

---

# 38. Valtakunnalliset Kuntoutuspäivät Helsinki

Puheenvuoro 19.3.2010

---

Asko Suikkanen  
Professori, Lapin yliopisto

---

# Sisällys

## **1 JOHDANTO**

## **2 VÄLITYÖMARKKINOITA KOSKEVAT LÄHESTYMISTAVAT**

2.1 Eurooppalainen yhteiskuntapoliittinen näkökulma

2.2 Suomalainen työvoimapoliittinen näkökulma

2.2.1 Väilyömarkkinoiden käsitteellinen kehittyminen Suomessa

2.2.2 Katsaus hallintoajatteluun, tutkimukseen ja keskusteluun väilyömarkkinoista

2.3 Kolmannen sektorin ja yhteisötalouden näkökulma

## **3 ESITYKSET JA NIIDEN TAUSTAT SEKÄ PERUSTELUT**

3.1 Järjestelmätasoiset perustelut ja esitykset siirtymien työmarkkinakäytäntöjen luomisessa ja ”väilyömarkkinoiden” ongelma

3.2 Vaikeasti työllistyvien työllistettävyyden ja työllistämisen politiikka

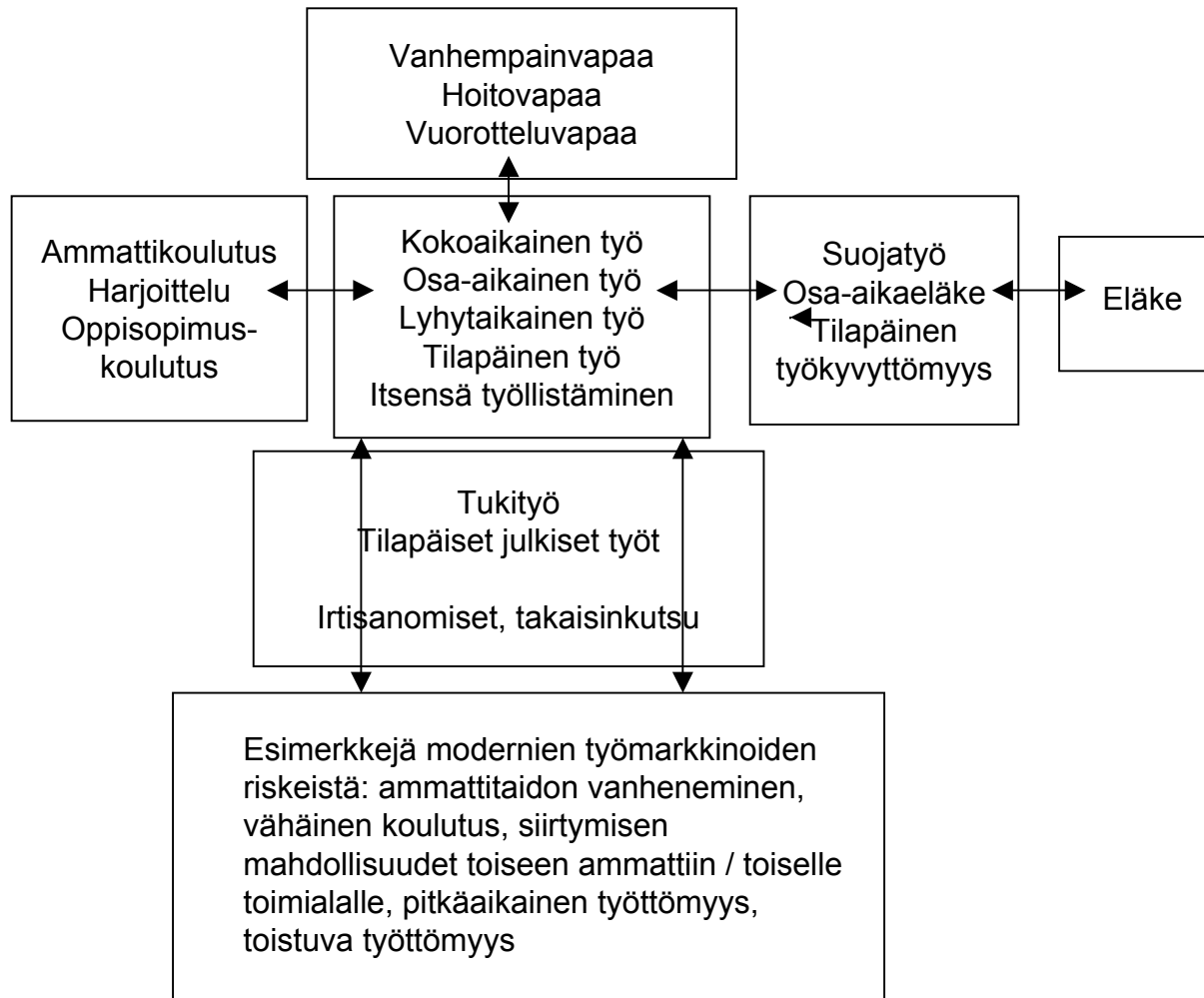
3.3 Suositukset työllistettävyyden ja työllistämisen politiikan toimeenpanokäytännöiksi

## **4 KOKEILUT**

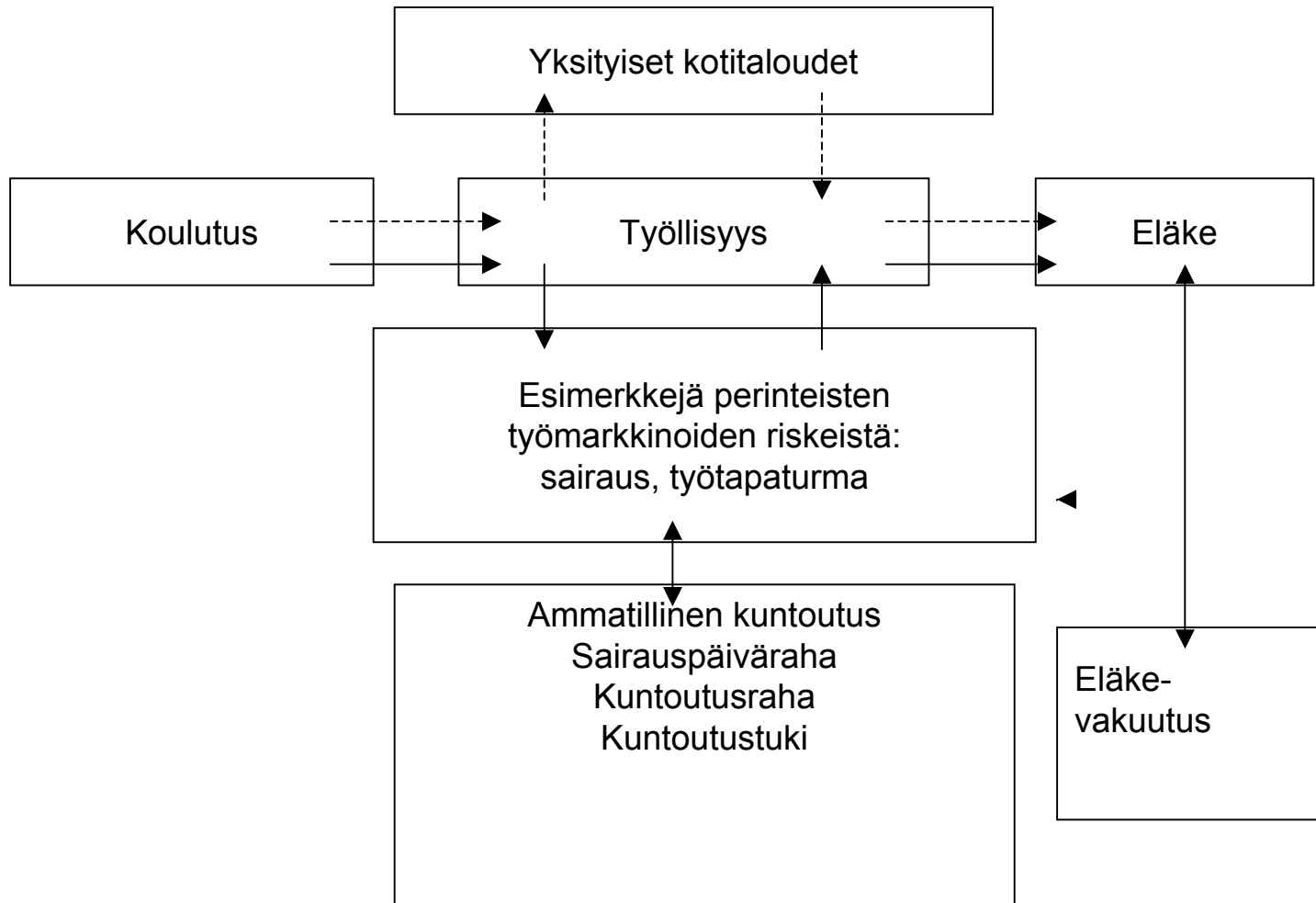
4.1 Yhdistysmalli

4.2 Sosiaalisten yritysten laajentaminen ja sisällöllinen kehittäminen

4.3 Toimijaverkosto



## Työmarkkinasiirtymät moderneilla työmarkkinoilla (perustuu Schmid 2002)

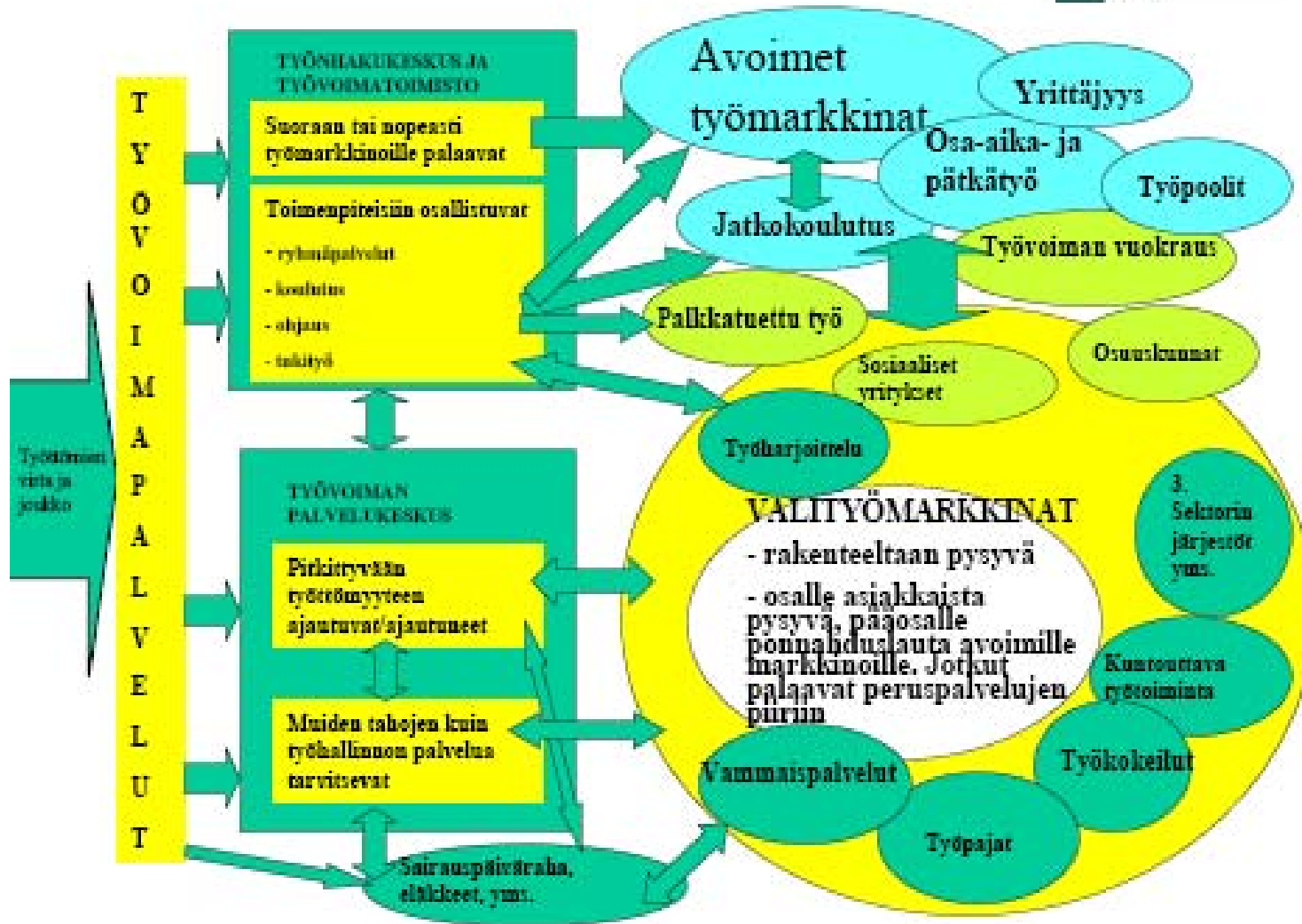


Työmarkkinoiden perinteinen malli Pohjoismaissa (perustuu Schmid 2002)

	<b>Riskien torjunta</b>	<b>Riskien lieventäminen</b>	<b>Selviytymiskeinot Riskien hallintakeinot</b>
<b>Luokkariskit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uusi työllisyysnormi</li> <li>•Elinikäisen oppimisen järjestelyt</li> <li>•Työaikajärjestelyt</li> <li>•”Tehdä siirtymät kannattavaksi” toimenpiteet</li> <li>•”Tehdä työ kannattavaksi” toimenpiteet</li> <li>•Työn laadun ja työolosuhteiden parantaminen</li> <li>•Varhaiskasvatuksen käytännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työttömyysturva</li> <li>•Ammatillisen koulutuksen järjestelyt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elinikäinen oppiminen</li> <li>•Ammatillinen koulutus</li> <li>•Sisäisen ja ulkoisen mobiliteetin kasvu</li> </ul>
<b>Gender-riskit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uusi työllisyysnormi</li> <li>•”Tehdä siirtymät kannattaviksi” toimenpiteet</li> <li>•Elinikäinen oppiminen</li> <li>•Varhaiskasvatuksen käytännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Päivähoitojärjestelyt</li> <li>•Vanhempainlomajärjestelyt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elinikäinen oppiminen</li> <li>•Ammatillinen koulutus</li> </ul>
<b>Elämäkulkuun liittyvät riskit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Uusi työllisyysnormi</li> <li>•”Tehdä siirtymät kannattaviksi” toimenpiteet</li> <li>•Työuran kehittyminen</li> <li>•Työaikajärjestelyt</li> <li>•Varhaiskasvatuksen käytännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mobiliteettiturva</li> <li>•Aikahyvitysjärjestelmät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sisäisen ja ulkoisen mobiliteetin kasvu</li> <li>•Henkilökohtaiset ”säästötilit” lasten hoidolle, koulutukselle ja lyhytaikaiselle lomalle (virkavapaudelle)</li> </ul>

Sosiaaliset riskit ja niiden ohjaaminen TLM-ajattelun mukaan

Lähde: De Gier & Van Den Berg 2005



## Välityömarkkinat Tupo 2 -työryhmän mukaan

**Permanent work**

**The "grey area"**

**Absolute unemployment**

Temp work long time

Temp work short time

Hours here and there

Employment for period

Permanet part time  
But want full time

Sick leave

Parental leave

Retirement

Re-education

Training

**Outside the labour market**

The "grey area" in relation to "absolute unemployment" and permanent work  
Lähde: Karen & Esseveld 1988

## AVOIMET TYÖMARKKINAT

### Palkkatyö

Vakituinen työ

Määräaikainen työ

Osa-aikainen työ

Vuokratyö

Osa-aikaeläke

Palkkatuettu sijoittaminen

Vuorottelupaikkaan sijoittaminen

Osa-aikalisäpaikkaan sijoittaminen

Oppisopimuskoulutus

Työharjoittelu

Työelämävalmennus

Kuntouttava työtoiminta

Työvoimapoliittinen koulutus

mmatillinen koulutus

atko-/täydennyskoulutus

Työeläkekuntoutus

Kuntoutus

erveydelliset ja muut työkyvön tutkimukset

untoutustutkimus

- Työolosuhteiden järjestelytuki  
- Työolosuhteiden järjestelytuki (työpaikalla, työlinikassa)

### Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen

Pienyrittäjä/pienyhtiön osakas

Yrittäjyys osuuskunnassa

Freelance-työ

Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus

Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus

Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus  
Yrittäjyyskoulutus

## AVOIN TYÖTTÖMYYS

Sairausloma  
Määräaikainen eläke  
Työttömyyseläke  
Hoitovapaa

## Avoimien työmarkkinoiden ja työttömyyden välinen kenttä

Lähde:

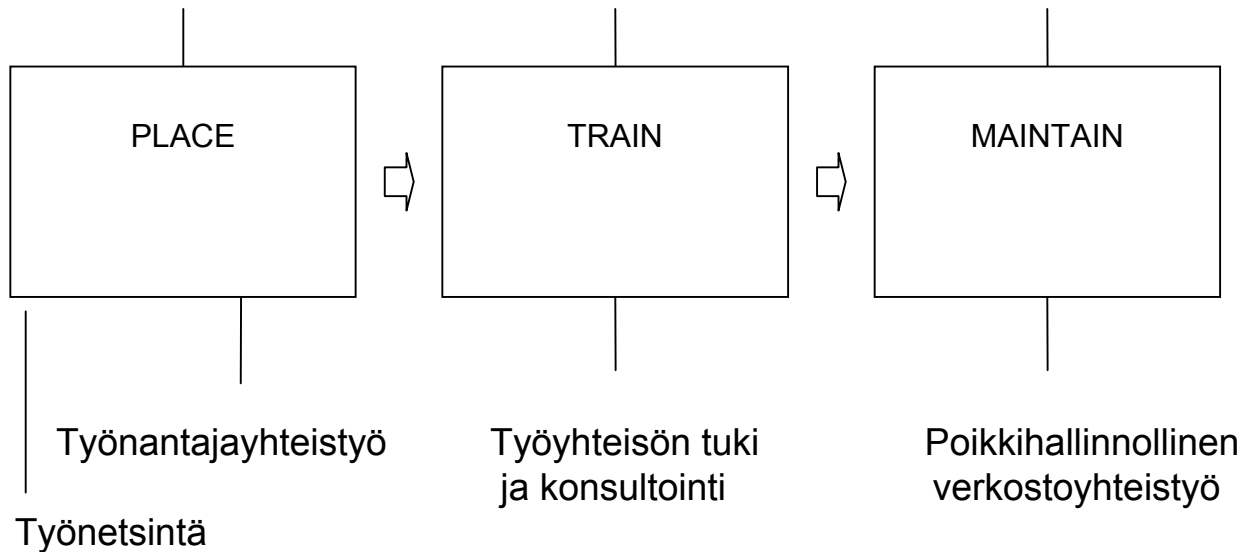
Jolkkonen &  
Roivas 2008

## Asiakastyö:

Palvelutarpeen arviointi,  
Työkyvyn ja halutun työn  
tehtävien  
yhteensovittaminen

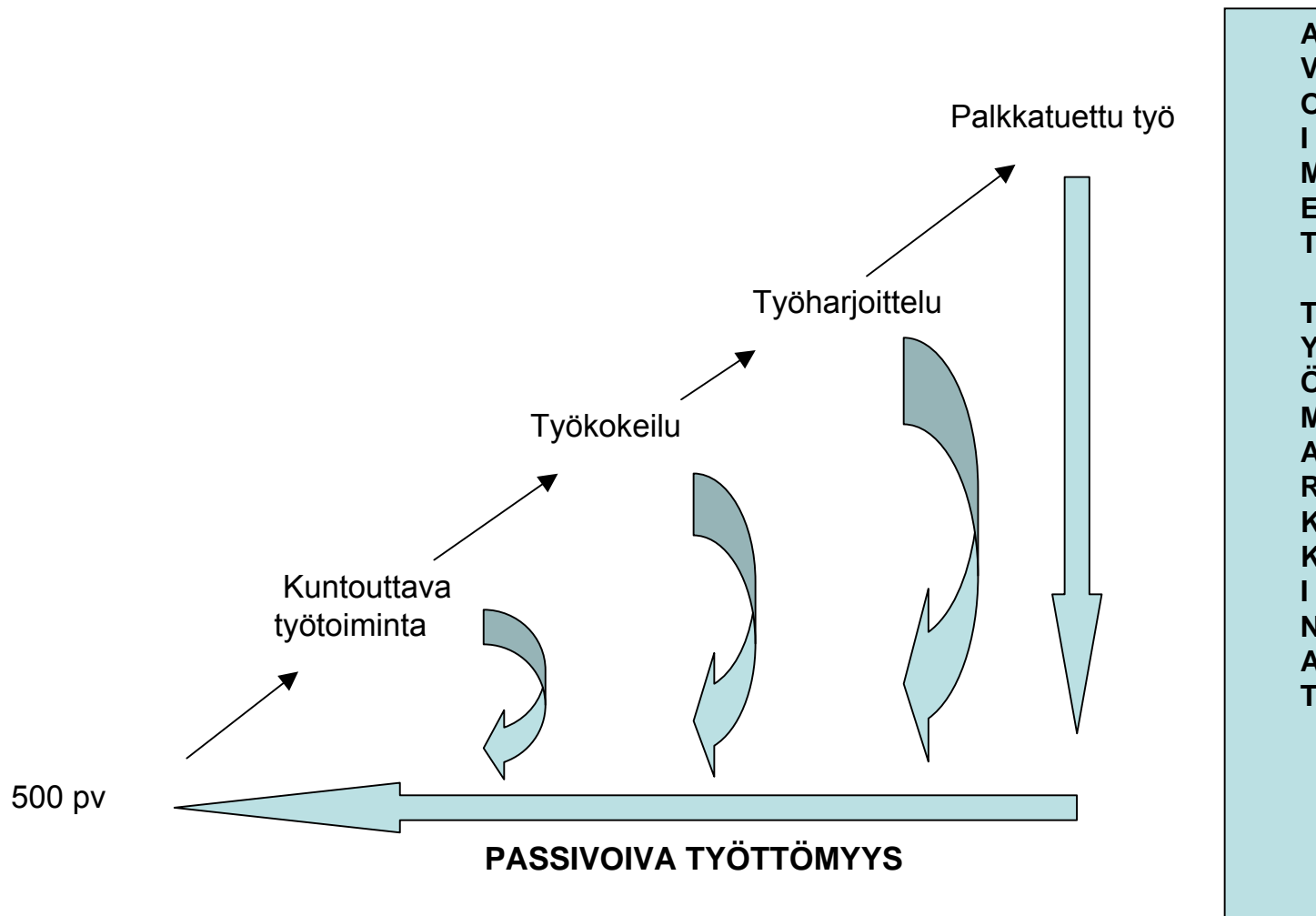
Työtehtävien opettaminen

Jatkuva tuki

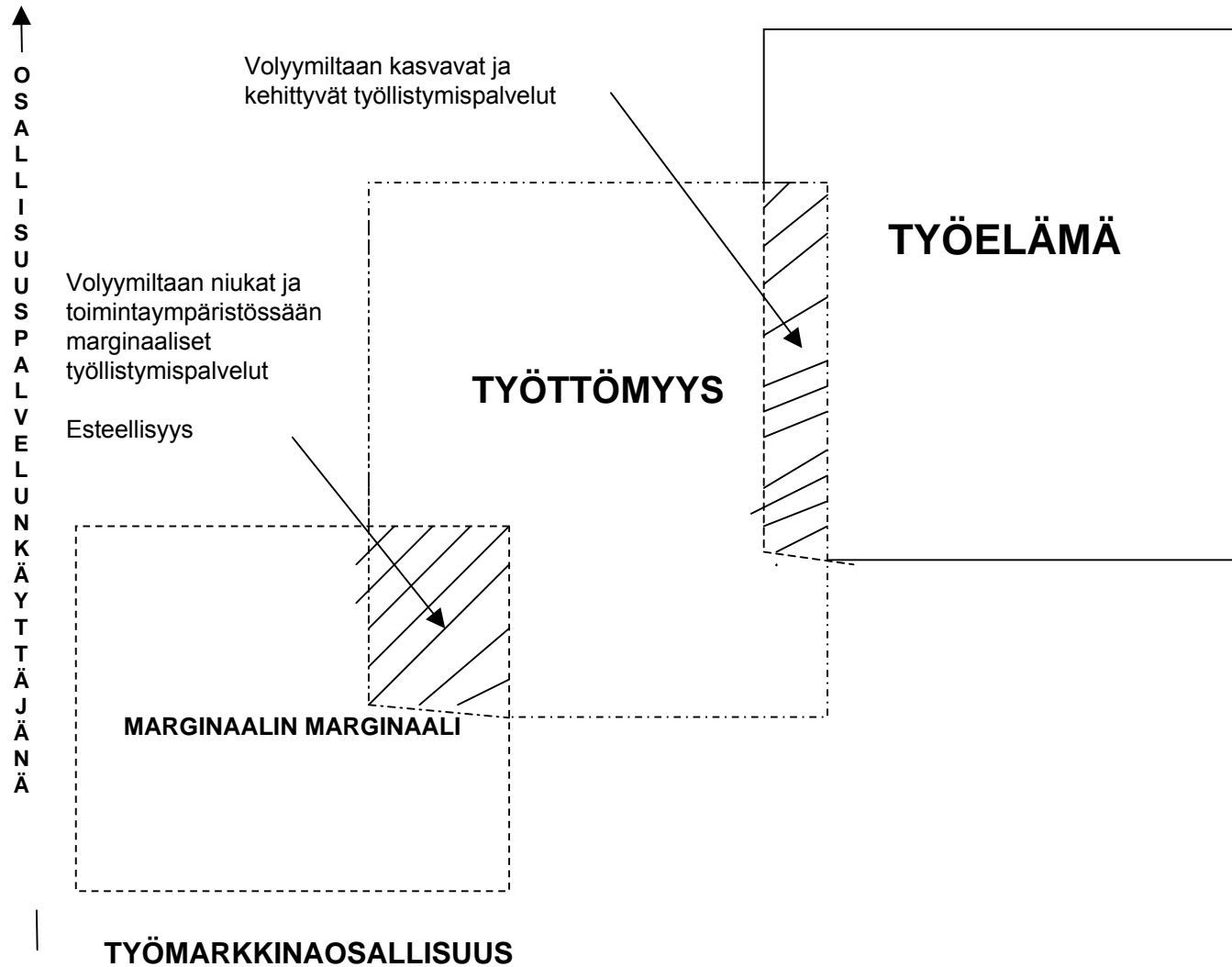


Place-Train-Maintain -malli

Lähde: Ollikainen 2007



Piiri pieni pyörii  
 Lähde: Ollikainen 2008



Marginaalin marginaali  
Lähde: Ollikainen 2008

# Siirtymät, joihin kiinnitetty huomiota

- siirtymiin koulutuksesta työhön rekrytointitutkimuksissa ja koulutuksen tutkimuksessa sekä päinvastaisiin siirtymiin aikuiskoulutustutkimuksissa ja -politiikassa elinikäisen oppimisen keskustelussa 1990-luvulta lähtien
- siirtymiin työllisyydestä työttömyyteen työttömyysturvassa ja päinvastaisiin siirtymiin työvoimapolitiikassa
- siirtymiin eläkestatukselta työllisyyteen, esimerkiksi Vuorelan selvityksessä

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (1)

- hallituksen valmisteltua päätöksentekoa siirtymien työmarkkinoista ja kumppanuuteen perustuvan ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin rakentuvan politiikkaohjelman (ohjelmien) käynnistämistä kuudesta eri siirtymätyypistä
  - siirtymät koulutuksesta työhön ja päinvastoin
  - siirtymät erilaisten työllisyysstatusten ja sopimusten välillä
  - siirtymät perhetyöstä (hoivatyöstä) työmarkkinoille ja päinvastoin
  - siirtymät työllisyydestä työttömyyteen ja päinvastoin
  - siirtymät työllisyydestä eläkkeelle (työkyvyttömyys- ja vanhuuseläkkeelle) ja päinvastoin
  - siirtymät sairaustilanteiden ja varhaisen työhön paluun välillä

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (2)

- sosiaalisten ongelmien perusteella rakentuvan yhteiskuntapolitiikan reformoimista, jossa sosiaalisten riskien lieventämisen käytäntöjen rinnalle luodaan riskien varhaisen havaitsemisen, riskeihin reagoimisen ja riskien torjunnan keinoja
- tällaisella yhteiskuntapolitiikalla
  - lisätään yksilöiden mobiliteettia
  - parannetaan tulevaa työllistettävyyttä
  - laajennetaan huomattavasti aikuiskoulutusta
  - siirrytään selvästi sukupolvittaisen uusintamisen malliin nykyisen ylisukupolvittaisen uusintamismallin sijaan

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (3, 4)

- uusien työllisyysnormien käyttöönottoa, mikä tarkoittaa luopumista kokoaikaisen, ns. normaalin työsuhdemallin normisidonnaisuudesta sosiaaliturvassa, verotuksessa, työvoimapolitiikassa ja muussa yhteiskuntapolitiikassa sekä siirtymistä soviteltujen ja osittaisten työ- ja työllisyysnormien käyttöön
- sosiaaliturvan perusteiden muuttamista
  - riskin lieventämisen (työttömyysvakuutus, työkyvyttömyyseläke jne.) rinnalla ja osin sijaan – jäljellä olevien mahdollisuuksien vahvistaminen ja mahdollisesti uusien luominen tavoitteena itsensä kehittäminen, elinikäinen oppiminen

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (5, 6)

- verotuksen muuttamista siihen suuntaan, että siirtymät ja yksilön mobiliteetin kasvu ovat kannattavia ja niitä tuetaan tuloverotuksen käytännöissä
- sosiaalisia riskejä koskevan ajattelun laajentamista ja entistä moniulotteisempaa ymmärtämistä yhteiskuntapolitiikassa
  - menetysten korvaaminen korvataan (korvaamisen rinnalle) investointiajattelulla tai -käytännöillä
  - tällöin sosiaalisen riskin uhatessa (sairauspoissaolo, työpaikan menetyksen uhka) käynnistyisivät varhaisen reagoimisen keinot tai sosiaalisen riskin kohdatessa (työttömyys, vajaakuntoisuus) toimenpiteet perustuisivat jäljellä olevien mahdollisuuksien hyödyntämiseen ja vahvistamiseen

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (7)

- aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen nostamista strategiakysymykseksi niin yhteiskuntapolitiikassa kuin myös yritysten henkilöstöpolitiikassa
- kumppanuuteen ja sopimuksellisuuteen perustuvien paikallis-, yritys-, ja yksilöratkaisujen tekemistä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ja elinikäisessä oppimisessa
  - tavoitteeksi tulee ottaa, että vähintään 5 % työikäisestä väestöstä osallistuu pidempään ammatilliseen aikuiskoulutukseen, uusien taitojen oppimiseen

# Siirtymien työmarkkinoiden toimintalinja edellyttäisi Suomessa (8)

- kuntoutuspolitiikan nykyistä systemaattisempaa ja työelämälähtöisempää integrointia/kehittämistä osana siirtymien työmarkkinoiden kehittämistä
- monialaisten, monitieteellisten perus- ja soveltavien tutkimusohjelmien käynnistämistä siirtymien työmarkkinoiden kokonaisuudesta, siirtymätyypeistä ja niiden vaikutuksista, merkitystä niin yhteiskunta-, yhteisö- kuin yksilötasoillakin
- muiden EU-maiden kokemusten seuraamista siirtymien työmarkkinoista ja hyvien käytäntöjen problematisointia sekä kokeilujen aloittamista kansallisesti

# Vaikeasti työllistyvien työllistettävyyden ja työllistämisen politiikka

- siirtymien dynamiikan huomioiminen ja siirtymien selkiyttäminen
- askeltava etenemistapa ja osatavoitteiden kautta määrittyvä kokonaisasiakkuus
- palveluiden ja toimintatapojen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden nosto
- siirtymien tekeminen kannustaviksi ja kannattaviksi niin yksilöille, yhteisöille kuin myös yrityksille
- kumppanuuden ja kunta-valtio-yhteistyön olennainen lisääminen sosiaali-, terveys-, koulutus-, kuntoutus- ja työvoimapolitiikassa
- vero-, aktivointi-, sosiaaliturva-, koulutus- ja työvoimapolitiikan integrointi ja paikallinen sopimuksellinen toteuttaminen
- tuetun työllistämisen mallin monialaistaminen ja kehittäminen

---

# Ylittämistä edellyttävät rajoitukset, esteet ja kynnykset

- motivoitumisesteet ja -kynnys
- elämänhallinnan ongelmat ja elämänhallintakynnys
- pätevyysongelmat ja osaamisen puutteet tai oppimisen kynnys (koulutuskyky)
- työllistettävyyden rajoitukset ja työllistymisen kynnys

# Kaksisuuntainen malli

- sisältää kaksi erilliseen dynamiikkaan perustuvaa ajattelutapaa (A. Lähestymistapa; B. Lähestymistapa)
  - joissa otettaisiin lähtökohtaisesti huomioon asiakkaiden erilaisuus, erilaiset voimavarat, mahdollisuudet, elämänkulun erilaisuus
  - joilla molemmilla pyrittäisiin siirtymien mahdollistamiseen ja selkiyttämiseen

# A. Lähestymistapa

- lähestymistapa hyödyntäisi tuetun työllistämisen ajattelutapaa, jossa henkilö sijoitettaisiin ensin työpaikkaan työnantajayhteisön avulla sopimuksella tai koulutusinstituution kanssa tehtävällä sopimuksella pitkäkestoiseen ammatilliseen koulutukseen
- työnantaja voisi valita sopimuksella sijoitettavan henkilön lähtötilanteessa työttömänä, vajaakuntoisena tai työvoiman ulkopuolella olevien joukosta yhteisöllisellä päätöksellä
- yhteisöllisen päätöksen tekijöinä olisivat:
  - työnantajan valintamahdollisuuden myöntäminen ja hyödyntäminen sijoittamisesta alkavassa prosessissa
  - asiakastyön tulokset asiakasarvioinnista, potentiaalisten sijoitusehdokkaiden sopivuudesta
  - asiakkaan mukaan ottaminen päätöksentekoon ja motivoiminen ja jopa kilpailuttaminen sijoittamisesta ja työpaikasta

# Tuetun työllistämisen ajattelutavan hyödyntäminen (1)

- lisätään työnantajien valintamahdollisuuksia sijoitettavien (rekrytoitavien) valinnassa ja selkiytetään sijoitettavan työllistämisen kustannuksia ja lievitetään työsopimusriskejä
  - työllistämiseen liittyvät kustannukset (palkan sivukulut)
  - työsopimuslainsäädännön normit työsuhteen päättämiselle
- työntekijöiden taloudellinen, sosiaalinen ja koulutuksellinen motivointi
  - sijoittaminen kestoltaan 3–5 vuodeksi; motivoitumisen taloudellisten ja sosiaalisten ehtojen täytyy olla riittäviä
- asiakastyöhön osallistujilla on selvitys-, sijoitus- ja valmentamisen tehtäviä niin suhteessa yritykseen kuin myös sijoitettavaan

# Tuetun työllistämisen ajattelutavan hyödyntäminen (2)

- tulo ammatillisen kuntoutuksen kautta muuttamalla niin työeläkekuntoutuksen kuin myös Kelan ammatillisen kuntoutuksen kriteereitä
- työhallinnon toimintakentän muutoksessa perinteinen työnvälitys (lyhyen aikaa työttömänä olleiden työnvälitys) siirretään yksityisille työnvälitysfirmoille ja 50 % työhallinnon (vai mikä oikea termi TEMin aikana) resursseista siirretään tuetun työllistämisen mallin toteuttamiseen ja työhön sijoitustoimintaan sekä yritysten ja sijoitettavien tarpeista lähteviin palveluihin

# Työhallinnon asiakkaiden toiminta- ja työkyvyn arvioimisen malli (1)

Seulonta niihin,

- joilla uudessa mallissakaan ei ole mahdollisuuksia työtai koulutusmarkkinoilla ja tarkoituksenmukainen ja oikeudenmukainen paikka on pysyvällä työkyvyttömyyseläkkeellä
- joilla on motivaatiota ja mahdollisuuksia työhön sijoitukseen ja sen jälkeiseen oppimisen ja työllistymisen prosessiin
- joiden työhön sijoittumisen mahdollisuus on epätodennäköinen ja jotka osallistuvat puolisuojatuille työmarkkinoille

# Työhallinnon asiakkaiden toiminta- ja työkyvyn arvioimisen malli (2)

- ❑ ammatillisen aikuiskoulutuksen määrärahoja lisätään, niiden organisointi siirretään opetusministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön
- ❑ ammatillisen kuntoutuksen resursseista puolet siirretään sijoitettavien henkilöiden osaamisen ja koulutuksen tarpeista ohjautuvaan henkilökohtaiseen koulutukseen
- ❑ ammatillisessa koulutuksessa otetaan käyttöön koulutus-voucher, jonka sisällölliseen suunniteluun osallistuvat sijoitettava, yritys (työnantaja) ja viranomaisyhteistyöryhmä ja jonka rahoittamiseen osallistuvat myös sijoittava yritys (työantaja) ja työeläkejärjestelmät

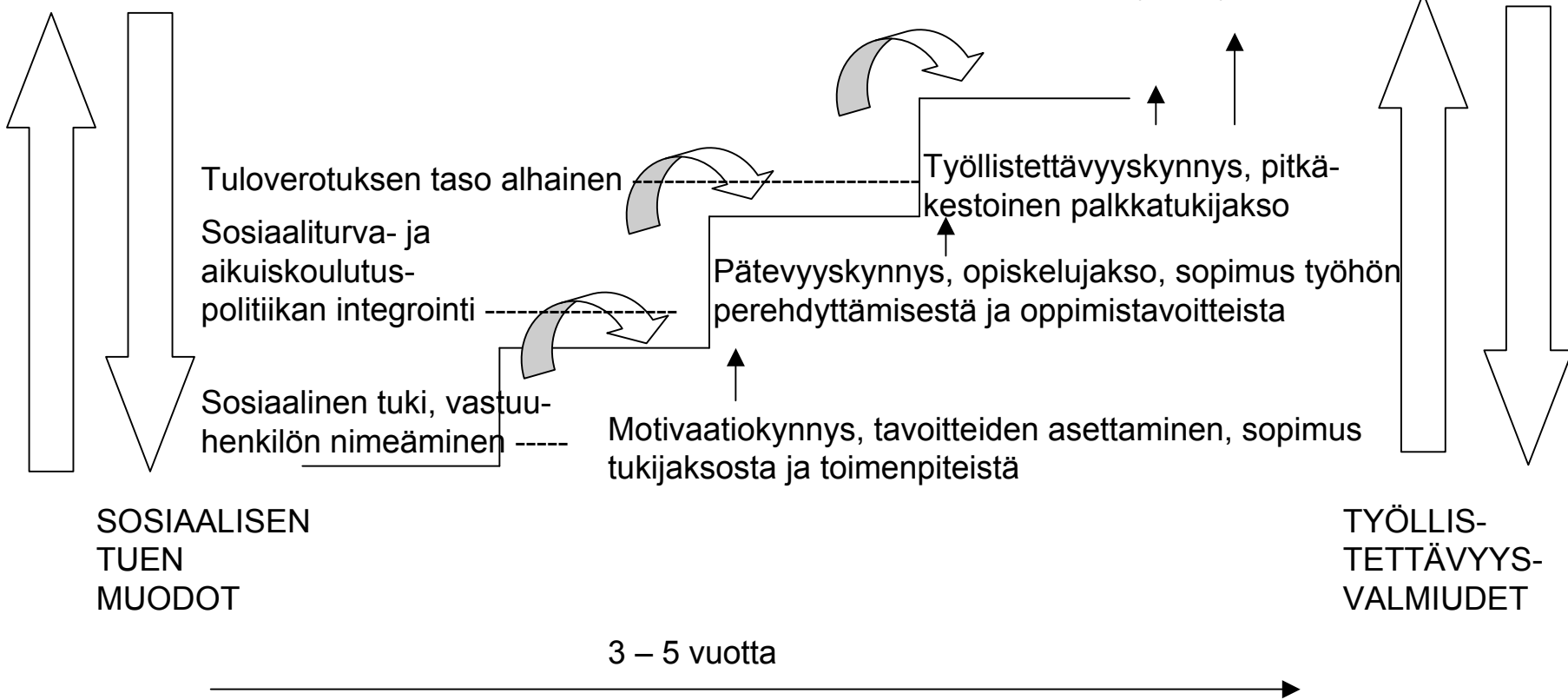
---

## B. Lähestymistapa

- tämä lähestymistapa koskee niitä, joiden työhön sijoittumisen mahdollisuus on arvioitu epätodennäköiseksi tai osoittautunut vaikeaksi
- ideana on motivaation, elämänhallinnan, osaamisen ja työllistettävyyden kynnyksen ylittäminen käytettävissä olevien julkisten palvelujen avulla
- malliin kuuluu sosiaalisen tuen, toimeentulon ja palkkatulojen joustavat yhdistämiskäytännöt, kannustavan verotuksen kehittäminen

PALVELUT

VEROTUS



### Työllistettävyyden askeltava malli

# Koulutuksellisten ja työmarkkinallisten kosketuspintojen rakentaminen

- kolmannen sektorin ja järjestöjen kautta, jossa tehtävä toimii harjoittelu ja työ kumppanuusperiaatteeseen liittyen testi- ja näyttötyönä avointen työmarkkinoiden vastaaviin työtehtäviin (kokeilu Pohjois-Karjalassa)
- sosiaalisten yritysten huomattavan laajentamisen ja esitettyyn lähestymistapaan kytkemisen avulla (kokeilu Pirkanmaalla)
- kytkemällä kunnalliset mahdollisuudet kiinteästi erilaisten yritysten käytäntöjen kanssa toimivaksi verkostoksi (kokeilu Vantaalla)

# Toimenpide-esitykset: Muutosten ja mahdollisuuksien työmarkkinakäytäntöjen luominen edellyttää (1)

- hallituksen valmisteltua päätöksentekoa muutosten ja mahdollisuuksien työmarkkinamallista, kumppanuuteen perustuvan ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin rakentuvan politiikkaohjelman (ohjelmien) käynnistämistä kuudesta eri siirtymätyypistä
- sosiaalisten ongelmien perusteella rakentuvan yhteiskuntapolitiikan reformoimista, jossa sosiaalisten riskien lieventämisen käytäntöjen rinnalle luodaan riskien varhaisen havaitsemisen, riskeihin reagoimisen ja riskien torjunnan keinoja
- uusien työllisyysnormien käyttöönottoa, mikä tarkoittaa luopumista kokoaikaisen, ns. normaalin työsuhdemallin normisidonnaisuudesta sosiaaliturvassa, verotuksessa, työvoimapolitiikassa ja muussa yhteiskuntapolitiikassa sekä siirtymistä soviteltujen ja osittaisten työ- ja työllisyysnormien käyttöön siirtymätilanteissa

## Toimenpide-esitykset: Muutosten ja mahdollisuuksien työmarkkinakäytäntöjen luominen edellyttää (2)

- sosiaaliturvan perusteiden muuttamista – riskin lieventämisen (työttömyysvakuutus, työkyvyttömyyseläke jne.) rinnalla ja osin sijaan – jäljellä olevien mahdollisuuksien vahvistamiseen ja mahdollisesti uusien luomiseen tavoitteena itsensä kehittäminen, elinikäinen oppiminen
- verotuksen muuttamista siihen suuntaan, että siirtymät ja yksilön mobiliteetin kasvu ovat kannattavia ja niitä tuetaan tuloverotuksen käytännöissä
- sosiaalisia riskejä koskevan ajattelun laajentamista ja entistä moniulotteisempaa ymmärtämistä yhteiskuntapolitiikassa

## Toimenpide-esitykset: Muutosten ja mahdollisuuksien työmarkkinakäytäntöjen luominen edellyttää (3)

- aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen nostamista yhteiskuntapolitiikan strategiakysymykseksi yhteiskuntapolitiikassa ja yritysten henkilöstöpolitiikassa sekä kumppanuuteen ja sopimuksellisuuteen perustuvien paikallis-, yritys-, ja yksilöratkaisujen tekemistä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ja elinikäisessä oppimisessa
- kuntoutuspolitiikan nykyistä systemaattisempaa ja työelämälähtöisempää integrointia/kehittämistä osana siirtymien työmarkkinoiden kehittämistä
- monialaisten, monitieteellisten perus- ja soveltavien tutkimusohjelmien käynnistämistä siirtymien työmarkkinoiden kokonaisuudesta
- muiden EU-maiden kokemusten seuraamista siirtymien työmarkkinoista ja hyvien käytäntöjen problematisointia sekä kokeilujen aloittamista kansallisesti

---

# Suosituksset työllistettävyyden ja työllistämisen politiikan toimeenpanokäytännöiksi

Vaikeasti työllistyvien osalta pyritään kolmeen tavoitteeseen:

- työnantajien motivaation lisäämiseen vaikeasti työllistyvien rekrytoimisessa
- vaikeasti työllistyvien työllistettävyyden parantamiseen ja heidän itsensä kehittämisen motivointiin
- neuvoteltaviin kolmikantaratkaisuihin ja sopimukseen työnantajan, työllistettävän ja viranomaisten välillä ja 3–5-vuotisiin sopimuksiin työssäkäynnistä ja työllistettävyyden parantamisesta ko. aikana

# Ratkaisuehdotuksia

- vaikeasti työllistyvän palkkatuki kattaisi 3–5 vuotta
- työnantaja voisi valita yhdessä työvoima-, koulutus-, kuntoutus- ja sosiaaliviranomaisten kanssa useammasta potentiaalisesta ehdokkaasta työllistettävän
- työllistämistä ja siihen liittyvistä koulutuksellisista, kuntoutuksellisista työllistymisajan toimenpiteistä tehtäisiin kolmikantasopimus työnantajan, työllistettävän ja viranomaisten välillä
- työllistettävä saisi työllistämissopimuksen tehtävineen ja velvollisuuksineen
- työsopimuslainsäädännön kehittäminen ao. tavalla työllistettävien osalta; määräaikaisen työsuhteen solmimisen edellytykset muutettaisiin nykyistä joustavimmiksi
- yritysverotuksen muuttaminen niin, että yrittäjä yrityksestään saama 90 000 € veroton vuosittainen tulo nostetaan 125 000 € niinä vuosina, kun hän palkkaa vaikeasti työllistyvän ja tekee edellä mainitun kolmikantasopimuksen vaikeasti työllistyvän työllistettävyyden parantamisesta

---

# Työllistettävän motivoiminen ja tukeminen perustuvat seuraaviin ratkaisuihin:

- sopimus tuettavasta työllistymisestä tehdään 3–5 vuodeksi
- työllistyvä saa jakson ensimmäisen vuoden aikana sekä palkkaa (alennettua palkkaa ao. ammatin normipalkasta) sekä ennen työllistymistä saamaansa sosiaaliturvatuloa; verotuksessa työllistyvä saa ansiotulovähennystä kahden ensimmäisen työllistymisvuoden ajan
- viranomaisverkostosta nimetään vastuuhenkilö, jonka tehtävänä on prosessin seuranta, neuvottelut työnantajan kanssa ja prosessin ohjaaminen
- viranomaisverkoston tehtävänä on yhdessä työnantajan ja työllistettävän kanssa laatia suunnitelma ja sopimus työllistymisen aikana tarvittavista kuntoutus-, koulutus, työhön perehtymis- ja terveyspalveluista
- työllistämisen prosessi päätetään aina yhteisöllisesti ja sopimuksellisesti

---

# Työnantajan näkökulmasta olennaisia ovat ratkaisujen

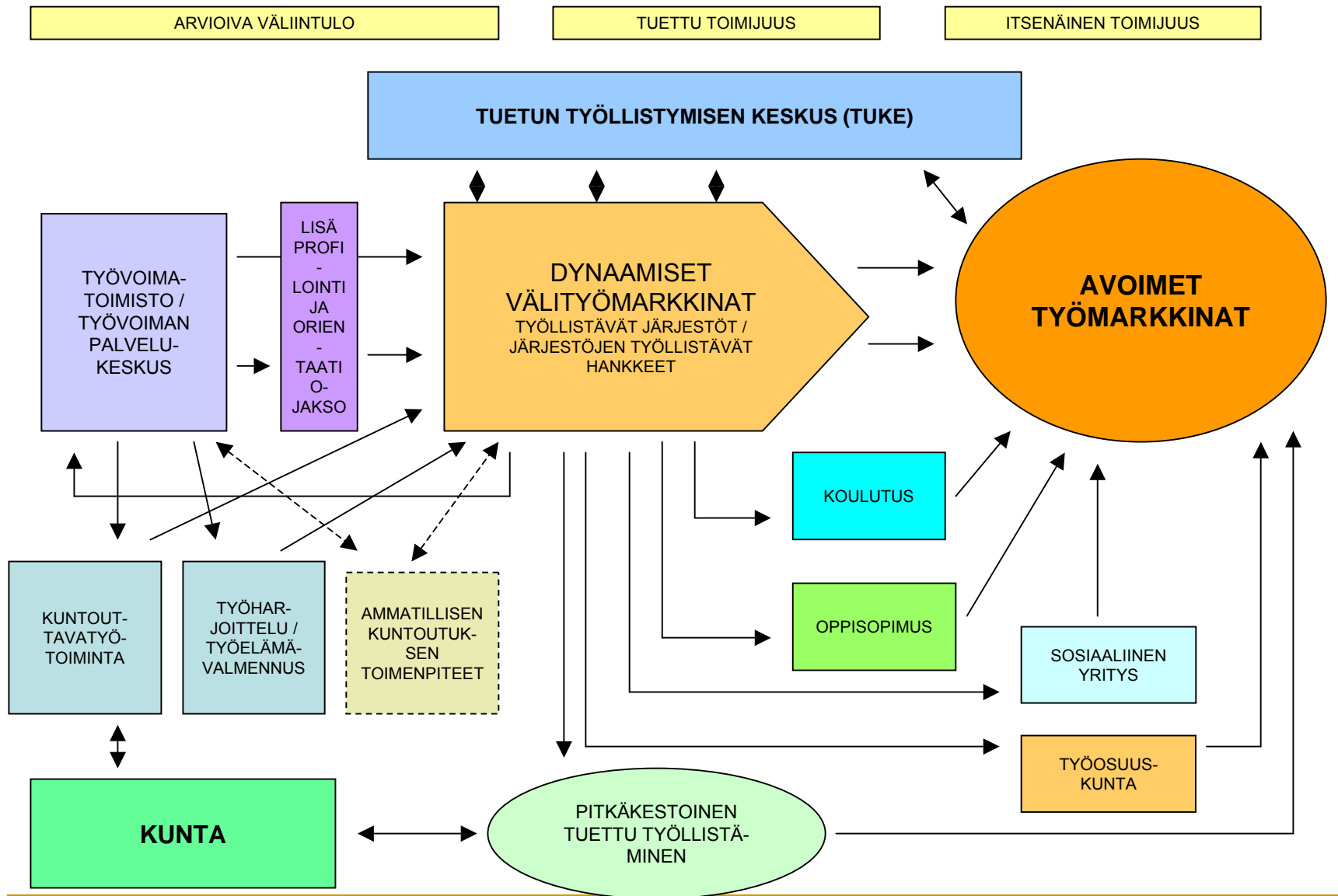
- joustavuus
- kannattavuus
- vähäinen byrokratia
- toimivuus

---

# Yhdistysmalli (Pohjois-Karjala)

- Dynaamiset välityömarkkinat -malli
- korotettu palkkatuki maksimissaan kolme vuotta
- yrityksillä mahdollisuus hyödyntää TUKE:n työhön opastajapalveluja, velvollisuus osallistua asiakkaan työhön perehdyttämisen, työssä oppimisen, aikuiskoulutuksen sekä kuntoutuksen suunnitteluun ja järjestämiseen
- olennaista asiakkaan taloudellinen ja sosiaalinen motivointi
- jos asiakas ei yhdistykseen tapahtuneen tukityöllistämisen tai yritykseen tapahtuneen edelleen sijoittumisen jälkeen työllisty, ohjataan hänet muiden kuin työvoimatoimiston asiakkaaksi ns. saattaen

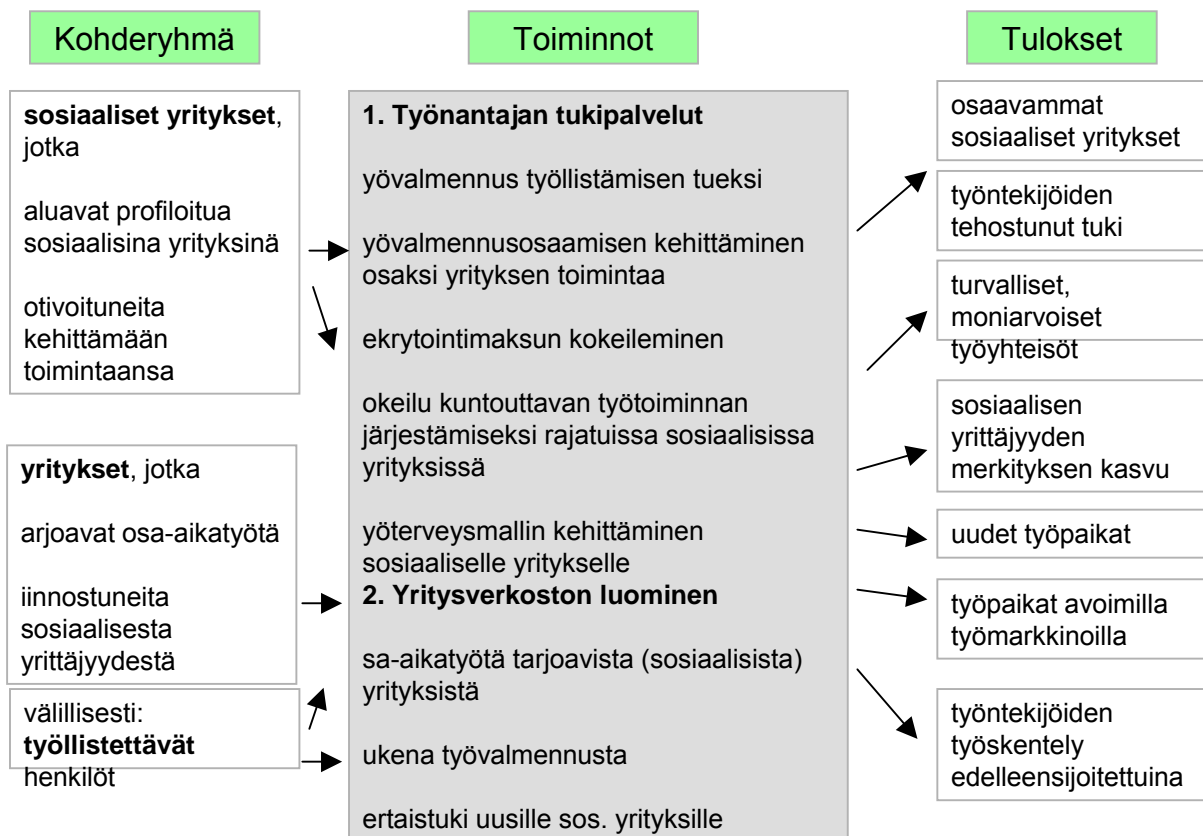
# POHJOIS-KARJALAN DYNAAMISET VÄLITYÖMARKKINAT -MALLI



# Sosiaalisten yritysten laajentaminen ja sisällöllinen kehittäminen (Pirkanmaa)

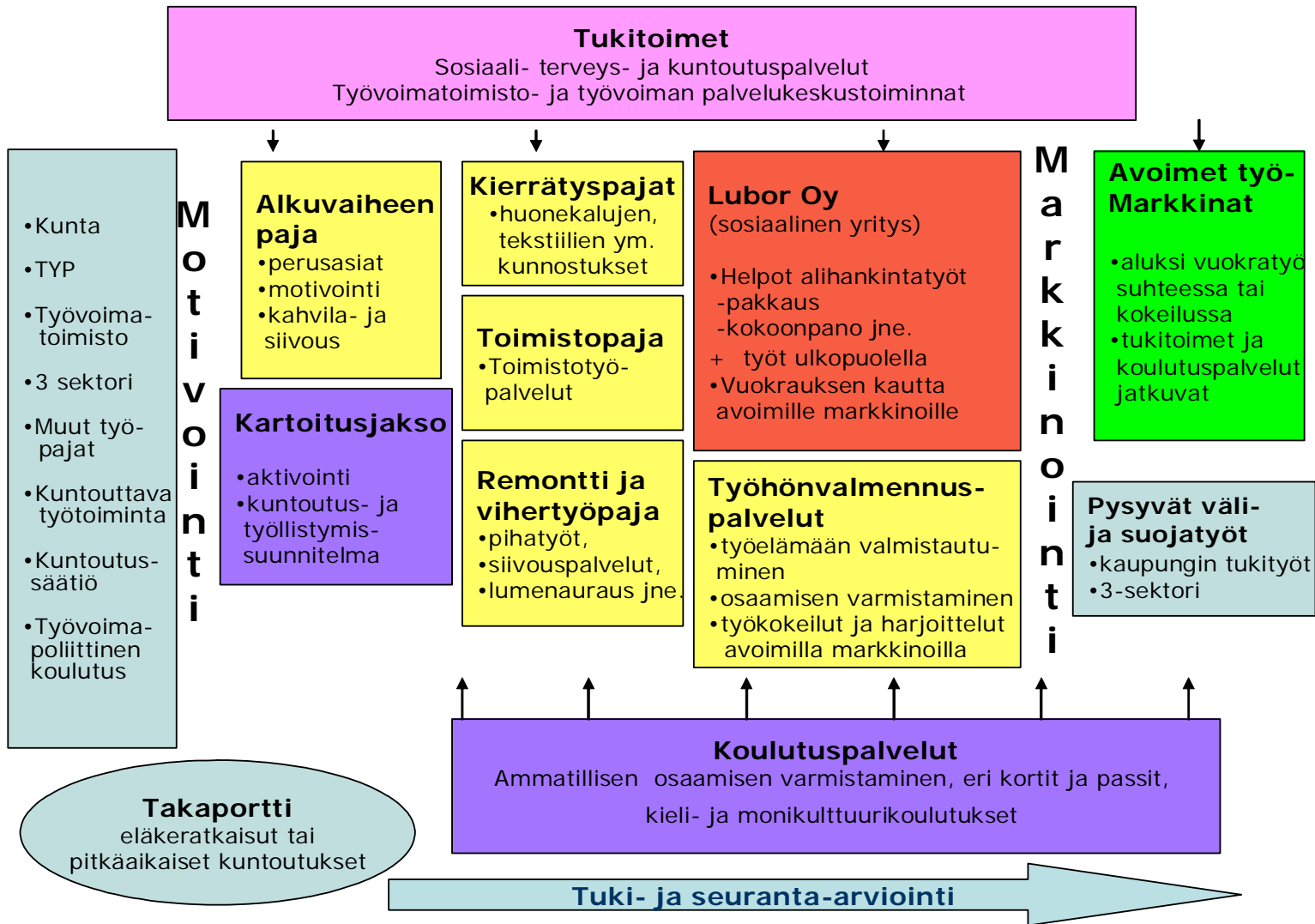
- Tehoa sosiaalisten yritysten työllistämiseen -kokeilu
- varmistetaan yritysten työvalmennukseen liittyvät resurssit ja osaaminen; keinona valmentajakoulutus ja/tai kiertävän työvalmentajan tarjoaminen yritysten käyttöön tarvittaessa
- pitkäkestoinen taloudellinen tuki
- yritykseltä edellytetään sitoutumista työllistämistaitojen kartuttamiseen tuen saadakseen
- otetaan käyttöön ns. rekrytointimaksu, jonka sosiaalinen yritys saa, jos se kykenee välittämään vaikeasti työllistyvän avoimille työmarkkinoille
- kootaan yhteen osa-aikaisen työn tarpeita verkostoimalla sosiaalisia yrityksiä ja työmahdollisuuksia

# TEHOA SOSIAALISEN YRITYKSEN TYÖLLISTÄMISEEN –KOKEILU



# Toimijaverkosto (Vantaa)

- Vantaan Valo on Vantaan kaupungin, aikuiskouluttaja Edupolin ja sosiaalisen yrityksen (Lubor OY:n) hanke
- ideana on keskittää samaan keskukseseen työllistämispalvelut, kuntoutus, koulutus, sosiaalinen yritystoiminta, sosiaali- ja terveystyöpalvelut sekä työhallinnon palvelut koordinoituksi toiminnaksi
- henkilöt ovat työsuhteessa Lubor Oy:öön ja käyvät sieltä työssä ("lainassa") avoimilla työmarkkinoilla; lainassa olevat henkilöt ja työnantaja voivat halutessaan myös solmia keskinäisen työsopimuksen
- edellyttää tiivistä verkostoitumista
- pajajaksoilla tarjotaan työvalmentajan palveluita
- koulutuksella varmistetaan osaaminen; koulutus jatkuu tarvittaessa siirryttäessä avoimille työmarkkinoille



# Julkisen sektorin työnjako ja toimijat työikäisen väestön toiminta- ja työkykyongelmien ratkaisuisa

## Työvoimatoimisto

- työllistymisesteiden poistaminen avoimille työmarkkinoille
- työkyvyn edistäminen
- työssä ja työharjoittelussa oppiminen

## Typ

- tavoitteena työmarkkinakelpoisuus
- askeltava tavoitteellisuus
- palvelusopimukset

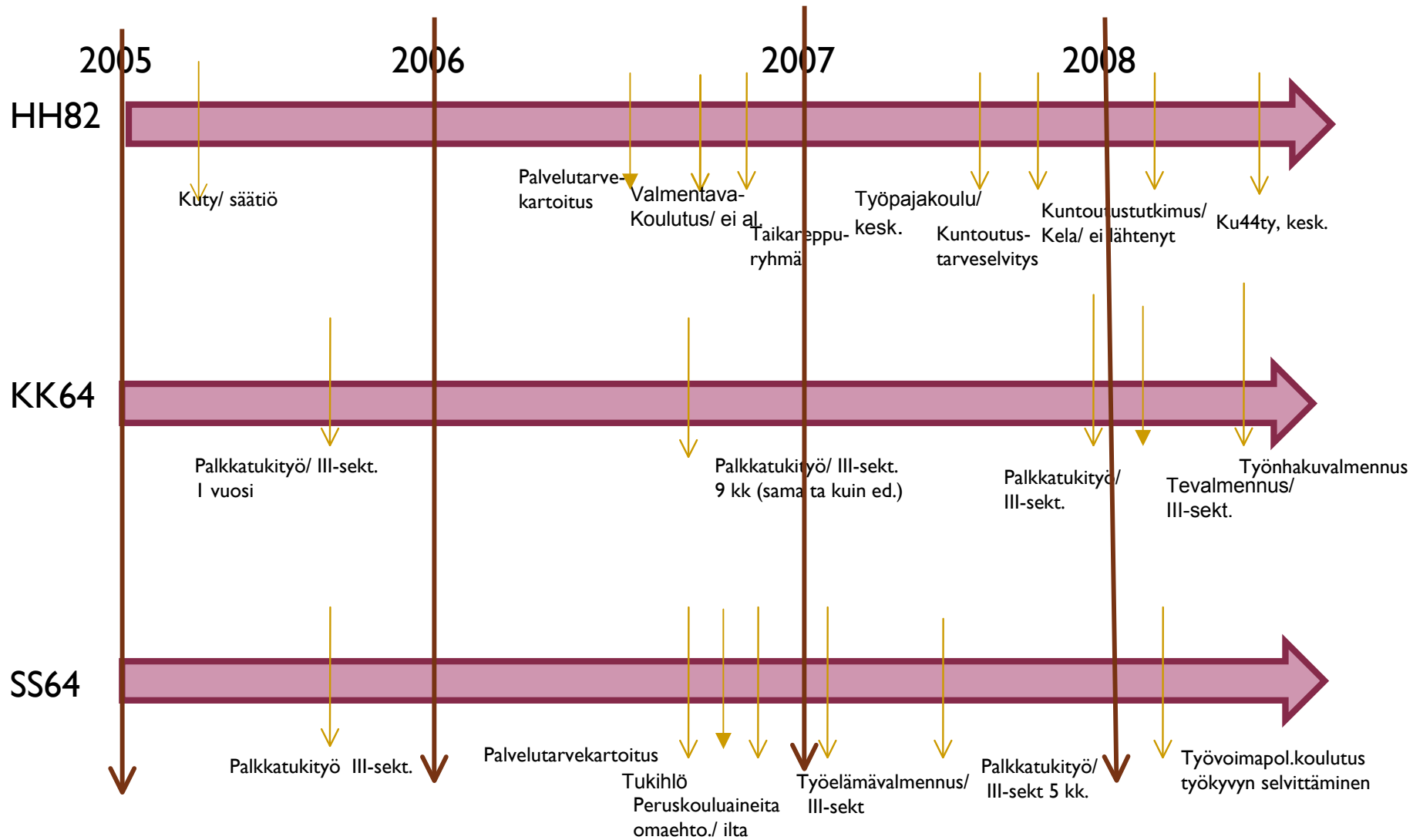
rajapinta

## Sosiaalitoimisto

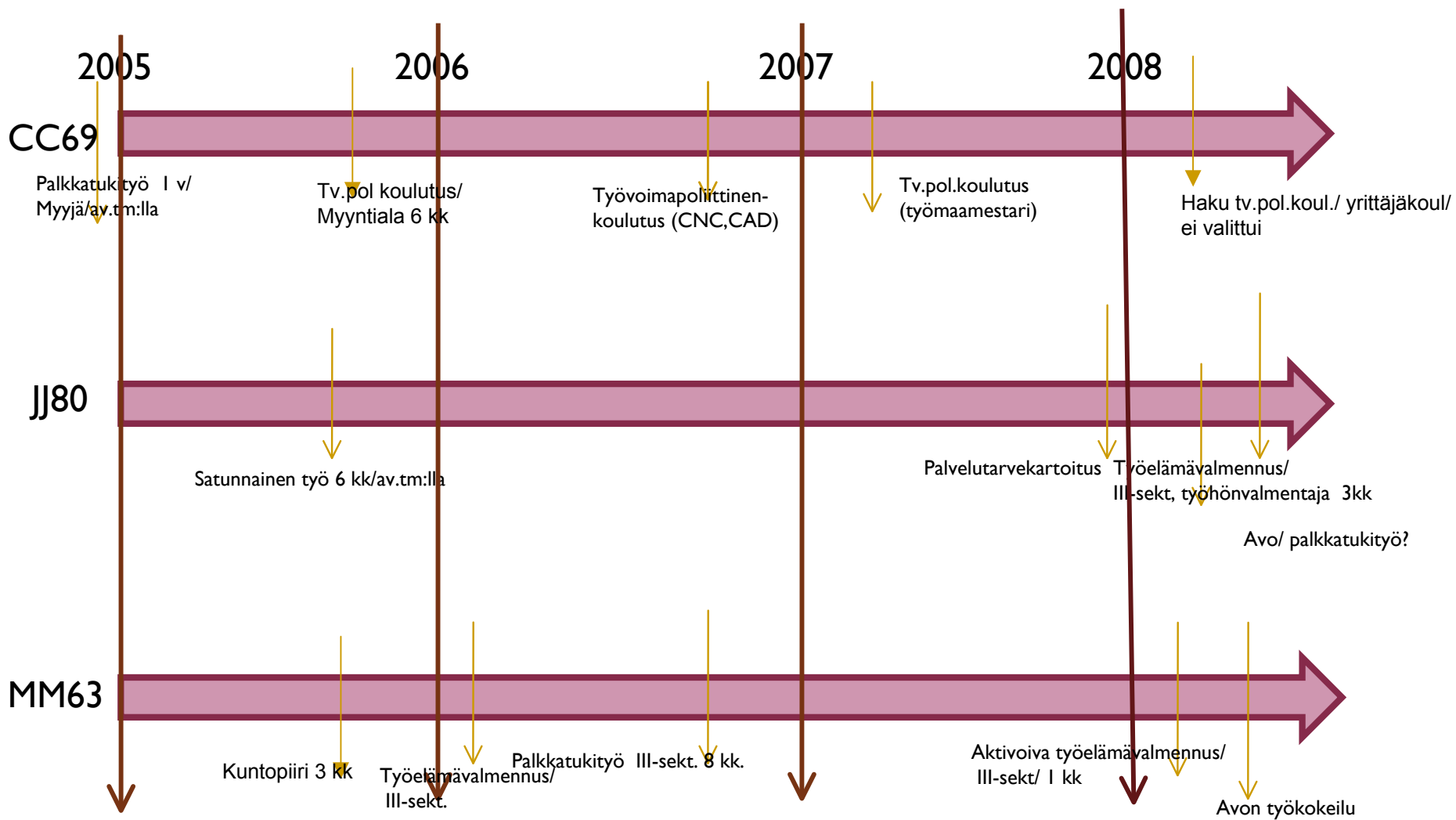
- motivaatioperustan luominen
- sosiaalisten ongelmien (pääde, mielenterveys) poistaminen
- valtaistaminen
- tavoitteena toimintakyvyn rakentaminen

rajapinta

# Esimerkkejä asiakastapauksista



# Esimerkkejä asiakastapauksista



# Esimerkkejä asiakastapauksista

