

TYÖVOIMAA TARJOLLA

Osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen

Materiaali esittelee keskeiset osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytoinnin ja työllistämisen hyvät toimintamallit ja näkökohdat työnantajien näkökulmasta. Lisäksi esitetään suosituksia kohderyhmän työllistämisen edistämiseen ja ESR-hankkeiden toimeenpanoon.

Materiaali on koottu ESR+ Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027-ohjelman, valtakunnallinen teema Uusia työmahdollisuuksia työpaikkoja kehittämällä hankkeessa: Selvityshanke osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointien helpottamiseksi (S30042). Silta-Valmennusyhdistyksen toteuttama selvitys kartoitti kohderyhmän rekrytointien helpottamiseksi tehdyt toimet. Kartoituksen keskeinen materiaali oli Rakennerahastokauden 2014-2020 työllistämistä edistäneiden hankkeiden raportit.

SISÄLLYS

<u>Tietoa työnantajille.....</u>	<u>5</u>
<u>Onnistuneen rekrytoinnin avaimet.....</u>	<u>7</u>
<u>Ehdotukset ja suositukset.....</u>	<u>11</u>
<u>Suositukset tuleviksi ESR+ -toimenpiteiksi.....</u>	<u>16</u>

Työnantaja, tutustu toimintamalleihin, joiden avulla saat tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön rekrytointiin. Ole yhteydessä oman alueesi työ- ja elinkeinopalveluihin lisätietojen saamiseksi!

Yritysten ja työvoiman kehittäjä, tutustu ehdotuksiin ja suosituksiin, jotka muotoiltiin toteutetun tiedonkeruun pohjalta. Tiedon lähteitä olivat asiantuntijoiden ja työnantajien näkemykset ja hankekauden 2014-2020 hankkeiden tulokset.

ESR+ kauden rahoittaja ja hankkeiden hallinnoija, sovelta suositukset tuleviksi ESR+ -toimenpiteiksi uuden kauden hankehakuihin. Vinkit ja opit kerättiin edellisen hankekauden asiantuntijoiden kokemuksista, hankkeiden ideoista ja palautteesta.



TIETOA TYÖNANTAJILLE

Millaisia toimintamalleja on olemassa osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointiin?

Kuva 1. Onnistuneen rekrytoinnin ja työllistymisen prosessit

Työvoiman tarve

HAASTE: työntekijän löytäminen



Työllistymis-tarve

HAASTE: osatyökykyisyys

- Rekrytointiapu
- Rekrytointi-osaamisen tuki
- Rekrytoinnin muokkaus
- Rekrykoulutus

Rekrytointi

- Työkykykoordinaattorin t. ohjaajan tuki
- Hankintaehdot
- Palkkatuki
- Työn järjestelytuki
- Työnantajan opastaminen

Palvelu-järjestelmän tuki

- Työn muokkaus
- Työolojen optimointi
- HR:n tuki
- Perekäytys
- Mentorin tuki

Työhön ja työoloihin kohdistuvat toimet

- Yhteiskuntavastuu
- Monimuotoisuuden ymmärtäminen ja lisääminen
- Roolien ja tehtävien selkeyttäminen

Työyhteisöön ja yleiseen ilmapiiriin vaikuttaminen

Työ- ja toimintakyvyn kehittäminen

- Kuntoutus
- Valmennus

Osaamisen kehittäminen

- Työpajat
- Tutkintojen ja tutkinnon osien suoritukset
- Opinnoistaminen
- Oppisopimus

Sopivan työn ja työpaikan löytäminen

- Työkokeilu
- Työhaun taidot ja tuki
- Työkykykoordinaattorin t. valmentajan tuki
- Keikka- t. vuokratyön kautta työllistyminen

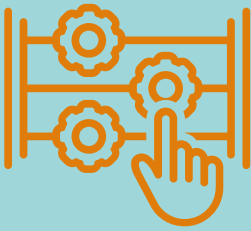
Työhön-valmennus

- Perekäytys ja työhön opastaminen
- Työkykykoordinaattorin t. omavalmentajan tuki





Työnantajan opastus



Työn muokkaus



Palkkatuki



Työkokeilu



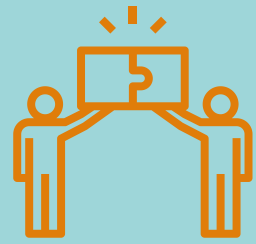
Täsmäkoulutukset,
mestari-kisälli -malli



Palkkatuki



Erilaiset kielen
oppimista tukevat
kokeilut, kieli- ja
käännösteknologian
hyödyntäminen



Yhteistyö välityömark-
kinatoimijoiden
kanssa ja rakenteet
muiden työnantajien
kanssa toimimiseen



Etsitään kohde-
ryhmän osajia,
Lisä/täsmäkoulu-
tukset



Rekrytoinnin tuki



ONNISTUNEEN REKRYTOINNIN AVAIMET

Miten vastata työvoiman tarpeeseen?

*Onko sopivan työntekijän löytäminen yrityksellesi haasteellista?
Työtehtävät ja osaamisvaatimukset muuttuvat,
yritys kasvaa nopeasti mutta työvoimaa ei löydy. Mikä neuvoksi?*

1. Rekrytointi

Keskity uutta työntekijää hakiessasi työnhakijoiden osaamiseen. Suhteuta työnhakijan osaaminen ja työkyky työtehtäviin.

- **muokkaa työtehtäviä sopiviksi tarjolla olevalle työntekijälle**
- **hanki tietoa työllistämisen tukimuodoista**
- **pyydä apua palkkatuen hakemiseen ja hallinnointiin**

Rekrytointikäytäntöjen muokkaaminen, kuten anonymi tai ikäneutraali rekrytointi auttavat keskittymään työnhakijan osaamiseen ja ohittamaan mahdollisia työnhakijan taustaan tai ominaisuuksiin liittyviä ennakkoluuloja.

Työnhakijoiden osaamisen kehittäminen vastaamaan paremmin yrityksen tarpeita on mahdollinen ratkaisu. Toimivia malleja kehittää työntekijöiden osaamista ovat esimerkiksi rekrytointikoulutukset, oppisopimus tai työtehtävien opinnollistaminen.

TE-palveluiden ja oppilaitosten kanssa voidaan suunnitella täsmäkoulutusta juuri sinun yrityksesi tarpeisiin. Uusi työnhakija pätevöityy suoraan tuleviin työtehtäviin. Saat lisäarvoa työtehtäviin räätälöidystä osaajasta. Työympäristössä toteutetut koulutukset auttavat myös arvioimaan potentiaalisen työntekijän soveltuvuutta käytännön työtehtävissä.

2. Palvelujärjestelmän tuki

Hyödynnä palvelujärjestelmän tarjoama tuki. Palvelujärjestelmä tarjoaa monia kannusteita kohderyhmän työllistämiseen.

Työnantajan ja potentiaalisen työntekijän yhteen saattamisessa auttavat ohjauksen ammattilaiset, joita ovat esimerkiksi työvoimahallinnon työkykykoordinaattorit, työhön valmentajat ja järjestöjen ja koulutusorganisaatioiden tuki- ja valmennustoiminnoissa työskentelevät asiantuntijat.

Työnantaja voi saada suoraa taloudellista tukea kohderyhmän työllistämiseen. Näitä kannustimia ovat esimerkiksi palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki.

Harkinnanvarainen [palkkatuki](#) voidaan myöntää työttömien työnhakijoiden palkkakustannuksiin. Palkkatukisääntelyä on yksinkertaistettu ja rajattu edistämään epäedullisessa asemassa olevien tai alentuneesti työkykyisten työllistämistä. Palkkatukena voi saada 70 prosenttia palkkakustannuksista alentuneesti työkykyisen työllistämiseen. Joissakin tilanteissa yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada palkkatukea 100 prosenttia palkkauskustannuksista.

[Työolosuhteiden järjestelytuki](#) edistää osatyökykyisten henkilöiden sijoittumista sopivaan työhön tai säilyttämään työpaikkansa avoimilla työmarkkinoilla. Työnantaja voi saada tukea, mikäli uuden tai palveluksessa jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttävät työvälineiden hankkimista tai työpaikalla tehtäviä muutoksia. Työolosuhteiden järjestelytukea voi hakea myös korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua työpaikalla.



3. Työn muokkaus ja työhön ja työoloihin kohdistuvat toimet

Tunnistatko työnhakijoiden osaamispotentiaalin? Ratkaisu työvoiman tarpeeseen voi löytyä läheltä. Rekrytoinnin onnistumista voi helpottaa oivallus, että työ räätälöidään työntekijälle sen sijaan, että haetaan tekijää valmiiseen ”työpaikkaan”.

Tarkastele työaika ja työtehtäviä uudella tavalla. Miten työtä voisi pilkkoa niin, että työn osia voisi tehdä osa-aikainen tai työkyvyltään rajoittunut työntekijä?

Työaika ja työn tekemisen paikkaa on mahdollista muokata. Osa-aikatyö voi soveltua monille myös pysyväksi työllistymisen tavaksi. Digitalisaatio ja etätyö ovat esimerkkejä työelämän muutoksista, jotka ovat lisänneet myös asiantuntijatyötä tekevien työmahdollisuuksia asuinpaikasta riippumatta.

Analysoi työtehtäviä ja erota työstä kohderyhmän työnhakijalle soveltuvia osioita. Näin voidaan luoda uusia työtehtäviä ja helpottaa muiden työntekijöiden työtaakkaa.

Tehokas työhön opastus tähtää lisäarvon tuottamiseen yritykselle. Varmista, että uusi työntekijä saa riittävästi opastusta. Työntekijä voi tarvita myös tukihenkilön tai mentorin, jonka puoleen voi kääntyä arjen tilanteissa.

4. Työyhteisöön ja yleiseen ilmapiiriin vaikuttaminen

Koetko kohderyhmään kuuluvan henkilön palkkaamisen tuottavuuteen, työturvallisuuteen tai sairauspoissaoloihin liittyvänä riskinä?

Ennakkoluulot ja pelot voivat liittyä oletuksiin asiakkaiden tai työyhteisön negatiivisesta suhtautumisesta kohderyhmän työntekijöihin. Yhdenvertaisuus ja moninaisuuden ymmärtäminen ovat kuitenkin yhä tärkeämpiä yhteiskunnan arvoja ja siten yritykselle tärkeitä lisäarvon tuottamisen kannalta.

Yrityksen yhteiskuntavastuuta voi lisätä työllistämällä erilaisia ryhmiä. Kohderyhmän näkyvä osallistuminen ja mukaan ottaminen lisäävät osallisuutta. Osatyökykyisiä ja tukea tarvitsevia ei tarvitse piilotella ja eristää omiin palveluihin. Kun otetaan kaikki mukaan työelämään, myös arjen kohtaamiset lisääntyvät ja ennakkoluulot vähenevät.

Työpaikan ilmapiiriin ja vastaanottavuuteen voi vaikuttaa esihenkilöiden ja työyhteisön osallistamisella kehittämällä. Keskity siis perehdytysosaamisen kehittämiseen. Kouluta yrityksesi työpaikkaohjaajia ja -valmentajia.

Selkokielen käyttö viestinnässä on esimerkki muutoksesta, joka hyödyttää kaikkia työntekijöitä. Ohjeiden selkeyttäminen ja yksikertaisen selkokielen käyttäminen vuorovaikutukseen ja perehdyttämiseen vähentävät väärinymmärryksen riskejä ja auttavat kaikkia työntekijöitä.

Lisätietoja: [Selkokeskus](#)



EHDOTUKSET JA SUOSITUKSET

Selvityksen pohjalta on muotoiltu ehdotukset ja suositukset, joilla edistettäisiin yritysten edellytyksiä kohderyhmän rekrytointiin ja työllistämiseen.

1 Panostetaan uusilla työllisyysalueilla alueen elinvoimaan tarjoamalla yrityksille kohderyhmän työllistämisen tietoa ja käytännön tukea

- Tarjotaan työnantajille käytännön tukea kohderyhmän rekrytointiin liittyvissä asioissa ja työntekijän palkkaamisen juridisissa kysymyksissä
- Panostetaan työnantajien moninaisuusosaamisen kehittämiseen työpaikoilla
- Siirrytään kohderyhmän säilömisestä aktiiviseen osallistumiseen
- Kampanjoidaan kohderyhmien työvoimapotentialista ja kyvystä tuottaa yrityksille lisäarvoa
- Selkeytetään ja kehitetään tietojärjestelmiä

Käynnissä oleva muutostilanne tarjoaa hyvän mahdollisuuden panostaa kohderyhmän potentiaalın hyödyntämiseen työllisyysalueiden elinvoiman näkökulmasta. Jokainen työllisyysalue tekee itsenäiset päätökset siitä, miten edistää työllisyyttä omalla alueellaan. Valmistelussa on tärkeää huomioida heikossa työmarkkina-asemassa olevien aseman parantaminen: jakaa työnantajille tietoa työllistämisen keinoista ja tukea hyödyntämään niitä.

Tunnistetaan kohderyhmän työllistymisen merkitys alueen elinvoiman lisäämiselle! Vuorovaikutus alueen työnantajien kanssa ja informointi kohderyhmästä potentiaalisena työvoimana tukevat kohderyhmän työllistymistä.

Tarvitaan laajempaa tietoisuutta kohderyhmän potentiaalista, mikä edistää ajattelutavan muutosta ja poliittista tahtoa suhtautumisessa kohderyhmän yhteiskunnalliseen rooliin ja asemaan.

Selkeät, tunnetut ja helposti hyödynnettävät palvelut ovat edellytys sille, että työllistämisen kannusteet toimivat. On tärkeää huolehtia, että rekrytointia ja työllistymistä tukevat tietojärjestelmät ovat ajantasaisia ja tieto on helposti saatavilla.

2 Palkkatuki

- Lisätään tietoisuutta palkkatuen mahdollisuuksista
- Kehitetään jatkuvan palkkatuen mallia ja muita kannustimia työnantajille, jotka palkkaavat pysyvästi alentuneen työkyvyn henkilöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin

Yritysten kaipaama uudistus jatkuvasti tukea tarvitsevien ihmisten jatkuvaan palkkatukeen astui voimaan 1.7.2023 lainmuutoksen myötä. Uudistuksesta tulee tiedottaa yrityksille ja työnantajille.

Kehitetään edelleen kannustimia työnantajille, jotka palkkaavat pysyvästi alentuneen työkyvyn henkilöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Monissa yrityksissä on avoimuutta ja valmiutta kohderyhmien työllistämiseen. Rakenteellisena esteenä vaikeimmin työllistettävien työntekijöiden kohdalla on palkkatukirakenteiden riittämättömyys pysyvämpään työllistymiseen. Vaihtuvat määräaikaisten työsuhteet työllistävät turhaan yrityksiä, jotka haluaisivat keskittyä liiketoimintaan.

3 Skaalataan ja levitetään toimivia malleja, joilla työntekijä ja työnantaja pääsevät käytännössä todentamaan työhön soveltuvuutta ja mahdollisia työllistymisen esteitä

- Hankepainotteinen kehittämistyö tuottaa hyviä toimintamalleja, mutta levittämiseen ja skaalaamiseen tarvitaan pysyvämpiä rakenteita

Hyviä ja toimivia toimenpiteitä ja malleja on kehitetty kohdennetusti eri ryhmille, esimerkiksi maahan muuttaneiden, kehitysvammaisten, mielenterveyskuntoutujien, näkö-, kuulo- ja liikuntavammaisten tai Nepsy-piirteisten työnhakijoiden työllistämiseen.

Eri ryhmien kanssa kehitettyjen mallien skaalaamista ja synergian hyödyntämistä tulisi edistää muiden kohderyhmien työnhakijoiden tilanteissa. Valtakunnallisten toimintaohjelmien ja



–mallien skaalaamista voitaisiin tukea yhteisen “moninaisuus”-sateenvarjon alla. Tällä hetkellä olemassa olevia rakenteita ovat muun muassa [Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus](#) sekä Business Finlandin [Talent Boost –ohjelma](#).

4 Maahan muuttaneiden työllistymistä tuetaan

- **Kehitetään työnantajien kanssa ratkaisuja kielen oppimisen tehostamiseksi**
- **Työnantajille tarjotaan helppo pääsy tietoon miten maahan muuttaneen status vaikuttaa työllistymiseen**

Maahan muuttaneiden työllistymiseen liitetyt haasteet, kuten kielitaito ja kulttuurierot vaativat huomiota ja toimenpiteitä.

Kielitaidon kehittämisen toiminnallisia malleja tulisi levittää. Työllistämistilanteessa tarvitaan tietoa ja tukea selkokieliydessä. Myös eri kielten monipuolisesta hyödyntämisestä on apua työn arjessa.

Kielen oppimisen tuki työpaikalla edistäisi työnantajien mahdollisuutta työllistää maahan muuttaneita. Yhtenä ratkaisuna voisi kokeilla julkisiin kilpailutuksiin korvamerkittyä määrärahaa ulkomaalaistaustaisten hoitajien tai muiden työntekijöiden omakieliseen/selkokieliseen perehdytykseen ja kielitaidon kehittämisen tukeen.

Työyhteisöjen moninaisuusosaaminen tukee monenlaisten, myös maahan muuttaneiden työntekijöiden, työssä menestymistä ja työyhteisöön sitoutumista. Työyhteisön muiden työntekijöiden kielitietoisuuden kehittäminen on käytännön keino maahan muuttaneen työntekijän kielitaidon kehittämisen tukemiseen.

5 Vahvistetaan ja tuetaan toimia, jotka auttavat työnhakijoita sanoittamaan omaa osaamistaan ja linkittymään tarjolla oleviin työtehtäviin

- **Kehitetään keinoja oman osaamisen, elämäntilanteen ja mahdollisten rajoitusten sanoittamiseen**
- **Tuetaan vuoropuhelua työn vaatimuksista ja työnhakijan edellytyksistä ilman syrjinnän pelkoa**

Haastatteluprosessi ja erilaiset työpaikalla tapahtuvat käytännön oppimis- ja kokeiluprosessit auttavat luomaan yhteistä näkemystä ja varmistamaan työllistymisen onnistumista. Tavoitteena on, että soveltumisen arvioinnissa tunnistetaan työnhakijan osaamispotentiaali ja saadaan realistinen käsitys tehtävään soveltumisesta.

Työnantajat arvostavat avoimuutta työntekijän rajoitteiden ja riskien kommunikoinnin suhteen. Lainsäädäntö varmistaa syrjimättömyyttä, mistä seuraa, että rekrytointitilanteissa ei saa kysyä monia kohderyhmän tilanteeseen liittyviä seikkoja. Vuoropuhelua työn edellytyksistä ja rajoituksista tulisikin tukea.

6 Vahvistetaan toimia, jotka auttavat työnantajia muokkaamaan työtä ja työtehtäviä

- **Tuetaan työnantajia työtehtävien muokkaamisessa**

Työvoimapula-aloilla ja/tai haja-asutusalueilla työntekijän rekrytointi avoimeen ”työpaikkaan” ei aina onnistu.

Vaihtoehtoinen lähestymistapa on työtehtävien ja – kokonaisuuksien uudenlainen suunnittelu ja organisointi. Työ voidaan muokata soveltuvaksi ja kohderyhmän työntekijän osaamista vastaavaksi.

Havainnoimalla avoimesti työnkuvia ja tehtäviä on mahdollista nähdä vaihtoehtoisia tapoja jakaa ja organisoida työtä. Esimerkiksi asiantuntijatyöstä voidaan erottaa valmistelevia vaiheita, ja asiantuntijan työtä avustavia ja helpottavia osioita. Näitä tehtäviä voidaan koota uudeksi kokonaisuudeksi ja sovittaa tarjolla olevan työntekijän osaamista vastaavaksi.

7 Edistetään osaamisen kehittämisen malleja rekrytointien yhteydessä ja laajennetaan eri koulutusasteille

- **Keskitytään osaamiseen**
- **Lisätään opinnollistamisen ja oppisopimusten käyttöä rekrytoinneissa**
- **Huomioidaan asiantuntijatehtävät, ei ainoastaan suorittavia tehtäviä**

Puuttuva osaaminen on este yrityksen tulevaisuuden kasvulle, siksi rekrytoinnissa on hyvä keskittyä työnhakijoiden osaamiseen ja sen kehittämiseen. Työntekijän osaaminen ja soveltuvuus työtehtävään tuottaa yritykselle lisäarvoa.

Nykyisellään opinnollistamisen keinoja ja oppisopimusmallien käyttöä ei hyödynnetä rekrytointitilanteessa riittävästi. Osaamisen kehittämisen toimintamallit painottuvat myös melko kapeasti ammatilliseen koulutukseen.

Jatkossa huomiota tulisi kiinnittää myös korkeakoulupolkuihin - osatyökykyisyys ei kasaudu minkään ammattialan tai koulutustason mukaisesti.

8 Osa-aikatyön ja toimeentulon yhteensovittaminen ratkaisuna

- **Erilaiset osa-aika-, kausi- ja alustatyön mallit tarjoavat ratkaisuja kohderyhmän työllistymiseen**

Nykyinen suomalainen työelämämalli perustuu kokoaikaiselle työlle. Suhtautuminen työaikaan ja -paikkaan ovat kuitenkin muuttuneet. Tämä kehitys tukee myös osa- ja täsmätyökykyisten työvoimapotentialin tunnistamista. Erilaiset osa-aika-, kausi- ja alustatyön mallit tarjoavat ratkaisuja kohderyhmän työllistämiseen.

Joustavan ja ”epätyypillisen” työaikaratkaisun tulisi huomioida kohderyhmän toimeentulon varmistaminen. Työn tekemiseen kannustaminen on keino parantaa kohderyhmän hyvinvointia, tuottaa lisäarvoa työnantajille ja vähentää pitkän aikavälin toimeentulotuki/eläkekustannuksia

9 Opiskelun kannusteet työttömyysaikana

- Opiskelun tulisi olla aina kannattavaa, erityisesti pitkäaikaistyöttömille.



SUOSITUKSET TULEVIKSI ESR+ -TOIMENPITEIKSI

Edellisen hankekauden toimet ovat painottuneet kohderyhmän tukemiseen kohti työelämää. Näkökulmaa tulisi jatkossa täydentää vahvistamalla vastaamista yritysten tarpeisiin.

1 TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ JA TYÖNANTAJIEN TARPEIDEN TUNTEMUS RAHOITUKSEN EDELLYTYKSEKSI

Hankkeiden yrityksille tuottama lisäarvo on keskeinen näkökohta, joka tulisi ottaa huomioon suunniteltaessa avoimille työmarkkinoille työllistäviä hankkeita etenkin, jos halutaan tukea yritysten kasvua.

Tulee hakea ratkaisuja, jotka ovat yrittäjille hallinnollisesti kevyitä huomioiden esim. de Minimis -kysymykset. Avoimille työmarkkinoille suuntaavissa ja työllistymistä edistävissä hankkeissa edellytetään alueellisesti tai alakohtaisesti kohdennettua työnantajayhteistyötä. Tämä tulee toteuttaa riittävän varhaisessa vaiheessa.

2 EDELLISEN KAUDEN JA MUUT TUTKITUT MENETELMÄOPIT KÄYTTÖÖN

Painotetaan hankkeissa seuraavien, parhaita tuloksia tuottaneiden toimien kehittämistä:

- **Työn muokkaus**
- **Matching – työnantajien ja työntekijöiden tarpeiden yhdistäminen**
- **Rekrytoinnin tuki työnantajille**
- **Piilotyöpaikkojen etsintä**
- **Käytetään hankkeissa em. toimien yhdistelmiä**

Kohderyhmän työllistämiseen on olemassa hyviä, toimivia malleja. Toimiviksi todettujen mallien ja käytäntöjen soveltaminen ja skaalaaminen erilaisten työnhakijaryhmien työllistämiseen ja erilaisissa konteksteissa olisi järkevää hanketoimintaa.

3 HUOMIOIDAAN RAHOITUSRATKAISUISSA ERI TOIMIJOIDEN JA ERI TASOJEN YHTEISTYÖHÖN KANNUSTAMINEN

Työllistymisen prosessin sujuvoittaminen vaatii monialaista ja moninäkökulmaista yhteistyötä.

Kehittämistyöhön tarvitaan mukaan yksityinen ja julkinen sektori, yhteisötalouden toimijat, opilaitokset ja kohderyhmää edustavat henkilöt.

4 OSAAJAPOOLIT

- **Suuret yritykset korostuivat edellisellä kaudella, näillä on rekrytointiosaamista ja resurssia**
- **Erityisesti pienet yritykset tarvitsevat käytännön tukea kohderyhmän työllistämiseen**
- **Kehitetään kohderyhmän työllistämisen osaamista ja resursseja muodostamalla ja kehittämällä pienten ja mikroyritysten yhteisiä osaaajapooleja (esim. HR-, rekrytointi-, hankinta-, myynti-, ja/tai markkinointiosaaminen)**

Pienet yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä. Organisaatioissa ei kuitenkaan ole riittävästi rekrytointi-, perehdytys-, esihenkilö- ja/tai HR-osaamista, jota tarvitaan kohderyhmän työllistymisen tukemiseen ja yhteiskuntavastuun toteuttamiseen. Pienillä yrityksillä ei myöskään ole osaamista ja resursseja kohderyhmän rekrytoinnin ja työntekijän palkkaamisen juridisiin kysymyksiin. Tällaisen osaamisen kehittäminen yritykseen vaatii liiketoiminnan voittoa ja kasvua, jotta halhintokustannuksia on varaa lisätä ilman riskien lisäämistä. Ensimmäisen HR-osaajan palkkaaminen on suuri askel yrityksen kasvun matkalla, koska se edellyttää hyviä näkymiä ja vakaata taloutta.

Pienet yritykset tarvitsevat julkisen palvelujärjestelmän selkeiden tietojärjestelmien lisäksi myös käytännön tukea kohderyhmän työllistämiseen.

5 HUOMIOIDAAN ALUEIDEN ERILAISUUS

Kaupungeissa ongelmana on, että heikommissa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset häviävät kilpailussa työpaikoista, koska työvoimaa on tarjolla ja alasta riippumatta rekrytointi on helpompaa. Siksi keskittyminen toimialakohtaisen osaamisen kehittämiseen ja lisäarvon tuottamiseen yrityksille toimii keinona työllistää avoimille työmarkkinoille.

Haja-asutusalueiden kohtaanto-ongelman ratkaisut edellyttävät, että paikallisesti olemassa olevasta työvoimasta kehitetään yksilötasolla paikallisille yrityksille yritysten työvoimantarvetta vastaavaa työvoimaa. Paikallisesti toteutettavalla koulutuksella on keskeinen merkitys, mutta enemmän kuin kaupungeissa, haja-asutusalueilla on hyvä toimia yhteistyössä yritysmaailman kehittämisorganisaatioiden kanssa, jotta hanketoiminnalla vastataan todellisiin työnantajien tarpeisiin.

6 NOTKAHDUKSEN TORJUMINEN TYÖLLISYYSPALVELUIDEN MUUTOS- VAIHEESSA

Siirryttäessä uusille kuntavetoisille työllisyysalueille kohderyhmän työllistymisen edistämistä on tärkeä pitää esillä yhtenä työvoiman saatavuuden ja kustannusten hillitsemisen ratkaisuna.

Muutostilanteesta johtuvan, mahdollisen palvelunotkahduksen torjumiseen etsitään ratkaisuja myös hankerahoituksen keinoin uusiin toiminta-alueisiin siirryttäessä

7 TEKNISIÄ EHDOTUKSIA

- Hankkeen suunnitteluvaiheessa toteutetaan erikseen rahoitettu 'esiselvitys/vuoropuheluvaihe/valmisteluhanke' -vaihe, jossa mukana työnantajat ja kohderyhmän henkilöt. Tämä voisi olla hyvinkin lyhytkestoinen, esim. 2 kk
- Hankkeiden tulee olla riittävän pitkiä, työllistyminen ja työnantajayhteistyö vaativat aikaa
- Hankkeiden toiminnan ja tulosten koordinointi on tärkeää. Mikäli tässä kohtaa koordinaatiohanke ei ole mahdollinen, tämä tulisi ratkaista muulla tavoin
- Koordinaatiossa huomioitava myös muista toimintalinjoista rahoitetut, kohderyhmän työllistämisen kokonaisuuteen liittyvät hankkeet.
- Koordinoinnissa tulisi korostua myös teemaan liittyvä viestintä ja kampanjointi
- Hankelomake ohjaa nykyisellään ehkä liikaa kaikenkokoisten yritysten huomioimiseen. Pääpaino on oltava alueen tarpeessa

Selvitys toteutettiin analysoimalla RR-tietokannan ESR 2014-2020-hankkeita. Aineisto on laaja ja sisältää tärkeää informaatiota työllistymisen edistämisen keinoista. ESR-hankkeista syntyvän datan käyttöä olisi hyvä lisätä ja hyödyntää ohjelman saavutuksista viestimiseen.





Euroopan unionin
osarahoittama