

VALTIONEUVOSTON ASETUS TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄN MONIALAISEN TUEN YHTEISTOIMINTAMALLIN ORGANISOIMISESTA

1 Asian tausta ja asetuksenantovaltuudet

Eduskunta hyväksyi keväällä 2023 julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen uudelleen järjestämistä koskevan lainsäädäntökokonaisuuden. Vuoden 2025 alusta lukien julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille. Osana kyseistä uudistusta kumottiin työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annettu laki (1369/2014, *TYP-laki*) ja annettiin uusi laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä (381/2023).

Työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetun lain kumoutuessa kumoutuu myös sen nojalla annettu valtioneuvoston asetus työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1377/2014, *TYP-asetus*). Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettuun lakiin puolestaan sisältyy asetuksenantovaltuus, jonka nojalla ehdotetussa asetuksessa annettaisiin tarkempia säännöksiä monilaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista.

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:ssä säädetään monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista. Pykälän 3 momentin asetuksenantovaltuuden mukaan valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin yhteistoimintamallin johtoryhmän asettamisesta, kokoonpanosta ja tehtävistä, yhteistyösopimuksen sisällöstä sekä yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeämisestä ja tehtävistä.

2 Asian valmistelu

Asetusehdotus on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä. Valmistelussa on hyödynnetty TE-palvelut 2024 ja KOTO24 –uudistusten toimeenpanemiseksi asetettuja Palvelut ja digitalisaatio -työryhmää ja Sote-yhdyspinnat –työryhmää sekä TYP-lain nojalla asetettua TYP-työjaostoa. Edellä mainituissa ryhmissä ovat työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi olleet edustettuina opetus- ja kulttuuriministeriö, valtiovarainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinotoimistot, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus, kunnat, Suomen kuntaliitto ry, Kunta- ja hyvinvointialueuoyntantajat KT, Kansaneläkelaitos, hyvinvointialueet, Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy, TYP-verkostot ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL.

Asetusluonnos oli kirjallisella lausuntokierroksella 27.2.–12.4.2024 kuuden muun työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtoon liittyvän asetusluonnoksen kanssa. Lausuntoa pyydettiin muun muassa keskeisiltä ministeriöiltä, valtioneuvoston oikeuskanslerilta, eduskunnan oikeusasiamieheltä, tietosuojavaltuutetulta, yhdenvertaisuusvaltuutetulta, kunnilta, Kuntaliitolta, hyvinvointialueilta, työ- ja elinkeinotoimistoilta, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksilta, kehittämis- ja

hallintokeskukselta, aluehallintovirastoilta, Kansaneläkelaitokselta, Kevalta, Työttömyyskassojen yhteisjärjestöltä, Työllisyysrahastolta, Vakuutusoikeudelta, Sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta, hallinto-oikeuksilta, Oikeusrekisterikeskukselta, Finanssivalvonnalta, keskeisiltä työnantajia, työntekijöitä, yrittäjiä, työttömiä ja palveluntuottajia edustavilta järjestöiltä, Ahvenanmaan maakunnalta, maakuntien liitoilta, Folktingetiltä ja Keskuskauppakamarilta. Lausuntoja saatiin noin 80.

Asetusehdotuksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa [TE-palvelut 2024 -uudistukseen liittyvät asetukset - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/te-palvelut-2024-uu-distukseen-liittyvat-asetukset-tyo-ja-elinkeinoministerion-verkkopalvelu).

3 Keskeiset ehdotukset

Asetuksessa säädettäisiin työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain nojalla tarkemmin monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista. Tarkempi sääntely koskisi yhteistoimintamallin johtoryhmän asettamista, kokoonpanoa ja tehtäviä, yhteistyösopimuksen sisältöä sekä yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeämistä ja tehtäviä.

Asetuksessa säädettäisiin johtoryhmän toimikaudeksi viisi vuotta. Johtavan henkilön ja tämän varahenkilön toimikausi vastaisi johtoryhmän toimikautta. Johtoryhmän tehtäviin kuuluisi alueellisten tavoitteiden asettaminen ja niiden seuranta. Lisäksi johtoryhmä asettaisi puitteet johtavan henkilön tehtäville ja tukisi tämän työtä. Yhteistyösopimuksessa olisi sovittava monialaisen tuen yhteistoimintamallin järjestämisen ja organisoinnin kannalta olennaisista seikoista. Yhteistyösopimuksessa olisi sovittava ainakin yhteistoimintamallin järjestämisen tavoista, henkilöstön osoittamisesta riittävällä tarkkuudella ja kustannusten jakautumisesta. Johtava henkilö vastaisi johtoryhmän asettamisessa puitteissa yhteistoimintamallin verkoston organisoinnin johtamisesta, johtoryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta ja esittelystä johtoryhmälle sekä yhteistyökäytäntöjen kehittämisestä.

4 Pääasialliset vaikutukset

Työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirtoa koskevan lainsäädäntökokonaisuuden vaikutukset on arvioitu sitä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 207/2022 vp). Lainsäädäntökokonaisuuteen kuuluu myös työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki (HE 207/2022 vp). Tällä asetusehdotuksella ei arvioida olevan olennaisia vaikutuksia hallituksen esityksessä kuvatun lisäksi. Ehdotetulla tarkemmalla sääntelyllä edistetään yhteistoimintamallin organisointia ja toimeenpanoa.

5 Lausuntopalaute

Luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi työllistymisen monialaisesta edistämistä annettiin 41 lausuntoa.

Kainuun hyvinvointialue toi esille, että asetuksen nimike olisi tarpeen kohdentaa yhteistyöhön. Jatkovalmistelussa asetuksen nimike muutettiin muotoon

Valtioneuvoston asetus työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoimisesta.

Johtoryhmän toimikaudesta lausuneista suurin osa piti ehdotettua viiden vuoden toimikautta hyvänä. Ehdotettua kannattivat TYP-johtajien verkosto, useat kaupungit, Etelä-Savon maakuntaliitto, usea hyvinvointialue ja Pirkanmaan TE-toimisto. Lausujien näkemyksen mukaan nykyistä pidempi toimikausi edistää toimintamallin vaikuttavuutta ja pitkäjänteistä kehittämistä sekä tukee jatkuvuutta. Kuntaliitto ja STTK esittivät harkittavaksi toimikauden rajaamista neljään vuoteen, mikä on työllisyyden edistämisen neuvottelukunnan toimikausi. STTK toi esille, että toimikauden kesto ei ole perusteltu. Hyvil toi esille, että toimikauden pidentäminen on jatkuvuuden näkökulmasta kannatettavaa, mutta säännöstä ei ole yhteensovitettu neuvottelukunnan hallituskauden pituuteen eikä hyvinvointialueiden luottamushenkilöiden toimikausien kanssa. Kelan näkemyksen mukaan johtoryhmän toimikauden pituudesta ei pitäisi säätää, koska laki on pysyvä. Jatkovalmistelussa toimikauden pituutta ei muutettu. Riittävän pitkä toimikausi tukee uudessa toimintaympäristössä monialaisen yhteistyön alueellista käynnistämistä, toimeenpanoa ja johtamista. Toiminnan verkostoluonteen vuoksi johtoryhmän asettaminen pysyväksi ei ole tarkoituksenmukaista. Hallinnollisen menettelyn näkökulmasta johtoryhmän asettaminen määräajaksi ei automaattisesti tarkoita, että menettely olisi hallinnollisesti raskas. Johtoryhmä voidaan esimerkiksi asettaa uudelleen tilanteessa, jossa kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä kokoonpanoon ja edustuksellisuuteen.

Usea lausunnonantaja piti hyvänä, että johtoryhmän kokoonpanosta päättäminen on joustavaa ja kukin taho voisi nimetä tarpeelliseksi katsomansa määrän jäseniä johtoryhmään. Osa lausujista kuitenkin esitti, että asetuksessa säädettäisiin hyvinvointialueen osalta sekä sosiaali- että terveystalveluiden edustajien nimeämisestä johtoryhmään. Jatkovalmistelussa ei tältä osin muutettu asetusta, mutta perustelumuiistiota on täydennetty. Koska hyvinvointialue tarjoaa yhteistoimintamallissa sekä sosiaali- että terveystalveluja ja johtoryhmän tehtävänä on sopia palvelujen tarjoamisesta, on lähtökohtaisesti oletettava, että hyvinvointialue nimeää johtoryhmään sen toiminnan näkökulmasta tarpeellisen edustuksen.

Rautalammin kunta ja Allianssi ry toivat esiin, että johtoryhmässä pitäisi olla myös kunnan edustusta (esim. nuorisotyö). Lausunnon perusteella asetusta ei muutettu, koska johtoryhmän kokoonpano vastaa niitä toimijoita, joilla on lakisääteisiä tehtäviä yhteistoimintamallissa. Jatkovalmistelussa perustelumuiistiota täydennettiin selventämään johtoryhmän kokoonpanoa.

Hyvil ja osa hyvinvointialueista toi esille, että ehdotettu asetusluonnos asettaisi johtoryhmälle toimivaltaa yhteistyösopimuksen tekemisessä yli hyvinvointialueiden johto- tai hallintosäännön. Asetusta ei lausuntojen johdosta muutettu, mutta perustelumuiistiota on täydennetty yhteistyösopimuksen tekemisen osalta. Menettely vastaa voimassa olevan sääntelyn mukaista menettelyä, jossa hyvinvointialueet ovat olleet mukana vuoden 2023 alusta alkaen.

Johtoryhmän tehtäviin kuuluvan alueellisten tavoitteiden asettamisen osalta usea lausuja toi esille, että asetusluonnoksesta ei ilmenisi, mikä taho asettaa valtakunnalliset työllisyyden edistämisen tavoitteet, jotka johtoryhmän on huomioitava.

Asetusluonnoksessa on viittaus järjestämislain 21 §:ään. Lausuntojen perusteella jatkovalmistelussa perustelumuistiota on selkeyden vuoksi täydennetty.

Kela toi johtoryhmän seurantatehtäviin liittyen esille, että toimeenpanon seuranta tulisi tehdä jatkossa tarkemmin kuin voimassa olevan TYP-toiminnan osalta on tehty. Jatkovalmistelussa perustelumuistiota on täydennetty esimerkeillä.

Osa lausujista piti yhteistyösopimuksen tarkistamista vuosittain epätarkoituksenmukaisena, mutta osa lausujista piti sitä hyvänä. Lausuntojen perusteella jatkovalmistelussa täydennettiin perustelumuistiota. Asetuksessa ei säädetä vuosittaisesta sopimusmenettelystä, vaan siitä että toimijat osana yhteistoimintamallin toteuttamista seuraavat myös henkilöressurssien riittävyttä suhteessa asiakkaiden palvelutarpeisiin.

Usea lausunnonantaja toi esille, että riittävän henkilöressurssin määrittely voi olla vaikeaa tai osoittautua eri alueilla erilaiseksi. Lausuntojen perusteella asetusta ei muutettu. Riittävän henkilöstöressurssin osoittamisesta säädetään laissa työllisyyden monilaisesta edistämisestä. Jatkovalmistelussa perustelumuistiota kuitenkin täydennettiin siltä osin, kun lausunnot koskivat yhteistyösopimuksessa henkilöressurssista tarkemmin sopimista.

Suurin osa lausujista ei kannattanut yhteistoimintamallia johtavan henkilön nimeämistä enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Lausuntojen perusteella perustelumuistiota täydennettiin. Ehdotettua toimikauden pituutta ei muutettu. Jatkossakin toimikausien yhtäläinen pituus perustuisi siihen, että yhteistoimintamallin johtaminen rakentuu johtoryhmän ja johtavan henkilön kiinteälle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle.

Lisäksi muutamissa lausunnoissa esitettiin johtavan henkilön hyväksymismenettelyä ja johtamiseen varattavaa resurssia koskevia näkemyksiä. Nämä lausunnot on huomioitu täydentämällä asetuksen perustelumuistiota.

Hyvil ja usea hyvinvointialue toivat esille, että ehdotettu sääntely aiheuttaa hyvinvointialueille lisäkustannuksia, jotka pitäisi korvata hyvinvointialueille täysimääräisesti. Asetukseen ei tehty lausuntojen perusteella muutoksia jatkovalmistelussa. Yhteistoimintamallia koskeva sääntely on hyväksytty työllistymisen monilaisesta edistämisestä annetussa laissa. Asetuksessa ehdotetaan sitä tarkentavaa sääntelyä. Lisäksi yhteistoimintamallissa tarjottavat palvelut ovat toimialueen asukkaiden tarpeiden mukaisia työvoima-, sosiaali- ja terveyspalveluja sekä Kelan kuntoutuspalveluja, joita asukkaille pitäisi palvelutarpeen mukaisesti muutenkin tarjota lain nojalla.

Monissa lausunnoissa esitettiin näkemyksiä työllistymisen monilaisesta edistämisestä annetusta laista. Esille tuotiin epäselvyydet johtoryhmän asettamisessa ja nimeämisessä tilanteessa, jossa hyvinvointialueen toimialueella olisi enemmän kuin yksi johtoryhmä. Osa myös katsoi, että hyvinvointialueen toimialueella pitäisi olla vain yksi johtoryhmä. Johtoryhmän asettamisesta säädetään mainitun lain 9 §:ssä. Lausuntojen perusteella ei tehty muutoksia asetukseen, koska asia kuuluu laissa säädettäväksi. Mainittua pykälää on ehdotettu tarkennettavaksi hallituksen esityksessä HE 37/2024 vp. Lisäksi lausunnoissa esitettiin muutoksia muun muassa johtavan henkilön nimeämiseen. Myös

johtavan henkilön nimeävistä viranomaisesta säädetään laissa, joten lausuntojen perusteella ei jatkovalmistelussa tehty muutoksia asetukseen.

6 Säännöskohtaiset perustelut

1 §. *Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettaminen ja kokoonpano.* Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:n 1 momentin mukaan jokaisen hyvinvointialueen toimialueella on oltava monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia varten vähintään yksi monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmä. Hyvinvointialueen, työvoimaviranomaisen ja Kansaneläkelaitoksen on neuvoteltava johtoryhmien määrästä ja toimialueista ennen johtoryhmien asettamista. Johtoryhmän asettaminen kuuluu työvoimaviranomaisen toimivaltaan. Käytännössä useamman työviranomaisen sisältävä johtoryhmä voidaan muodostaa vain, jos työvoimaviranomaiset keskenään sopivat siitä, mikä työvoimaviranomainen asettaa johtoryhmän ja nimeää johtavan henkilön ja puheenjohtajan. Asetuksen 2 §:ssä säädetäisiin tarkemmin monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän asettamisesta ja kokoonpanosta.

Pykälän 1 momentissa säädetäisiin johtoryhmän toimikauden pituudeksi 5 vuotta.

Ehdotetun 2 momentin mukaan johtoryhmän jäseninä olisivat jokaisen johtoryhmän toimialueelle kuuluvan hyvinvointialueen ja työvoimaviranomaisen sekä Kansaneläkelaitoksen nimeämät henkilöt. Hyvinvointialueen ja työvoimaviranomaisen on siten nimettävä jäsenet kaikkiin niihin johtoryhmiin, joiden toimialueeseen ne kuuluvat. Lisäksi Kansaneläkelaitoksen on nimettävä jäsen kaikkiin johtoryhmiin. Jokaiselle jäsenelle olisi nimettävä myös henkilökohtainen varajäsen. Jokaisen johtoryhmän alueeseen kuuluvan yhteistoimintamallin osapuolen edustus johtoryhmässä on välttämätöntä, koska työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa yhteen sovitettavaksi säädettyjen palveluiden järjestämisvastuu sekä vastuu laissa säädetyn yhteistoimintamallin mukaisen palveluprosessin järjestämisestä ja resursoinnista on kyseisillä tahoilla.

Johtoryhmän kokoa ei olisi säännöksessä rajoitettu ja kukin taho nimeäisi johtoryhmään tarpeelliseksi katsomansa ja johtoryhmän työskentelyn kannalta tarkoituksenmukaisen määrän jäseniä. Johtoryhmän päätöksenteko perustuisi äänestysmenettelyn sijaan yhteiseen sopimiseen, joten yhden tahon muita suuremmalla jäsenmäärällä ei olisi päätöksenteon kannalta merkitystä.

Jäsenet tulisi nimetä myös johtoryhmän tehtävien kannalta tarkoituksenmukaisesti ottaen huomioon henkilöiden substanssiosaaminen ja edustetun organisaation päätöksentekomenettely. Johtoryhmän jäsenet edustavat taustaorganisaationsa näkemyksiä ja linjauksia, joten jäsenillä olisi hyvä olla mandaatti sopia johtoryhmän tehtäviin kuuluvista asioista. Sopimisella ei tässä yhteydessä kuitenkaan tarkoiteta hyväksymismenettelyä. Johtoryhmässä laaditut asiakirjat hyväksytään tarvittaessa erikseen taustaorganisaation päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Johtoryhmän kokoonpanoon ja asiantuntijaresursointiin vaikuttavat osaltaan myös toimialueen työttömien asiakasprofiili ja tunnistetut palvelutarpeet. Erityisesti asiakkaiden

palvelutarpeiden näkökulmasta tämä tarkoittaisi, että hyvinvointialue nimeäisi edustajan sekä sosiaalipalveluista että terveystalvveluista.

Johtoryhmä voisi kuulla asiantuntijoina tarpeelliseksi katsomiaan tahoja, kuten nuorisotoimien, opetustoimen tai eri sidosryhmien edustajia.

Momentissa 3 säädettäisiin johtoryhmän puheenjohtajan nimeäminen työvoimaviranomaisen tehtäväksi. Varapuheenjohtajan nimeäisi hyvinvointialue.

2 §. Monialaisen tuen yhteistoimintamallin johtoryhmän tehtävät. Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:n 1 momentin mukaan johtoryhmän tehtäviin kuuluu hyväksyä monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia johtavat henkilöt ennen heidän nimeämistään. Pykälän 2 momentissa säädetään johtoryhmän tehtäväksi yhteistyösopimuksen tekeminen monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisoinnista ja resursoimisesta. Ehdotetussa asetuksen 2 pykälässä säädettäisiin tarkemmin johtoryhmän tehtävistä.

Ehdotetun 1 momentin mukaan johtoryhmän tehtäviin kuuluisi ensinnäkin asettaa vuosittain toimialuekohtaiset tavoitteet. Alueellisia tavoitteita asettaessa olisi otettava huomioon työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 21 §:ssä tarkoitetut työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Pykälän mukaan valtioneuvosto vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriön esittelystä hallituskausittain työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Valtakunnallisissa tavoitteissa voidaan määrittellä muun muassa tavoitteet valtion, kuntien ja työllisyysalueiden sekä muiden toimijoiden väliselle yhteistyölle. Tavoitteiden valmistelu tehdään yhteistyössä kuntien ja muiden keskeisten toimijoiden kanssa. Käytännössä tavoitteiden valmisteluun osallistaminen tapahtuisi järjestämislain 22 §:ssä tarkoitetun työllisyyden edistämisen valtakunnallisen neuvottelukunnan kautta. Muita johtoryhmän toimialuekohtaisten tavoitteiden asettamisessa huomioitavia seikkoja olisivat esimerkiksi johtoryhmän toimialueen työvoiman rakenne ja erityisesti monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden määrä sekä saatavilla oleva tieto asiakkaiden palvelutarpeista. Johtoryhmän monialainen kokoonpano ja muiden keskeisten toimijoiden kuuleminen mahdollistavat alueellisen tiedon keräämisen ja edesauttavat alueellisten tavoitteiden asettamista ja seuranta. Johtoryhmän olisi tärkeää seurata ja analysoida toimialueensa työllisyyden kehitystä ja asiakasmääriä, jotta se voisi myös ennakoida asiakasmäärien muutoksia.

Lisäksi johtoryhmän tehtävänä olisi asettaa puitteet yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön 4 §:ssä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi ja tukea johtavaa henkilöä näiden tehtävien hoitamisessa. Käytännössä tehtävien hoitamisessa tukeminen tarkoittaisi yhteistyötä johtavalle henkilölle ja johtoryhmälle säädetyissä tehtävissä. Käytännön yhteistyötä olisi esimerkiksi alueelliseen tilannekuvaan liittyvien seuranta- ja raportointitietojen toimittaminen johtavalle henkilölle, jos henkilöllä ei ole pääsyä tietolähteisiin. Johtava henkilö puolestaan toisi yhteistoimintamallin toimintaan liittyvää ajantasaista seuranta- ja raportointitietoa johtoryhmälle.

Momentin 2 mukaan johtoryhmän olisi seurattava ja arvioitava toimialueensa yhteistoimintamallin toimeenpanoa ja 1 momentissa tarkoitettujen alueellisten tavoitteiden toteutumista. Osana toimeenpanon seuranta ja arviointia johtoryhmän on erityisesti seurattava sitä, onko työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa

laissa säädetty velvollisuus osoittaa riittävä määrä henkilöstöä toteutunut. Kaikkien osapuolten osoittama riittävä resursointi on edellytys laissa säädetyn yhteistoimintamallin toimeenpanolle. Johtoryhmä voisi esimerkiksi sopia vuosittaisesta tarkasteluajankohdasta, seurannassa käytettävistä menetelmistä ja arvioinnin dokumentoinnista. Tavoitteiden toteutumisen vuosittainen seuranta mahdollistaa tavoitetason tarkistamisen sekä mahdollisten kehittämistarpeiden arvioinnin. Vuosittainen arviointi ei kuitenkaan automaattisesti tarkoittaisi yhteistyösopimuksen tarkistamista. Jos johtoryhmä arvioisi resurssitarkastelun perusteella tilanteen muuttuneen, yhteistyösopimuksen muuttaminen voisi olla tarpeen.

3 §. Yhteistyösopimuksen sisältö. Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:n 2 momentissa säädetään johtoryhmän tehtävästä tehdä yhteistyösopimus. Asetuksen 3 §:ssä säädetäisiin vähimmäissisällöstä, josta työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen olisi sovittava. Vaikka johtoryhmä tekee yhteistyösopimuksen, se hyväksyttäisiin taustaorganisaatioiden päätöksentekomenettelyn mukaisesti, mikä on ollut menettely myös TYP-lain nojalla tehdyissä yhteistyösopimuksissa.

Asetuksen 3 §:n 1 kohdan mukaan johtoryhmän tulisi sopia palvelun järjestämisen tavoista. Järjestämisen tavoilla tarkoitetaan asiakaspalvelun organisointia muun muassa järjestämipaikkojen, yhteydenottoapojen ja vastaanottoaikojen osalta. Toisin kuin TYP-laissa, työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa ei edellytetä tiettyä määrää yhteisiä toimipisteitä yhteistoimintamallin mukaisen palvelun tarjoamiseksi, vaan johtoryhmä voi sopia palvelun järjestämisestä tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Tarjoamisen tavoista olisi sovittava yhteistyösopimuksessa siten, että jokaiselle osapuolelle on selvää se, miten palvelua alueella toteutetaan. Yhteistyösopimuksessa olisi sovittava esimerkiksi siitä, missä tilanteissa eri toimijoiden asiantuntijat hyödyntävät etäyhteyksiä ja missä tilanteissa he matkustavat. Lähipalvelun osalta olisi sovittava siitä, missä ja miten lähipalvelua toteutetaan. Järjestämisen tavoissa on otettava huomioon, että kuten TYP-lain mukainen yhteispalvelu, myös monialaisen tuen yhteistoimintamallin mukainen palvelu on luonteeltaan henkilökohtaista asiantuntijapalvelua. Järjestämistavoista päätettäessä tulisi lisäksi aina arvioida vaikutukset asiakkaille ja huolehtia asiakkaiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Kohdan 2 mukaan yhteistyösopimuksessa olisi sovittava työvoimaviranomaisten, hyvinvointialueiden ja Kansaneläkelaitoksen monialaisen tuen yhteistoimintamalliin osoittamasta henkilöstöstä. Työllisyyden monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:n 2 momentissa edellytetään työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen osoittavan monialaisen tuen yhteistoimintamalliin palvelua tarvitsevien asiakkaiden määrä huomioon ottaen riittävä määrä henkilöstöä. Yhteistyösopimuksessa henkilöstön määrästä tulisi sopia tarkemmin.

Yhteistyösopimuksessa sovittavan resurssimäärittelyn tavoitteena on taata monialaisen tuen yhteistoimintamallin piiriin kuuluville työttömille monialaisen työllistymissuunnitelman mukaisen palvelukokonaisuuden toteutuminen. Henkilöstön riittävän määrän arvioinnin lähtökohtana olisi arvio johtoryhmän toimialueella yhteistoimintamallin piiriin kuuluvien asiakkaiden määrästä ja palvelutarpeista. Koska asiakkaiden palvelutarpeet ovat erilaisia, palvelukokonaisuudet voivat muotoutua

erilaisiksi. Esimerkiksi TYP-toimintamallista saatuja kokemuksia asiakasprosessien tyypillisestä sisällöstä ja yleisimmistä palvelutarpeista voi todennäköisesti hyödyntää yhteistoimintamallin toimeenpanoa suunnitellessa.

Monialaisen tuen asiakkaan palveluprosessi ei lähtökohtaisesti edellytä toimijoilta tasaresursointia. Resursoinnissa on hyvä huomioida, että työttömän monialaisen palvelutarpeen arviointi edellyttää kaikkien osapuolten osallistumista ja monialaisen työllistymissuunnitelman laatiminen ja tarkistaminen edellyttävät toimijoilta asiakkaan palvelutarpeen mukaista osallistumista. Sen sijaan suunnitelmaan sisällytetyt toimet kohdistuvat kullekin kyseisestä palvelusta vastaavalle viranomaiselle. Osa viranomaisen järjestämisvastuulle kuuluvista palveluista voi olla tarkoituksenmukaista ”korvamerkitä” yhteistoimintamalliin, mutta palveluja voidaan toteuttaa myös muualla.

Sopimuksessa olisi otettava huomioon esimerkiksi osapuolten osoittaman henkilöstön alueellinen jakautuminen, mikäli tarpeen. Lisäksi sopimuksessa tulisi eritellä osapuolten osoittamaa henkilöstöä riittäväällä tarkkuudella, esimerkiksi tehtävänimikkeittäin. Hyvinvointialueen osalta olisi tarkoituksenmukaista eritellä toimintamalliin osallistuva sosiaalihuollon ja terveydenhuollon henkilöstö.

Kohdan 3 mukaan yhteistyösopimuksessa olisi sovittava 2 momentissa tarkoitettujen henkilöstöresurssien riittävyyden tarkistamisesta vuosittain ja sopimuksen muuttamisesta siten, että osoitetut henkilöstöresurssit ovat riittävät. Sopimukseen olisi hyvä kirjata, milloin ja millä menettelyllä resurssitarkastelu tehdään. Resurssitarkastelu ei automaattisesti tarkoita sopimuksen tarkistamista tai päivittämistä. Sopimuksen tulisi kuitenkin olla ajantasainen ja sitä voi olla tarpeen muuttaa myös muusta syystä, kuten organisaatiomuutosten johdosta.

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 10 §:n 2 momentin mukaan muut toimintamallin yhteisestä toiminnasta aiheutuvat kustannukset jaetaan työvoimaviranomaisen ja hyvinvointialueen kesken yhteistoimintamalliin osallistuvan henkilöstön määrän mukaisessa suhteessa, elleivät työvoimaviranomainen ja hyvinvointialue toisin sovi. Ehdotetun 4 kohdan mukaan kustannusten toisin jakautumisesta olisi sovittava yhteistyösopimuksessa.

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 10 §:n 2 momentin mukaan Kansaneläkelaitos osallistuu yhteisiin kustannuksiin yhteistyösopimuksessa sovitulla tavalla. Ehdotetun 5 kohdan mukaan yhteistyösopimuksessa sovittaisiin tarkemmin Kansaneläkelaitoksen osallistumisesta mainittuihin kustannuksiin.

4 §. *Monialaisen tuen yhteistoimintamallin organisointia johtavan henkilön ja tämän varahenkilön nimeäminen ja tehtävät.* Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetun lain 9 §:n mukaan työvoimaviranomainen nimeää henkilön, joka johtaa monialaisen tuen yhteistoimintamallia johtoryhmän asettamissa puitteissa. Johtoryhmän on hyväksyttävä johtava henkilö ennen hänen nimeämistään. Pykälässä säädettäisiin johtavan henkilön toimikaudesta ja tehtävistä. Johtavan henkilön rooli ja tehtävät vastaavat pääosin TYP-lain ja TYP-asetuksen mukaisia johtavan henkilön tehtäviä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että johtavan henkilön ja tämän varahenkilön voisi nimetä enintään johtoryhmän toimikaudeksi. Säännös on vastaava kuin TYP-asetuksessa, jonka mukaan toimikauden pituus on kuitenkin vain kolme vuotta. Toimikausien yhtäläinen pituus perustuisi siihen, että yhteistoimintamallin johtaminen rakentuu johtoryhmän ja johtavan henkilön kiinteälle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle. Lisäksi laissa edellytetään johtoryhmän hyväksyvän työvoimaviranomaisen esittämän henkilön ja tämän varahenkilön ennen heidän nimeämistään. Hyväksymismenettelystä ei ehdoteta tarkempaa sääntelyä. Ehdotetulla sääntelyllä ei myöskään ole tarkoitus puuttua johtavan henkilön rekrytointiin tai rajoittaa johtavan henkilön palvelussuhteen kestoa, jos henkilö on jo jonkin yhteistoimintamalliin kuuluvan toimijan palveluksessa ja siirtyisi hoitamaan johtavan henkilön tehtäviä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin monialaisen tuen yhteistoimintamallin järjestämistä johtavan henkilön tehtävistä. Hänen tehtävänään olisi johtoryhmän asettamissa puitteissa vastata yhteistoimintamallin verkoston organisoinnin johtamisesta.

Yhteistoimintamallia johtavalla henkilöllä ei tehtävänsä perusteella olisi päätösvaltaa asioista, jotka on lainsäädännössä määritelty työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen tai Kansaneläkelaitoksen päätösvaltaan kuuluviksi. Hänellä ei myöskään yhteistoimintamallin johtavan henkilön asemansa perusteella olisi esihenkilöasemaa monialaisen tuen yhteistoimintamallissa työskenteleviin työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen tai Kansaneläkelaitoksen henkilöstöön. Johtava henkilö toimisi ensisijaisesti verkostojohtajana ja toimijoiden yhteistoimintamallissa työskentelevän henkilöstön esihenkilöt määräytyisivät erikseen. Johtavan henkilön tehtäviin kuuluisi vastata asioiden valmistelusta johtoryhmän käsiteltäväksi ja asioiden esittelystä johtoryhmälle. Lisäksi hän kehittäisi verkoston yhteistyökäytäntöjä ja asiakasprosessia. Käytännössä tämä tarkoittaisi yhteistoimintamallissa mukana olevien tahojen keskinäisen yhteistyön ja yhteisten prosessien kehittämistä. Yhteistyön kehittämistä voisi tehdä yhteistyössä toisten yhteistoimintamallia johtavien henkilöiden kanssa. Lisäksi yhteistoimintamallia johtava henkilö voisi toimia monialaisen tuen yhteistoimintamallin edustajana muiden yhteistyötahojen suuntaan, kun kyse olisi monialaisen tuen yhteistoimintamallin järjestämiseen liittyvistä asioista. Tehtävien tarkempi sisältö määräytyisi johtoryhmän asettamien puitteiden mukaan. Ehdotetussa 2 momentissa säädettyjen tehtävien lisäksi johtoryhmä voisi antaa johtavalle henkilölle myös muita tehtäviä.

7 Voimaantulo

Asetus ehdotetaan tulemaan voimaan 1.1.2025.