

Opinnäytetyö AMK

Tradenomi

2024

Juha Talviniemi

Kolmiresurssi

– uusi turvattu vuokratyömalli kohtaanto-ongelman
ratkaisuksi



Opinnäytetyö AMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Tradenomi

2024 | 20 sivua

Juha Talviniemi

Kolmiresurssi

- uusi turvattu vuokratyömalli kohtaanto-ongelman ratkaisuksi

Tämä opinnäytetyö käsittelee pitkäaikaistyöttömyyttä, kohtaanto-ongelmaa ja osatyökykyisten työllistymisen haasteita. Työ tarkastelee erityisesti niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen ja pitkän työttömyysjakson vaikutuksia yksilöihin ja yhteiskuntaan. Kohtaanto-ongelma, eli työnantajien ja työntekijöiden osaamisvaatimusten välinen epäsuhta, ilmenee erityisesti osatyökykyisten kohdalla, kun heidän tarpeensa ja mahdollisuutensa työmarkkinoilla eivät aina kohtaa.

Työssä tarkastellaan myös työllistämistoimenpiteitä ja palveluja, kuten koulutusohjelmia ja työkyvyn arviointeja, jotka voivat tukea pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistymistä. Työn keskiössä on Salon Seudun Työkeskus Oy:ssä kehitetty Kolmiresurssi-malli, jonka laajempi raportti on yrityssalaisuuden vuoksi ollut vain työn vastaanottavan opettajan luettavana.

Opinnäytetyön tuloksena käydään läpi keskeisiä esteitä ja mahdollisuuksia, joita pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset kohtaavat työmarkkinoilla, sekä esitellään toimenpide-ehdotuksia työvoimapolitiikan ja työllistämispalvelujen kehittämiseksi. Tavoitteena on parantaa näiden ryhmien mahdollisuuksia päästä työelämään ja vähentää pitkäaikaistyöttömyyden yhteiskunnallisia ja taloudellisia kustannuksia.

Asiasanat:

Pitkäaikaistyöttömyys, kohtaanto-ongelma, osatyökykyisyys

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Työttömyyden keskeisiä haasteita	6
2.1 Pitkäaikaistyöttömyys	6
2.2 Kohtaanto-ongelma	8
2.3 Osatyökykyisyys	11
3 Kolmiresurssi	15
4 Johtopäätökset	16
Lähteet	18

1 Johdanto

Toimin Salon Seudun Työkeskus Oy:n toimitusjohtajana. Olen ollut nykyisessä työssäni vuoden 2021 toukokuun alusta alkaen. Samalla olen edistänyt opiskelujani Turun Ammattikorkeakoulussa. Työni on avannut uusia näkökulmia erityisesti johtamiseen ja markkinointiin. Salon Seudun Työkeskus Oy, markkinointinimeltään Kolmituote, työllistää pääasiassa osatyökykyisiä henkilöitä. Kolmituotteelle on myönnetty Suomalaisen työn liiton Yhteiskunnallinen Yritys merkki vuonna 2015. Kohderyhmänä henkilöstössä ovat pitkäaikaistyöttömät, mielenterveysongelmista kärsineet, päihdetaustaiset tai fyysisiä rajoitteita omaavia henkilöitä. Heidän asemansa työmarkkinoilla on erityisen haastava ja vaikea. Toisaalta yrityksillä on jatkuva pula osaavasta työvoimasta. (Salon kaupunki 2024.)

Vaikka työttömiä on paljon, ja toisaalta avoimia työpaikkoja myös, on suurena haasteena ns. kohtaanto-ongelma, josta lisää teoria osuudessa.

Opinnäytetyöni perustuu kehittämäämme Kolmiresurssi malliin, jossa uudella tavalla työllistetään pitkäaikasityöttömiä. Mallin pohjana on ajatus kehittää kokonaisuutta viiden tulokulman kautta yhteiskunnallisissa yrityksissä.

- Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistäminen: Yhteiskunnalliset yritykset pyrkivät ratkaisemaan yhteiskunnallisia ongelmia liiketoiminnan avulla.
- Johtamistaitojen kehittäminen: Yhteiskunnallisen yrityksen johtajan rooli on monimutkainen ja vaativa, jossa tarvitaan erityisiä taitoja yhdistämään liiketoiminnan tavoitteet yhteiskunnallisiin päämääriin. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää johtajan kykyä navigoida tässä kontekstissa ja johtaa organisaatiota tehokkaasti kohti sekä taloudellista menestystä että sosiaalista vaikuttavuutta.
- Tiedon ja käytäntöjen jakaminen: Yhteiskunnalliset yritykset toimivat usein innovatiivisilla ja kokeilevilla tavoilla ongelmien ratkaisemiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on halu jakaa tietoa ja parhaita käytäntöjä

johtajien kesken, jotta he voivat oppia toisiltaan ja edistää yhteiskunnallista muutosta tehokkaammin.

- Liiketoiminnan kestävyuden edistäminen: Yhteiskunnalliset yritykset tarvitsevat kestäväää liiketoimintamallia voidakseen jatkaa vaikuttavaa työtään pitkällä aikavälillä. Opinnäytetyön tavoitteena on pyrkimys tutkia keinoja, joilla johtajat voivat parantaa organisaation taloudellista kestävyyttä samalla kun ne säilyttävät yhteiskunnallisen missionsa.

2 Työttömyyden keskeisiä haasteita

2.1 Pitkäaikaistyöttömyys

Lähtökohtaisesti pitkäaikaistyöttömäksi luokitellaan henkilö, joka on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai pidempään.

Pitkäaikaistyöttömyyden taustalla voi olla monia syitä, jotka liittyvät sekä yksilön ominaisuuksiin että laajempiin taloudellisiin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. (Tilastokeskus 2024.)

Pitkäaikaistyöttömyyteen johtavat syyt ovat usein monisyisiä, ja ne voivat liittyä taloudellisiin tilanteisiin, rakenteellisiin muutoksiin yhteiskunnassa tai yksilökohtaiseen tilanteeseen. Muun muassa taloudelliset taantumaiset tai muutokset työmarkkinoiden rakenteessa, kuten automaatio ja globalisaatio, voivat vähentää työpaikkojen määrää tietyillä toimialoilla, mikä vaikeuttaa työllistymistä. Toisaalta pitkäaikaistyöttömyyteen voi vaikuttaa myös yksilön oma tausta, kuten ikä, terveys, koulutustaso tai sosiaaliset verkostot. Iäkkäämmät ja osatyökykyiset työntekijät voivat kohdata suurempia haasteita työmarkkinoilla, erityisesti jos esimerkiksi heidän fyysinen tai psyykinen hyvinvointi ei vastaa työelämän vaatimuksia. Myös alhainen koulutustaso voi olla merkittävä este työllistymiselle, sillä nykypäivän työmarkkinoilla korostuu entistä enemmän erikoistuneen osaamisen merkitys. Lisäksi puutteelliset sosiaaliset verkostot voivat vaikeuttaa työpaikan löytämistä ja ylläpitämistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Pitkäaikaistyöttömyydellä on usein syvällisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Taloudellinen epävarmuus on yksi keskeisimmistä seurauksista, sillä työttömänä oleva henkilö menettää säännöllisen toimeentulon, mikä voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin, kuten velkaantumiseen tai kyvyttömyyteen ylläpitää

aiempaa elintasoja. Pitkäaikaistyöttömyys voi johtaa myös psykologisiin vaikutuksiin, kuten stressiin, ahdistukseen ja masennukseen, kun henkilö kokee olevansa sivussa työelämästä ja yhteiskunnasta. Työ on monille tärkeä osa identiteettiä ja itsensä toteuttamista, joten sen puuttuminen voi aiheuttaa itsetunnon laskua ja ulkopuolisuuden tunteita.

Sosiaalinen eristäytyminen on toinen mahdollinen seuraus pitkäaikaistyöttömyydestä. Työyhteisöt tarjoavat paitsi taloudellista turvaa, myös tärkeitä sosiaalisia kontakteja ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työttömyyden pitkittyessä henkilön sosiaalinen piiri voi kaventua, mikä saattaa pahentaa tilannetta entisestään. Pitkäaikaistyöttömät voivat kokea, että heidän mahdollisuutensa palata työelämään heikkenevät ajan kuluessa, kun osaaminen vanhenee ja työmarkkinoille palaaminen tuntuu yhä vaikeammalta.

Yksilötason vaikutusten lisäksi pitkäaikaistyöttömyydellä on laajoja vaikutuksia yhteiskuntaan ja talouteen. Yksi merkittävimmistä taloudellisista vaikutuksista on valtiontalouden rasittuminen, kun pitkäaikaistyöttömille maksetaan työttömyysturvaa ja muita sosiaalietuuksia. Työttömyyden pitkittyessä myös julkisten palveluiden, kuten terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden, tarve kasvaa, mikä lisää valtion menoja. Samalla työttömien kulutusvoima vähenee, mikä vaikuttaa negatiivisesti talouden yleiseen kysyntään ja voi hidastaa talouskasvua. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Pitkäaikaistyöttömyys voi myös johtaa rakenteellisiin ongelmiin työmarkkinoilla. Kun suuri joukko ihmisiä on pitkään työttömänä, heidän osaamisensa ja työmarkkinakelpoisuutensa voivat heikentyä. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa työmarkkinoilla on samanaikaisesti sekä työttömyyttä että työvoimapulaa. Työnantajat saattavat kokea, ettei työmarkkinoilta löydy tarpeeksi osaavaa työvoimaa, vaikka samalla suuri joukko ihmisiä on vailla työtä. Tämä kohtaanto-ongelma on yksi pitkäaikaistyöttömyyden suurimmista haasteista.

Pitkäaikaistyöttömyyden torjumiseksi ja vähentämiseksi on kehitetty monia erilaisia toimenpiteitä, joita toteutetaan niin kansallisella kuin paikallisella tasolla. Yksi keskeinen tapa on panostaa koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Koska työmarkkinat muuttuvat nopeasti, on tärkeää varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus päivittää osaamistaan ja hankkia uusia taitoja, jotka vastaavat nykyisiä työelämän vaatimuksia. Tämä voi tapahtua esimerkiksi ammatillisen koulutuksen, oppisopimuskoulutuksen tai uudelleen koulutautumisen kautta.

Toinen tärkeä keino on työllistymispalveluiden kehittäminen. Suomessa esimerkiksi TE-toimistot (Työ- ja elinkeinotoimistot) tarjoavat erilaisia palveluita, kuten uraneuvontaa, työharjoittelua ja työllistämistukia, joiden avulla pitkäaikaistyöttömiä pyritään auttamaan takaisin työelämään. Näiden palveluiden räätälöinti yksilöllisten tarpeiden mukaan on tärkeää, sillä jokaisen työttömän tilanne on erilainen.

Panostamalla työllisyyden parantamiseen ja pitkäaikaistyöttömien tukemiseen yhteiskunta voi vähentää syrjäytymistä ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta sekä taloudellista kasvua. Pitkäaikaistyöttömyys voi olla haastava tilanne, sillä se voi heikentää henkilön työkykyä ja mahdollisuuksia palata työmarkkinoille. Monet valtiot, kuten Suomi, tarjoavat erilaisia tukitoimia, koulutusta ja työllistymispalveluita auttaakseen pitkäaikaistyöttömiä palaamaan työelämään. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2011.)

2.2 Kohtaanto-ongelma

Kohtaanto-ongelma on merkittävä työmarkkinoihin liittyvä haaste, joka viittaa tilanteeseen, jossa avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden välillä on epäsuhde. Toisin sanoen, vaikka työpaikkoja olisi tarjolla ja työttömiä työnhakijoita on runsaasti, nämä kaksi eivät kohtaa. Kohtaanto-ongelma voi liittyä erilaisiin

tekijöihin, kuten koulutustason ja osaamisen puutteeseen tai työnhakijoiden ja työpaikkojen erilaiseen odotusten yhteensopimattomuuteen. Tämä ongelma voi olla vakava este työllisyydelle ja talouden toiminnalle, sillä se johtaa samanaikaisesti sekä työvoimapulaan että korkeaan työttömyyteen. (Suomen henkilöstöasiantuntijat 2024.)

Kohtaanto-ongelman taustalla on useita tekijöitä, jotka voivat vaihdella paikallisten työmarkkinoiden rakenteista globaaleihin taloudellisiin tilanteisiin. Yksi keskeisimmistä syistä kohtaanto-ongelmalle on talouden ja työmarkkinoiden rakenteellinen muutos. Esimerkiksi teknologian kehitys ja automatisaatio ovat muuttaneet työmarkkinoita merkittävästi viime vuosikymmeninä, mikä on lisännyt osaamistarpeita tietyillä aloilla, kuten IT-sektorilla, mutta vähentänyt työpaikkoja perinteisillä teollisuudenaloilla. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa esimerkiksi matalasti koulutetut työntekijät eivät enää löydä sopivia työpaikkoja, koska heidän osaamisensa ei vastaa modernin työelämän vaatimuksia.

Toinen merkittävä kohtaanto-ongelman aiheuttaja on maantieteellinen epäsuhta työpaikkojen ja työnhakijoiden välillä. Tietyillä alueilla, kuten kasvukeskuksissa, voi olla runsaasti avoimia työpaikkoja, kun taas syrjäisemmillä tai taantuvilla alueilla on korkea työttömyys, mutta vähän työmahdollisuuksia. Tämä maantieteellinen epäsuhta voi olla seurausta esimerkiksi alueellisista eroista taloudessa ja teollisuudessa. Etelä-Suomen kasvukeskuksissa, kuten Helsingissä ja Tampereella, työpaikkoja voi olla enemmän kuin työvoimaa, kun taas Itä- ja Pohjois-Suomessa voi olla paljon työttömiä mutta vähän avoimia työpaikkoja. Työn perässä muuttaminen ei aina ole helppoa, sillä siihen voi liittyä esteitä, kuten asuntomarkkinat, perhetilanne tai alueellinen sitoutuminen.

Kolmas merkittävä kohtaanto-ongelman taustatekijä on osaamisvaje. Työmarkkinoilla tapahtuu jatkuvasti muutoksia, ja erityisesti teknologian kehitys on muuttanut monien työtehtävien luonnetta. Työnhakijoiden osaaminen ei aina vastaa työnantajien tarpeita, ja tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa työpaikkoja

on tarjolla, mutta työnhakijat eivät täytä niille asetettuja vaatimuksia. Jos työnhakijoiden koulutus ja kokemus eivät vastaa työn vaatimuksia, he voivat jäädä ilman työtä, vaikka paikkoja olisi tarjolla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Kohtaanto-ongelmalla on merkittäviä vaikutuksia niin yksilöihin kuin koko yhteiskuntaan. Yksilötasolla se voi johtaa pitkäaikaistyöttömyyteen, mikä voi heikentää työkykyä ja osaamista entisestään. Pitkäaikaistyöttömyys voi vaikuttaa negatiivisesti henkilön itsetuntoon, taloudelliseen asemaan ja yleiseen elämänlaatuun. Kun henkilöllä ei ole mahdollisuuksia työllistyä, vaikka työpaikkoja olisi tarjolla, se voi aiheuttaa turhautumista ja ulkopuolisuuden tunteita.

Yhteiskunnallisella tasolla kohtaanto-ongelma voi hidastaa talouskasvua ja heikentää työmarkkinoiden toimivuutta. Kun työpaikat ja työntekijät eivät kohtaa, työnantajien on vaikeampi löytää osaavaa työvoimaa, mikä voi hidastaa yritysten kasvua ja kilpailukykyä. Samanaikaisesti korkea työttömyysaste rasittaa valtion taloutta työttömyyskorvausten ja sosiaaliturvan kautta, samalla kun valtiolla voisi olla tarve koulutettujen ja ammattitaitoisten työntekijöiden panokselle.

Kohtaanto-ongelma voi myös lisätä alueellista epätasa-arvoa, kun tietyt alueet kärsivät työvoimapulasta ja muut alueet korkeasta työttömyydestä. Tämä voi johtaa kasvaviin eroihin elintasossa, palveluiden saatavuudessa ja alueiden taloudellisessa kehityksessä, mikä puolestaan voi pahentaa kohtaanto-ongelmaa entisestään.

Kohtaanto-ongelman ratkaiseminen vaatii monia erilaisia toimenpiteitä, jotka ulottuvat koulutuksen kehittämisestä työmarkkinapolitiikkaan ja alueellisiin toimiin. Yksi keskeinen ratkaisu on panostaa koulutukseen ja jatkuvaan kehitykseen, jotta työnhakijat voivat päivittää osaamistaan ja vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tämä voi tarkoittaa ammatillisen koulutuksen, täydennyskoulutuksen tai uudelleen kouluttautumisen tukemista erityisesti aloilla, joilla osaamisvaje on suurin.

Maantieteellisen kohtaanto-ongelman vähentämiseksi voidaan edistää työvoiman liikkuvuutta ja alueellista tasa-arvoa. Tämä voi sisältää esimerkiksi tukitoimia, jotka helpottavat työn perässä muuttamista, kuten asuntopolitiikan kehittämistä, taloudellisia kannustimia tai perheiden sopeutumisen tukemista uusiin ympäristöihin. Samalla voidaan myös panostaa syrjäseutujen elinvoimaisuuden ja työmahdollisuuksien kehittämiseen, jotta työllistymismahdollisuuksia olisi tarjolla myös alueilla, joilla työpaikkoja on vähemmän. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Työllisyyspalveluilla, kuten TE-toimistojen tarjoamilla koulutus- ja työllisyysohjelmilla, voi olla merkittävä rooli kohtaanto-ongelman vähentämisessä. Räätylöidyt palvelut, jotka vastaavat yksilöiden tarpeisiin ja työnantajien vaatimuksiin, voivat auttaa työnhakijoita löytämään sopivia työpaikkoja ja parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Myös yhteistyötä työnantajien ja työnhakijoiden välillä voidaan tiivistää, jotta odotukset ja tarpeet saadaan paremmin kohtaamaan. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2023.)

2.3 Osatyökykyisyys

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään vain osa työkyvystään, mutta haluaa silti osallistua työelämäänsä. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa

osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimukseen. Osatyökykyisen henkilön kyvykkyys työtehtävissä saadaan parhaiten esille muokkaamalla työtehtäviä tai työolosuhteita henkilön kyvykkyuden mukaan. Osatyökykyinen henkilö, jolla on sopiva työ on näinollen työkykyinen.

Osatyökykyisyys ei ole aina pysyvää, vaan se voi olla myös tilapäistä. Osatyökykyisyys on tavallista ja koskettaa monia, ainakin jossain vaiheessa työuraa. Osatyökykyisyyteen syynä voi olla mm. jokin vamma, pitkäaikaissairaus, elämänkriisi tai mielenterveysongelmat. Osatyökykyiseksi voidaan määritellä myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Syynä osatyökykyisyyteen voi olla myös kielitaito. Tavallisin syy osatyökykyisyyteen on tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä masennus. Osatyökykyisellä on kuitenkin yleensä jäljellä työkykyä vielä hyvin monenlaiseen työhön. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2019.)

Osatyökykyisten määrä ja työllistyminen

1,9 miljoonalla (55 %) suomalaisella työikäisellä on vähintään yksi pitkäaikaissairaus tai vamma (Tilastokeskus 2011).

Sairaus tai vamma vaikuttaa suomalaisten oman arvion mukaan työhön tai työmahdollisuuksiin 600 000 henkilön kohdalla. Tästä ryhmästä työssä on 400 000 ja puolestaan 200 000 on työelämän ulkopuolella. Työelämän ulkopuolella olevista 65 000 arvioi itse olevansa työkykyisiä ja haluaisivat olla työelämässä. Vajaa viidesosa kaikista osatyökykyisistä oli nuoria alle 35-vuotiaita. Suomessa osatyökykyisyydelle ei kuitenkaan ole virallista määritelmää, eikä osatyökykyisistä pidetä rekisteriä. (Vates 2024.)

Aikaisemmin työnantajilla oli paljonkin ennakkoluuloja osatyökykyisiä kohtaan, mutta nykyään osatyökykyiseen työnhakijaan suhtaudutaan jo huomattavasti positiivisemmin. Osatyökykyisiä palkataan nykyään enemmän ja enemmän ja osatyökykyisten työttömien määrä on laskenut Suomessa jo kolmena peräkkäisenä vuonna. Suurimpia osatyökykyisten työllistäjiä ovat olleet yksityiset yritykset ja osatyökykyisiä on työllistynyt kaikille toimialoille. Erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset ovat kunnostautuneet viime vuosina osatyökykyisten työllistäjinä.

Työpaikalla esimiehen tuki on useiden tutkimusten ja selvitysten perusteella osatyökykyisen työssä jatkamisen kannalta erityisen tärkeä. Osatyökykyisten työllistymistä kannustaa ja edistää erityisesti myös hyvä työyhteisö, kunnollinen opastus ja ohjaus sekä työn organisointi. Osatyökykyiselle työntekijälle tehtävät työjärjestelyt ja työolosuhteiden mukauttaminen ovat inhimillisesti tärkeitä ratkaisuja sekä työnantajan että yhteiskunnan kannalta.

Osatyökykyisen työllistämisen hyötyjä työnantajalle ja työntekijälle

Työnantaja:

- Lisää työvoimaa työmarkkinoille
- Osatyökykyisten työelämässä jatkamisen tueksi saadaan käyttöön jo testattuja hyväksi nähtyjä keinoja
- Kynnys palkata osatyökykyisiä laskee
- Asenteet osatyökykyisiä kohtaan paranevat

Työntekijä:

- Mahdollisuus yrittäjyyteen sekä kokoaikatyöhön helpottuu
- Apua työllistymiseen, työelämässä pysymiseen sekä työhön paluuseen
- Paremmat ansaintamahdollisuudet
- Osallisuus yhteiskuntaan, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi kasvaa

Ulkomaalaistaustaisten osatyökykyisyys

Osa ulkomaalaistaustaisista on osatyökykyisiä kielitaitonsa vuoksi.

Ulkomaalaistaustaisilla on mahdollisuus osallistua kielikoulutuksiin. On todettu, että myös ulkomaalaistaustaisilla on hyvä mahdollisuus pärjätä työelämässä, jos he osaavat tarpeeksi Suomea. Moni osatyökykyinen ulkomaalaistaustainen opiskelee suomea työn ohella, kunnes pärjää tarpeeksi vahvalla kielitaidolla. (Diak 2021.)

3 Kolmiresurssi

Kolmituote (Salon Seudun Työkeskus Oy) on toteuttanut Yrityssalo Oy:n kanssa AIKO -rahoitteisen hankkeen ”Pitkäaikaistyöttömien vuokratyömallin kehittäminen 2022-2023”.

Hankkeen lähtökohtana oli kehittää uusi vuokratyömalli pitkäaikaisten työttömien työllistämiseen avoimilla työmarkkinoilla.

Samaan aikaan, kun yritykset viestittävät työvoimapulasta, niin ”kortistossa” on satojen pitkäaikaistyöttömien reservi. Tämä reservi olisi saatava tehokkaasti käyttöön kasvaville työmarkkinoille. Itse puhun mieluummin työvoimareservistä kuin työttömistä. Yhteiskunnallisesti on kiehtovaa ajatella asia mahdollisuutena eikä ongelmana. Uuden vuokratyövoimamallin tarkoitus on vastata muuttuvien työmarkkinoiden tuomiin haasteisiin ja auttaa työnantajia ja työntekijöitä löytämään toisensa.

Hankkeessa pilotoitavalla mallilla halutaan edistää työllistymis- ja työelämävalmiuksien parantumista sekä mahdollistetaan pitkäaikaistyöttömien sijoittuminen avoimille työmarkkinoille.

Hankkeen tavoitteena oli pilotoida malli, jolla edistetään työllistymis- ja työelämävalmiuksien parantumista ja mahdollistetaan pitkäaikaistyöttömien sijoittuminen avoimille työmarkkinoille.

Toisena tavoitteena oli löytää työnantajayrityksille yksi uusi vaihtoehto työvoiman saamiseen yhteiskunnallisen ja voittoa tavoittelemattoman yrityksen (Kolmituote) vuokratyövoimavälityksen avulla.

Kolmiresurssin kuvaus ja toimintamalli liitteessä, liite sisältää yrityssalaisuuksia, joten se ei ole julkinen asiakirja.

4 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö liittyy hankkeeseen, jonka aloituksesta on kulunut aikaa noin kaksi vuotta. Malli saatiin luotua ja se on jo jalkautettu käytännön toimintaan.

Tällä hetkellä Kolmiresurssin kautta on työllistettynä Kolmituotteen asiakasyrityksiin noin 15 henkeä. Malli on siis otettu vastaan erinomaisesti ja se on ylittänyt tavoitteensa. Suurin asiakasryhmä on metalliteollisuus. Heidän tuotantoon on tehostettu ja tuottavuutta nostettu Kolmiresurssin työvoiman kautta. Aiemmin esimerkiksi koneistaja pakkasi itse lopputuotteen ja siirsi ylimääräisen materiaalin kierrätykseen. Nyt Kolmiresurssin työväki tekee pakkauksen ja ylimääräisen materiaalin kierrätyksen siirron, joka on äärimmäisen tärkeä kokonaisuudessa, mutta ei vaadi koneistajan ammattipätevyyttä. Tämän tuottavuuden tehostamisen ja toisaalta työvoimareservin joustavuus on yritysten tuottavuuden kehittämisen keskiössä. Olemme vuokranneet sekä osatyökykyisiä että ulkomaalaistaustaisia henkilöitä asiakasyrityksiin. Esim. sotaa paenneet ukrainalaiset ovat korkean työmotivaation ja -moraalin omaavina erittäin pidettyjä työntekijöitä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tilausta Kolmiresurssin kaltaiselle toiminnalle on ollut voimakkaasti. Lisäksi kun palvelu ei kilpaile perinteisen vuokratyötoiminnan kanssa, on kokonaisvaikuttavuus yhteiskunnalle pelkästään positiivinen. Kohtaanto-ongelmaan on löydetty yksi toimiva ratkaisu. Palvelua jalostamalla ja jakamalla ympäri Suomea saadaan vielä yhteiskunnallinen vaikuttavuus nousemaan uudelle tasolle.

Kun yritysten tuottavuus ja kannattavuus nousee, vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevat henkilöt työllistyvät ja saavat motivoivan työn. Tämän myötä heidän elämänlaatunsa paranee sekä taloudellinen riippumattomuus yhteiskunnan tuista vähenee. Näin ollaan opinnäytetyön näkökulmasta onnistuttu erittäin hyvin. Opinnäytetyöni on tässä, työ tämän aiheen kanssa jatkuu entistä kiivaammin.

Haluan esittää suuret kiitokseni Turun Ammattikorkeakoulun väelle laadukkaasta opetuksesta, erityisesti kiitän Timo Luukkaa sekä Marita Nummi-Wikströmiä kannustamisestani ja eteenpäin työntämisestäni, ilman teitä olisi opinnot jääneet kesken.

Lähteet

Diak, 2021. Kielitaito ja ammattitaito ovat kaksi eri asiaa.

<https://dialogi.diak.fi/2021/02/15/kielitaito-ja-ammattitaito-ovat-kaksi-eri-asiaa/>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, 2023. Koordinoiden kohtaantoon.

<https://www.ely-keskus.fi/kohtaannon-ratkaisut>

Salon kaupunki, 2024. Työllisyysseuranta. <https://salo.fi/wp-content/uploads/2024/08/heinakuu-2024.pdf>

Suomen henkilöstäasiantuntijat, 2024. Työmarkkinoiden iso haaste –

Kohtaanto-ongelma. <https://henkilostoasiantuntijat.fi/tyomarkkinoiden-iso-haaste-kohtaanto-ongelma/>

Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2019. Osatyökykyisyys. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Tilastokeskus, 2024. <https://stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023. Pitkä työttömyys.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164842/Pitk%C3%A4%20ty%C3%B6tt%C3%B6myys.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022. Työpoliittinen aikakauskirja.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat 2022.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf

Valtion talouden tarkastusvirasto, 2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy.

<https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/07/02084140/pitkaaikaistyottomien-tyollistyminen-2011.pdf>

Vates säätiö, 2024. Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyys lukuina, 2024. <https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html>

