

Kehitysyhtiöiden rooli palvelurakenneuudistuksessa

Mervi Käki
Linnan Kehitys Oy, ex-tj
Hämeenlinna

Uudistuksessa paljon hyvää

- Työllisyydenhoito palaa lähipalveluksi sekä työnhakijoille että työnantajille
- Uudistuksessa tullaan luomaan **ekosysteemi**, joka kokoaa resurssit yhteen
 - Tavoitteet, roolitukset vielä avoinna
- Kuntien työmarkkinatuen kuntaosuudet (ns:t sakkomaksut) muuttuvat; siirrytään kannustimiin
 - Avoinna vielä millaisia kannustimet ovat
- Vaikeammassa asemassa olevien palvelut keskitetään uuteen valtionyhtiöön "Välittäjä Oy"
 - Osaamisen keskittäminen hyvää, riskinä ehkä resurssien määrä; joko liian suuret tai pienet
 - Kiinnostavaa on yhtiömuotoisuus

Työllisyydenhoidon kuntakokeilu

- Luo pohjan TE- palvelurakennemuutokselle
- kokeilussa on vahva seudullisuus, yksittäisinä kuntina vain suurimmat kaupungit
- Kokeilussa kohderyhmässä vaikeammin työllistyvät, kuten nuoret, pitkäistyöttömät ja maahanmuuttajat (230 000 henkilöä), jotka siirtyvät TE-toimistoilta kuntien asiakkaisiksi
- Heillä käytössään kunnassa oma yhteyshenkilö
- Osassa mukana kehitysyhtiöt
 - Joissakin kehyy toimii isäntäorganisaationa

Huomioita kuntakokeilusta

- Hyvin pienelle huomiolle on jäänyt työllistymisen toinen puoli eli työnantajat
 - Johtuuko siitä, että kokeilu on julkisvetoinen?
 - On totuttu hoitamaan työttömiä?
 - Tarvitaan resursseja nimeenomaan työkyvyn kehittämiseen?
- Työantajapalvelut, perinteisten lisäksi, ei näy kokeilussa millään tavalla
- Kehittämissyhtiöt yllättävän vähän missään roolissa tässä kokeilussa
 - Kunta haluaa pitää roolin itsellään?
 - Kehyt eivät itse halua roolia tässä?
 - Kehyissä ei osaamista/resursseja lähteä mukaan?
- Haasteena seutukuntien/ kuntien erilaiset resurssit ja sama haaste on myös kehyjen kanssa; yksiomisteinen/seudullinen malli
- Seudullisuus vai työssäkäyntialueet pohjaksi?

Yritysten rooli kokeilun onnistumisessa tärkeä

- Kuntakokeilu ei voi onnistua ilman hyviä työnantajapalveluita, yritysten tarpeiden tunnistamista ja mahdollisuutta matalan kynnyksen työllistämiseen eri muodoissa
- Siksi kehyjen tulisi tuoda osaamisensa tähän kokeiluun
- Kohtaanto-ongelmasta on puhuttu vuosia, mutta sen ratkaisumalleihin ei tässä kokeilussa kiinnitetä huomiota; heikentää yritysten mahdollisuuksia työllistää, kun painopisteet erilaiset
- Välimarkkinayritykset ja sosiaaliset yritykset tulee vahvemmin mukaan kokeiluun
- Suurin välittäjäresurssi on henkilöstöpalveluyritykset, jotka tulee saada kokeiluun mukaan
- Oppivelvollisuuden nosto ja 2.asteen työssäoppimisen muutokset tulee huomioida osana työllisyyskokeilussa; nyt katsotaan melko kapea-alaisesti vain työttömien mahdollisuuksia.

Kehyjen rooli työllisyyskokeilussa ja rakenneuudistuksessa

- Kehyille rooli työvälityksessä ja henkilöasiakkaiden palveluissa voi tuntua vieraalta, mutta jos rakenneuudistus suunnitellussa muodossa toteutuu, on vaikea nähdä, etteivät kehyt olisi siinä mukana.
- Kehyt voivat esittää itselleen vaikka seuraavia kysymyksiä:
 1. Haluammeko toimia asiantuntija-apuna työnantajien tarpeista kuntien työllisyystiimeille?
 2. Haluammeko tuottaa kunnille tietoa, analyysyjä päätöksenteolle koskien työllisyysdenhoitoa?
 3. Keskitymmekö auttamaan yrityksiä löytämään työvoimaa toimimalla tiedon välittäjänä?
 4. Toimimmeko työnvälittäjänä ja etsimme aktiivisesti vaikeasti työllistyville työpaikkoja?
 5. Haluammeko toimia kokeilussa isäntäorganisaationa vastaten kokeilusta?
 6. Vahvistaako mukanaolo rooliamme osana kuntien palveluita tai rooliamme yrityskentässä?
 7. Edellyttääkö omistaja/omistajat mukanaoloa?
 8. Emme näe roolia itsellemme työllisyysdenhoidossa, keskitymme ydintoimintaamme

Kehyillä on paljon annettavaa jo kuntakokeilussa, mutta erityisesti palvelurakennemuutoksessa

- Kehyillä on kunnissa paras tietämys ja tuntemus yrityksistä ja niiden tarpeista
- Kehyillä on jo kontaktit ja resurssit yhteydenpitoon yrityksiin
- Kehyt osaavat verkostojen luonnin ja yhteisömanageroinnin
- Kehyt näkevät laajemmin rakennemuutoksen kokonaisuuden; oikeanlaisen, riittävän ja osaavan työvoiman tarpeen ja mahdolliset puutteet lyhyemmällä ja pidemmällä aikavälillä
- Kehyjen yritys- ja kasvupalvelut luontaisesti sisältävät myös työvoimatarpeet
- Kehyt pystyvät nopeammin reagoimaan nopeaan työvoimatarpeeseen tai äkilliseen rakennemuutokseen
- Työvoimapalvelut voidaan liittää aluemarkkinoinnin, sijoittumispalveluiden ja vetovoimatekijöiden osa-alueeksi
- Kehyillä on laaja verkosto myös muihin yksityisiin toimijoihin; henkilöstöpalveluyritykset, koulutusyritykset ja konsultit

Kehyjen tehtäviä kokeilussa ja uudistuksessa

1. Työllisyyden tilastot, raportit, muutokset, analyysit ja ennakointityö päätöksien tueksi

- Työtä tehdään eri muodoissa ja eri ehdoin, digitalisaatio ja robotiikka sekä lisää että vähentää työpaikkoja. Globalisaatio muuttaa paikallisetkin toimijat kansainvälisyydestä riippuvaisiksi. Muutokset tulisi tunnistaa riittävän ajoissa ja saada tietoon päätöksentekoon.

2. Yritysten aktiivinen kontaktointi ja tarpeiden tunnistaminen

- Osana kehyjen yrityskehittämistä tulee tunnistaa työvoimatarpeet ja niiden muutokset. Oikean työvoiman saanti on monen yrityksen kasvun este.
- Avoimia piilotyöpaikkoja on paljon, mutta monilla työnantajilla ei ole aikaa tai osaamista työpaikan täyttämiseen. Yritykset eivät ehdi reagoimaan suhdannevaihteluihin tai sesonkeihin vaan ne pyritään hoitamaan nykyisillä resursseilla tai jättämällä osa työstä mm. erilaiset alemman tuottavuuden ja avustavat tehtävät tekemättä.

3. Työntajamielikuvan vahvistaminen tai toimialan vetovoimaisuuden lisääminen

- Harva PK- yritys miettii työnantajanmielikuvaansa, vaikka se voi olla tärkein syy, ettei osaavaa työvoimaa löydy. Työtekijät haluavat tehdä mielekästä työtä hyvämaineisessa yrityksessä. Rekrytointi on yritykselle varsinkin epäonnistuessaan kallis ja siksi on tärkeää pitää myönteistä mielikuvaa yllä. Kehyt voivat tarjota jatkuvaa valmennusta, laatia rekryoppaita ja kehittää yrityksen rekryprosessia, tehdä kampanjointia paikallisista yrityksistä jne.
- Väärä tai huono mielikuva tietyistä toimialoista, vähentää kiinnostusta niihin ja heijastuu myös hakeutumista alojen koulutukseen. Monet toimialat kärsivät työvoimapulasta jo nyt.

4. Yritysten perehdyttäminen työlainsäädäntöön

- Työllistämisen esteenä on usein pelko ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta ja siihen liittyvästä byrokratiasta. Ylipäättään henkilöhallintoa pidetään vaikeana ymmärtää ja siinä tapahtuu myös laiminlyöntejä.
- Opastaminen erilaisiin työllistämisen tukiin, joiden avulla voidaan madaltaa kynnystä työllistää.
- Myös työttömän etuuksien tunnistaminen ja niiden vaikutus haluun ottaa työtä vastaan on hyvä tuntee

5. Nuoret työmarkkinoille

- Nuorten kouluttautuminen ja työmarkkinoille saaminen on tulevaisuuden investointi ja tärkeä sitouttamisen väline kuntaan, samoin paikkakunnalle tulevien opiskelijoiden integroituminen paikalliseen toimintaan. Eri-ikäisten ja eri tilanteissa olevien nuorten tulisi saada tarkkoja täsmäpalveluja.
- Tutustuminen koulutusvaihtoehtoihin ja niiden antamiin erilaisiin työtehtäviin tulee tuoda lähemmäksi nuoria. Kehyjen tulisi aktiivisemmin jalkautua oppilaitoksiin ja järjestää työpaikkoihin tutustumisia ja esittelyitä.
- Oppilaitoksissa annettava valmennus yrittäjyyteen tai yrittäjämäiseen ajatteluun tulisi olla arkipäivää, ei erillinen osa opiskelua. Nuorten kesätyöpaikat, kesäsetelit, kesätyöpaikkakampanjat, palkkaavien yritysten tunnettuus ym. nuorten rekrytointitapahtumat ovat osa kehyjen toimintaa jo nyt.

6. Yrittäjyys palkkatyön vaihtoehtona

- Yrittäjyyteen valmistavat palvelut ovat osa työllistymispalveluita ja yrittäjyys varsinkin nuorten, tiettyihin ammattiin valmistuvien keskuudessa jopa todennäköisin vaihtoehto, samoin kuin osalle maahanmuuttajista. Yrittäjyyteen valmistaminen on kehyn perustehtävää ja niillä on tähän hyvä osaaminen.

7. Sijoittuvien yritysten työllisyyspalvelut

- Kehyjen ydintehtävää on houkutella uusia yrityksiä toimialueelleen. Osana palvelupakettia tulee olla työllisyyspalvelut; siirtäessään tai laajentaessaan toimintaansa yritys aina myös rekrytoi. Näiden yritysten kanssa tulee käydä läpi rekrytointitarpeet sekä tarjolla olevat palvelut, esim. räätälöidyt työvoimakoulutukset, joita yhteiskunta tukee.

8. Äkillisen rakennemuutoksen palvelut

- Kehyt pystyvät nopeaan reagointiin isojen irtisanomisten tapahtuessa paikkakunnalla. Palvelupalettiin voivat kuulua muutosturvapalvelut, uudelleen koulutus, räätälöity yrittäjyysvalmennus, ym.

9. Ekosysteemi, verkostot ja yksityisen sektorin palvelut avuksi

- Kehyt ovat tottuneet rakentamaan ja kehittämään ekosysteemejä ja tunnistamaan aktiiviset julkiset ja yksityiset toimijat ja kuntakokeilussa tämä on luontainen rooli kehyille.
- Avainasemassa ovat loistavan lisäresurssin ja osaamisen tuovat henkilöpalveluyritykset, yksityiset koulutus- ja valmennusorganisaatiot ja työelämän kehittäjät ja konsultit. Oppilaitosten omat rekrytointipalvelut, opiskelija- ja ainejärjestöjen palvelut ovat samoin osa ekosysteemiä.

10. Dynaamiset julkiset hankinnat

- Kehyjen tehtävänä on edistää julkisia hankintoja, etsiä niihin yrityksiä, koota pooleja, pilkkoa ja koota hankintoja niin, että mahdollisimman moni pystyy niihin osallistumaan. Kehy myös voi arvioida hankintojen työllisyysvaikutukset.

11. Työnantajapalveluiden kehittäminen

- Kehyt voivat yksinkertaistaa työnantajapalveluita kehittämällä ja lanseeraamalla työkaluja ja digitaalisia palveluita työvälitystilanteisiin. Uudenlaisten rekrytointitilaisuuksien ja tapahtumien luominen sekä verkossa että läsnä.

12. Työllisyyden, työllistämisen ja yrittäjyyden motivointi- ja kannustinmallit

- Kunnat voivat päättää, haluavatko tarjota kannustimia (taloudellisia kannustimia, huomionosoituksia, businessmahdollisuuksia, kampanjoita ym.), joilla työllisyystoimia edistetään. Kehyt voivat ideoida ja luoda malleja ja kampanjoita, joilla kannustavasti pidetään työllisyysasiaa esillä, kesätyösetelikampanjat ovat tästä oiva esimerkki.
- Sosiaalisen median ja erilaisten palvelualustojen käyttö työllistymisessä, ja eri kohderyhmien täsmäkohtaamisten kehittäminen voi olla kehyjen tehtävä jatkossa. Mallia löytyy muiden alojen alustoista, rekrytoinnissa mm. www.boing.fi, joka sisältää myös kannustimen.
- Julkinen sektori on tottunut toimimaan julkisen kanssa, yksityinen sektori yksityisen, kolmas sektori samoin, mikä jättää hyödyntämättä ison joukon osaavia resursseja. Kehyjen rooli olisi integroida ja optimoida kaikki olemassa olevat resurssit.

Kiitos mielenkiinnosta!