

Rovaniemen työllisyyspalvelut: Lausuntopyyntö 28.2.2025

1. Kuinka paljon palkkatuetusti työllistätte vuoden aikana keskimäärin? Mikä on työllistämisen kohde-ryhmä?

Vuonna 2024 työllistimme 23 eri henkilöä, kuukausitasolla työllistettyjen määrä on noin 15 henkilöä. Heistä oli suurin osa ollut joko yhtäjaksoisesti 24 kuukautta työttömänä tai 28 kuukauden aikana 24 kuukautta työttömänä. Lisäksi työllistimme yksittäisiä henkilöitä osatyökykyisen palkkatuella.

2. Minkälaisia vaikutuksia työllistämisellä on yksilötasolla? Entä laajemmin yhteiskunnallisella tasolla? Mitä hyvää työllistämistoiminta tuo laajemminkin yhteisöön?

Yksilötason vaikutukset

Taloudellinen vakaus ja itsenäisyys: Palkkatulojen myötä työntekijät saavat paremman taloudellisen tilanteen, mikä vähentää toimeentulotuen tarvetta ja mahdollistaa itsenäisemmän elämän.

Itsetunnon ja osallisuuden vahvistuminen: Pitkäaikaistyöttömyys voi heikentää itsetuntoa ja lisätä syrjäytymisen tunnetta. Työllistyminen tuo onnistumisen kokemuksia ja tunteen yhteiskuntaan kuulumisesta.

Ammatillinen kehittyminen ja työmarkkina-avalmiuksien parantuminen: Työelämään pääsy mahdollistaa uusien taitojen oppimisen, kokemuksen karttumisen ja paremmat mahdollisuudet työllistyä jatkossa avoimille työmarkkinoille.

Sosiaalisten suhteiden ja verkostojen laajentuminen: Työpaikka tarjoaa sosiaalisia kontakteja, jotka voivat olla merkittäviä hyvinvoinnille ja jopa auttaa uusien työmahdollisuuksien löytämisessä.

Hyvinvoinnin ja terveyden paraneminen: Työn tuoma rytmi, merkityksellisyys ja sosiaaliset suhteet voivat vähentää mielenterveysongelmia, parantaa elämänlaatua ja edistää fyysistä hyvinvointia.

Yhteiskunnalliset vaikutukset

Työllisyysasteen nousu ja julkisten menojen väheneminen: Palkkatukityöllistäminen vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä, mikä taas laskee sosiaaliturvamenoja (työmarkkinatuki, toimeentulotuki). Työllistyneet maksavat veroja ja kuluttavat paikallisesti, mikä vahvistaa kunnan taloutta.

Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten mahdollisuus työelämään: Työllistäminen auttaa ehkäisemään yhteiskunnallista syrjäytymistä ja siihen liittyviä ongelmia, kuten köyhyyttä, terveysongelmia ja rikollisuutta. Monilla palkkatukityöllistetyillä on haasteita, kuten pitkä työttömyys, osatyökykyisyys tai koulutuksen puute. Ilman palkkatukea heillä ei ole realistisia mahdollisuuksia työllistyä.

Työvoimapulan helpottaminen: Vuonna 2030 työvoimapula on merkittävä yhteiskunnallinen haaste, joka vaikuttaa lähes kaikkiin toimialoihin. Toimivilla työllisyyspalveluilla mm. palkkatukityöllistämällä voidaan auttaa paikkaamaan työvoiman kysyntää.

Kestävän kehityksen ja yhteiskuntavastuun toteutuminen: Sosiaalisesti vastuullinen työllistäminen tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla.

Yhteisölliset vaikutukset

Työllisyysasteen ja alueellisen elinvoiman parantaminen: Palkkatukityöllistämisen avulla työnhakijat voivat siirtyä avoimille työmarkkinoille, mikä lisää alueen työllisyysastetta. Kun työttömät työllistyvät, heidän ostovoimansa kasvaa, mikä voi lisätä paikallisten yritysten ja palveluiden kysyntää.

Positiivinen esimerkki muille: Työllistyneiden tarinat voivat toimia inspiraationa muille työttömille ja osoittaa, että työllistyminen on mahdollista myös pitkän tauon jälkeen.

Yhteisön hyvinvoinnin paraneminen: Työelämään pääsy vähentää syrjäytymistä ja lisää yhteisön jäsenten aktiivisuutta ja osallistumista erilaisiin toimintoihin.

Työpaikkojen monimuotoisuuden ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen: Työllistämistoiminnan kautta yritykset ja organisaatiot oppivat ottamaan paremmin huomioon erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä ja hyödyntämään monimuotoista työvoimaa.

Kaiken kaikkiaan työllistäminen ei ole vain yksilölle tärkeä asia, vaan sillä on merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskuntaan ja yhteisöön. Se luo uusia mahdollisuuksia, tukee taloutta ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta.

3. Mikäli palkkatuen myöntämistä ei jatketa, minkälaisia vaikutuksia sillä olisi työllistämistoimintaan?

Palkkatukityöllistäminen on keskeinen tekijä säätiön toiminnan kannalta, vaikuttaen laajasti sen talouteen, toiminnan laajuuteen ja yhteisöllisyyteen. Se vahvistaa säätiön kykyä tuottaa yhteiskunnallisesti merkittäviä palveluita ja toteuttaa tavoitteitaan, varmistaen samalla toimintansa jatkuvuuden ja vaikuttavuuden

Taloudelliset vaikutukset:

Palkkatuki ja kuntalisä ovat ratkaisevan tärkeitä säätiön yhteiskunnallisten palveluiden tuottamisessa, kuten ikäihmisten lumitöissä ja nurmikonleikkauksessa sekä asiointipalveluissa sekä muuttopalveluissa Rovaniemen kaupungille (sosiaalipalvelut). Ilman palkkatuettuja työntekijöitä nämä tehtävät jäävät hoitamatta, mikä heikentää tältä osin kaupungin asukkaiden hyvinvointia ja arjen sujuvuutta. Säätiön toiminnan rajoittuminen ei tarkoita vain palveluiden vähenemistä, vaan myös yhteisöllisen vastuun laiminlyöntiä.

Palkkatukityöllistäminen on merkittävä osa säätiön toimintaa, joten siltä osin se tekee toiminnasta riippuvaisen kunnan työllisyyspalveluihin tukipolitiikasta. Palkkatuen ehtojen tai sen saamisen muutokset voivat aiheuttaa haasteita pitkäjänteiselle suunnittelulle ja säätiön ydintoiminnalle.

Toiminnan laajuus ja vaikuttavuus:

Palkkatuetun työn jatkuminen säätiössä mahdollistaa laajamittaisen ja vaikuttavan toiminnan sekä asiakkaille että yhteiskunnalle. Asiakastasolla se tarjoaa monille vaikeasti työllistyville konkreettisen väylän työelämään, edistäen työelämäosallisuutta, osaamisen karttumista ja itseluottamuksen vahvistumista. Tämä parantaa heidän mahdollisuuksiaan siirtyä avoimille työmarkkinoille ja vähentää riskiä jäädä pitkäaikaisesti työelämän ulkopuolelle.

Yhteiskunnan näkökulmasta palkkatuettu työ tukee työvoiman saatavuutta ja ehkäisee syrjäytymistä, mikä pienentää sosiaaliturvaan ja muuhun yhteiskunnalliseen tukeen liittyviä kustannuksia. Lisäksi se mahdollistaa säätiölle uusien palveluiden ja projektien kehittämisen, joiden kautta voidaan laajentaa tukipalveluita, vastata paikallisiin tarpeisiin ja lisätä hyvinvointia koko yhteisössä.

Palkkatukityöllistämisen ansiosta säätiö voi tuottaa merkittäviä yhteiskunnallisia hyötyjä ja turvata palveluiden saavutettavuuden niille, jotka niitä eniten tarvitsevat.

Yhteisöllisyys ja työyhteisö:

Palkkatukityöllistäminen vahvistaa yhteisöllisyyttä ja luo monimuotoisen työyhteisön, jossa erilaisista taustoista tulevat työntekijät tuovat mukanaan arvokkaita näkökulmia ja kokemuksia. Tämä rikastuttaa työyhteisön toimintaa ja edistää keskinäistä oppimista.

Säätiö edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta tarjoamalla työmahdollisuuksia henkilöille, joilla on haasteita työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työllistämällä pitkään työttömänä olleita tai osatyökykyisiä se luo merkityksellisiä polkuja työelämään, mutta samalla edellyttää riittäviä resursseja työn ohjaukseen, valmennukseen ja osaamisen kehittämiseen.

Pitkän aikavälin vaikutukset ja riskit:

Pitkällä aikavälillä palkkatukityöllistäminen toimii ponnahduslautana työmarkkinoille, antaen työntekijöille valmiuksia siirtyä itsenäisesti eteenpäin urallaan. Mikäli palkkatukien saatavuus heikkenee, säätiön kyky ylläpitää tätä toimintamallia heikkenee, mikä voi kaventaa työllistymismahdollisuuksia.

4. Rovaseudun työllisyysalueen palvelusuunnitelmassa on linjattu, että mikäli palkkatukea myönnetään, nk. välivaiheen työpaikkojen (kunta/järjestöt) palkkatukeen sisällytetään työhakua ja työhönvalmennusta. Miten voisitte tätä linjausta toiminnassanne toteuttaa

Rovaseudun työllisyysalueen palvelusuunnitelmassa on linjattu, että mikäli palkkatukea myönnetään nk. välivaiheen työpaikkojen (kunta/järjestöt) palkkatukeen sisällytetään työhakua ja työhönvalmennusta. Jotta tämä linjaus toteutuisi, työhönvalmennuksen rahoitus tulee varmistaa, sillä säätiöllä ei ole mahdollisuutta toteuttaa palvelua ilman erillistä resurssia.

Vaikka palkkatuki ja kuntalisä kattavat työntekijän palkkakustannukset, ne eivät sisällä rahoitusta valmennuspalvelun järjestämiseen. Työhönvalmennus edellyttää työntekijäresurssia, sillä sen toteuttaminen vaatii henkilökohtaista ohjausta, seuranta- ja arviointityötä sekä aktiivista yhteistyötä työnantajien kanssa, jotta pitkäaikaistyöttömälle löydetään jatkopolku avoimille työmarkkinoille. Lisäksi työhönvalmennus ei ainoastaan tue työllistymistä, vaan se edistää myös työnhakijoiden osaamisen vahvistamista, työelämätaitojen kehittämistä sekä yleisten työssä tarvittavien taitojen, kuten vuorovaikutustaitojen ja työelämän digitaalisten taitojen omaksumista. Ilman tätä rahoitusta valmennus jää toteutumatta, mikä heikentää pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia ja voi johtaa siihen, että yhä useampi palaa takaisin työttömyyden piiriin.

Aiemmat kokemukset ovat osoittaneet, että työhönvalmennus parantaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksia siirtyä avoimille työmarkkinoille. Valmennuksen avulla työnhakijat oppivat tunnistamaan omat vahvuutensa, kehittämään osaamistaan ja rakentamaan realistisia urasuunnitelmia. Jos valmennusta ei järjestetä, palkkatukijakson vaikuttavuus heikkenee ja monet työntekijät jäävät ilman konkreettisia jatkopolkuja. Tämä voi johtaa pidempiin työttömyysjaksoihin ja kasvaviin yhteiskunnallisiin kustannuksiin, kun työvoimapotentiaali jää hyödyntämättä ja uusien työllistymismahdollisuuksien syntyminen hidastuu.

5. Mikäli työllistämiskasojen kestoa lyhennettäisiin esimerkiksi enintään 10 kuukauden kestoihin, mikä vaikutus sillä olisi teidän työllistämistoimintanne? Mitä vaikutuksia arvioitte sillä olevan työllistettyihin?

Lyhyemmät työllistämiskasot voivat vaikeuttaa toiminnan pitkäjänteistä suunnittelua ja töiden sujuvaa organisointia. Rekrytointi ja perehdytys vievät aina aikaa ja jos työsuhteet päättyvät liian nopeasti, työntekijän työpanos voi jäädä lyhyeksi tai sitä ei ehditä saavuttaa lainkaan. Useiden lyhyiden työsuhteiden hallinta lisää rekrytointin, perehdyttämisen ja hallinnollisen työn määrää, mikä kuormittaa sekä organisaatiota että työvalmentajia, joiden on jatkuvasti ohjattava uusia työntekijöitä tehtäviinsä.

Lyhyempi työllistämiskas ei aina tarjoa riittävästi aikaa palkkatukityöntekijän työelämävalmiuksien ja ammatillisen osaamisen kehittymiselle. Monille palkkatukityöllistetyille kyseessä on tärkeä siirtymävaihe kohti avoimia työmarkkinoita ja liian lyhyt kas voi keskeyttää kehityksen ennen kuin työkyky saavuttaa vaaditun tason. Tämä lisää riskiä, että henkilö palaa työttömäksi ennen kuin hänellä on todellinen mahdollisuus edetä työelämässä. Pahimmillaan lyhyt työllistämiskas voi johtaa siihen, että jo saavutettu edistys työ- ja toimintakyvyssä menetetään.

6. Muuta lausuttavaa aiheeseen liittyen

Toiminnan jatkuvuus edellyttää selkeää ja ennustettavaa rahoitusta. Palkkatukimäärärahojen varmistaminen on olennaista, jotta säätiö pystyy tekemään pitkäjänteistä työhönkuntoutusta ja sen jatkoksi tuettua työllistämistä. On tärkeää tarjota työhön kuntoutuksen asiakkaille riittävän pitkä palkkatuettu kas, mikäli he tarvitsevat lisätukea siirtymävaiheessa avoimille työmarkkinoille. Mikäli asiakas ajautuu takaisin työttömyyteen ilman riittävää siirtymätukea, menetetään usein jopa vuosien työhönkuntoutuksen tulokset. Tämä voi heikentää asiakkaan työllistymismahdollisuuksia pitkällä aikavälillä, lisätä syrjäytymisen riskiä ja vaarantaa aiemmin saavutetun edistymisen.

Palkkatuen enimmäiskeston rajaaminen esimerkiksi 10 kuukauteen voi olla liian lyhyt monille pitkäaikaistyöttömille. Tavoitteena tulisi olla porrastettu malli, jossa pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset voisivat saada pidemmän palkkatuetun jakson, jotta työelämävalmiudet ja ammattiosaaminen ehtivät kehittyä riittävästi.

Palkkatukityöllistäminen on säätiön ja kunnan yhteistyölle elintärkeää, sillä se luo työmahdollisuuksia, ehkäisee syrjäytymistä ja vahvistaa alueellista elinvoimaa. Palkkatukimäärärahojen leikkaaminen ei ole säästö, vaan se siirtää kustannuksia muualle, kuten toimeentulotukeen, terveyspalveluihin ja muihin sosiaalipalveluihin. Säätiön työllistämistoiminnan tukeminen on investointi, joka maksaa itsensä takaisin sekä taloudellisesti että sosiaalisesti.

Tuen ja valmennuksen rahoituksen merkitys

Työhönvalmennuksen rahoituksella voidaan tarjota:

- Yksilöllistä ja räätälöityä työelämävalmennusta, joka tukee asiakkaan työmarkkinavalmiuksia.
- Työhönvalmentajan jatkuva tuki työnhakuprosessissa ja työssä kiinnittymisessä.
- Työnantajien ohjaus ja perehdytys, jotta palkkatukityöntekijän vastaanotto työpaikalla on sujuvaa.
- Osaamisen kehittäminen palkkatukityön rinnalla, kuten koulutuspolut ja osaamismerkkien hyödyntäminen.

Osaamisen vahvistaminen ja digitaalisten taitojen kehittäminen

Digitaalisten taitojen vahvistaminen palkkatukityön yhteydessä on keskeistä, sillä perustason digiosaaminen on edellytys työmarkkinoille siirtymiselle. Käytännönläheinen koulutus sähköpostin, asiakirjahallinnan ja verkkopalveluiden käyttöön tukee työnhakua ja työelämävalmiuksia. Samalla avointen työmarkkinoiden työnantajat saavat osaavampia työntekijöitä, mikä helpottaa rekrytointia ja perehdytystä. Digiosaamisen kehittäminen parantaa työntekijän itseluottamusta ja työllistymismahdollisuuksia, varmistuen sujuvamman siirtymän avoimille työmarkkinoille.

Ammatillisen koulutuksen ja osaamisen puute on yksi merkittävimmistä syistä pitkäaikaistyöttömyyteen. Siksi on tärkeää luoda polkuja, joissa osaamisen vahvistaminen on osa työhönkuntoutusta. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi:

- Osaamismerkkien ja -todistusten hyödyntämistä, jotka tukevat työntekijän pätevyyden osoittamista.
- Tutkinnon osien suorittamista palkkatukijakson aikana, jolloin työntekijä voi edetä oppisopimuskoulutukseen tai suoraan työelämään.
- Työhönvalmentajan tuen integroimista siirtymävaiheeseen, jotta työntekijä ja työnantaja saavat tarvittavan ohjauksen ja tuki siirtymän onnistumiseksi.

Palkkatukityöllistäminen ei ole vain työllistämistoimenpide, vaan pitkäjänteinen investointi ihmisten työelämäpolkuihin ja alueelliseen elinvoimaan. Kun nämä elementit – ennustettava rahoitus, riittävä työhönvalmennuksen tuki ja osaamisen vahvistaminen – yhdistetään, saadaan aikaan kestävää työllisyyttä, tehokkaampaa resurssien käyttöä ja yhteiskunnallisesti vaikuttavia ratkaisuja.