset osaamisen kehittämistä tukevat palvelut kuten uraohjaus ja osaamisen tunnistaminen, voidaan edistää myös näitä toteuttavien yksityisten palveluntuottajien markkinoiden kehittämistä. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus tarjoaa (2025) valmistuessaan toteutuksessa hyödynnettävää infrastruktuuria.

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kannalta painotusta ensimmäiseen tutkintoon tulisi vahvistaa. Osaamistilien –ja seteleiden avulla voitaisiin osaltaan mahdollistaa tutkinto-opintopaikkoja työnhakijoille, joilla ei ole aiempaa tutkintoa. Uraohjauksen kehittäminen voitaisiin mahdollisesti toteuttaa osana osaamistilejä. Yksilöllisen ja laadukkaan uraohjauksen saatavuus tulisi varmistaa vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville. Vuoden 2026 alussa käyttöön tuleva osaamispolku.fi -palvelu tulisi huomioida osana mallia.

Osaamistilien ja -seteleiden käyttöönotto tulisi arvioida osana nykyistä järjestelmää ja palveluita, rahoitusta sekä varmistaa sen oikea kohdentuminen koulutusta eniten tarvitseville. Selvityksessä tulee huomioida aiemmat myös alueelliset kokeilu- ja kehittämishankkeet.

TOIMENPIDE-EHDOTUS:

- Käynnistetään selvitys oppimistilien ja -seteleiden käytöstä osana nykyistä järjestelmää ja palveluita. Hankkeessa kiinnitetään erityistä huomiota aliedustettujen ryhmien mahdollisuuksiin osaamisen kehittämiseen.

VASTUUTAHO: OKM, TEM, JOTPA ja työllisyysalueet

MÄÄRÄRAHAN TARVE: 50 000 € TEM:n tutkimus- ja selvitysrahoituksesta tai VN Tutkiva -määrärahasta.

6 Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen kokeilut; jatkotoimenpiteiden edistäminen

Osaamisen tunnistamisen kokeiluhankkeissa on testattu osaamisen tunnistamisen mallia työvoiman ulkopuolella oleville ja kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneille maahanmuuttajille. Kokeiluissa tehtiin myös ehdotus laajasti hyödynnettävästä mallista kohderyhmän osaamisen tunnistamiselle kokeilun jälkeen.⁷

Kokeiluissa saatujen kokemusten mukaan on tärkeää, että henkilökohtainen ohjauspalvelu on mahdollisimman oikea-aikaista asiakkaan tarpeisiin ja elämäntilanteeseen nähden. Tärkeää on, että osaamiskartoituksen tuloksia hyödynnetään ohjauksessa ja että asiakkaan ohjauksesta on vastuussa tietty sama taho tai asiantuntija. Henkilökohtaisuus ja tavoitteellisuus ovat maahan muuttaneen ohjauksen kannalta olennaisia. Osaamisen tunnistamisen palveluun pitäisi kuulua kartoituksen tulosten mukaiseen osaamisen täydentämiseen ohjaaminen.

Kokeiluissa kehitettyjä osaamisen tunnistamisen malleja tulee hyödyntää työllisyysalueilla työllisyys- ja kotoutumispalveluiden yhteydessä. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden yhteistyö oppilaitosten, maahanmuuttajille suunnattujen koulutusten järjestäjien sekä yritysten ja järjestötoimijoiden kesken on tärkeää. ESR-ohjelmissa toteutettujen hankkeiden tulosten hyödyntäminen on olennaista.

Ohjaustyötä tekeville henkilöille tulisi tarjota pääsy maahanmuuttajan jatkosuunnitelman kannalta olennaisiin tietoihin. Tiedonsiirron alustana voi toimia vuoden 2025 lopulla käyttöön otettava Osaamispolku -palvelu.

Palveluita kehitettäessä palvelua ei välttämättä tarvitse rajata pelkästään työvoiman tai kotoutumispalveluiden ulkopuolisiin maahanmuuttajiin vaan se voi olla mahdollinen työmarkkina-asemasta riippumatta.

⁷ <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>

SUOSITUS:

- Otetaan alueellisessa yhteistyössä käyttöön toimintamalleja, joilla mahdollistetaan työnhakijoiden ja työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja mahdollisen lisäpätevyyden hankinta.
- Henkilökohtaisilla (ml. digitaalisilla) ohjauspalveluilla varmistetaan osaamisen tunnistaminen, osaamiskartoitusten hyödyntäminen, jatko-ohjaus sekä toiminnan laatu ja seuranta.
- Työnhakijoiden osalta osaamisen tunnistaminen liitettäisiin kotoutumispalveluiden ja/tai työllisyyspalveluiden yhteyteen. Maahanmuuttajalla tulisi olla mahdollisuus hyödyntää dokumentoitua osaamisprofiiliaan ammatillisen osaamisen kehittämisen palveluihin tai työhön hakeutukseen.

VASTUUTAHO: Työllisyysalueet ja kunnat

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Toteutetaan työllisyysalueiden ja kuntien valtionosuusrahoituksen puitteissa osana normaalia toiminnan ja palvelutarjonnan kehittämistä.

Työkyvyn tuki ja työllistymisen edistäminen

7 Työ- ja toimintakykyä edistävien sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteinen prosessi hyvinvointialueella

PERUSTELUT: Monialaisia palvelumalleja koskevien tutkimusten mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten kohdalla tarvitaan palvelujen yhteensovittamista niin hallinnon, organisaatioiden kuin asiakastyön tasolla. Työkykyohjelman (2019 - 2023) ja Työkykyohjelman laajennuksen (2022-2025) toimenpiteillä on kehitetty työkyvyn tuen tiimejä vaikeasti työllistyvien henkilöiden tukemiseksi. Työkyvyn tuen tiimi on sosiaali- ja terveyspalveluista sekä niiden sidosryhmistä koostuva monialainen toimintamalli, joka on kehitetty vastaamaan työttömien henkilöiden työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeisiin. Vuonna 2024 työkyvyn tuen tiimejä toimi 14 hyvinvointialueella ja ne koetaan erittäin tärkeäksi toimintamalliksi.

Vuonna 2022 kuntoutuksen uudistamisen toimeenpanon arvioinnissa todettiin, että työkyvyn tuen tiimien palveluita tulisi olla saatavana kaikilla hyvinvointialueilla ja tarvittavat lainmuutokset tulee arvioida mallin vakiinnuttamiseksi osaksi sote-keskusten toimintaa. (Sukula & Kanto-Ronkanen 2022.)

Työkykyohjelmassa tehdyn tutkimuksen (Saikku ym. 2023) mukaan työkyvyn tuen tiimin voi nähdä parantaneen asiakkaiden työllistymisen edellytyksiä. Ammatillaiset kokivat monialaisen tiimityön hyötyinä eri alojen ammattilaisten selkeytyneen työnjaon, työkuorman jakamisen ja asiakkaiden sujuvamat palvelupolut. Myös asiakkaiden koetussa työ- ja toimintakyvyssä tapahtui myönteistä kehitystä.

Työkyvyn tuen tiimien toiminta olisi tärkeää juurruttaa kaikille hyvinvointialueille ja työkykyosaamisen kasvattamista hyvinvointialueilla tulisi jatkaa. Hyvinvointialueiden työllistymistä edistävästä monialaisista palveluista vastaavien toimijoiden ja työkyvyn tuen tiimien prosessi tulisi integroida tehokkaammin yhteen asiakaslähtöisesti.

Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä edellyttää, että työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja Kela yhdessä arvioivat työttömän monialaisen palvelutarpeen, suunnittelevat ja yhteensovittavat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelut kokonaisuuksiksi sekä vastaavat työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Laki myös edellyttää, että ko. viranomaiset sopivat yhteistyömallin organisoinnista ja riittävästä resursoinnista. Monialaisen yhteistyön toimivuuden ja lainsäädännön kehittämistarpeiden tunnistaminen on Työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan ja sen yhdyspintajoston tehtävänä.

SUOSITUS:

- Työkykyä ja työllistymistä tukevat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarpeet huomioidaan hyvinvointialueen strategiatyössä, resursseissa ja tavoitteissa.
- Työkyvyn tuen tiimien toiminta vakiinnutetaan kaikilla hyvinvointialueilla sovittaen yhteen työkykyä ja työllistymistä edistävät sosiaali- ja terveystalvet (THL:n Suositukset työkyvyn ja työllistymisen tukeen hyvinvointialueiden työn helpottamiseksi). Lisäksi huomioidaan palveluiden integraatio ja jatkokehittäminen myös yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.
- Seurataan työterveyshuollon ja julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyön kehittämistä TYÖOTE-toimintamallilla.
- Ammattilaisten osaamisen vahvistamista jatketaan (esim. Työkyvyn tuki verkkokoulutus tai KEHA-keskuksen monialaisen toiminnan tuki).

TOIMENPITEET:

- Valmistellaan tulevan kehittämistyön ehdotukset ja huomioidaan lainsäädännön muutostarpeet. Valmistelussa huomioidaan myös työllistymistä edistävän monialaisen yhdyspinnan toimijoiden roolien selkiyttämisen tarpeet.

VASTUUTAHO:

STM (yhteistyö TEM)

MÄÄRÄRAHATARVE: Ei ole, rahoitus osana eri viranomaisten toimintamenoja osana normaalia toiminnan ja palvelutarjonnan kehittämistä.

8 IPS-työhönvalmennuksen käyttöönotto heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen tueksi

PERUSTELUT:

Työvoimaviranomaiset ovat osoittaneet kasvavaa kiinnostusta IPS-työhönvalmennusta (Individual Placement and Support) kohtaan monissa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevissa kohderyhmissä.

IPS-toimintamallin tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan avulla. IPS-työhönvalmennus on otettu Suomessa käyttöön terveydenhuollon palveluna psykiatrisessa hoidossa ja kuntoutuksessa 11 alueellisessa kokeilussa vuosina 2020–2024. Se on juurtunut pysyväksi toiminnaksi HUS Psykiatria, Helsingin kaupungille ja seitsemälle hyvinvointialueelle. Toimintaa koordinoi ja tutkii Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. IPS-työhönvalmennus on osoittautunut työllistymisen

osalta hyvin tulokselliseksi. Lisäksi työllistyneiden asiakkaiden psykososiaalinen hyvinvointi on lisääntynyt ja psykiatrian ammattilaiset ovat kokeneet palvelun vakiinnuttamisen pysyväksi toiminnaksi tarpeelliseksi.

IPS-työhönvalmennus psykiatriaan integroituna palveluna laajentuu 2–3 hyvinvointialueelle Terveystieteiden ohjelmassa vuosina 2025–2027 THL:n koordinoimana. THL jatkaa myös toimintamallin arviointitutkimusta ja valmistelee toimintamallin käyttöönottoa myös muiden haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien palveluissa (esimerkiksi osatyökykyiset ja pitkäaikaistyöttömät).

Työhönvalmennusta on pilotoitu vuosina 2020–2024 myös työllistymistä edistävien sosiaali- tai vammaispalveluiden asiakkaille nimellä laatuperusteinen tuetun työllistymisen työhönvalmennus tai sosiaalihuollon tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennus. Palvelua on pilotoitu 78 kunnan alueella, ja se on osoittautunut tulokselliseksi. Työkykyohjelmassa (2020–2022) 40 prosenttia ja Työkykyohjelman laajentamisessa (2023–2024) 21 prosenttia asiakkaista työllistyi. Lisäksi asiakkaita siirtyi mm. työkokeiluun ja opintoihin.

IPS-työhönvalmennus on osoittautunut kansainvälisesti tulokselliseksi myös muissa kohderyhmissä. Kansallisesti IPS toimintamallin vakiinnuttaminen edellyttää monialaista lainsäädännön kehittämistä. Hyviä tuloksia on saatu mm. päihdekuntoutujien sekä syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja maahan muuttaneiden henkilöiden parissa. Toimintamalli on ollut tuloksellinen myös henkilöille, joilla on kroonisia kipuja.

SUOSITUS:

- Selkiytetään työ- ja toimintakyvyn ja työllistymisen parissa työskentelevien viranomaistahojen roolit IPS-toimintamalliin liittyvässä yhteistyössä.
- Edistetään IPS-toimintamallin mukaisen 'Sijoita ja valmenna' -työskentelyotteen ja IPS-toimintamallin leviämistä uudistuneissa palvelurakenteissa.
- Selvitetään ja arvioidaan tuetun työllistymisen ja IPS-toimintamallin toimeenpanon ja vakiinnuttamisen vaihtoehdot uudistuneissa palvelurakenteissa hyödyntäen kehittämishankkeista ja vaikuttavuustutkimuksista saatua tietoa.
- Kartoitetaan mahdollisuudet käynnistää hankkeita, joissa tuetun työllistymisen tai/ja IPS-toimintamallin toimeenpanoa kehitetään monitoimijaisessa yhteistyössä osana työvoimaviranomaisen palveluja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville työnhakijoille.

VASTUUTAHO: TEM ja STM

9 Tiedonsiirto: työttömien terveystarkastus

PERUSTELUT:

Sosiaali- ja terveysministeriö päivitti hyvinvointialueille suunnattua työttömän terveystarkastuksen ohjekirjettä 06/2023. Päivityksen yhteydessä havaittiin, että terveys- ja työllisyyspalvelujen yhteistyön esteenä on viime aikoina ollut erityisesti eri organisaatioiden väliseen tiedonkulkuun liittyvät haasteet. Työ- ja elinkeinoministeriön viimeaikaisen tulkinnan

mukaan työvoimaviranomaisten asiakastietoja ei voi välittää terveydenhuoltoon edes asiakkaan kirjallisella suostumuksella, koska työkykyyn vaikuttavan terveydentilan selvittäminen työvoimaviranomaiselle ei ole asiakkaalle vapaaehtoista, mikäli hän haluaa saada työttömyysetuutta. Tällöin myöskään suostumuksen pyytäminen asiakastiedon välittämiseen ei olisi lähtökohtaisesti vapaaehtoista, eikä näin ollen täyttäisi suostumuksen perusehtoja.

SUOSITUS:

- Selvitetään, miten tiedonsiirtoa toimijoiden välillä voitaisiin sujuvoittaa arvioimalla vastuun- ja tehtävänjaon oikeudellinen perusta sekä asiakkaiden tietosuoja.
- Valmistellaan mahdolliset lainsäädännön muutosesitykset ja varmistetaan teknisten ratkaisujen toimivuus.

VASTUUTAHO: TEM, yhteistyö STM

MÄÄRÄRAHATARVE: Selvitykset ja lainsäädännön muutosten valmistelu virkatyötä. Teknisten ratkaisujen kustannukset arvioidaan selvityksen perusteella.

OSA-AIKATYÖN LISÄÄMINEN JA OSA-AIKATYÖSSÄ OLEVIEN MAHDOLLISUUDET KOKOAIKATYÖHÖN

10 Osa-aikatyön käyttö, esteet ja kannustavuus

PERUSTELU: Työnhakijan kannalta myös osa-aikaisen työn hakeminen voi olla mielekäs vaihtoehto eri syistä. Osa-aikaiset ja tilapäiset työt tarjoavat työnhakijalle vaihtoehdon silloin, kun kokoaikaisia ja pysyvämpiä työsuhteita ei ole tarjolla. Työttömille yksi keskeinen syy vastaanottaa osa-aikaista työtä on työmarkkina-aseman parantaminen, koska osa-aikaiset ja tilapäiset työt voivat johtaa vakaampiin työsuhteisiin. Osalle työnhakijoista osa-aikatyö voi kuitenkin olla vamman tai sairauden takia ainoa mahdollisuus osallistua työelämään. Tällöin työskentely osa-aikaisessa työssä voi olla työntekijälle myös pitkäkestoinen ratkaisu. Osasairauspäivärahan käyttö voi mahdollistaa osatyökykyisten työhön osallistumisen.

Siirtymiä osa-aikatyöstä ja tilapäisestä työstä kokoaikatyöhön on tutkittu vuonna 2022 valmistuneessa VN-TEAS -tutkimuksessa⁸. Tutkimuksen mukaan TE-palvelujen palveluvalikoima on laaja, mutta resurssit tai tulokintakäytännöt ovat rajoittaneet palveluiden tarjoamista osa-aikatyöntekijöille. Osa-aikatyössä olevat ovat usein vähän koulutettuja, ja heidän edellytyksiään työllistyä kokoaikaisiin töihin voidaan edistää tarjoamalla koulutusta ja työvoimapalveluita. Kokoaikatyön kannustavuuden lisäämiseksi tehty etuuksien suojaosien poistaminen on heikentänyt osa-aikatyön taloudellista kannustavuutta.

Osa-aikainen työ on perusteltu vaihtoehto joko väylänä pidempikestoiseen työhön tai terveydellisistä syistä kokoaikatyön vaihtoehtona. Osa-

⁸ Palvelujärjestelmän toiminta: osa-aikatyö, tilapäinen työ ja siirtymät kokoaikatyöhön (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:25).

aikatyön mahdollisuudet tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon työnhakijan palvelussa ja palvelutarpeita arvioitaessa. Osa-aikatyö terveydellisistä ja työkyvyllisistä syistä olisi myös huomioitava selkeämmin ja ottaa huomioon työtulojen ja etuuksien parempi yhteensovittaminen. Työkyvyttömyyseläkkeisiin valmisteilla olevan joustomallin tulisi kannustaa myös pitkäkestoiseen osa-aikatyön tekemiseen.

Osa-aikatyön käyttöä, esteitä ja kannustavuutta tulisi selvittää tarkemmin myös osa-aikatyön kysynnän kannalta. Niiden osalta, joiden työkyky ei mahdollista kokopäivätyön tekemistä voisi selvittää osasairaspäivärahan käytön helpottamista.

TOIMENPIDE-EHDOTUS:

- Laaditaan selvitys osa-aikatyön käytöstä, esteistä ja kannustavuudesta niin työnhakijan kuin työnantajankin kannalta,
- Laaditaan toimenpidekokonaisuus vapaaehtoisen osa-aikatyön lisäämiseksi ja reittinä kokoaikatyöhön.

VASTUUTAHO: TEM

MÄÄRÄRAHAN TARVE: 200 000 € (esitys Valtioneuvoston Tutkimus- tai hankerahoitukseen)

KUMPPANUUKSIEN VAHVISTAMINEN TYÖLLISTÄMISESSÄ

11 Julkisilla hankinnoilla työllistämiseen kannustaminen

PERUSTELU: Hankintalainsäädäntö mahdollistaa eri toimijoiden, kuten järjestöjen, osallistumisen tarjouskilpailuihin, mutta hankintayksiköiden käytännöt ovat johtaneet usein siihen, että pienten toimijoiden tarjoukset eivät menesty julkisissa hankinnoissa. Julkisilla toimijoilla (kunnat, hyvinvointialueet, valtio, Kela jne.) on mahdollisuus vaikuttaa työllistymisen edistämiseen julkisten hankintojen kautta. Myös yhteiskunnallisilla yrityksillä on mahdollisuus edistää työllistymistä huomioiden kilpailuneutraliteetti kaikkien toimijoiden osalta.

Hankintayksiköiden tulisi hyödyntää hankintalain tarjoamat mahdollisuudet asettaa hankintoihin kriteerejä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi. Tämä ei edellytä lainsäädännön muuttamista tai uusia velvoitteita hankintayksiköille.

Työelämän tietosuojalain rajoitukset käsitellä työntekijää koskevaa tietoa tulee ottaa huomioon julkisilla hankinnoilla työllistettäessä. Lisäksi olisi huomioitava, että suomen kielen taitovaatimus hankinnoissa ja markkinavuoropuhelussa ei aina ole perusteltu. Kielituen tarjoamisen kriteereitä tulisi myös tarvittaessa täsmentää hankinnan kohteena olevien palveluiden aikana.

SUOSITUS:

- Hankintayksiköt edistävät julkisilla hankinnoilla työllistämistä sisällyttämällä soveltuviin hankintoihin hankintalainsäädännön mahdollistamia työllistämiskriteereitä
- Eri kokoisille toimijoille taataan tosiasialliset mahdollisuudet osallistua hankintoihin toimimalla esim. osahankkeessa tai paikallisesti rajatulla alueella

- Vahvistetaan hankintayksiköiden osaamista työllistämiskriteerien soveltamiseen julkisissa hankinnoissa
- Selvitetään muutostarvetta lainsäädäntöön tiedonhallinnan osalta

VASTUUTAHO: Julkisia hankintoja tekevät hankintayksiköt

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Toteutetaan hankintayksiköiden toimintamenoilla osana normaalia toiminnan ja palvelutarjonnan kehittämistä. Kehittämistoiminnan rahoitus tarvittaessa.

12 Yhteiskunnallisen yritystoiminnan esteiden purkaminen ja yhteisötalouden vahvistaminen

PERUSTELU: EU antoi suosituksen yhteisötaloudesta vuonna 2023. Suositus tulee saattaa jäsenmaissa täytäntöön kahden vuoden kuluessa. Myös ILO ja OECD ovat antaneet suosituksia yhteisötaloudesta ja yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä.

Yhteisötalouden ja yhteiskunnallisten yritysten rooli vaikeasti työllistyvien työllistämässä on keskeinen. Vuoden 2025 aikana päivitettävä Suomen yhteiskunnallisten yritysten strategia kohdistuu mm. työllisyyteen, rahoitukseen (sis. julkiset hankinnat, lähi- ja yhteisötalous sekä yhteiskunnalliset innovaatiot). Strategialla pyritään edistämään parempia toimintaedellytyksiä yhteiskunnallisille yrityksille yhteisötaloudessa myös työllistäjinä. Ehdotettavat toimenpiteet tarkentuvat strategiaprosessin aikana.

European Social Enterprises Monitorin⁹ mukaan yhteiskunnalliset yritykset ovat merkittävässä roolissa kestävän talouskasvun, työllisyyden ja innovaatioiden edistämässä. Mm. uusia tuote- ja palveluinnovaatioita oli edellisen kahden vuoden aikana kehittänyt 76 prosenttia yhteiskunnallisista yrityksistä. Kasvuhalukkuudesta kertoi yhdeksän kymmenestä yhteiskunnallisesta yrityksestä ja yli puolet oli tutkimusta edeltävänä vuonna kasvattanut toimintaansa.

Yhteiskunnallisten yritysten haasteet kohdentuvat erityisesti skaalautumiseen, kannattavuuteen sekä asiakassuhteiden luomiseen suhteessa muihin yrityksiin. Yhteiskunnalliset yritykset toivoivat julkiselta hallinnolta erityisesti niiden taloudellisen tilanteen tukemista mm. julkisten hankintaprosessien kehittämisen sekä rahoitukseen liittyvien ratkaisujen avulla.

SUOSITUS:

- Päivitettävässä yhteiskunnallisten yritysten strategiassa kiinnitetään entistä vahvemmin huomiota vaikeasti työllistyvien työmahdollisuuksien ja työelämäosallisuuden parantamiseen. Yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä ja yhteisötaloutta vahvistetaan luomalla kannusteita kasvuun ja työllisyyden parantamiseen.

VASTUUTAHO: TEM yhteistyössä yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen kanssa.

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Ei ole.

⁹ European Social Enterprises Monitor: Raportti Suomen kyselyn tuloksista 2023 - 2024.

13 Lisätään vaikuttavuusperusteisia hankintoja (mm. SIB ja muut mallit)

PERUSTELU: Vaikuttavuusperusteisia hankintoja on tehty viime vuosina mm. työvoimapalveluissa ja kotoutumisessa. Ne ovat luoneet uusia työllistymismahdollisuuksia. Maahanmuuttajien työllistämisen osalta malli on arvioitu¹⁰ ja tulokset ovat olleet lupaavia. Vaikuttavuutta on syntynyt erityisesti vahvalla yksilöön kohdistuvalla tuella. Riskin jakomallia tulee edelleen kehittää, jotta se motivoi ja sitouttaa kaikkia osapuolia. Vaikuttavuusperusteisille hankintojen laajemmalle käyttönotolle ja laajentamiselle uusiin kohderyhmiin on tarve markkinoilla. Myös tulorekisteriä tulisi hyödyntää vaikutusten arvioinnissa nykyistä enemmän.

Jotkut työllisyysalueet ovat aloittaneet vaikuttavuusperusteisten hankintojen kehittämisen yhteistyössä tutkijatahojen kanssa. Tulos- ja vaikuttavuusperusteisuus koko palveluketjussa ml. systemaattinen seuranta tulisi olla kiinteä osa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämistä koskevia hankintoja. Yhteistyön ja tiedonvaihdon vahvistamiseksi tulisi lisätä koordinaatiota.

SUOSITUS:

- Kunnat ja työllisyysalueet kehittävät ja ottavat käyttöön tuloksiin/vaiikutuksiin perustuvia hankintoja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi

VASTUUTAHO: Kunnat, työllisyysalueet

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Toteutetaan työllisyysalueiden ja kuntien valti-onosuusrahoituksen puitteissa osana normaalia toiminnan ja palvelutarjonnan kehittämistä.

14 Vahvistetaan yhteistyötä eri toimijoiden välillä

PERUSTELU:

Työllisyyden palvelurakenteiden uudistuessa kolmannen sektorin ja yksityisten toimijoiden roolia tulisi selkeyttää ja vahvistaa työllisyysalueilla alueiden erityispiirteet huomioiden. Vastaavasti valtakunnallisen tason yhteistyörakenteita tulisi kehittää. Yhtenä vaihtoehtona on työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan ja sen jaostorakenteen hyödyntäminen.

Järjestöt ja yksityiset palveluntarjoajat toimivat työmarkkinoilla eri rooleissa. Niillä on laajaa ja syvällistä asiantuntemusta vaikeassa asemassa olevien työllistämistä, erityisryhmien tarpeista sekä yritysten ja toimialojen tarpeista. Yhteistyötä muuttuneessa toimintaympäristössä tulee vahvistaa rakentamalla palvelutuotannon ekosysteemiä erityisosaamista edellyttävissä tehtävissä. Järjestöt tuovat lisäarvoa myös mahdollisesti perustettavan osaamiskeskittymän (ks. esitys 1.) kumppanina. Sekä valtakunnallisessa että alueellisessa viestinnässä järjestöjen asiantuntemusta, kuten myös yksityisten toimijoiden palvelutarjontaa olisi tärkeää tuoda laajemmin esiin.

¹⁰ Koto-SIB –kokeilun vaikutukset ja käytännön toteutus (2024). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, kotoutuminen, 2024:33.

TOIMENPIDE-EHDOTUS:

- Kehitetään malli valtakunnalliseen yhteistyöhön järjestöjen ja yksityisen sektorin kanssa

SUOSITUS:

- Työllisyyden neuvottelukunnan jaostorakennetta hyödynnetään järjestöjen asiantuntemuksen mukaan ottamisessa osana ekosysteemin rakentamista
- Hyödynnetään käynnistyvän ESR+ -hankkeen tuloksia kehitettäessä alue- ja paikallistason yhteistyömallia

VASTUUTAHOT: TEM, STM sekä työllisyys- ja hyvinvointialueet

MÄÄRÄRAHAN TARVE: Ei ole.

LIITTEET

Liite 1. Työryhmän kokoonpano

Puheenjohtaja

Työmarkkinaneuvos Kimmo Ruth Työ- ja elinkeinoministeriö

Jäsenet (ja varajäsen)

Kehittämispäällikkö Erja Lindberg

(Johtava juristi Tarja Krakau) Suomen Kuntaliitto

Koulutus- ja työllisyysasioiden päällikkö Mikko Heinikoski

(Sosiaalipoliittinen asiantuntija Tuuli Glantz) Suomen Ammattiliittojen

Keskusjärjestö SAK ry

Juristi Samppa Koskela (ei varajäsentä) STTK ry

Johtava asiantuntija Miika Sahamies

(Tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö Lotta Savinko) Akava ry

Asiantuntija Mikko Räsänen (Johtava asiantuntija Vesa Rantahalvari)

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK

Työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén (Asiantuntija Albert Mä-

kelä) Suomen Yrittäjät ry

Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan asiantuntija Patrik Tötterman (Työmarkki-

najuristi Minna Salli) Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Johtava asiantuntija, osaaminen ja maahanmuutto Suvi Pulkkinen (ei

varajäsentä) Keskuskauppakamari

Erityisasiantuntija Päivi Kiiskinen SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

(Toiminnanjohtaja Jukka Haapakoski Työttömien Keskusjärjestö ry)

Koulutus- ja työllisyyspolitiikan asiantuntija Anne Mäki (Työelämäpalve-

luiden päällikkö Taru Tammi) Vammaisfoorumi ry

Toimitusjohtaja Jaana Pakarinen (Talouspäällikkö Pasi Ylipaavalniemi)

Vates-säätiö sr

Työ- ja elinkeinoyksikön päällikkö Joonas Rentola (Kotimaan ohjelma-

johtaja Kaisa Kannuksela) Suomen Pakolaisapu ry

Erityisasiantuntija Ellen Vogt (Asiantuntijalääkäri Tuula Kock)

Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy

Palvelujohtaja Päivi Halonen Pohjois-Savon TE-toimisto (Palvelujohtaja

Kaija Kukkola Lapin TE-toimisto) 31.12.2024 asti

Erityisasiantuntija Erno Hyvönen (Erityisasiantuntija Janne Savolainen)

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Erityisasiantuntija Niina Kovanen Sosiaali- ja terveysministeriö (Ylilää-

käri Lisbeth Forsman-Grönholm Sosiaali- ja terveysministeriö

Neuvotteleva virkamies Tiina Oinonen (Neuvotteleva virkamies Johanna Slaney) Työ- ja elinkeinoministeriö

Neuvotteleva virkamies Anna Bruun (Erityisasiantuntija Juho Peltonen) Työ- ja elinkeinoministeriö

Neuvotteleva virkamies Päivi Haavisto-Vuori (Johtava asiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen) Työ- ja elinkeinoministeriö

Pääsihteeri Erityisasiantuntija Marianne Keyriläinen Työ- ja elinkeinoministeriö

21.8. alkaen:

Marianne Keyriläisen tilalle pääsihteeriksi neuvotteleva virkamies Hanna Hämäläinen, työ- ja elinkeinoministeriö

Päivi-Haavisto-Vuoren tilalle jäseneksi johtava asiantuntija Maija Lyly-Yrjänäinen, työ- ja elinkeinoministeriö (ei varajäsentä)

Liite 2. Työryhmässä kuullut asiantuntijat teemoittain:

Eurooppalaiset mallit vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi:

Olli Oosi, Owl group

Kimmo Kumlander, Silta-Valmennusyhdistys ry.

Osatyökykyisten työikäisten työkyky ja työhön osallistuminen:

Matti Joensuu, Työterveyslaitos

Maahanmuuttajat:

Anna Bruun, TEM

Syrjintä sekä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä:

Kristiina Stenman ja Jussi Aaltonen, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Maria Store-Moilanen ja Katja-Pia Jenu, Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Työpaikkojen monimuotoisuuden ja vastaanottavuuden edistäminen: Barbara Bergbom, THL

Päivi Rauramo, Työturvallisuuskeskus

Työnantajanäkökulma:

Mika Mustakallio, Remmi-työpalvelut ry.

Manna Torvinen, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus

Palkkatuki:

Ville Heinonen, TEM

Työkykykoordinaattorit:

Marja Hiissa, Pohjois-Pohjanmaan TE-palvelut