Päivi Pöntinen
16.11.2021

Asia: HE 167/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi

Yleistä

1.3.2021 käynnistyneissä Työllisyyden edistämisen kuntakokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet.

Työllisyyskokeilujen lähtökohtana on ollut asiakaslähtöisyyden tehostaminen integroimalla työllisyys-, koulutus- sekä sosiaali- ja terveyspalvelut entistä tiiviimmin yhteen. Palvelumallia ei ole rajattu tiukasti, vaan kunnat voivat kehittää palveluja oman alueen työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista käsin. Kokeilussa pilotoidaan kuntien erilaisia tapoja tarjota työllisyyspalveluja ja haetaan parhaita käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi.

Työllisyyden kuntakokeilujen haku kunnille toteutettiin ajalla 8.10.–19.11.2019. Kokeilujen käynnistyminen lykkääntyi ja siirtyi alkuperäiseen suunnitelmaan verrattuna n. vuodella; kokeilut käynnistyivät lopulta 1.3.2021.

Kokeilujen hakuvaiheessa kokeilukunnilta edellytettiin tarkkaa toteuttamissuunnitelmaa, tavoitteita sekä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Jyväskylän seudun työllisyyskokeilun tavoitteena on lyhentää työttömyyden kestoa, kehittää työnhakijoiden osaamista ja työkykyä sekä parantaa työllistymistä lisäämällä yritysten rekrytointikykyä ja –ja halua ja laajemmassa kuvassa vähentää työttömyyttä ja lisätä työllisyysastetta. Näiden tavoitteiden saavuttamisessa toimenpiteiksi on määritelty mm.

1. Vahva alkuvaiheen palvelu

Palvelujen vaikuttavuutta parantamalla ja prosesseja tehostamalla saavutetaan oikea-aikainen palveluihin ohjautuvuus sekä asiakkaan kannalta nopeat prosessit. Asiakkuudet käynnistyvät yksilöidyllä ja tehokkaalla osaamis- ja palvelutarpeen kartoituksella. Kokeilussa tunnistetaan asiakkaiden tarpeet ja niihin palvelumuotoillaan tarkoituksenmukaiset palvelut.

2. Omavalmentajamalli ja asiakaslähtöinen palvelu

Henkilökohtaisen palvelun parantamiseksi kokeilussa otetaan käyttöön omavalmentajamalli. Asiakkaan omavalmentaja vastaa asiakkaan palveluprosessista kokonaisuudessaan. Omavalmentaja hyödyntää eri palveluja ja tarvittaessa niiden

erityisasiantuntijoita osana asiakkaan työllistymiseen tähtäävää palveluprosessia. Henkilökohtaisen palvelun tukena käytetään sähköisiä palveluita laaja-alaisesti.

Työllisyyskokeilussa on päästy kevään organisoitumisen ja perehtymisen, kesälomakauden sijaistamisten sekä koronarajoitteiden purkamisen jälkeen täysimittaiseen toimintaan syksyn tullen siten, kuin hakemuksessa sekä yhteistyösopimuksissa on kuvattu. Työllisyyskokeilujen toteuttaminen ja kehittäminen suunnitelmien mukaisesti vaatii työrauhaa.

Asiantuntijalausunto perusteluineen

Käsittelyssä oleva lakiesitys työnhakijan palveluprosessin uudistamisesta kaventaa kokeilukuntien toimintaedellytyksiä ja hälventää alkuperäisen kokeilukulttuurin ideologian määrämuotoisuudellaan. Tämä on vastoin sitä informaatioita, joka kunnille hakeutumisvaiheessa ilmoitettiin: *Palvelumallia ei rajata tiukasti, vaan kunnat voivat kehittää palveluja oman alueen työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista käsin.*

Kokeilukuntien tulisi itse voida määritellä kolmen kuukauden tarkastelujaksolla toteutettavien haastattelujen tapa ja taajuus seuraavien näkökulmien perusteella:

1. Työnhakijan palveluprosessi

- Alkuhaastattelu ja palvelutarpeen arvioiminen ja työllistymissuunnitelma sekä sen toteuttaminen ja seuranta ovat asiakasprosessin ytimessä, kuten lakiesityksestä ilmenee. Useissa työllisyyskokeiluissa tämä on sisäänkirjoitettu toimintatapa eikä välttämättä edellytä lainsäädännöllistä muutosta.
- Työllistymissuunnitelma on tarkistettava ja päivitettävä kolmen kuukauden välein. Kolmen kuukauden tarkastelujaksolle sijoittuvien keskustelujen eritteleminen työnhakukeskusteluksi ja täydentäväksi työnhakukeskusteluksi ei vaikuta tarkoituksenmukaiselle ja voi näyttäytyä työnhakijalle sekavana. Olennaista on, että työnhakijan omavalmentaja/vastuuasiantuntija seuraa suunnitelman toteutumista ja tukee työllistymistä tai sen edellytyksiä asiakkaansa palvelutarpeen mukaisella tavalla ja taajuudella myös määräaikaishaastattelujen välillä.
- Mikäli täydentävät työnhakukeskustelut säilyvät lakiesityksessä, täydentävien työnhakukeskustelujen hankintaa ostopalveluna on syytä tarkentaa. Ostopalveluna hankittu täydentävä työnhakukeskustelu täysin ulkopuoliselta taholta pirstoo asiakkaan palveluprosessin. Ostopalveluna hankittava täydentävä työnhakukeskustelu tulee nivoa työnhakijan palvelupolkuun. Työttömänä olevalle ostopalveluna täydentävä työnhakukeskustelu istuu huonosti, sillä palveluprosessi

on oltava omavalmentajan/vastuuasiantuntijan hallinnassa. Ulkopuolisen tahon tuottama täydentävä työnhakukeskustelu ei oletettavasti toisi lisäarvoa palveluprosessiin.

- Palveluissa olevalle täydentävä työnhakukeskustelu olisi hyödyllisintä kytkeä esim. valmennuspalvelu- tai työvoimakoulutuskokonaisuuteen siten, että palveluhankintaan sisällytetään myös täydentävä työnhakukeskustelu. Palveluhankinta on tarpeen toteuttaa nykyistä joustavammilla tavoilla.
- Lakiesityksessä mainittu täydentävän työnhakukeskustelun sijaan tarjottava muu vastaava työnhakua tai työllistymisedellytysten parantamista tukeva henkilökohtainen palvelu jää lakisesityksessä ja yksityiskohtaisissa perusteluissa epäselväksi.
- Henkilökohtaisen, yksilöllisen palvelu tulee olla mahdollista hybridimallin periaatteella. Asiakaskohtaamisille on luotava luotettava ja tietoturvallinen asiointikanava täydentämään toimisto-olosuhteissa tapahtuvia tapaamisia.

2. Henkilöstöresurssit

- Nykyisillä ja syksyn 2021 aikana tehtävillä lisärekrytoinneilla ei ole realistisia mahdollisuuksia toteuttaa lakiesityksen mukaista palveluprosessia tapaamis-, haastattelu- ja keskustelutaajuuksineen
- Lisärekrytoinnit tuovat vakautta nykyiseen alati vaihtuvaan henkilöstöön. Erityisesti kuntien työnjohdon alaisuudessa toimivan te-henkilöstössä on ollut erittäin paljon vaihtuvuutta määräaikaisuuksiin ja palkkausjärjestelmän moninaisuuden vuoksi. Toistaiseksi voimassa olevat virkasuhteet antavat paremmat edellytyksen kokeilujen asiakastyön jatkuvuudelle ja prosessivastuulliselle työskentelylle
- Lisärekrytoinnit antavat mahdollisuuden kohtuullisen palvelutason toteuttamisella ja työllistymissuunnitelmien saattamiselle ajan tasalle

.

3. Työnhakuvelvollisuus

- Työnhakuvelvollisuuden vastuuttaminen työnhakijalle merkitsee selvää muutosta nykytilanteeseen verrattuna ja se on kannatettavaa; työnhakijan oma subjektiviteetti työnhaussa vahvistuu. Työnmahdollisuuksien määrittelyn on oltava

yksiselitteinen niin, ettei työnhakijan eikä työntekijän tarvitse sen aprikoimiseen käyttää aikaa. Sama koskee myös työnhakuvelvollisuuden asettamatta jättämistä; määrittely on oltava selkeä niin, että yksittäinen työntekijä pystyy niiden mukaan työnhakuhaastattelussa arvion tekemään ja suunnitelmaan kirjaamaan.

- Työnhakuvelvollisuus yli 1 kk:n kestoisissa tutkintoon tai osatutkintoon tähtäävissä työvoimakoulutuksissa ja omaehtoisessa opiskelussa työttömyysetuudella olisi tarkoituksenmukaista vasta opintojen loppuvaiheessa, esim. 1-2 kk:ta ennen opintojen suunniteltua päättymistä. Opiskeluun sisältyy vastikkeellisuus, sillä opinnoissa on edettävä, jotta työttömyysetuus säilyy.
- Velvoittavien työtarjouksien tekeminen työttömyyden pitkittyessä on perusteltua ja sopii luontevasti omavalmentajan työkalupakkiin

4. Työttömyysturvaseuraamukset

- Työttömyysturvaseuraamusten kohtuullistaminen, keventäminen ja porrastaminen ovat perusteltuja ja toivottuja uudistuksia. Nykyiset työttömyysturvaseuraamukset voivat ankaruudessaan aiheuttaa pelkoa ja passiivisuutta, kun etuuden menettämisen värittää koko palveluprosessin.
- Monitorointi vaatii työnhakijalta valppautta ja kohtuullisia ict-taitoja. Järjestelmien helppokäyttöisyyttä tulee kehittää
- Työntekijän näkökulmasta järjestelmä näyttäytyy monimutkaisena ja erilaisten ja -tahtisten määräaikojen seuranta työllistävänä.
- Erityisesti lakiesitykseen uutena sisältyvä muistutus -menettely olisi digitalisoitava niin, että siihen ei tarvitse käyttää omavalmentajan/vastuuasiantuntijan työaikaa
- Kehittämisehdotuksena esitämme proaktiivista herätettä työnhakijalle sovituista tehtävistä tai palveluista esim. tekstiviestinä, kuten monissa yksityisissä ja julkisissa palveluissa jo nyt on käytäntönä.