

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 15.11.2021, HE 167/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi

Asiantuntijalausunto koskien pohjoismaista työvoimapalvelumallia 17.11.2021

Salon kaupunki, työllisyyspalveluiden esimies Minna Virta

Kiitos mahdollisuudesta asiantuntijalausunnon antamiseen koskien pohjoismaista työvoimapalvelumallia.

Salon työllisyyden kuntakokeilun näkökulmasta esityksessä on otettu aiempaa työnhakijalähtöisempi näkökulma työllisyydenhoitoon, jolla voidaan vastata ainakin jossain määrin myös työnantajapuolen osajapulaan. Esityksessä on nähtävissä osittain myös samaa ajatusmaailmaa, jota jo toteutamme kokeilussa omavalmentajamallilla. Esimerkiksi työnhaun aloituksessa tehtävä ensimmäinen haastattelu viimeistään viiden työpäivän sisällä on meillä nyt jo käytössä. Tässä taustalla on myös lean-ajattelu, jossa pyrimme poistamaan asiakaspalvelusta turhia odotusaikoja, parantamaan asiakaspalvelua ja eri tavoin nopeuttamaan prosesseja. Myös kasvokkain tapahtuvien ohjaustilanteiden on ajateltu tehostavan asiakastyötä ja parantavan sen laatua.

Alkuvaiheen palvelu

Alkuvaiheen tehostetulla asiakaspalvelulla tähdätään nopeisiin työllistymisiin. Tällä hetkellä kuntakokeilussakin haasteena nähdään työttömyysjaksojen pitkittyminen ja pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvät haasteet. Monessa kohtaa on todettu, että mitä pidempään työttömyys on kestänyt, sitä haastavammaksi työelämään takaisin pääseminen on. Keskimääräinen työnhakujakson kesto on Salon kokeilussa tällä hetkellä 47 viikkoa. Uudella mallilla voidaan parhaimmillaan päästä siihen, että työttömyyden kestot lyhenevät eikä uusia työnhakijoita liu'u enää samaan tapaan pitkäaikaistyöttömyyteen.

Työllisyystilanne on parantunut merkittävästi viime kuukausina myös Salossa. Huomioiden aiempien vuosien teollisuuden rakennemuutosten aiheuttama vaikea työllisyystilanne sekä viimeksi pandemian aiheuttama nopea työttömyyden kasvu, tämä on ollut huomattava ja myönteinen muutos aiempaan. Olemme tässä kohtaa jo törmänneetkin uuteen haasteeseen, joka on ollut jo jossain määrin aiemminkin nähtävissä. Osan työnantajista on koko ajan vaikeampi löytää työntekijöitä tarjoamiinsa työpaikkoihin. Kohtaanto-ongelma ja osajapula on noussut Salossa vahvemmin esiin nyt kesästä alkaen. Toisaalta työllisyystilannetta olisi edelleen varaa parantaa. Työnhaun alkuvaiheen vahvempi ohjaus työmarkkinoille ja työnhaun velvoite voivat osaltaan auttaa työnantajia osaavan työvoiman nopeammassa saamisessa.

Työnhakuvelvollisuus

Työnhakuvelvoitteessa edellytys neljän työpaikan hakemisesta kuukaudessa nähdään vielä kohtuullisena. Jos soveltuvaa työtä ei kuitenkaan ole tai henkilöllä on työllistymiseen liittyviä esteitä, voi velvoite muodostua joissakin tilanteissa vaikeaksi toteuttaa. Tämän vuoksi on hyvä, että esityksessä on huomioitu mahdollisuus alennetusta työnhakuvelvoitteesta tietyissä tilanteissa. Tähän olisi hyvä olla tarkat kriteerit ja käytännön toimintaohjeet, jotka helpottaisivat virkailijan harkintaa ja varmistaisivat asiakkaiden yhdenmukaisen kohtelun virkailijasta tai toimialueesta riippumatta.

Muutokset työttömyysturvaseuraamuksiin

Työttömyysturvaseuraamusten porrastaminen on odotettu ja toivottu muutos nykyiseen, suhteellisen kovaan karenssimenettelyyn. Työttömyys on harvoin henkilön oma ratkaisu ja heikentynyt tulotaso aiheuttaa pahimmillaan köyhyyttä ja ulkopuolisuutta. Jo yksi virhe tässä tilanteessa voi saattaa työnhakijan käytännössä melko mahdollista tilanteeseen ja se voi myös hankaloittaa luottamuksen ja ohjauskontaktin saamista asiakkaaseen. Muistutus ja sanktioinnin porrastus on tässä tilanteessa inhimillisempi toimintatapa. Tähän porrastettuun menettelyyn ja sen seurantaan toivomme selkeää toimintamallia, jota asiakaspalvelua toteuttavan virkailijan olisi helppo noudattaa.

Resurssit

Uusi malli edellyttää luonnollisesti lisää henkilöstöä. Yleiseen keskusteluun on jo noussut huoli resurssien riittävydestä uuden mallin toteutukseen. Salon kokeilun osalta näemme vaikeaksi tässä vaiheessa arvioida, tuleeko uutta henkilöstöä riittävästi. Sen näkee parhaiten käytännössä. Salon kaupunki on palkannut kokeiluun myös omia työntekijöitä, joka on auttanut merkittäväällä tavalla asiakaspalvelun toteutuksessa (asiakaskuormitus per omavalmentaja km. 148). Jos tätä ei olisi tehty ja olisimme pelkästään valtion henkilöstön varassa, kokeilumme tilanne olisi varmasti huomattavasti hankalampi. Myös työllisyystilanne on viime aikoina parantunut, ja jos kehitys pysyy myönteisenä, se luonnollisesti auttaa resurssien riittävydessä. Toisaalta työmarkkinoiden eläminen ja mahdollinen tilanteen heikentyminen voi nopeastikin muuttaa asiaa.

Uusien henkilöresurssien palkkaaminen jo 1.1.2022 alkaen antaa mahdollisuuden perehdyttää uudet työntekijät työtehtäviin. Kokeilussa on pyritty pienentämään suunnitelmavelkaa, mutta kun sitä oli jo alkuvaiheessa paljon, ei vielä ole päästy optimitalanteeseen. Alkuvuosi on hyvää aikaa parantaa tätä tilannetta ja myös muilla tavoin valmistautua 2.5.2022 muutokseen. Toiminnan uudelleen organisoiminen, tiimi- ja asiakasjakojen tekeminen, mahdolliset tehtäväkuvien muutostarpeiden huomioiminen ja asiakaspalvelun suunnittelu kaikkiaan ehditään tässä ajassa huomioida.

Toteutus kuntakokeilussa

Mahdollinen pandemian jatkuminen vaikuttaa kasvokkain tapahtuvan palvelun toteuttamiseen. Salon kokeilussa emme ole vieläkaan täysin päässeet toteuttamaan asiakasohjausta siten, kun se oli suunniteltu. Tavoitteenamme on ollut, että iso osa tapaamisista olisi kasvokkain tapahtuvaa. Juuri kun etätyösuosituksia on purettu ja lähityö lisääntynyt, on tilanne alueellamme taas hieman heikentynyt ja se tuo uhkakuvia. Pandemiatilanteen pitkittyminen, ennakoimattomuus ja vaihtelevat tilanteet ovat tuoneet mukanaan jatkuvan varasuunnitelmien ja vaihtoehtoisten suunnitelmien tekemisen, jotta asiakaspalvelu saataisiin toimimaan mahdollisimman hyvin. Osalle asiakkaista on myös muodostunut pelkoa tulla paikan päälle tapaamisiin. Jos pandemia jatkuu ja joudutaan rajoituksiin, voi pohjoismaisen mallin täytäntöönpano vaikeutua.

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin voimaan tulo tuo merkittävän muutoksen vasta käynnistettyjen kuntakokeilujen toteutukseen. Optimitalanteessa tuleva iso muutos olisi ollut hyvä pystyä huomioimaan jo siinä vaiheessa, kun kokeilua käynnistettiin. Kokeilut alkoivat pandemian aiheuttamassa hankalassa tilanteessa, jossa taustalla oli työllisyystilanteen vaikeutuminen, asiakkaiden palveluvaje, työntekijöiden kuormittuminen vaikeassa työtilanteessa sekä laajamittainen etätyöskentely, joka hankaloitti kuntaan siirtyneen henkilöstön integroitumista kokeiluihin. Nyt kun kokeilut on jotenkuten saatu alun jälkeen toimintaan, Salossakin kohtuullisen hyvinkin, on tulossa jo seuraava iso muutos. Tiedossa on myös muita isoja muutoksia. Kokeiluihin kohdistuvat odotukset ja henkilöstön jatkuva kuormittuminen vaativat tässä tilanteessa erityistä huomiota.

Pohjoismaisen mallin käyttöönotto vaatii muun suunnittelun lisäksi henkilöstön osaamisen päivittämistä. Tähän liittyen toivoisimme saatavan käyttöön kattavaa valtakunnallista perehdytysaineistoa riittävän ajoissa, että henkilöstö ehditään kouluttaa ennen lain voimaan tuloa. Lisäksi toiveena on, että muutoksesta tehtäisiin laajamittaista valtakunnallista tiedotusta myös asiakkaiden suuntaan. Toki teemme sitä myös kuntakokeilussa (asiakasohjaus, infot) mutta tässä tarvitaan kaikkien panoksia, jotta muutos saadaan hyvin myös asiakkaiden tietoisuuteen.