



**KESKI-SAVON TYÖLLISYYSALUE**

SUUNNITELMA TYÖVOIMAPALVELUJEN JÄRJESTÄMISEKSI

VARKAUS, PIEKSÄMÄKI, LEPPÄVIRTA, JOROINEN

## Sisällys

Uudistuksen valtakunnalliset tavoitteet.....	3
Suunnitelma työvoimapalvelujen järjestämiseksi eli järjestämissuunnitelma.....	3
Työllisyysohjelma.....	4
Organisoituminen ja henkilöstö .....	4
Tiimimalli .....	5
Laissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut .....	6
Asiakkaat lukuina.....	7
Palvelukuvaukset.....	9
Palveluiden tuottaminen ja hankinta .....	11
Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen.....	12
Yhteistyötahot ja muodot.....	13
Kohtaanto-ongelmat .....	14
Työperäinen maahanmuutto ja kv-rekrytointi .....	15
Varautuminen rakennemuutostilanteisiin .....	16



Kuntien, jotka muodostavat työllisyysalueen, on toimitettava viimeistään 31.10.2023 mennessä työ- ja elinkeinoministeriölle sopimus yhteisestä toimielimestä. Lisäksi sen yhteydessä on toimitettava suunnitelma työvoimapalvelujen järjestämiseksi. Tämä asiakirja on järjestämlain 15 §:n 4 momentissa tarkoitettu muodostettavan Keski-Savon työllisyysalueen suunnitelma työvoimapalveluiden järjestämiseksi (järjestämissuunnitelma). Suunnitelmasta on käytävä ilmi:

- 1) järjestämlaissa (380/2023) tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen varattavat taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen;
- 2) järjestämlaissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut;
- 3) toimipisteiden määrä ja sijoittuminen;
- 4) yhteistyötahot ja -muodot;
- 5) työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen;
- 6) varautuminen rakennemuutostilanteisiin.

## Uudistuksen valtakunnalliset tavoitteet

Uudistuksen valtakunnalliset tavoitteet ovat:

- Nopeaa työllistymistä edistävien palvelurakenteiden luonti
- Työvoimapalveluiden tuottavuuden, saatavuuden, vaikuttavuuden ja monipuolisuuden lisääminen
- Kuntien toiminnan integroiminen osaksi työvoimapalveluiden kokonaisuutta
- Kohdennettuihin ratkaisuihin kannustaminen alueellisesti
- 7 000–10 000 lisätyöllistä

Työllisyysalueelle asetetut kriteerit:

- Riittävä rahoitus, jotta voidaan turvata laadukkaat ja vaikuttavat palvelut
- Luonnolliset työssäkäyntialueet
- Hyvä kuntayhteistyö (Varkaus, Pieksämäki, Leppävirta, Joroinen)
- Riittävä työvoimapohja

Keski-Savon kunnat pystyvät luomaan oman työllisyysalueen yli 20 000 hengen työvoimapohjan perusteella. Varkauden, Pieksämäen, Leppävirran ja Joroisten kunnat ovat lähellä toisiaan ja tottuneita tekemään yhteistyötä.

## Suunnitelma työvoimapalvelujen järjestämiseksi eli järjestämissuunnitelma

Järjestämissuunnitelma on laadittu laajassa yhteistyössä kuntien kesken ja suunnitelman valmistamiseen on osallistunut TE-toimiston edustajia sekä pohjois-Savon että etelä-Savon TE-toimistoista. Tämä työ- ja elinkeinoministeriölle laadittu järjestämissuunnitelma on osa valmisteilla olevaa Keski-Savon laajempaa palvelusuunnitelmaa uudistuksen toimeenpanoon.

Palvelusuunnittelun strategiset tavoitteet:

- Palveluiden tavoitettavuus
- Palveluiden vaikuttavuus
- Palveluiden yhdenvertaisuus
- Palveluiden järjestäminen lain velvoittamalla tavalla
- Palveluiden järjestäminen kustannustehokkaasti
- Palveluiden kehittäminen Keski-Savon omiin tarpeisiin (Varkaus, Pieksämäki, Leppävirta, Joroinen)

## Työllisyysohjelma

Työllisyysohjelmassa asetetaan tavoitteet vuositasolle, kuvataan tehtävät toimenpiteet ja määritellään miten toimenpiteiden toteutumista sekä vaikuttavuutta seurataan. Työllisyysalueen työllisyysohjelman laativat työllisyysalueen johtaja, työllisyysalueen palvelupäällikkö sekä johtoryhmä. Työllisyysohjelman hyväksyy työllisyyslautakunta.

Työllisyysohjelman seuranta varten voidaan rakentaa sopivat mittarit, ellei niitä tule valtion tarjoamien järjestelmien kautta.

## Organisoituminen ja henkilöstö

Varkauden kaupunki toimii vastuukuntana ja vastaa palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta koko työllisyysalueella. Organisoitumisessa noudatetaan Varkauden kaupungin hallintosääntöä. Varkauden kaupungin organisaatioon perustetaan työllisyysaluelautakunta, joka päättää palveluverkosta sekä vuosittain työllisyysdenhoidon tavoitteista, mittareista ja talousarvioista.

Työllisyysalueelle nimitetään johtaja, jonka tehtävänä yleinen työllisyysalueen johtaminen. Johtaja on Varkauden kaupungin viranhaltija. Lisäksi alueelle nimitetään palvelupäällikkö/palvelupäälliköitä, jotka vastaavat keskitetysti valtiolta siirtyvistä viranomaistehtävistä/-palveluista. Muu organisoituminen tapahtuu tiimiorganisaatioittain ja palvelukokonaisuuksien mukaan. Tiimien vetäjinä toimivat nimetyt vastuuhenkilöt, tiimivastaavat, jotka raportoivat oman tiimensä toiminnasta palvelupäällikölle. Valtiolta on tämän hetken tiedon mukaan siirtymässä arviolta 36 henkilötyövuotta. Valtiolta siirtyvä henkilöstö siirtyy pääsääntöisesti Varkauden kaupungin palvelukseen. Henkilöstön työpanos kohdennetaan työllisyysalueen sisällä asiakkaiden palvelutarpeen ja palvelutehtävän mukaan. Työvoimaviranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa tullaan siirtämään jäsenkuntiin.

Keski-Savon työllisyysalueen jokaisessa kunnassa on oma työllisyysvastaavansa (nimike päätettävissä kunnissa), joka vastaa oman kuntansa työllisyyspalvelujen kokonaisuudesta osana työllisyysalueen palvelujärjestelmää. Työllisyysvastaavien keskeinen tehtävänä on kytkeä lakisääteiset työvoimapalvelut osaksi kunnan ja yhteistyökumppaneiden tarjoamia muita palveluita siten, että muodostuu kokonaisuuksia (palveluekosysteemejä), jotka parhaiten tukevat kunnan ja koko alueen työllisyyttä sekä elinvoimaa. Kuntien työllisyysvastaavat osallistuvat työllisyysalueen johtoryhmän toimintaan. Työllisyysvastaava ei tee kunnassaan työvoimaviranomaisen tehtäviä, ellei vastuukunnan työvoimaviranomainen ja työllisyysalueen jäsenkunta erikseen tästä sovi.

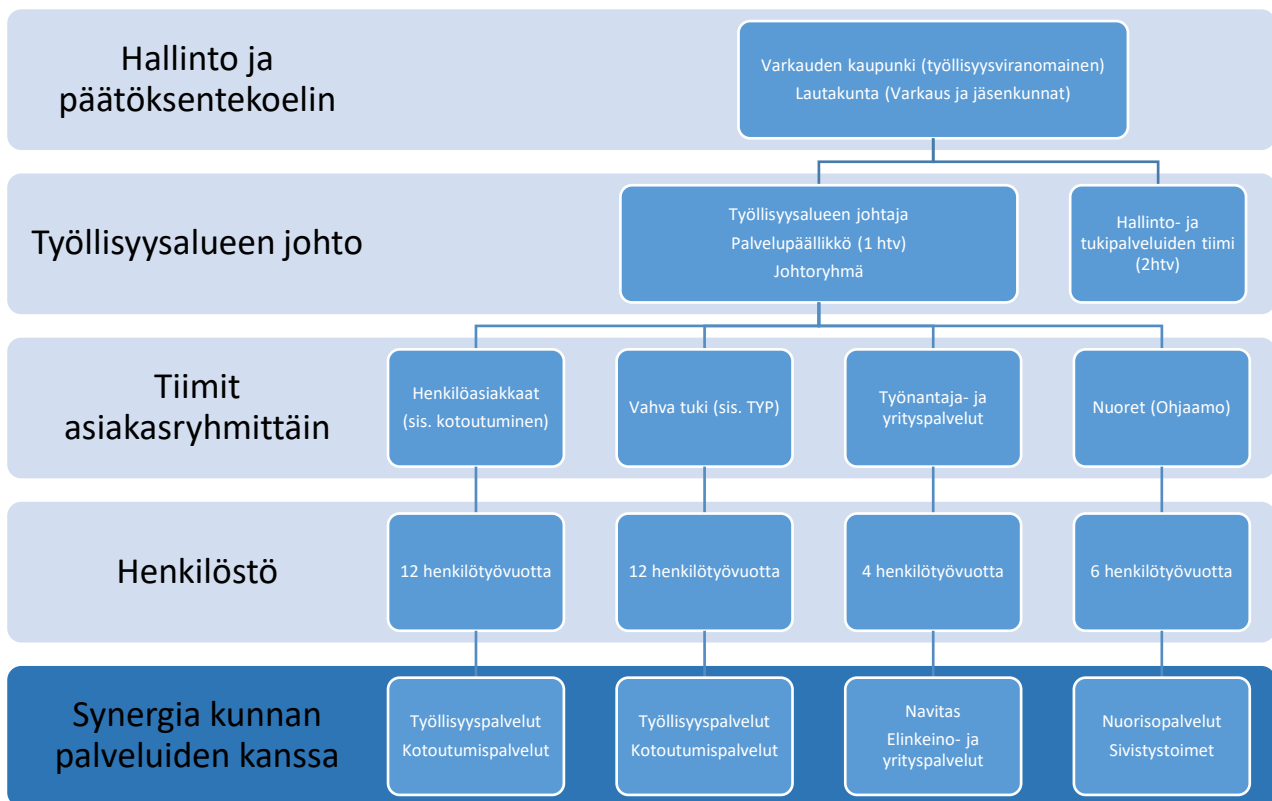
## Tiimimalli

Työllisyysalueen operatiivinen työskentely toteutetaan käyttämällä tiimimallia. Tiimien toiminnasta vastaa työllisyysalueen palvelupäällikkö. Tiimien sisällä voi työskennellä koordinaativastuussa olevaa henkilöstöä.

Työllisyysalueen asiakkaita palvelee neljässä eri asiakastiimissä:

- Henkilöasiakkaiden tiimi (sis. kotoutuminen)
- Vahvan tuen tiimi (sis. TYP)
- Työnantaja- ja yrityspalveluiden tiimi
- Nuorten tiimi (Ohjaamo)

Lisäksi viranomaispäätöksiä, maksatuksia, tukitehtäviä ja muita hallinnollisia tehtäviä varten perustetaan hallinto- ja tukipalveluiden tiimi.



## Laissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

Keskeistä palveluiden tuottamisessa on toimivat lähipalvelut jokaisessa työllisyysalueeseen kuuluvassa kunnassa. Palveluita tuotetaan monikanavaisesti lain edellyttämällä tavalla ja asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti. Etenkin asiakaspolun alussa ja enemmän palveluita tarvitsevien kohdalla painotus on kasvokkain kohtaamisissa. Neuvonnassa ja ohjauksessa hyödynnetään enemmän sähköisiä kanavia. Palvelumuoto valitaan mahdollisimman pitkälle asiakaslähtöisesti.

Järjestämisvastuussa olevalla kunnalla on vastuu palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta koko työllisyysalueella. Tehtävien hoidosta järjestämisvastuussa oleva kunta vastaa kuntalain 8 §:n 2 momentin mukaan palvelujen ja muiden toimenpiteiden

- 1) yhdenvertaisesta saatavuudesta;
- 2) tarpeen, määrän ja laadun määrittämisestä;
- 3) tuottamistavasta;
- 4) tuottamisen valvonnasta ja
- 5) viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä.

### Asiakkaat

Vuoden 2025 alusta voimaan tulevan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023) mukaan työvoimaviranomaisen asiakkaita ovat sekä henkilöasiakkaat että työnantajat. Asiakkaita ovat työtä hakevat yksityishenkilöt sekä työnantajat, jotka etsivät osaavaa työvoimaa. Tavoitteena on, että Keski-Savon palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää.

## Asiakkaat lukuina

2021, 20-64-v.	Joroinen	Leppävirta	Pieksämäki	Varkaus
Työllisyysaste, %	74 %	75 %	70 %	68 %
Työvoiman osuus väestöstä, %	82 %	82 %	78 %	78 %

### Työnhakijat lukuina 22.8.2023 (Varkaus, Pieksämäki, Leppävirta, Joroinen)

- Joroinen: 365 työnhakijaa
- Pieksämäki: 1336 työnhakijaa
- Leppävirta: 694 työnhakijaa
- Varkaus: 2279 työnhakijaa
- Yhteensä 4674

### Työttömät lukuina 31.7.2023 (Varkaus, Pieksämäki, Leppävirta, Joroinen)

31.7.2023	Joroinen	Leppävirta	Pieksämäki	Varkaus	Yhteensä
Työvoima	1 960	3 971	6 971	8 264	21 166
Työttömiä työnhakijoita	166	298	682	1 058	2204
alle 25-v	13	32	76	147	268
alle 30-v	24	53	114	239	430
25-49-v	78	113	318	499	1008
yli 50-v	75	153	288	412	928
miehet	94	194	398	575	1261
naiset	72	104	284	483	943
%-osuus työvoimasta	8,5	7,5	9,8	12,8	
Pitkäaikaistyöttömät	39	99	187	303	628
miehet	26	68	131	203	428
naiset	13	31	56	100	200

Osatyökykyiset	Joroinen	Leppävirta	Pieksämäki	Varkaus	Yhteensä
työnhakijat	57	122	277	321	777
työttömät työnhakijat	24	47	129	124	324

31.7.2023	Joroinen	Leppävirta	Pieksämäki	Varkaus
Jatkuvien työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto, viikkoa	56	65	47	50
miehet	54	68	49	61
naiset	57	58	44	37

31.7.2023	Joroinen	Leppävirta	Pieksämäki	Varkaus	Yhteensä
Ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita	14	12	107	149	282
Ulkomaalainen työvoima	76	65	164	242	547
%-osuus ulkomaalaisesta työvoimasta	18,4	18,5	65,2	61,6	



## Avoimet työpaikat lukuina 31.7.2023 (Varkaus, Pieksämäki, Leppävirta, Joroinen)

- Varkaus: 132
- Pieksämäki: 223
- Leppävirta: 50
- Joroinen: 15
- Yhteensä: 430

Lähteet:

Työnhakijoiden määrä, Tilastokeskus

Työttömien määrä, TEM, työnvälitystilasto 07, Heinäkuu 2023

Avoimet työpaikat, TEM:n työnvälitystilasto 07, Heinäkuu 2023

## Palveluiden sisältöön liittyvät strategiset tavoitteet:

- Työvoiman saatavuus
- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen
- Kuntoutus- ja työkyvyn kartoittamiseen liittyvien palveluiden kehittäminen
- Kansainvälisten asiakkaiden huomioiminen palveluita suunniteltaessa



## Palvelukuvaukset

Työ- ja elinkeinopalvelujen uudistuksen tarkoitus on tuoda julkiset työnvälityspalvelut lähemmäs kuntalaisia ja asiakkaita. Tällä tarkoitetaan muun muassa kuntien parempaa yhteyttä työnantajiin, yrityksiin ja kuntien elinkeinojen kehittämistä työllisyydenhoidon kautta, sekä kuntien veto- ja pitovoiman vahvistamista. Laki julkisista työvoimapalveluista hyväksyttiin eduskunnassa maaliskuussa 2023.

Uudistuksessa toteutetaan tehokkaan työnvälityksen malli, jonka tavoitteena on nopeuttaa työnhakunsa aloittaneiden työnhakijoiden työllistymistä ensimmäisen kuuden kuukauden aikana. Lisäksi Keski-Savo panostaa vahvaan alkukartoitukseen, jonka jälkeen asiakas ohjataan hänen palvelutarpeensa mukaiseen palveluun.

### **Henkilöasiakaspalvelut**

Henkilöasiakkaiden palvelut koskettavat pääsääntöisesti yli 30-vuotiaita asiakkaita, joilla ei ole monialaisen palvelun tarvetta. Tähän palvelukokonaisuuteen kuuluvat myös Koto-palvelut. Henkilöasiakkaiden palveluita kuntalaiset saavat kaikissa lähipalvelupisteissä, joidenka aukiolo määräytyy asiakasmäärien sekä palvelutarpeen mukaan.

### **Vahvan tuen palvelut**

Vahvan tuen palvelut ovat suunnattuja henkilöille, joiden työllistymisessä on haasteita. Palveluissa hoidetaan lakisääteiset aktivointisuunnitelmat sekä työllistymistä edistävät monialaiset palvelut yli 30-vuotialle asiakkaille. Vahvan tuen palveluita kuntalaiset saavat kaikissa lähipalvelupisteissä, joidenka aukiolo määräytyy asiakasmäärien sekä palvelutarpeen mukaan. Myös TYP (1.1.2025 alkaen TYM) kuuluu vahvan tuen palveluihin.

Vuoden 2025 alusta laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (TYP) uudistuu. Asiakas voi tulla monialaisen palvelun asiakkaaksi käytännössä jo ensimmäisestä työttömyyspäivästä alkaen, jos hän tarvitsee Kelan, hyvinvointialueen sekä työvoimapalveluiden yhteensovittamista työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi sekä työllistymisen tueksi, riippumatta työttömyyden kestosta. Toimintatapa mahdollistaa asiakkaiden tilanteiden selvittämisen nykyistä varhaisemmassa vaiheessa ja näin erilaisia palveluita voidaan asiakkaalle tarjota ennaltaehkäisevämmiin.

## **Työnantaja- ja yrityspalvelut**

Työnantaja- ja yrityspalvelut käsittävät työnantajayhteistyön, yrittäjyyttä suunnittelevien palvelut sekä jo yrittäjinä olevia tukevat palvelut, yrittäjyyttä suunnittelevat jne. Työnantajapalveluita kuntalaiset saavat kaikissa lähipalvelupisteissä, joiden aukiolo määräytyy asiakasmäärien sekä palvelutarpeen mukaan.

Keski-Savon työllisyysalueella kuntien elinkeinopalvelut ja yksityisen sektorin palveluyritykset luovat kattavat palvelut.

Työnantaja- ja yrityspalveluiden tiimi tekee tiivistä yhteistyötä kuntien elinkeinopalveluiden sekä muiden yhteistyötahojen (joita listattu myöhemmin) kanssa. Paikallisten elinkeinopalvelujen roolia voidaan hyödyntää paikallistuntemuksen kasvattamisessa. Tämä toteutetaan paikallisen elinkeinotoiminnan toimijoiden ja siirtyvän TE-virkailijoiden välille rakennettavalla tiiviillä yhteistyöllä. Oleellisena osana korostuu tiivis yhteistyö työnantaja- henkilöasiakastiimien välillä. Yhteistyömallina esimerkiksi työnantajakäyntien järjestäminen yhdessä työnantaja- ja yritys- sekä henkilöasiakaspalvelutiimien kanssa alueen työpaikkoihin. Tarvelähtöisiin työnantajakäynteihin on mahdollista kytkeä myös oppilaitosten edustajat. Lisäksi pitkittyneen työttömyyden purkamiseen tarvitaan esimerkiksi ostopalveluita, jotta pystytään kartoittamaan esimerkiksi metallialan hakijoiden metallialan osaamista ja markkinoimaan kartoituksen jälkeen osaajia seudun yrityksille. Lisäksi oleellisena tekijänä nousee esille myös piilotyöpaikkojen esille nostaminen yrityksistä.

Työnantajapalveluiden henkilökunta perehtyy yrityksen toimintaan syvällisemmin eri toimialojen mukaan (kummiyritystoiminta). Pyrkimyksenä on, että yrityksellä on työvoima-alueella tuttu henkilö, johon yritys voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä. Näin yrityksen ja työvoima-alueen välille syntyy tiiviimpi yhteistyö.

Työnantajapalveluiden kokonaisuuteen liittyy tulevaisuudessa ELY-keskuksen työnantajapalveluiden kanssa tehtävä tiivis yhteistyö, joka täsmentyy ensi vuoden aikana.

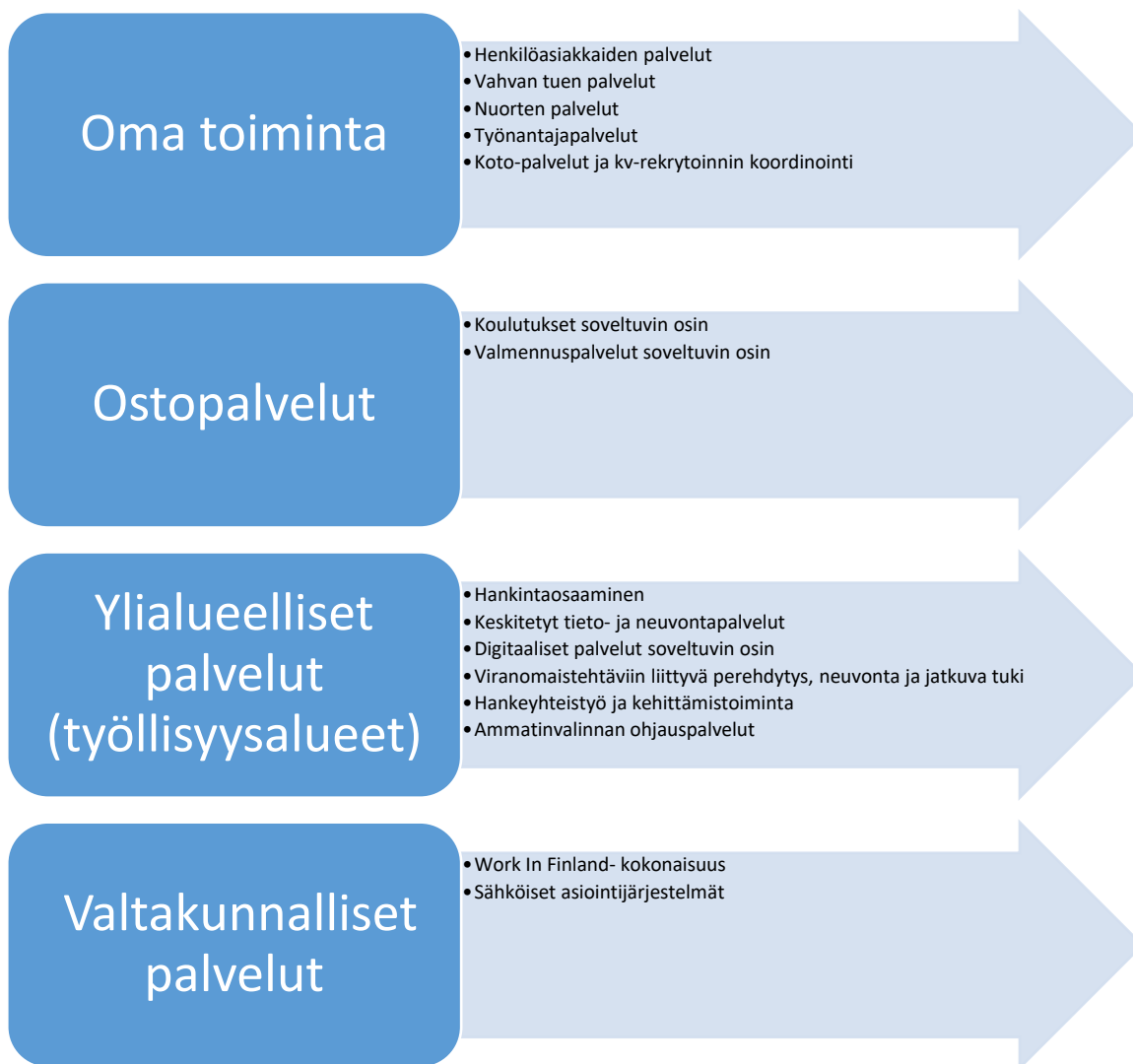
## **Nuorten palvelut**

Nuorten palvelut ovat alle 30-vuotiaille suunnattuja palveluita, joihin sisältyvät myös työllistymistä edistävät monialaiset palvelut. Nuorille tehdään oma palvelukartoitus kiinteissä toimipisteissä, jotka sijaitsevat Pieksämäen ja Varkauden Ohjaamoiden yhteydessä. Palvelu jalkautuu nuorten asiakkaiden palvelutarpeiden mukaan Joroisiin ja Leppävirralle. Ohjaamotoimintaa organisoivat kunnissa työskentelevät palvelukoordinaattorit.

## Palveluiden tuottaminen ja hankinta

Työllisyysalueen on mahdollista hankkia palveluita markkinoilta, muilta työllisyysalueilta ja osapuolilta tilanteissa, joissa asiakasmäärän vuoksi palvelua ei ole järkevää järjestää itse. Osa palveluista voidaan toteuttaa yhteistyössä muiden työllisyysalueiden kanssa tai valtakunnallisesti.

Alla kuvattuna esimerkinomaisesti eri mahdollisuuksia tuottaa palveluita.



## Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

Työllisyysalueen sisälle luodaan neljä lähipalvelupistettä eli yksi jokaiseen kuntaan. Toimipisteet ovat avoimena asiakasmäärän ja palvelutarpeen mukaisesti. Varkauden kaupunki toimii vastuukuntana ja vastaa työllisyysalueen hallinnollisista tehtävistä. Työllisyysalueen lakisääteiset työvoimapalvelut hoidetaan lähipalveluina tarkoituksenmukaisessa laajuudessa ja keskitetyt palvelut hoidetaan Varkaudessa ja Pieksämäellä.

Asiakaspalvelu hoidetaan hyödyntämällä Työmarkkinatorin omaa chat-palvelua, Keski-Savon työllisyysalueen omaa palvelunumeroa sekä asiakastiedusteluihin suunnattua sähköpostia.



Varkaus (lähipalvelut ja keskitetyt palvelut)

Lähipalvelupiste auki ma-pe



Pieksämäki (lähipalvelut ja keskitetyt palvelut)

Lähipalvelupiste auki ma-pe



Leppävirta (lähipalvelut)

Lähipalvelupiste auki 3 pvä/vko



Joroinen (lähipalvelut)

Lähipalvelupiste auki 2 pvä/vko



Asiakaspalvelu

Työmarkkinatorin oma chat-palvelu, työllisyysalueen asiakaspalvelu puhelimitse, sähköpostipalvelu

## Yhteistyötahot ja muodot

Valtio ja kunnat	Yksityinen sektori	Kolmas sektori
<ul style="list-style-type: none"><li>•Kela</li><li>•Savon koulutuskuntayhtymä</li><li>•Pohjois- ja Etelä-Savon hyvinvointialueet</li><li>•KEHA ja ELY-keskukset</li><li>•Kuopion, Mikkelin ja Savonlinnan työllisyysalueet</li><li>•Business Finland</li><li>• Pohjois-Karjalan työllisyysalue ja kunnat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Navitas Yrityspalvelut</li><li>•Koulutus- ja valmennuspalveluita tarjoavat yritykset</li><li>•Henkilöstöpalvelualan yritykset</li><li>•Yleisesti suuret yksityiset työnantajat työllisyysalueen sisällä</li><li>•Osakeyhtiömuotoiset koulutusorganisaatiot</li><li>•Etelä-Savon Koulutus Oy</li><li>•KasvuEsedu Oy</li><li>• Step Koulutus Oy</li><li>• Ammattiopisto Spesia Oy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Työllisyyspalveluita tarjoavat yhdistykset- ja järjestöt</li><li>•Työnantajayhdistykset</li><li>•Sosiaalista tukea tarjoavat yhdistykset- ja järjestöt</li><li>•Yhdistyksenä toimivat koulutusorganisaatiot</li><li>•Uusyrityskeskukset</li><li>•Yrittäjäyhdistykset</li></ul>

Keski-Savon työllisyysalueen toiminnan edellytyksenä on toimivien yhteistyömuotojen tunnistaminen. Yhteistyön ydin on työllisyysalueen oma organisaatio sekä jäsenkuntien organisaatiot. Yhteistyö Navitas Kehitys Oy ja kuntien elinkeinopalveluiden kanssa on keskeisessä roolissa ajatellen koko elinkeinoelämän kehittämisen kokonaisuutta.

Tulevalla työllisyysalueella toimii kaksi eri hyvinvointialuetta, jonka vuoksi yhteistyötä tehdään kahteen suuntaan. Käytännössä Etelä-Savon hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö tarkoittaa Pieksämäellä asuvien asiakkaiden aktivointisuunnitelmien sekä vahvan tuen palveluiden järjestämistä sekä työttömien terveystarkastuksia.

Työllisyysalueen yksi keskeisimmistä tavoitteista on työllistää työnhakija entistä nopeammin ja vaikuttavimmin. Jotta tavoite toteutuu, on oppilaitosyhteistyö erittäin tärkeässä roolissa. Oppilaitosyhteistyön muodot liittyvät erilaisten koulutusratkaisujen luomiseen erityisesti oman alueen tarpeitamme ajatellen. Toimivaltaa tullaan siirtämään työllisyysalueen jäsenkuntaan, jotta yhteistyö ja kunnan ekosysteemin täysimääräinen hyödyntäminen esimerkiksi osaamisen kehittämisen ja koto-koulutusten osalta toteutuu.

Koska työllisyysalueen varat ovat niukat, tulee löytää vaikuttavia ja tuloksellisia ratkaisuja. Monituottajamalli ja yksityisen sektorin palveluntuottajien palvelujen hyödyntäminen, kuten työllisyysvalmennukset ja -koulutukset, ovat tehokkaita ja käytännössä toimivaksi koettuja työllistämistä edistäviä toimenpiteitä. Yksityiset palveluntuottajat tarjoavat ketteriä työllisyyspalveluita ja ne kehittävät jatkuvasti uusia, innovatiivisia ja vaikuttavia tapoja auttaa työnhakijoita löytämään paikkansa työmarkkinoilla. Palveluntuottajilla on laaja-alaista asiantuntemusta eri alojen työntekijöiden työllistämistä sekä jo valmiit kontaktit työpaikkoja tarjoaviin yrityksiin, siksi hakijat työllistyvät yleensä nopeasti.

## Kohtaanto-ongelmat

### Tunnistetut haasteet:

- Keski-Savon työnantajat kärsivät työvoimapulasta
- Osaavaa työvoimaa ei ole riittävästi saatavilla
- Pitkäaikaistyöttömyys

### Ratkaisuja:

Työvoimaviranomaisen tiivis yhteistyö alueen henkilöstöpalveluyritysten ja koulutuspalveluja tuottavien toimijoiden kanssa tarjoaa mahdollisuuden nopeaan työllistymiseen niiden työnhakijoiden kohdealla, joilla on edellytyksiä pienellä osaamisen lisäämisellä siirtyä nopeasti työmarkkinoille. Osaamisen tunnistamisen kehittäminen kohdennetusti niillä aloilla, jotka kärsivät työvoimapulasta, on tärkeää. Tämän palvelun hankintaan on tarpeen suunnata voimavaroja, jotta palvelumarkkina kehittyy.

Yhteistyötä yritysten, elinkeinotoimijoiden ja työvoimaviranomaisen (työnantaja- ja yrityspalvelut) on tiivistettävä paikallisesti sekä akuutteihin työvoimatarpeisiin että tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi. Työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointia on välttämätöntä tehdä, jotta työvoimaviranomainen ja koulutustoimijat voivat yhteistyössä vastata työnantajien työvoimatarpeisiin. Käytännön ratkaisuna yhteishankintakoulutukset, henkilökohtaiset koulutuspolut (oppisopimus), tutkinnon osat ja lyhyet koulutukset.

Työllistymistä tukemaan tarvitaan usein myös työhönvalmennuspalvelua, jota tarjotaan kussakin tapauksessa sekä työnhakijalle että rekrytoivalle työnantajalle. Palvelun määrä, kesto ja osittain myös sisältö tulee olla asiakaskohtaista, jotta saavutetaan paras työllistyminen. Erityisesti pitkään työttömänä olleiden, osatyökykyisten ja maahanmuuttaneiden kohdalla palvelu tarjoaa merkittävää lisäarvoa sekä työnhakijalle että työnantajalle.

Kohtaanto-ongelmaa voidaan vähentää myös työvoiman ammatillisella liikkuvuudella. Työnhakijan ohjaaminen siirtymään työttömyysalalta työllistävälle alalle räätälöidyn koulutusratkaisun avulla on yksi työvoimaviranomaisen tehtävistä. Myös henkilön ohjaaminen työhön toiselle paikkakunnalle silloin kun omalta alueelta ei löydy työtä, kuuluu oleellisena osana työvoimavirkailijan työhön.

## Työperäinen maahanmuutto ja kv-rekrytointi

Työnantajat kärsivät työvoimapulasta eikä avoimia työtehtäviä saada täytettyä, koska osaavaa työvoimaa ei ole riittävästi saatavilla.

Tunnistetut haasteet:

- Maahanmuuttaneiden koulutustaso voi olla heikko tai sitä ei tunnisteta
- Suomen kielen osaamisen puute
- Lupa-asioiden käsittelyn hitaus (tarpeeseen nähden)
- Työnantajilla ei osaamista tai rohkeutta kv-rekrytointiin
- Lähtömaan toimenpiteet (maakuva, työpaikkailmoittaminen, rekrytoinnin eettisyys)

Ratkaisuja:

Maahanmuuttaneiden osaaminen ja koulutustaso on vaihteleva riippuen osittain maahantulon syystä. Kansainvälisen rekrytoinnin ja työperäisen maahanmuuton lähtökohtana on osaajien saaminen työnantajien tarjoomiin tehtäviin. Humanitäärisessä maahanmuutossa kotoutuja-asiakkaiden koulutustaso vaihtelee todennäköisesti enemmän, jolloin osaamisen tunnistaminen eri tavoin on keskeisessä roolissa. Ammatillista osaamista voidaan lisätä työvoimapolitiittisilla koulutuksilla (nykyiset rekry- ja täsmäkoulutukset).

Suomen kielen osaamista ei vaadita kaikissa työtehtävissä, mutta kielen osaaminen on usein välttämätöntä kotoutumisen näkökulmasta. Käytännössä maahanmuuttajan työllistyminen (pois lukien erityisasiantuntijat) työllistyminen ilman riittävää suomen tai ruotsin kielen osaamista on vaikeaa. Kielen oppimista voidaan tukea lähtömaakoulutuksella sekä paikallisesti kotokoulutuksilla, vapaan sivistystyön tarjonnalla, ammatillisen koulutuksen toimijoiden tarjoamalla koulutuksilla sekä työnantajien tarjoamalla kielikoulutuksella (esim. Työpaikka Suomi). Työllisyysalueen maahanmuuttajien palveluissa tunnetaan hyvin alueen kielikoulutukset sekä muu kotoutumista ja paikkakunnalle asettautumista tukeva palvelutarjonta.

Työnantajien tukeminen kansainvälisen rekrytoinnin aloittamisessa on erittäin tärkeää. Tämä on tärkeää toteuttaa sekä työllisyysalueen laajuisena (Eures + 3. maiden kv-rekrytointi) organisointina ja myös kunta- ja yrityskohtaisesti. Käytännön toimijoina kv-rekrytoinnin markkinoinnissa ja tuessa toimivat alueen elinkeinotoimijat, työvoimaviranomaisen työnantaja- ja yrityspalvelut sekä kyseisiä palveluja tarjoavat alan yritykset. Työnantajat tarvitsevat myös koulutusta kansainvälisen työntekijän vastaanottamiseen. Lähtömaa toimenpiteissä työllisyysalue tukeutuu pitkälti valtion tarjoamiin palveluihin, kuten Work in Finland -toimintoon (3. maat) ja Eureksen -koordinaatioon (Eurooppa) sekä paikallisen yhteistyön kautta myös kv-rekrytointipalveluja tarjoaviin yrityksiin. Työllisyysalueen kv -koordinaatio ja kuntien asettautumispalvelut, joita ollaan kehittämässä, tulevat toimimaan yhteistyössä ELY-keskusten sekä edellä mainittujen valtakunnallisten toimijoiden kanssa.

Työllisyysalue tarjoaa kotoutumispalvelujen lisäksi työnvalmennuspalveluita ja koulutuksia yhteistyötahojen kautta työnhakijoille ja -tekijöille sekä työnantajayrityksille kontakteja toimijoihin, joilla on jo toimivat eettiset prosessit sekä auditoidut yhteistyökumppanit lähtömaassa. Lisäksi työllisyysalueen tehtävänä on tuottaa tietoa prosesseista, luotettavista yhteistyökumppaneista sekä tukea asettautumispalveluilla työnantajia, jotka suunnittelevat rekrytointia ulkomailta.

Koko Keski-Savon työllisyysalue on työssäkäyntialuetta kaikille työnhakijoille. Myös kv-työntekijät liikkuvat työllisyysalueella ja heille tarjotaan työtä sieltä, missä sitä on tarjolla. Tässä asiassa tehdään yhteistyötä myös muiden työllisyysalueiden kesken mahdollistaen työntekijöiden liikkuvuus työllisyysalueelta toiselle työllisyysalueelle.



## Valtion rooli KV-rekrytoinnissa

Lähtökohtaisesti valtion tulisi hoitaa prosessi kansainvälisen työntekijän löytämiseksi yliaiheellisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön alla toimivan Work in Finland -toiminnot tulee sovittaa yhteen saumattomasti työllisyysalueen palveluiden kanssa. Haettaessa työntekijöitä 3. maista on kansainvälinen rekrytointi syytä tehdä yhteistyössä eri työllisyysalueiden kanssa maksimaalisen näkyvyyden takaamiseksi (esim. Savon tai Itä-Suomen oma rekrytointi).

Valtion roolina voisi olla hakea ja neuvotella luotettavia yhteistyökumppanuuksia (kuten koulut) lähtömaasta. Rekrytointi ilman toimivaa yhteistyökumppania, joka tuntee paikallisen lainsäädännön ja työmarkkinat, on hankalaa. Samoin rekrytoinnin eettisyydestä pitää pystyä varmistamaan tapahtumaketjun jokaisessa vaiheessa.

Työllisyysalueiden palveluihin kuuluu Eures –palvelut. Eurooppaan kohdistuvissa Eures hauissa työllisyysalue voi toimia omana alueenaan. Euresin kautta ei tarvita työlupaa, mutta työntekijän tulee tehdä rekisteröinti maahanmuuttovirastossa, kun kyseessä yli kolmen kuukauden oleskelu.

Työlupakäsittely siirtyy TE24 uudistuksen myötä kokonaisuudessaan maahanmuuttoviraston tehtäväksi.

## Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Rakennemuutoksilla tarkoitetaan tilanteita, joissa alueiden elinkeinorakenne muuttuu joko äkillisesti tai pidemmän ajan kuluessa esimerkiksi globalisaation ja tuotantorakenteiden muutoksen seurauksena. Rakennemuutos on osa normaalia aluetalouden kehitystä ja liiketoiminnan uudistumista ja sen tuomiin muutoksiin on työllisyysalueella varauduttu.

Keski-Savon työllisyys alue on varautunut rakennemuutoksiin tukemalla monipuolista ja uudistuvaa elinkeinorakennetta, jossa hyödynnetään ennakointitietoa ja suunnataan koulutustarjontaa uudistuvan työmarkkinoiden tarpeisiin.

1. Yrityksen tiedonannon jälkeen työllisyysalueen sisällä luodaan heti tilannekuva työllisyys- ja aluevaikutuksista. Tilannekuva sisältää muun muassa suhteellisen työpaikkamenetyksen tarkastelun ja toimenpiteiden valmistelun.
2. Työllisyysalueen sisällä tehdään ohjeisten kriteerien pohjalta arvio välittömistä toimista.
3. Kokonaisarviossa huomioidaan tilanteen vaikutus sekä alueelle että kansallisesti.
4. Elinkeinoelämän rakenteissa on tapahtunut äkillinen muutos, josta aiheutuu uhkaava aluetalouden kriisi.
5. Työpaikkojen poistumisen kokonaismäärä yrityksessä on useita satoja ja suhteellinen vaikutus on alueellisesti kriittinen.
6. Alueella on jatkuvan elinkeinorakenteen kehittämisen seurauksena uudistumispotentiaalia.
7. Valtioneuvoston lisätoimilla ja -rahoituksella katsotaan olevan oleellinen merkitys uudelleentyöllistymisessä sekä uuden yritystoiminnan ja työpaikkojen luomisessa.
8. Työllisyysalue ja yrityksen edustajat kokoavat rakennemuutosryhmän tilannekuvan tarkentamiseksi ja toimenpidesuunnitelman laatimiseksi.
9. Aluetoimijoita ovat Keski-Savon työllisyysalueen lisäksi ELY-keskus, joka toimii myös keskeisenä yhteystahona valtioneuvoston suuntaan.

10. Yritys käynnistää yt-neuvottelut ja toimittaa neuvotteluesityksen Keski-Savon työllisyysalueelle. Päätökset mahdollisista liiketoimintaratkaisuksista ja työvoimavähennyksistä tehdään yt-neuvottelujen päätyttyä, jotka kestävät vähintään 6 viikkoa. Täsmällisemmät vaikutukset ja rakennemuutoksen vaatimat toimet tarkentuvat vasta tämän jälkeen.
11. Työntekijöiden hyvinvoinnin ja uudelleentyöllistymisen tukitoimet käynnistyvät heti. Työllisyysalue sopii muutosturvan käytännön järjestelyistä yrityksen kanssa. Työllisyysalue tarjoaa työntekijöille pääasiassa tieto- ja neuvontapalveluja yt-neuvottelujen aikana. Mahdolliset uudelleenkoulutuspalvelut ja muut palvelut käynnistyvät yt-neuvottelujen päätyttyä, jolloin selviää yrityksen oma panos muutosturvaan.