
Mistä välityömarkkinoissa on – tai pitäisi olla – kyse?

Stakes 15.10.2008

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 Välytyömarkkinoiden käsitteellinen kehittyminen Suomessa

2.2.2 Katsaus hallintoajatteluun, tutkimukseen ja keskusteluun välytyömarkkinoista

2.3 Kolmannen sektorin ja yhteisötalouden näkökulma

3 ESITYKSET JA NIIDEN TAUSTAT SEKÄ PERUSTELUT

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

3.2 Vaikeasti työllistyvien työllistettävyyden ja työllistämisen politiikka

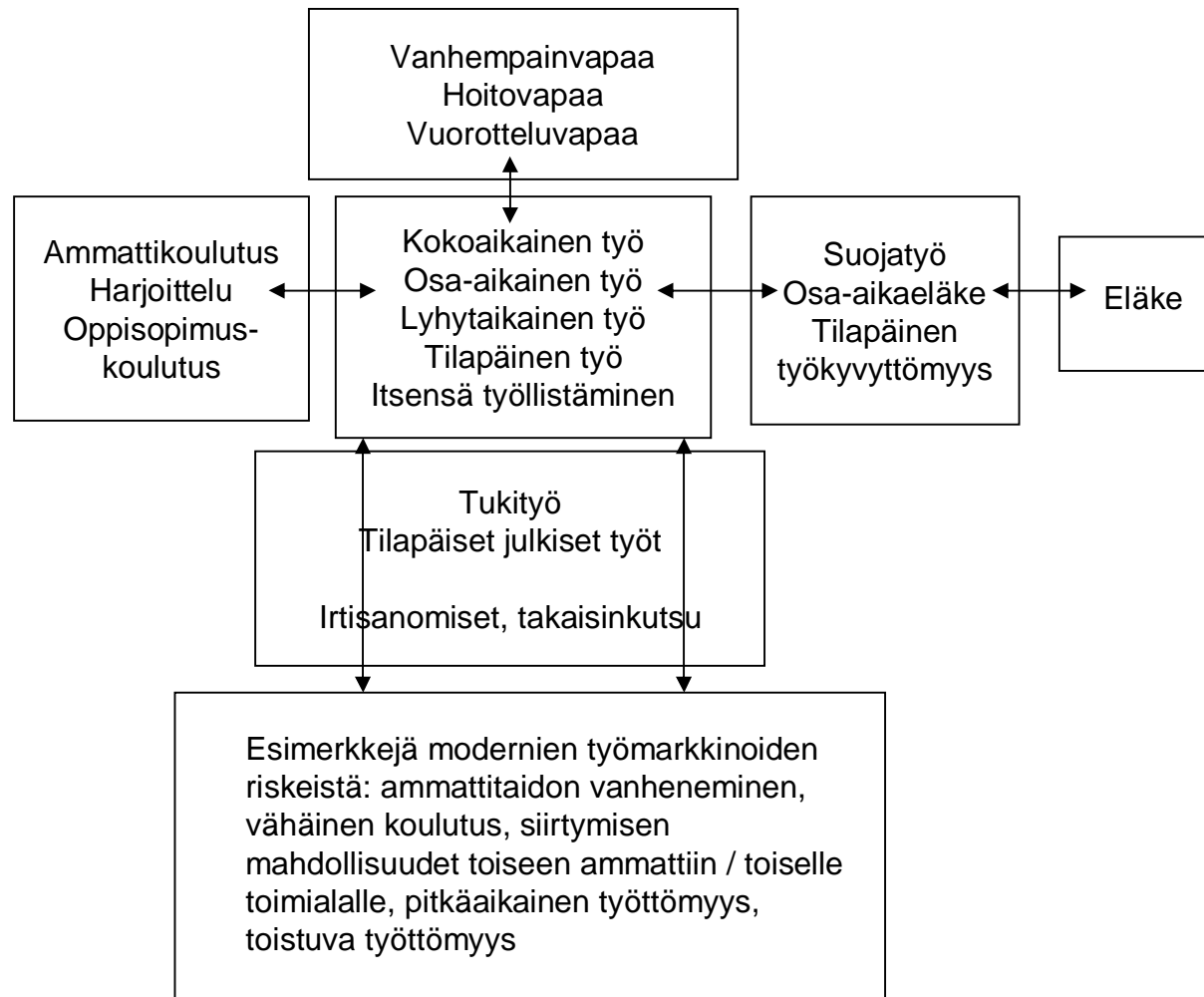
3.3 Suositukset työllistettävyyden ja työllistämisen politiikan toimeenpanokäytännöiksi

4 KOKEILUT

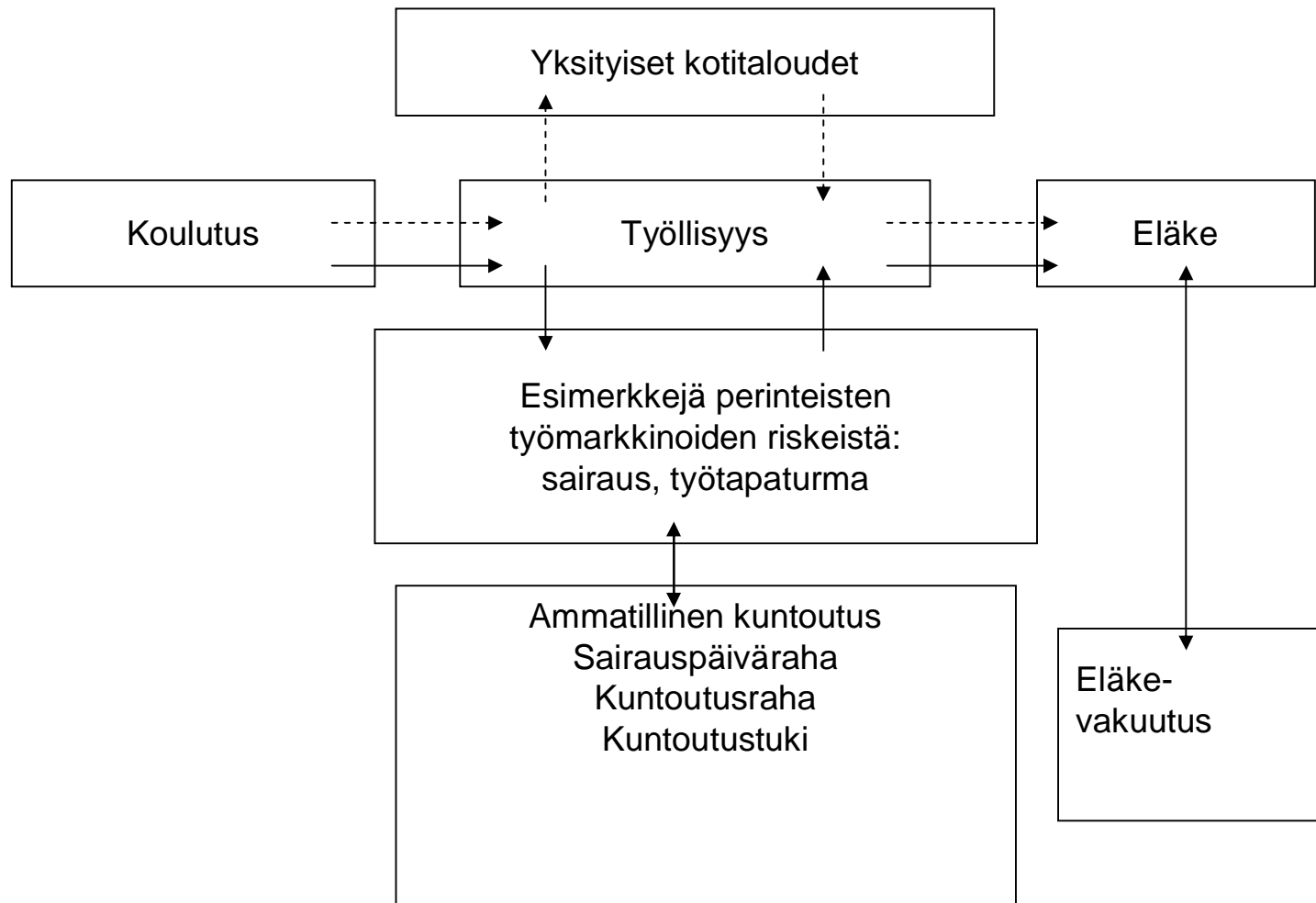
4.1 Yhdistysmalli

4.2 Sosiaalisten yritysten laajentaminen ja sisällöllinen kehittäminen

4.3 Toimijaverkosto



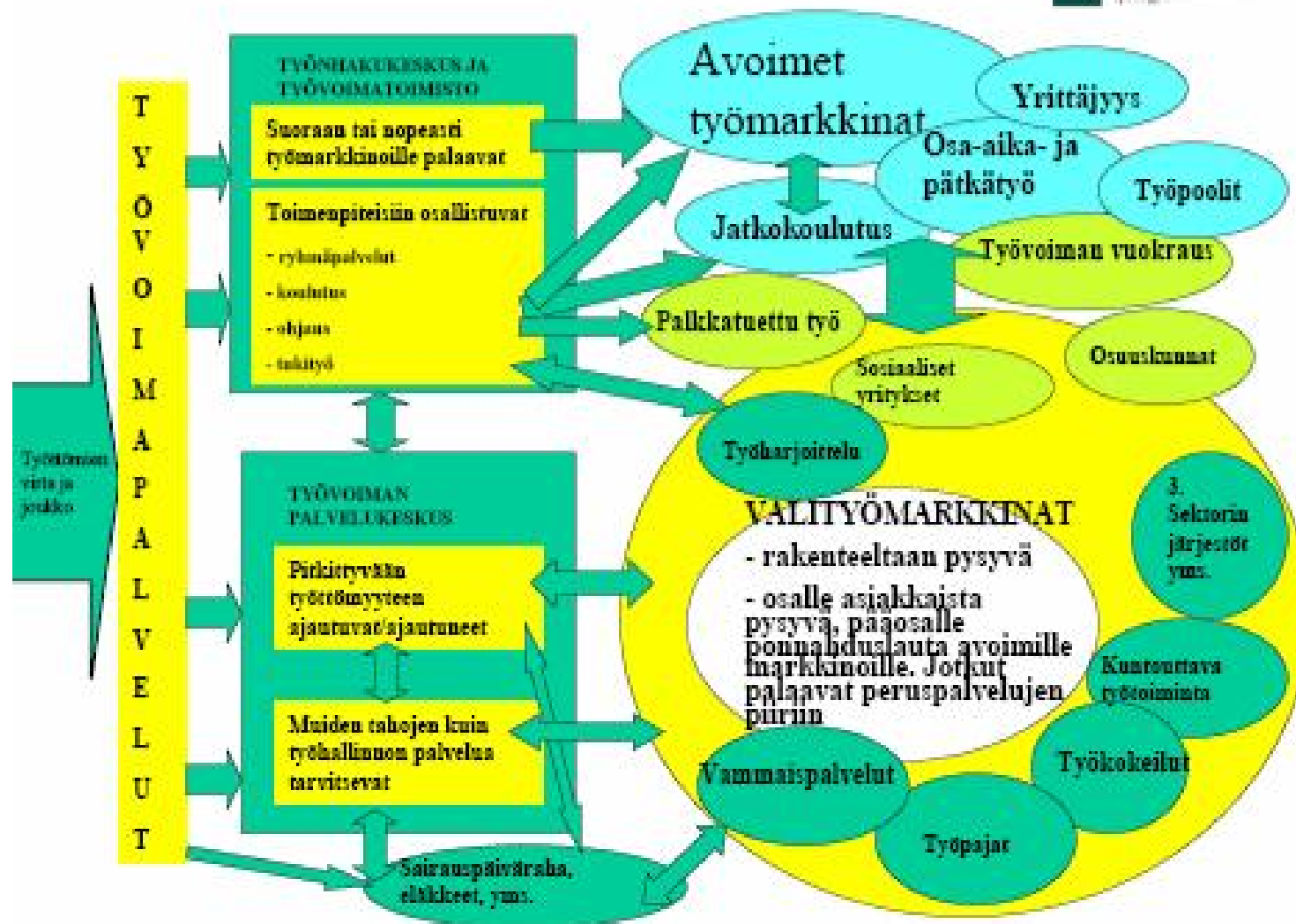
Kuvio. Työmarkkinasiirtymät moderneilla työmarkkinoilla (perustuu Schmid 2002)



Kuvio. Työmarkkinoiden perinteinen malli Pohjoismaissa (perustuu Schmid 2002)

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

Kuvio. Sosiaaliset riskit ja niiden ohjaaminen TLM-ajattelun mukaan
Lähde: De Gier & Van Den Berg 2005



Kuvio. Väli työmarkkinat Tupo 2 -työryhmän mukaan

AVOIMET
TYÖMARKKINAT

Palkkatyö

Vakituinen työ
Määräaikainen työ
Osa-aikainen työ
Vuokratyö
Osa-aikaeläke

Palkkatuettu sijoittaminen
Vuorottelupaikkaan sijoittaminen
Osa-aikaisäpaikkaan sijoittaminen
Oppisopimuskoulutus

Työharjoittelu
Työelämävalmennus
Kuntouttava työtoiminta

Työvoimapoliittinen koulutus
-Ammatillinen koulutus
-Jatko-/täydennyskoulutus

Työeläkekuntoutus
Kuntoutus
-Terveydelliset ja muut työkunnan tutkimukset
-Kuntoutustutkimus
-Työkokeilu (työpaikalla, työlinikassa)
-Koulutuskokeilu/työ- ja koulutuskokeilu

- Työolosuhteiden järjestelytuki

Yrittäjyys ja itsensä
työllistäminen

Pienyrittäjä/pienyhtiön osakas
Yrittäjyys osuuskunnassa
Freelance-työ

Yrityksen aloittaminen starttirahalla
Palkkatuettu sijoittaminen sosiaalisiin yrityksiin

AVOIN TYÖTTÖMYYS

Sairausloma
Määräaikainen eläke
Työttömyyseläke
Hoitovapaa

Kuvio. Avoimien
työmarkkinoiden
ja työttömyyden
välinen kenttä

Lähde:
Jolkkonen &
Roivas 2008

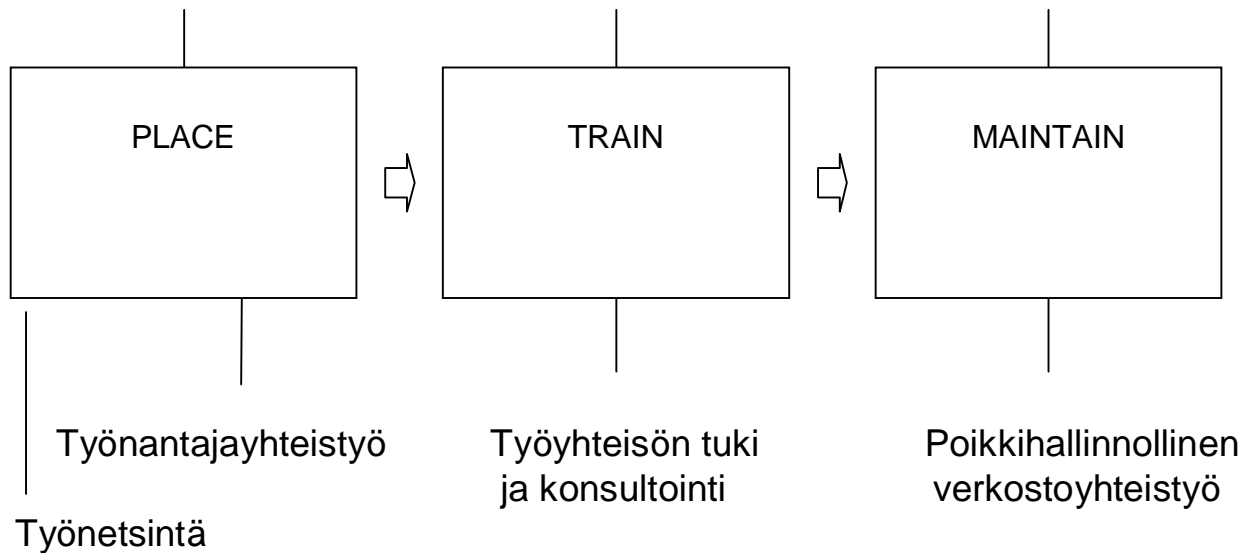
Asiakastyö:

Palvelutarpeen arviointi,
Työkyvyn ja halutun työn
tehtävien

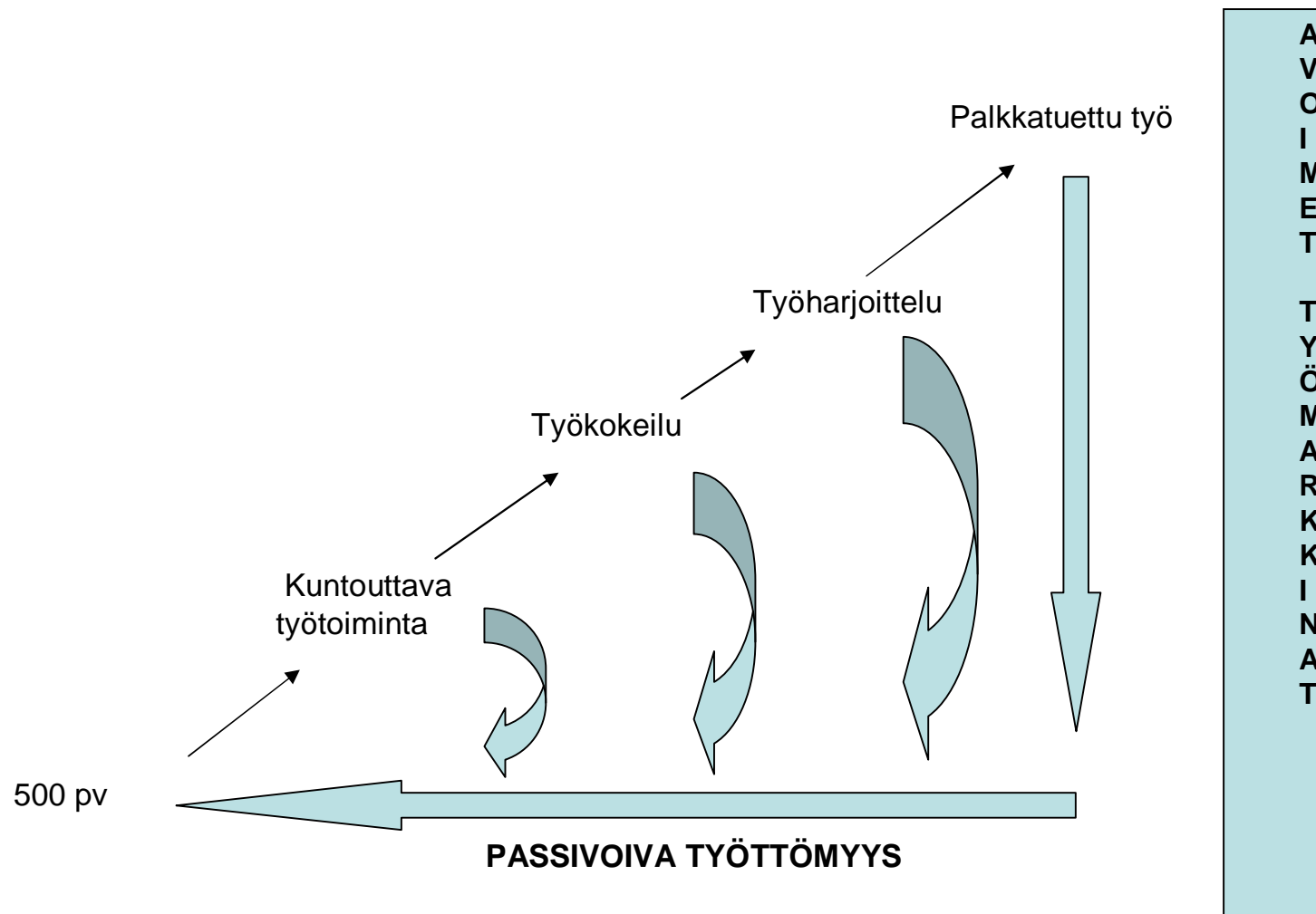
yhteensovittaminen

Työtehtävien opettaminen

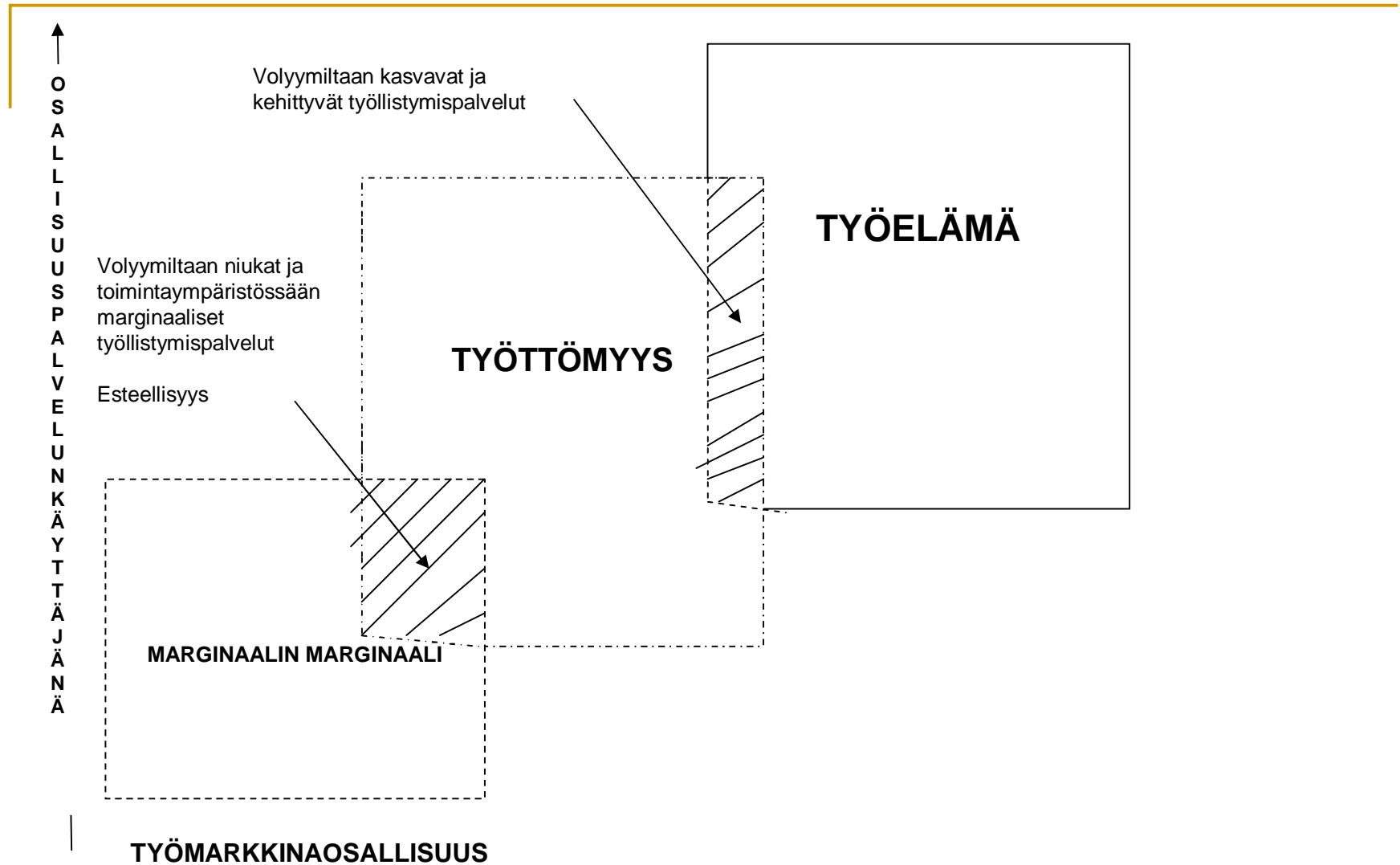
Jatkuva tuki



Kuvio. Place-Train-Maintain -malli; Lähde: Ollikainen 2007



Kuvio. Piiri pieni pyörii; Lähde: Ollikainen 2008



Kuvio. Marginaalin marginaali; Lähde: Ollikainen 2008

Siirtymät, joihin kiinnitetty huomiota

- siirtymiin koulutuksesta työhön rekrytointitutkimuksissa ja koulutuksen tutkimuksessa sekä päivästäisiin siirtymiin aikuiskoulutustutkimuksissa ja -politiikassa elinikäisen oppimisen keskustelussa 1990-luvulta lähtien
- siirtymiin työllisyydestä työttömyyteen työttömyysturvassa ja päivästäisiin 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)

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

Vaikeasti työllistyvien työllistettävyyden ja työllistämisen politiikka

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

Ylittämistä edellyttävät rajoitukset, esteet ja kynnykset

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

Kaksisuuntainen malli

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

A. Lähestymistapa

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

Tuetun työllistämisen ajattelutavan hyödyntäminen (1)

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

Tuetun työllistämisen ajattelutavan hyödyntäminen (2)

- n tulo ammatillisen kuntoutuksen kautta muuttamalla niin työeläkekuntoutuksen kuin myös Kelan ammatillisen kuntoutuksen kriteereitä
- n 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,

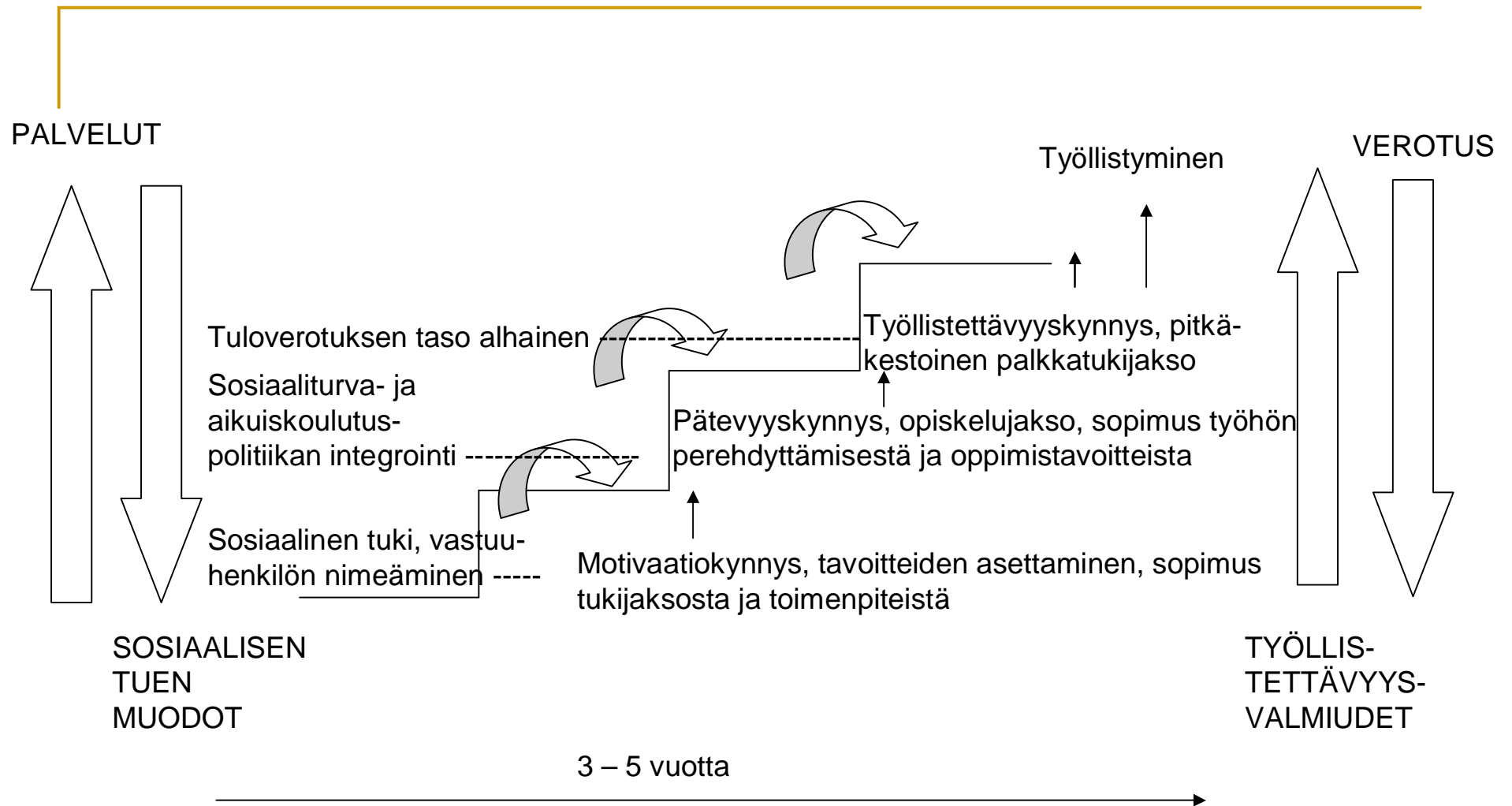
- q joilla uudessa mallissakaan ei ole mahdollisuuksia työtai koulutusmarkkinoilla ja tarkoituksenmukainen ja oikeudenmukainen paikka on pysyvällä työkyvyttömyyseläkkeellä
- q joilla on motivaatiota ja mahdollisuuksia työhön sijoitukseen ja sen jälkeiseen oppimisen ja työllistymisen prosessiin
- q joiden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

Työhallinnon asiakkaiden toiminta- ja työkyvyn arvioimisen malli (2)

- q ammatillisen aikuiskoulutuksen määrärahoja lisätään, niiden organisointi siirretään opetusministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön
- q ammatillisen kuntoutuksen resursseista puolet siirretään sijoitettavien henkilöiden osaamisen ja koulutuksen tarpeista ohjautuvaan henkilökohtaiseen koulutukseen
- q 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

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



Kuvio. Työllistettävyyden askeltava malli

Koulutuksellisten ja työmarkkinallisten kosketuspintojen rakentaminen

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

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

- n hallituksen valmisteltua päätöksentekoa muutosten ja mahdollisuuksien työmarkkinamallista, kumppanuuteen perustuvan ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin rakentuvan politiikkaohjelman (ohjelmien) käynnistämistä kuudesta eri siirtymätyypistä
- n sosiaalisten ongelmien perusteella rakentuvan yhteiskuntapolitiikan reformoimista, jossa sosiaalisten riskien lieventämisen käytäntöjen rinnalle luodaan riskien varhaisen havaitsemisen, riskeihin reagoimisen ja riskien torjunnan keinoja
- n 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)

- n 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
- n verotuksen muuttamista siihen suuntaan, että siirtymät ja yksilön mobiliteetin kasvu ovat kannattavia ja niitä tuetaan tuloverotuksen käytännöissä
- n sosiaalisia riskejä koskevan ajattelun laajentamista ja entistä moniulotteisempaa ymmärtämistä yhteiskuntapolitiikassa

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

- n 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
- n kuntoutuspolitiikan nykyistä systemaattisempaa ja työelämälähtöisempää integrointia/kehittämistä osana siirtymien työmarkkinoiden kehittämistä
- n monialaisten, monitieteellisten perus- ja soveltavien tutkimusohjelmien käynnistämistä siirtymien työmarkkinoiden kokonaisuudesta
- n 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:

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

Ratkaisuehdotuksia

- n vaikeasti työllistyvän palkkatuki kattaisi 3–5 vuotta
- n työnantaja voisi valita yhdessä työvoima-, koulutus-, kuntoutus- ja sosiaaliviranomaisten kanssa useammasta potentiaalisesta ehdokkaasta työllistettävän
- n työllistämistä ja siihen liittyvistä koulutuksellisista, kuntoutuksellisista työllistymisajan toimenpiteistä tehtäisiin kolmikantasopimus työnantajan, työllistettävän ja viranomaisten välillä
- n työllistettävä saisi työllistämissopimuksen tehtävineen ja velvollisuuksineen
- n työsopimuslainsäädännön kehittäminen ao. tavalla työllistettävien osalta; määräaikaisen työsuhteen solmimisen edellytykset muutettaisiin nykyistä joustavimmiksi
- n 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:

- n sopimus tuettavasta työllistymisestä tehdään 3–5 vuodeksi
- n 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
- n viranomaisverkostosta nimetään vastuhenkilö, jonka tehtävänä on prosessin seuranta, neuvottelut työnantajan kanssa ja prosessin ohjaaminen
- n viranomaisverkoston tehtävänä on yhdessä työnantajan ja työllistettävän kanssa laatia suunnitelma ja sopimus työllistymisen aikana tarvittavista kuntoutus-, koulutus, työhön perehtymis- ja terveystalvcluista
- n työllistämisen prosessi päätetään aina yhteisöllisesti ja sopimuksellisesti

Työnantajan näkökulmasta olennaisia ovat ratkaisujen

- n joustavuus
- n kannattavuus
- n vähäinen byrokratia
- n toimivuus

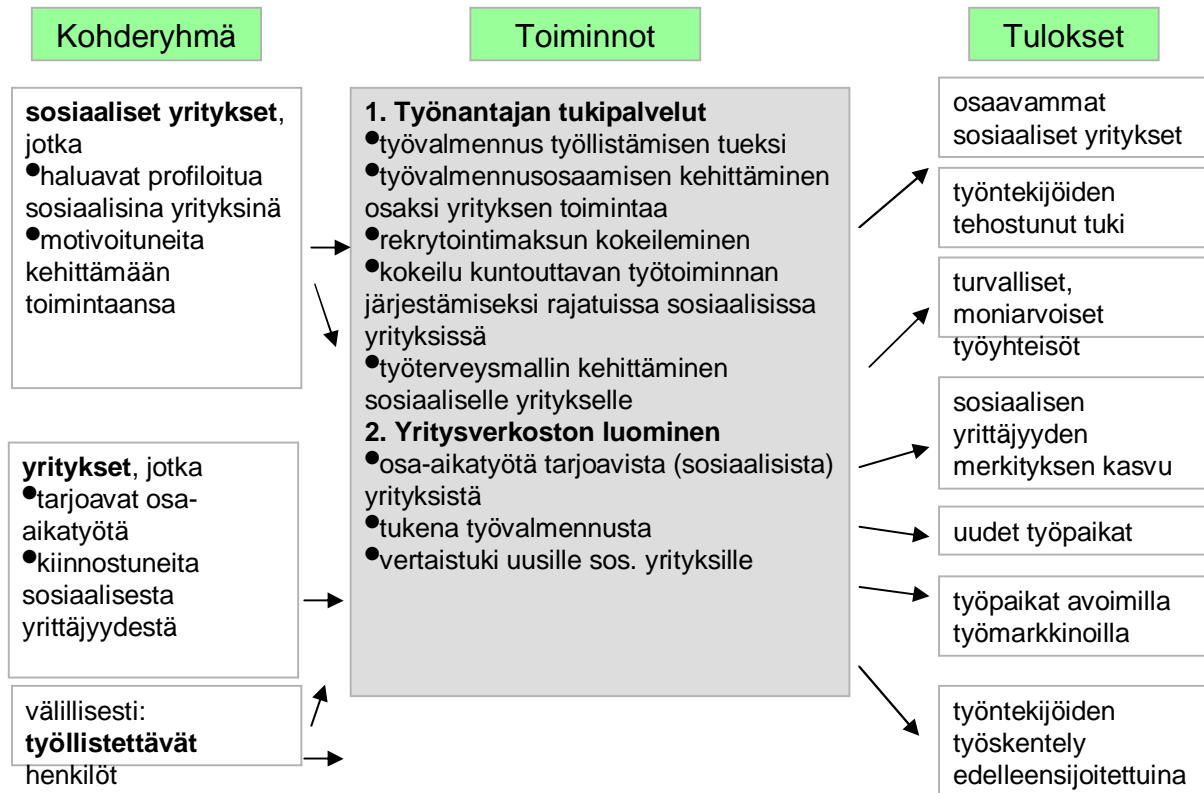
Yhdistysmalli (Pohjois-Karjala)

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

Sosiaalisten yritysten laajentaminen ja sisällöllinen kehittäminen (Pirkanmaa)

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

TEHOA SOSIAALISEN YRITYKSEN TYÖLLISTÄMISEEN –KOKEILU



Toimijaverkosto (Vantaa)

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

