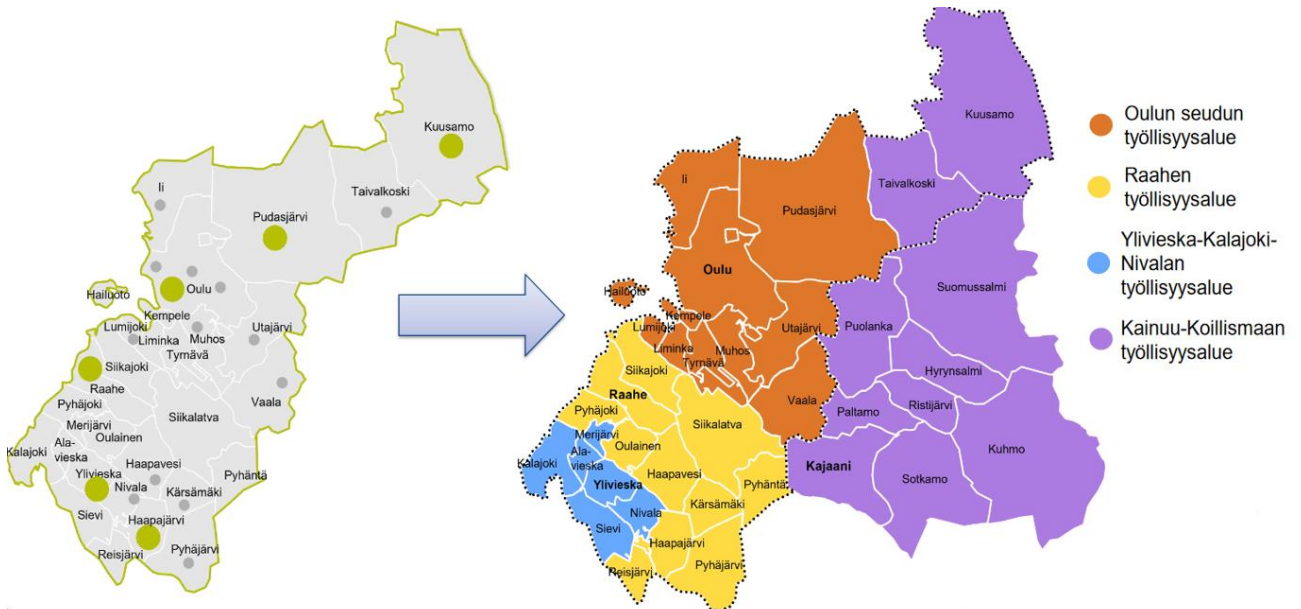


31.12.2024

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hanke

Loppuraportti



Jouni Korhonen, projektipäällikkö
Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hanke
Pohjois-Pohjanmaan liitto

Sisällysluettelo

1.	Työllisyyspalvelu-uudistuksen tavoite	3
2.	Tausta.....	3
2.1.	Laki julkisista työvoimapalveluista	3
2.1.1.	Keskeiset määritelmät ja periaatteet	3
2.1.2.	Työllisyyspolitiikka.....	4
2.1.3.	Elinkeinopolitiikka	4
3.	Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankerahoitus	4
3.1.	Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hanke – sopimuksellinen AKKE-rahoitus	5
3.2.	Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankkeen tavoitteita	5
3.3.	Toimenpiteet.....	6
4.	Työllisyysalueiden muodostamisesta	6
4.1.	Eduskunnan päätös työllisyysalueiden muodostamisesta.....	6
4.2.	Kuntien päätöksenteko järjestämissuunnitelmiksi.....	7
5.	Järjestämissuunnitelmat.....	7
5.1.	Kainuu-Koillismaa -työllisyysalue	7
5.2.	Oulun työllisyysalue	7
5.3.	Raahen työllisyysalue	8
5.4.	Ylivieska, Kalajoki, Nivala -työllisyysalue	8
6.	Hankkeen henkilöstö, organisaatio ja keskeiset yhteistyötahot	9
6.1.	Ohjausryhmä	9
6.2.	TE2024 -asiantuntijaryhmä.....	10
7.	Hankkeen toimintaa	10
7.1.	Keskeiset yhteistyötahot	10
7.2.	Palveluesittelytilaisuudet.....	11
7.2.	Palveluhankinnat.....	13
7.2.1.	Taustaselvitykset ja skenaariot, Mikko Kesä Oy	13
7.2.1.1.	POHJOIS-POHJANMAAN TE2024-selvitys: Kokonaisuus 1	13
7.2.1.2.	POHJOIS-POHJANMAAN TE2024-selvitys: Kokonaisuus 2	14
7.2.2.	Sopimuksellisuus kuntien kesken, KPMG Oy ja Vento&Pernu työllisyys Oy	14
7.2.3.	TE2024-uudistuksen vaikutukset kuntatalouteen.....	15
7.2.4.	Työllisyysstrategiat ja palvelumuotoilu, Owal Group Oy ja Mikko Kesä Oy	15
7.2.5.	Palvelumuotoilu	15
7.2.6.	Riskienhallinta TE2024-uudistuksessa	15

8.	TE2024 -seminaarit	16
8.1.	TE2024 seminaari lokakuussa 2023	16
8.2.	TE2024 seminaari lokakuussa 2024	17
9.	Tiedottaminen.....	19
10.	Hankkeen arviointi	20
10.1.	Välipalaute	20
10.2.	Kokonaispalaute, marraskuu 2024	21
10.3.	Ohjausryhmän jäsenten lausunnot hankkeen toteutuksesta ja hyödyistä ja vaikuttavuudesta	21
11.	Suosituksia jatkotoimiksi.....	21
12.	Hankkeen toteutuneet kustannukset ja rahoitus	22
13.	Hankkeeseen liittyvän aineiston säilytys	22
I	Liitteet, asiantuntijapalveluiden loppuraportit.....	23
I.	Palveluhankintojen loppuraportoinnit	23
I.i.	Pohjois-Pohjanmaan TE2024 selvitys, kokonaisuus 1 ja 2	23
I.ii.	Sopimuksellisuus kuntien kesken	30
I.iii.	TE2024-uudistuksen vaikutukset kuntatalouteen	39
I.iiii.	Työllisyysstrategiat ja palvelumuotoilu	49
I.iiiii.	Riskienhallinta TE2024-uudistuksessa	66

Julkaisu B:117 Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankkeen loppuraportti

ISBN 978-952-7502-06-8 (verkkojulkaisu)

ISSN 2814-8177 (verkkojulkaisu)

1. Työllisyyspalvelu-uudistuksen tavoite

Palvelujen siirto kunnille tuo palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopean työllistymisen tavoitetta. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.

Oleellinen osa uudistusta on kunnille kannustava valtionosuus -perusteinen rahoitusmalli vaikuttavien palveluiden järjestämiseen.

Kunnat vastaavat yhteistyörakenteiden luomisesta itsenäisesti. Lisäksi valtion ja kuntien välistä yhteistyötä toteutetaan alueellisissa yhteistyö- ja seurantakeskusteluissa.

2. Tausta

2.1. Laki julkisista työvoimapalveluista

Laki julkisista työvoimapalveluista (916/2012) säätelee Suomessa työnvälitystä ja työvoimapalveluja. Lakia voidaan pitää keskeisenä puitteena, joka ohjaa työllisyysalueidenkin työnvälitystoimintaa ja sen tarkoitusta.

2.1.1. Keskeiset määritelmät ja periaatteet

1. **Työnvälitys:** Laki määrittelee työnvälityksen prosessiksi, jossa työnhakijat ja työnantajat kohtaavat. Tavoitteena on edistää työllisyyttä ja parantaa työmarkkinoiden toimintaa.
2. **Palvelut:** Laki velvoittaa julkiset työvoimapalvelut tarjoamaan laajan valikoiman palveluja, kuten työnhakijoiden neuvontaa, koulutusta, työharjoittelumahdollisuuksia ja työllistämiskursseja.
3. **Yhteistyö:** Julkisten työvoimapalvelujen odotetaan tekevän yhteistyötä muiden toimijoiden, kuten kunnallisten palvelujen, yritysten ja kolmannen sektorin kanssa.
4. **Tasa-arvo:** Laki korostaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita työnhakijoiden kohtelussa. Kaikilla tulee olla mahdollisuus saada apua työnhauksessa riippumatta heidän taustastaan.
5. **Työnantajapalvelut:** Työnvälityspalvelut tarjoavat myös työnantajille tukea rekrytoinnissa, esimerkiksi työntekijöiden sovittamisessa ja työnantajien tarpeiden kartoittamisessa.

Laki julkisista työvoimapalveluista määrittelee työnvälityksen keskeiseksi osaksi työmarkkinoiden toimintaa, jonka tavoitteena on parantaa työllisyyttä ja mahdollistaa työnhakijoiden ja työnantajien välinen vuorovaikutus.

Pohjois-Pohjanmaan työllisyysalueiden muodostaminen tarjoaa kunnille strategisen mahdollisuuden vaikuttaa eri keinoin alueen työllisyyttä sekä vahvistaa yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Työllisyysalueet ovat keskeisiä toimijoita kuntien ja alueiden elinvoiman kehityksessä työllisyyden edistämisessä.

2.1.2. Työllisyyspolitiikka

1. **Työvoiman saatavuus:** Työllisyyspolitiikassa painotetaan työvoiman saatavuuden parantamista ja alueen houkuttelevuuden lisäämistä työntekijöille.
2. **Koulutus ja osaaminen:** Koulutusjärjestelmän kehittämistä korostetaan, jotta se vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Tämä sisältää myös elinikäisen oppimisen tukemisen.
3. **Yhteistyö:** Liitto edistää yhteistyötä eri toimijoiden, kuten kuntien, oppilaitosten ja yritysten välillä, jotta työllisyystoimet olisivat tehokkaita ja kohdennettuja.

2.1.3. Elinkeinopolitiikka

- a. **Kestävän kehityksen edistäminen:** Elinkeinopolitiikassa painotetaan kestävän kehityksen periaatteita ja innovaatioiden tukemista.
- b. **Monipuolinen elinkeinorakenne:** Liitto pyrkii monipuolistamaan alueen elinkeinorakennetta, tukemalla erityisesti pienyrityksiä ja uusia toimialoja, kuten digitaalisia ratkaisuja ja vihreää teknologiaa.
- c. **Investointien houkutteleminen:** Elinkeinopolitiikkaan kuuluu myös investointien edistäminen ja alueen markkinoiminen houkuttelevana liiketoimintaympäristönä.

Pohjois-Pohjanmaan liiton työllisyys- ja elinkeinopolitiikka perustuu yhteistyöhön, koulutukseen ja kestävän kehityksen periaatteisiin. Tavoitteena on parantaa työllisyyttä, edistää alueen elinkeinorakenteen monipuolistumista ja luoda hyviä edellytyksiä yritystoiminnalle.

3. Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankerahoitus

Aluekehittämisen suuntaviivat 2040 -julkaisussa tarkastellaan aluekehittämistä mm. seuraavista näkökulmista: korkeatasoinen osaaminen alueiden menestystekijänä, työ- ja koulutusperustaisen maahanmuuton lisääntyminen, kansainvälinen yhteistyö, koulutuksen saavutettavuus, alueelliset vahvuudet sekä osaamisverkostot.

Alueiden menestymisen edistämiseksi on tarpeellista tunnistaa osaamisen ja koulutuksen kytkeytymisen alueellisiin vahvuuksiin ja elinkeinoelämän tarpeisiin pitkällä aikavälillä.

Alueellisen elinvoimaisuuden käsitettä on tarpeen tarkastella laajemmin kuin taloudellisen kasvun näkökulmista. Kestävä elinkeinotoiminta kattaa kaikki kestävän kehityksen näkökulmat, joiden perusteella seuraavat asiat nousevat tarkasteltaviksi: kestävyys alueiden menestymisen perustana, aluekehittämisen ydintehtävä, osallistava vihreä siirtymä, osaava työvoima, ilmastolle haitallisesta toiminnasta ja sen tukemisesta luopuminen.

Pohjois-Pohjanmaalla on tunnistettu aluekehityksen näkökulmasta erityisesti yrittäjyyden, työllisyyden, työllisyysrakenteiden ja työelämän muutoksien yhteensovittaminen, yrittäjien jaksaminen sekä maakunnan muutoskyvykkyyden selvittäminen ja vahvistaminen.

Pohjois-Pohjanmaan liitto on osallistunut työllisyydenhoidon kunta kokeilujen seurantaan ja kuntien tukemiseen työllisyyden hoitamisen siirtyessä kuntien vastuulle.

Alueen haasteiksi on tunnistettu työvoiman saatavuus. Osaamisen varmistaminen koskee erityisesti osa-alueita, joilla yritykset pystyvät lisäämään kilpailukykyään ja liiketoiminnan kannattavuutta.

Työtä tukee Pohjois-Pohjanmaan elinvoimaryhmä, jossa on jäsenenä kuntien elinkeinotoiminnan kehittämistä ja toteuttamisesta vastaavat kehittämissyhtiöt ja henkilö.

3.1. Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hanke – sopimuksellinen AKKE-rahoitus

Sopimuksellisen AKKE -rahoituksen taustalla on maakunnan tilanteeseen pohjautuvat perusteet.

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät Pohjois-Pohjanmaalla kolmella kokeilulla (Oulun seutu, Raahen seutu, Ylivieskan seutu) maaliskuussa 2021. Kokeilujen ulkopuolella on 14 kuntaa. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille.

Työ- ja elinkeinopalveluiden siirto kunnille tapahtuu vuoden 2025 alusta. Tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää alueen ja kuntien työllisyysdynamiikkaa, työntekijöiden nopeaa työllistymistä sekä lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli tuli voimaan kahdessa vaiheessa vuonna 2022. Mallissa painottuu henkilökohtainen asiakastyö ja yhteydenpito.

Kuntien tuottamissa työllisyyspalveluissa kunnilla on vastuu eri toiminnoissaan edistää uusien työpaikkojen luomista, yritysten syntymistä, vaikuttaa työn kysyntään ja tarjontaan.

Yritystoiminnan menestyminen edellyttää aktiivisia toimia, joilla edistetään yritysten kykyä kasvaa, kansainvälistyä ja työllistää. Yhtä suuri tarve on tehokkaille työllistymistä edistävillä toimilla, jotta työllistyminen on mahdollisimman ripeää ja työllisyysaste nousee. Maakunnan työllisyysasteen nosto tukee sekä yksilöitä että yrityksiä ja lisää kuntien taloudellista toimintakykyä.

Pohjois-Pohjanmaan liitolle osoitettu TE2024-hankkeen sopimuksellinen rahoitus on budjetoitu vuosille 2022–2024.

Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hankkeen budjetti on n. 500 000 € AKKE-rahoituksena (90 %). Maakunnan kehittämisrahaston osuus on 10 %. Hanke rahoituksella on merkittävä rooli aluekehittämisen näkökulmasta.

3.2. Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankkeen tavoitteita

Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hanke tukee maakunnan kuntia TE-2024-uudistukseen valmistautumisessa. Hanke pyrkii lisäämään kuntien valmiutta tuottaa uudenlaisia työllisyys-palveluita verkostomaisesti työllisyysalueilla.

Koulutus- ja osaamistarpeiden kartoitusvastuun jakaminen työllisyyspalveluverkostossa on keskeistä. Osaava työvoima on yksi työllisyysalueiden elinvoiman keskeisimmistä tekijöistä, mikä edesauttaa monipuolistamaan elinkeinorakenteita ja kehittämään alueilla toimivien yritysten toimintaedellytyksiä.

TE2024-hanke edistää yhteistyöverkostojen muodostamista eri toimijoiden, kuten kuntien, yritysten, oppilaitosten ja henkilöstöpalvelualan yritysten kesken, jotta työllisyyspolitiikka ja elinkeinopolitiikka olisivat paremmin koordinoituja.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluiden toteuttamiseksi yhteistyöverkoston kuuluvat hyvinvointialue Pohteen palvelut sekä eri järjestöt, yhdistykset jne.

3.3. Toimenpiteet

Hankkeen tavoitteena on tarjota Pohjois-Pohjanmaan kunnille tietoa uudistuksen vaikutuksista tukea uudistuksen organisointia, valmistautumista sekä tarjota tukea muodostettavien työllisyys-alueiden strategiatyöhön ja palveluprosessien kehittämiseen.

Hankkeessa laaditaan kuntakohtainen nykytilanteen kartoitus mm. työllisyyden hoitamiseen käytetystä rahoituksesta kartoitus palveluista ja henkilöstöstä - vaihtoehtoiset tarkastelut/skenaariot Pohjois-Pohjanmaan järjestämistä vastuun vaihtoehtoista ml. tulevaisuustarkastelu eri vaihtoehtojen tulevaisuuden kehityksestä (huomioiden mm. väestö- ja työvoiman määrän kehitys) kotoutumisen palvelu- ja rakenneuudistuksen tarkastelu skenaariomallinuksin.

Hankkeessa tuotetaan kuntien budjetointia tukevia talousanalyyskejä TE2024-uudistuksen vaikutuksista kunnille, kunnan johtaville viranhaltijoille ja luottamushenkilöille tarjottavaksi informaatiota ja tukea uudistukseen valmistautumiseksi.

Hankkeessa kootaan valmistelussa tarvittavaa tietoa teemakohtaisesti kuntien työskentelyä tukevia yhteistyöfoorumeita käsittelemään uudistuksen eri osa-alueita (mm. talous, ict, henkilöstö, tilat, palvelut, osaaminen ja yrityspalvelukokonaisuudet).

4. Työllisyysalueiden muodostamisesta

Eduskunnan päätös Pohjois-Pohjanmaan työllisyysalueiden muodostamisesta on ollut keskeinen osa alueen työllisyyspolitiikan kehittämistä.

Kunnat muodostavat työllisyysalueet, minkä odotetaan parantavan yhteistyötä työllisyys- ja palveluprosessien osalta. Työllisyysalueiden avulla voidaan tarjota tehokkaampia ja saavutettavampia työllisyyspalveluja, jotka vastaavat työnhakijoiden ja yritysten palvelutarpeisiin.

4.1. Eduskunnan päätös työllisyysalueiden muodostamisesta

Eduskunta päätti työllisyysalueiden muodostamisesta vuonna 2020. Työllisyysalueet perustettiin osana työllisyyspoliittista ohjelmaa, jonka tavoitteena on parantaa työllisyyspalveluiden tehokkuutta ja saavutettavuutta.

4.2. Kuntien päätöksenteko järjestämissuunnitelmiksi

Kuntien välisessä työllisyyspalveluiden järjestämissopimuksessa kuntien oli ilmoitettava työ- ja elinkeinoministeriölle miten aiotun työllisyysalueen kunnat järjestävät seuraavat asiat työllisyysalueella:

- laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen varattavat taloudelliset ja
- henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen
- laissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut
- toimipisteiden määrä ja sijoittuminen
- yhteistyötahot ja -muodot
- työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman
- liikkuvuuden edistäminen
- varautuminen rakennemuutostilanteisiin

5. Järjestämissuunnitelmat

5.1. Kainuu-Koillismaa -työllisyysalue

Kuntien välisellä työllisyyspalveluiden järjestämissopimuksella sovitaan periaatteista, joilla työllisyyspalvelut tulevat lähelle kuntalaista. Resurssien kohdentaminen henkilöasiakastyöhön mahdollistaa panostamisen vahvaan asiakkuuden alkuvaiheeseen ja asiakkaiden nopeaan etenemiseen kohti avoimia työmarkkinoita.

Kajaanin kaupunki toimii työllisyysalueen vastuukuntana ja järjestää työllisyysalueen keskitetyt palvelut, kuten mm. työnantaja- ja yrityspalvelut, hankinnat ja kilpailutukset, ammatinvalintapsykologien palvelut sekä työllisyysalueen yhteisen puhelinpalvelun.

Järjestämissopimuksessa Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen yhteistyö perustuu kuntien väliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Työvoimaviranomaisena toimivassa Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen johtokunnassa on mm. kuntien kesken kiertävä puheenjohtajuus ja muut järjestelyt.

Osaamisen vahvistamisella vastataan alueen työmarkkinoiden osaamis- ja osaajatarpeisiin ja kehityssuuntiin. Yrittäjyyttä ja uusien yritysten perustamista edistetään tarjoamalla yritysneuvontaa ja tietoa eri rahoitusmahdollisuuksia.

Kainuu-Koillismaa työllisyyspalvelutuotannossa huomioidaan taloudellisten resurssien riittävyys rahoitusten supistuessa verrattuna aiempaan.

Tiedolla johtamisen avulla tuotetaan ajantasaista tietoa mm. palveluiden vaikuttavuudesta ja eroista eri alueiden välillä sekä arvioidaan toiminnan tuloksellisuutta suhteessa tavoiteasetantaan.

5.2. Oulun työllisyysalue

Oulun työllisyysalueen työllisyyspalveluiden järjestämissuunnitelma keskittyy alueen työllisyyden edistämiseen ja työmarkkinoiden kehittämiseen.

Työvoimapalvelut järjestetään ns. vastuukuntamallilla kuntalain mukaisesti. Vastuukuntana toimii Oulun kaupunki. Yhteistoiminta-alueen työllisyyspalveluiden tehtävien hoitamista varten on perustettu Business Oulu -liikelaitoksen johtokuntaan työllisyysjaosto.

Työllisyysjaoston toimintaan sovelletaan Oulun kaupungin hallintosäännön määräyksiä ja jaoston tehtävät määritellään tämän yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Suunnitelman ensisijaisena tavoitteena on parantaa työllisyysastetta ja vähentää työttömyyttä. Erityisinä asiakaskohderyhminä ovat pitkään työttömänä olleet henkilöt ja nuoret työnhakijat. Koulutuksen ja osaamisen vahvistaminen on keskeistä, jotta työnhakijoiden osaaminen vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Verkostomaisella yhteistyöllä eri sidosryhmien kanssa; kunnat, oppilaitokset, yritykset, hyvinvointialue Pohde, yhdistykset ja eri järjestöt, tuotetaan tehokkaita työllisyyspalveluita lähellä asiakkaita.

Oulun työllisyysalueen työllisyyspalveluiden järjestämissopimuksessa kuvataan kattavasti toimenpiteet työllisyyden edistämiseen. Kuvauksessa korostuvat yhteistyö, koulutus ja innovatiiviset ratkaisut. Suunnitelma on tärkeä työkalu työllisyysstrategian, alueen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tukemisessa.

Suunnitelmaan sisältyy myös jatkuva seuranta ja arviointi, jotta voidaan arvioida toimenpiteiden vaikuttavuutta ja tehdä tarvittavia muutoksia.

5.3. Raahen työllisyysalue

Raahen työllisyysalueen työllisyyspalveluiden järjestämissuunnitelma keskittyy kokonaisvaltaisesti alueen työllisyyden parantamiseen ja työmarkkinoiden kehittämiseen. Järjestämissuunnitelmassa korostetaan työllisyyden parantamista, osaamisen kehittämistä ja yhteistyön lisäämistä eri toimijoiden kesken. Työllisyyspalvelutuotannon vastuukuntana toimii Raahen kaupunki.

Tavoitteena on parantaa työllisyysastetta erityisesti nuorten, pitkäaikaistyöttömien ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien osalta. Suunnitelma painottaa koulutuksen ja osaamisen kehittämistä työtä hakevien henkilöiden osaamisen kehittämiseksi vastaamaan työmarkkinoiden tarpeisiin.

Työllisyysalueen kunnat tuottavat työllisyyspalveluita tiiviissä yhteistyössä kuntien, yritysten, oppilaitosten, hyvinvointialue Pohteen ja muiden sidosryhmien kanssa.

Suunnitelma on keskeinen osa alueen elinvoiman ja sosiaalisen kehityksen tukemista. Suunnitelmaan kuuluu myös toimenpiteiden jatkuva seuranta ja arviointi, mikä mahdollistaa toiminnan kehittämisen ja tehokkuuden parantamisen.

5.4. Ylivieska, Kalajoki, Nivala -työllisyysalue

Ylivieska, Kalajoki, Nivala -työllisyysalueelle uudistus tuo mahdollisuuden vaikuttaa alueen yhteiseen työllisyyskehitykseen aiempaa merkittävästi laajemmin. Tätä tavoitellaan kuntaekosysteemin toimijoiden resurssien tehokkaalla käytöllä, yhteistyötä tiivistämällä ja prosesseja kehittämällä.

Työllisyysalueen valmistelussa tietynlaisena erityispiirteenä on yhteinen tavoite tarjota palveluita alueen asukkailla lähipalveluna asiakkaan omalla paikkakunnalla. Oma henkilöstösuunnitelma ja työllisyysalueen resursointi kokonaisuudessaan on rakennettu tämän periaatteen pohjalta.

Työnantajina tulee toimimaan vastuukunta Ylivieskan lisäksi Kalajoen ja Nivalan kaupungit. Tunnistetuksi haasteeksi voi nousta työllisyyspalvelutuotannossa tarvittavan osaamisen jakaminen tasaisesti jokaisen työnantajakaupungin kesken, samoin sijaisjärjestelyt.

Työllisyysalueiden kesken käytävä vuoropuhelu on yksi keskeinen toiminto esimerkiksi yhteisten palveluhankintojen osalta ja myös siitä, mitkä ovat olleet erityisen tuloksellisia toimintamalleja. Vertaiskehittämisellä on merkittävä rooli.

Työllisyysalue vastaa kokonaisuutena alueen työllisyydenhoidosta. Kuntien ei-lakisääteiset työllisyyspalvelut ja elinvoimapanostukset, kuten yrityspalvelut korostuvat.

Työllisyyspalvelu-uudistus ei tule ratkaisemaan yksin työttömyysongelmaa. Merkittävässä roolissa tulevat olemaan myös hyvinvointialueiden palvelutarjontamuutokset ja Kelan tukien leikkaukset seurauksineen. Kuntien taloudellinen vastuu työllisyysetuuksia saavista kasvaa merkittävästi.

Työllisyysalueiden talousnäkymistä tulevaisuudessa palveluiden tuotannossa tai hankinnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota vaikuttavuuteen ja tavoiteseurantaan.

6. Hankkeen henkilöstö, organisaatio ja keskeiset yhteistyötahot

6.1. Ohjausryhmä

Hankkeen projektipäällikkönä on toiminut Jouni Korhonen ajalla 12.9.2022 – 31.12.2024. Pohjois-Pohjanmaan liitto on nimennyt kuntien esitysten mukaisesti hankkeen ohjausryhmän. Ohjausryhmään ovat kuuluneet

Jussi Rämetsä, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Ari Alatossava, Oulun kaupunki

Jouko Manninen, Kuusamon kaupunki

Riikka Moilanen, Oulaisten kaupunki, pj (2022 – syksy 2024)

Leena Mikkola-Riekkinen, Raahen kaupunki, vpj (syksy 2024 – alkaen)

Maria Sorvisto, Ylivieskan kaupunki

Esa Jussila, Haapaveden kaupunki, pj (syksy 2024 – alkaen)

Petri Keränen, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Pirjo Juntunen, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto

asiantuntijajäsenet:

Tiina Rajala, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Päivi Keisanen, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Heikki Laukkanen, rahoittajan edustaja, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Mari Väänänen, rahoitustarkastaja, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Jouni Korhonen, projektipäällikkö, Pohjois-Pohjanmaan liitto, muistion laatija

Hankkeen ohjausryhmä on kokoontunut 8 kertaa.

6.2. TE2024 -asiantuntijaryhmä

Hankkeen toiminnassa on keskeinen toimija ollut kuntien esitysten perusteella muodostettu TE2024 -asiantuntijaryhmä, jonka tehtävänä on ollut sparrata hankkeen toimintaa ja tiedottaa vastualueen kunnille TE-uudistuksen etenemisestä.

TE2024 -asiantuntijaryhmään ovat kuuluneet:

Mervi Mäkihonka, Jokilaaksojen työllisyyden kuntakokeilun alueen kunnat + Sievi

Irina Hallikainen, Pudasjärvi, vara Esa Loukusa, Kuusamo, Taivalkoski ja Pudasjärvi

Juha Uusivirta Haapajärven kaupunki (-2023) Jonna Tamminen (2023-), varalla Päivi Karikumpu, Nivalan kaupunki, Nivala-Haapajärven sk (Nivala, Haapajärvi, Kärsämäki, Pyhäjärvi ja Reisjärvi)

Päivi Keltanen (-2022), vara Ari Niskanen ja Anni Issakainen, (Utajärvi ja Vaala)

Noora Jansson (-2023), Mari Rautiainen (2023-) vara Lea Aalto, li, Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilualue (Hailuoto, li, Kempele, Liminka, Lumijoki, Muhos, Oulu ja Tyrnävä)

Susanna Lehtilahti, Haapaveden kaupunki, vara Helena Repo, sosiaaliohjaaja, Siikalatvan kunta, Haapaveden-Siikalatvan sk (Haapavesi, Pyhäntä ja Siikalatva)

Antti Vainiokangas (-2022), Jaana Hautamäki (2022-) Raahen seudun työllisyyden kuntakokeilualue (Raahe, Siikajoki, Pyhäjoki)

Päivi Keisanen ja Tiina Rajala, Pohjois-Pohjanmaan liitto

Pirjo Juntunen, vara Mari Tuomikoski, TE-toimisto

Eine Kela, ELY-keskus

TE2024 -asiantuntijaryhmä on kokoontunut 19 kertaa.

6. Hankkeen toimintaa

7.1. Keskeiset yhteistyötahot

Hankkeen keskeisimmät yhteistyötahot ovat olleet maakunnan 30 kunnan virkamies-, hallinto- ja talous-, työllisyys- ja elinkeino-organisaatioiden johtohenkilöt. Lisäksi erilaisia esittelytilaisuuksia on pidetty kuntien poliittisille päättäjille.

ELY-keskus ja TE-toimisto ovat olleet yhteistyötahoina palveluiden esittelyiden järjestämisessä sekä hankkeen toimien sparraamisessa.

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue ja yrittäjähdistys ovat esitelleet kunnille palveluitaan ja konsultoineet hankkeen toimissa.

Hanke on

6.1. järjestänyt yhteistyössä Tulevaisuuden työmarkkinat (Uudenmaan ELY-keskus, ESR-hanke) maakunnan työllisyysalueille tilaisuuksia ennakointiin ja tiedollajohtamiseen liittyen

6.2. osallistunut Kuntaliiton kuntakierrokselle syksyn aikana Oulussa ja Kajaanissa

- 6.3. osallistunut ”Uusi tekemisen meininki” -tilaisuuksiin (Tamora Oy) työllisyysalueiden kunnille
- 6.4. osallistunut Pohjoisen yhteiset voimat -seminaarin järjestelyihin ja osallistunut tilaisuuteen, Kemi 30.10. – 31.10.2024
- 6.5. verkostoitunut muiden maakunnallisten TE-uudistusta tukevien hankkeiden ja alueiden kanssa; Uusimaa, Pirkanmaa, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Lappi...

7.2. Palveluesittelytilaisuudet

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hanke

Hankkeen keskeiset tavoitteet

Tukea uudistuksen organisointia kunnissa, valmistautumista TE2024-uudistukseen sekä tarjota tukea muodostettavien työllisyysalueiden strategiatyöhön ja palveluprosessien kehittämiseen

Mitä	Kenelle	Osallistujamäärät	Palveluiden tuottajat
Tuotetaan Pohjois-Pohjanmaan kunnille tietoa TE2024 -uudistuksen vaikutuksista	TE-uudistuksen esittely kunnallisille päättäjille	Lähes kaikkien kuntien kv:t ja kh:t, virkamiesjohto ym. kuntahenkilöstö	Projektipäällikkö, PPL:n henkilöstöä
Työllisyyspalveluiden palvelusisältöesittelyt teemakohtaisesti; TE- ja ELY: kotoutuminen, elinkeinopalvelut... https://www.ely-keskus.fi/pohjois-pohjanmaa/te2024-uudistus	Kuntien määrittämät kuntajohto-, talous-, hallinto- ja työllisyysjohtohenkilöt	Tilaisuuksia 48 kpl, osallistujia yhteensä n. 2200 henkilöä	ELY-keskus, TE-toimisto, Kuntaliitto, TEM, Pohde, KEHA-keskus, Henkilöstöala HELA, SEKES ry...



www.pohjois-pohjanmaa.fi

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hanke

Palveluiden ja selvitysten esittelytilaisuuksia:

1. TE-uudistuksen valtionrahoitus osana kuntataloutta -tilaisuus, 30.9.2024
2. **Riskienhallinta** TE2024-uudistuksessa -asiantuntijapalvelun esittely kunnille, 13.6.2024
3. **Vertaiskehittäminen** 30.5.2024
4. Työllisyysalueiden yhteistyöfoorumien infotilaisuus, 23.5.2024
5. **Kohtaanto ja tiedollajohtaminen**, 25.4.2024
6. TE2024 -uudistus ja kuntien **hallintosäännöt**, 22.4.2024
7. Ajankohtainen **tilastokatsaus** kunnille, ELY-keskus, 21.3.2024
8. TE2024 Perehdytyksen tukiohjelman esittely, KEHA -keskus, 26.3.2024
9. KEHA-keskuksesta työllisyysalueille siirtyvät **maksatustehtävät** ja YA-järjestelmä, 21.2.2024
10. TE2024 –seminaari, 12.10. – 13.10.2023
11. Henkilö- ja työnantaja-asiakkaat
12. **Talous**
13. Henkilöstö
14. Rakennemuutos
15. **Kotoutuminen ja kansainvälinen rekrytointi**
16. **Palveluhankinta** -toiminnot
17. Työllisyysalueilmoitukset – sisältövaatimukset, jättäminen, käsittely sekä järjestämissuunnitelma, TEM
18. TE2024- uudistus ja hyvinvointialue **Pohteen palvelut**, 2.6.2023, Pohde
19. Työllisyysaluevalmistelu, **case Kainuu-Koillismaa**, 25.5.2023, Kajaanin kaupunki
20. Lakisääteiset TE-palvelut, **työnantaja- ja yrityspalvelut**, 8.5.2023, ELY, TET
21. **Kotoutumispalvelut** (ELY)
22. TE2024-työllisyysalueeselvityksen kokoavat johtopäätökset –webinaari, Mikko Kesä
23. **Yksityisen ja julkisen työnvälityksen yhteistyö** ja hyvät käytännöt –teemaseminaari, 26.4.2023, Henkilöstöala HELA ym
24. **Lakisääteiset TE-palvelut, henkilöasiakkaat** (ELY)



POHJOIS-
POHJANMAA
COUNCIL OF OULU REGION

www.pohjois-pohjanmaa.fi

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hanke

Hankkeessa tuotetaan kunnille

Tukea uudistuksen organisoitua kunnissa, valmistautumista TE2024 -uudistukseen sekä tarjota tukea muodostettavien työllisyysalueiden strategiatyöhön ja palveluprosessien kehittämiseen

Mitä	Toteutus	Osallistujat	Palveluiden tuottajia
Tuotetaan kuntakohtainen palvelurakenteiden kartoitus - henkilö- ja euromääräinen resursointi /kunta	Työllisyysalueeselvitykset 1 ja 2, elokuu 22 – joulukuun 22	Kuntien määrittämät kuntajohto-, talous-, hallinto- ja työllisyysjohtohenkilöt	Mikko Kesä Oy
Kartoitus työllisyyspalveluista ja –henkilöstöstä kunnissa, vaihtoehtoiset tarkastelut/skenaariot ml. tulevaisuustarkastelu	Työllisyysalueeselvitykset 1 ja 2, elokuu 22 – joulukuun 22	Kuntien määrittämät kuntajohto-, talous-, hallinto- ja työllisyysjohtohenkilöt	Mikko Kesä Oy
Kuntien budjetointia tukevia talousanalyysijä TE2024-uudistuksen vaikutuksista	TE2024-uudistuksen kuntatalousvaikutukset, kesäkuu 24 – marraskuu 24		



POHJOIS-
POHJANMAA
COUNCIL OF OULU REGION

www.pohjois-pohjanmaa.fi

7.2. Palveluhankinnat

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 –hankkeen tuki kuntien valmistautumiseen uudistukseen

1. Asiantuntijaluennot, infot ja esittelytilaisuudet – kaikki esitysmateriaalit saatavilla Pohjois-Pohjanmaan liiton sivuilla <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/kehittaminen/te2024/palvelukuvaukset/>

2. TE2024 -hankkeen asiantuntijapalveluhankinnat kunnille, n. 200 000 €

Kuntakohtaiset työllisyydenhoidon tausta- ja lähtötilanne selvitykset	Mikko Kesä Oy
Sopimuksellisuus kuntien kesken TE2024–uudistuksen valmistelussa	KPMG Oy+Vento&Pernu työllisyys Oy
Kuntien riskienhallinta TE2024 –uudistukseen valmistautumisessa	Mikko Kesä Oy
TE-uudistuksen vaikutukset kuntatalouteen	Mikko Kesä Oy
Työllisyysstrategiat ja palvelumuotoilu kunnissa ja työllisyysalueilla	Owal Group Oy+Mikko Kesä Oy

3. TE2024 –seminaarit 10/2023 ja 10/2024



POHJOIS-
POHJANMAA
COUNCIL OF OULU REGION

www.pohjois-pohjanmaa.fi

7.2.1. Taustaselvitykset ja skenaariot, Mikko Kesä Oy

7.2.1.1. POHJOIS-POHJANMAAN TE2024-selvitys: Kokonaisuus 1

1. Kuntakohtainen nykytilanteen kartoitus Pohjois-Pohjanmaan kuntien työllisyyspalveluista, sisältäen työllisyyden hoitamiseen käytetty rahoitus, palvelut ja henkilöstö, huomioiden työllisyyden parissa työskentelevien henkilöiden siirtyminen hyvinvointialueelle. Nykytilanteen kartoituksen tarkoitus on tukea TE2024-uudistuksen valmistelua.
2. Selvitys TE2024-uudistukseen liittyvistä järjestämisvaihtoehdoista Pohjois-Pohjanmaalla. Vaihtoehtoina on tarkasteltava kattavasti eri skenaarioita erilaisista järjestämisaluevaihtoehdoista. Järjestämisvaihtoehdoissa on tarpeen mukaan huomioitava myös maakuntarajat ylittäviä vaihtoehtoja esim. Koillismaalla.
3. TE2024-uudistuksen rinnalla tulee tarkastella kotoutumisen palvelu- ja rakenneuudistusta samalla aluetasolla ja soveltuvien osin valittavilla skenaariomallinnuksilla.
4. Selvitysten työstämistä ja läpikäyntiä työpajoissa, kuntajohtajakokouksissa, kunnissa ja Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hankkeen ohjausryhmässä.

7.2.1.2. POHJOIS-POHJANMAAN TE2024-selvitys: Kokonaisuus 2

Toinen selvityskokonaisuus liittyy TE2024-uudistuksen rahoituskokonaisuuden tarkasteluun alue- ja kuntakohtaisesti.

Molemmat selvityskokonaisuudet pitävät sisällään tietopohjan työstämistä ja läpikäyntiä työpajoissa, kuntajohtajakokouksissa ja Pohjois-Pohjanmaan TE2024 – hankkeen ohjausryhmässä.

Selvityksen rahoituskokonaisuus palvelee työllisyysalueskenaarioiden muodostamista ja esimerkiksi Koto-uudistuksen kytkemistä TE2024 –uudistukseen. Rahoitusta on tarkoituksenmukaista mallintaa myös eri skenaarioiden pohjalta.

Kokonaisuus 2: Laaditaan selvitys TE2024-uudistuksen rahoituskokonaisuudesta
Selvitystä työstetään ja käydään läpi työpajoissa, kuntajohtajakokouksissa ja TE2024 – ohjausryhmässä.

Tarkastelu kattaa kuntakohtaiset laskelmat rahoituksesta (sekä palveluiden rahoitus että työttömyysturvavastuu) sekä analyysin uudistuksen vaikutuksesta kuntatalouteen (ennakollinen kuntataloustilanne sote-uudistuksen 2023 jälkeen).

Rahoituskokonaisuuden tarkastelu koostuu neljästä vaiheesta: 1) tietopohja TE2024-rahoituskokonaisuudesta Pohjois-Pohjanmaalla 2) Tietopohjan mallintaminen eri työllisyysalueen skenaariovaihtoehtoihin; 3) Valmennuksellinen työpajatyöskentely 4) Loppuraportointi.
Asiantuntijapalvelun tulokset, liite

7.2.2. Sopimuksellisuus kuntien kesken, KPMG Oy ja Vento&Pernu työllisyys Oy

Palveluhankinnan kohde on kuntien keskinäinen, sopimuksellinen yhteistyö TE-palvelut 2024 -uudistukseen valmistautumisessa Pohjois-Pohjanmaalla. Kuntien yhteistoiminta perustuu sopimuksellisuuteen.

Asiantuntijakonsultoinnin avulla tuetaan kuntia keskinäisten sopimusten laadinnassa monipuolisesti lainsäädännön ja kuntien näkökohdat huomioiden. Palveluntuottaja käy kunta- ja työllisyysaluekohtaiset keskustelut sopimuksellisuuteen liittyvien näkökulmien ja toiveiden esiin saamiseksi. Toiminnan tuloksena syntyy kaikkia osapuolia palvelevat, eritasoiset sopimukset sekä ymmärrys sopimusten sisältöihin.

Asiantuntijapalvelun tulokset, liite

7.2.3. TE2024-uudistuksen vaikutukset kuntatalouteen

Asiantuntijapalvelun hankinta tuottaa Pohjois-Pohjanmaan alueen kunnille kuntakohtaisesti tietoa TE2024 -uudistuksen kuntatalousvaikutuksista. Kuntakohtaisen tarkastelun tulee perustua tuoreimpiin kuntakohtaisiin tilastoihin ja talousanalyysiin sekä viimeisimpään säännösten soveltamistietoon. Keskeistä ovat valtion maksamat kuntakompensaatiot ja työttömyysturvan rahoitusvastuun siirron yhteisvaikutukset eriteltyinä.

Asiantuntijapalvelun tulokset, liite

7.2.4. Työllisyysstrategiat ja palvelumuotoilu, Owal Group Oy ja Mikko Kesä Oy

Palveluntuottaja tuo asiantuntemustaan muodostettavien työllisyysalueiden ja kuntien käyttöön palvelustrategioiden laatimiseksi ja kehittämiseksi. Asiantuntijapalvelu tuottaa ehdotuksia ja sparrausta työllisyyspalveluiden järjestämiseksi, tuottamiseksi ja organisoimiseksi verkostomaisesti Pohjois-Pohjanmaan työllisyysalueilla. Palvelustrategia linjaa TE2024-uudistuksen jatkovalmistelua vuoden 2024 aikana. Työllisyysalueet käyttävät sitä työkalunaan palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä palvelu-uudistuksen toteuttamisen jälkeen.

Asiantuntijapalvelun tulokset, liite myöhemmin

7.2.5. Palvelumuotoilu

Palveluntuottaja tuo asiantuntemustaan muodostettavien työllisyysalueiden ja kuntien käyttöön työllisyyspalveluiden palvelumuotoiluun. Palvelumuotoilun keinoin tuotetut työllisyyspalvelut luovat helppokäyttöisiä ja relevantteja verkostomaisesti tuotettuja työllisyyspalveluita henkilö- ja yritysasiakkaille.

Palvelumuotoilussa hyödynnetään työllisyysalueilla jo toimivien ja mahdollisten uusien monialaisten työryhmien ja muiden toimijoiden asiantuntemusta. Palvelumuotoilun avulla kehitetään palveluita, jotka ymmärtävät henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden tarpeita ja tuottavat ratkaisuja ja palveluita vastaamaan näihin tarpeisiin.

Asiantuntijapalvelun tulokset, liite myöhemmin

7.2.6. Riskienhallinta TE2024-uudistuksessa

Asiantuntijapalveluhankinta tuottaa Pohjois-Pohjanmaan alueen kunnille kuntakohtaisesti ja kuntien muodostamille työllisyysalueille tietoa TE2024 -uudistuksen valmistelu- ja palvelutuotantovaiheisiin liittyvistä riskeistä, jotka kuntien on huomioitava työllisyyspalveluiden tuottajan rooliin valmistautuessaan ja

siinä toimiessaan 1.1.2025 alkaen. Palveluntuottajaksi valittu organisaatio keskustelee ja laatii yhdessä kuntien ja työllisyysalueiden kanssa.

Palvelun tuottaja laatii riskien hallintasuunnitelmat varautumissuunnitelmineen sisällytettäväksi osaksi kuntien omia riskienhallintasuunnitelmia. Kuntakohtaisen tarkastelun tulee perustua kuntien tuottamien, verkostomaisesti tuotettujen työllisyyspalveluiden aiheuttamien riskien tunnistamiseen eri näkökulmista.

Asiantuntijapalvelun tulokset, liite

7. TE2024 -seminaarit

8.1. TE2024 seminaari lokakuussa 2023

Vuoden 2023 seminaarin aiheena oli valmistautuminen TE2024-uudistukseen kunnissa. Seminaariohjelmassa esiteltiin eri alueiden toteutussuunnitelmia, palveluesittelyjä sekä yritys yhteistyön näkökulmia. Osallistujia oli n. 90 henkilöä alueen kunnista ja laajasti eri yhteistyöverkostoista





Vasemmalta oikealle:

hankinta-asiamies Juha Väyrynen, Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjät
toimitusjohtaja Mika Määttä, Kuusamon Talonpöytä Oy
toimitusjohtaja Anniina Kärki, Purboire Oy
varatoimitusjohtaja Matti Huuki, Slatek Oy

8.2. TE2024 seminaari lokakuussa 2024

Vuoden 2024 seminaarissa teemana oli "Katse eteenpäin". Seminaarissa tarkasteltiin työllisyysalueiden toimintaympäristöä lähivuosina, uudistuksen kuntatalousvaikutuksia, alueiden elinvoiman näkökulmaan liittyen nuorten yrittäjien odotuksia työllisyyspalveluilta ja hyvinvointialueen rooli yhteisillä asiakasrajapinnoilla.

Tilaisuuteen osallistui yli 80 osallistujaa, kunnista, hyvinvointialue Pohteelta, Pohjois-Pohjanmaan yrittäjistä, konsulttiyrityksistä, Kuntaliitosta, ELY-keskuksesta ja TE-toimistosta.

Tulevaisuudessa työllisyyspalveluiden tuottaminen on keskeinen osa kunnan elinvoiman kehittämistä. Työllisyyden edistämisellä ehkäistään myös syrjäytymistä, vahvistetaan kuntataloutta ja tarjotaan riittävää toimeentuloa alueasukkaille.

Tilaisuuden ohjelmarakenne oli seuraava:

Katse eteenpäin- Pohjois-Pohjanmaan työllisyysalueet muuttuvissa toimintaympäristöissä

- Kuntatalous
- Alueiden elinvoima
- Asiakkaan palvelupolut
- Työllisyysalueet
- ELY-keskus, TE-keskus
- Pohjois-Pohjanmaan TE2024- hanke



Maakuntajohtaja Jussi Rämetsä avasi TE2024-loppuseminaarin, 16.10. – 17.10.2024, Kuusamotalo



Seminaarin teemoja pohdittiin asiantuntijapaneelissa, kuvassa maakuntajohtaja Jussi Rämetsä, vas., konsultti Mikko Kesä, kehittämisspäällikkö Mikko Mehtonen ja konsultti Timo Aro.



Koillissanomat -lehti uutisoi 21.10.2024 TE2024 -päätösseminaarista, liite

8. Tiedottaminen

Hankkeen uutisointi on kerätty Pohjois-Pohjanmaan liiton sivuille TE2024 -sivuille.

Alla otsikkoluettelo, linkki materiaaliin, julkaisukanava sekä julkaisupäivämäärä.

- 📄 [Blogikirjoitus: Onko TE-uudistuksen riskit suuremmat kuin hyödyt, Mikko Kesä, tutkija ja työllisyysasiantuntija, Mikko Kesä Oy, 10.12.2024](#)
- 📄 [Blogikirjoitus: Viestinnällä on keskeinen rooli työllisyyspalvelu-uudistuksessa, Jouni Korhonen, projektipäällikkö, Pohjois-Pohjanmaan TE2024, Pohjois-Pohjanmaan liitto, 10.12.2024](#)
- [Pohjoisen Suomen maakuntien yhteinen työllisyys- ja elinvoimatapahtuma, 30.10. – 31.10. Kemi](#)
- [Kilpailun sijaan yhteistyötä, Koillissanomat 21.10.2024: juttu kolmessa kuvassa \[1\]\(#\), \[2\]\(#\), \[3\]\(#\)](#)
- [KEHA-keskuksen kotoutumisen webinaarisarja kunnille, syksy 2024, 20.9.2024](#)
- [Työllisyysalueiden toimintaympäristöt TE2024-hankkeen päätösseminaarin keskiössä 16.10. – 17.10.2024 Kuusamossa 18.9.2024](#)
- [Kunnat järjestävät ja uudistavat työllisyyspalvelut vuoden vaihteessa, artikkeli Kaleva 25.8.2024](#)
- [Kunnat voivat joutua omalle rahapussille, Sanomalehti Kaleva 4.7.2024](#)
- [TE2024-hanke tukee kuntia uudistuksen toteutuksessa, Vieraskynä -kirjoitus TE24-uutiskirjeessä, 23.5.2024](#)
- [Neljä työllisyysaluetta Pohjois-Pohjanmaalle 23.2.2024](#)
- [Tiedote tammikuu 2024](#)
- [Ylivieska-Nivala-Kalajoki -työllisyysalueen muodostaminen alkoi 10.1.2024](#)
- [Lehdistötiedote Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hanke 22.11.2023](#)
- [Työvoimapaalvelut ovat siirtymässä Pohjois-Pohjanmaan kolmelle perustettavalle työllisyysalueelle YleOulu \(tekstiuutinen ja radiohaastattelu\) 23.11.2023](#)
- [TE2024 tilaisuuksia huhti-toukokuu 2024](#)
- [Työvoimapaalvelu-uudistus kokosi tekijät yhteen Rukalle](#)
- [Kuntien omille työllisyysasiantuntijoille tarvetta. Siikajokilaakso-lehti 7.11.2023](#)
- [Pohjois-Pohjanmaan TE2024-hankkeen tilannekatsaus tammikuu 2023](#)
- [Artikkeli Kaleva 11.6.2023](#)
- [Uutinen 9.10.2023 TE2024-uudistuksessa loppurutistuksen paikka – TE2024 seminaari Rukalla 12.10.-13.10.2023](#)

Lisäksi hankkeella on ollut käytössä X-tili.

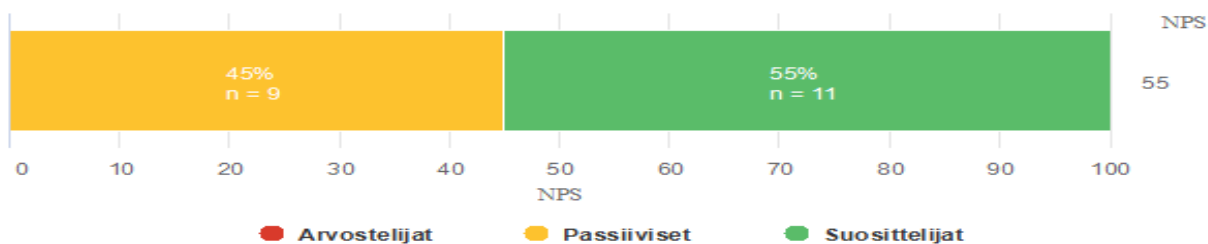
9. Hankkeen arviointi

Hankkeen toteutusaikana toteutettiin kaksi palautekyselyä alueen kunnilta; välipalaute toukokuussa 2023 ja hankkeen loppuarviointi marraskuussa 2024. Kyselyiden tulokset liitemateriaalina.

10.1. Välipalaute

Välipalautteen kysymys 8 (toukokuu 2023)

Miten arvioitte TE2024 -hankkeen hyödyllisyyttä TE2024-uudistukseen valmistautumisen tukena?



Hyvä		Erittäin hyvä	
7	8	9	10
n = 9		n = 11	
45,0%		55,0%	
1	8	6	5
5,0%	40,0%	30,0%	25,0%

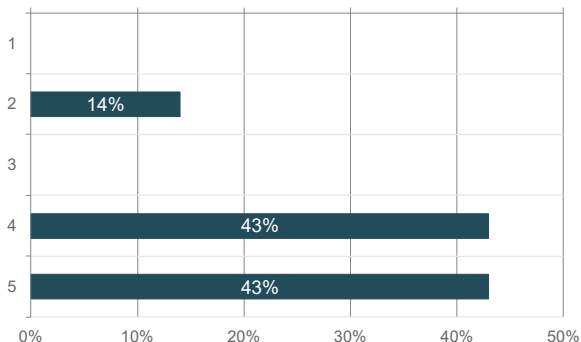
Yhteensä		
Vastauksia	NPS	Keskiarvo
20	55	8,8

10.2. Kokonaispalaute, marraskuu 2024

Loppupalautteen kysymys 7 (marraskuu 2024)

7. Minkä arvosanan annat PohjoisPohjanmaan TE2024 hankkeen toteutuksesta?

Vastaajien määrä: 7



Arvosana (skaala 1 – 5)	Määrä
1	0
2	1
3	0
4	3
5	3

Keskiarvo: 4

10.3. Ohjausryhmän jäsenten lausunnot hankkeen toteutuksesta ja hyödyistä ja vaikuttavuudesta

Miten hanke on mielestäsi onnistunut?	Millaista merkitystä on hankkeen toimilla ollut kuntanne valmistautumisessa työllisyyspalveluiden siirtoon kunnille/työllisyysalueille?	Mitä muuta haluat sanoa hankkeeseen liittyen?
-	-	-
Oikein hyvin. Hanke on tuonut paljon lisäarvoa työllisyysaluevalmisteluun.	Monet seminaarit, webinaarit jne ovat lisänneet tietämystämme ja tuoneet uusia näkökulmia asioiden jatkotyöstämiseen.	Lämmin kiitos hankkeen vetäjälle ja muille asiantuntijoille hankkeessa.

10. Suosituksia jatkotoimiksi

Hanke on tuottanut kunnille työllisyyspalveluiden sisältökuvauksia ja tukenut kuntia keskeisimpien asiakokonaisuuksien valmennuksissa.

Jatkotoimina suositellaan

- 10.1. kuntien tukemista mm. elinkeino- ja työllisyyspalveluiden rajapintojen yhdistämisessä ja palveluiden siiloutumisen ehkäisemiseksi
- 10.2. työssäolevien ja työtä hakevien henkilöiden osaamisen edistäminen oppilaitosyhteistyönä
- 10.3. yhteistyön kehittäminen hyvinvointialueiden (Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu) kanssa
- 10.4. jatkokehittämisen tuki verkostomaisen palvelutuotannon kehittämiseen
- 10.5. muut esiintulevat toimet aloitusvaiheen jälkeen

11. Hankkeen toteutuneet kustannukset ja rahoitus

Hankkeen toimilla tuettiin kuntia TE2024 -uudistukseen valmistautumisessa n. 200 000 eurolla. Hankkeen budjetti alittui suunnitellusta johtuen ennakoitua pienemmistä asiantuntijapalveluhankintojen kustannuksista. Tulevat työllisyysalueet hyödynsivät asiantuntijapalveluita ennakoitua vähemmän, mm. Kainuu-Koillismaan ja Oulun työllisyysalueet.

	Käytetty yhteensä
Palkat	184 578,15
Ostopalvelut	184 692,00
Matkakulut	14 879,00
Kone- ja laitehankinnat	1 959,00
Toimistotilavuokra	5 559,12
Muut	<u>26 198,68</u>
Yhteensä	417 865, 94
	Toteutunut yhteensä
	376 079,35
	<u>41 786,59</u>
Yhteensä	417 865, 94

12. Hankkeeseen liittyvän aineiston säilytys

Pohjois-Pohjanmaan TE2024 -hankkeen aineisto säilytetään Pohjois-Pohjanmaan liiton arkistossa.

I Liitteet, asiantuntijapalveluiden loppuraportit

Liitemateriaaliin on otettu vain keskeisimmät osat asiantuntijapalveluiden tuottajien loppuraporteista. Täydelliset loppuraportit ovat 31.12.2025 saakka Pohjois-Pohjanmaan liiton [TE2024 -sivustolla](#). 1.1.2026 lähtien materiaalit löytyvät Pohjois-Pohjanmaan liiton arkistosta.

I. Palveluhankintojen loppuraportoinnit

I.i. Pohjois-Pohjanmaan TE2024 selvitys, kokonaisuus 1 ja 2

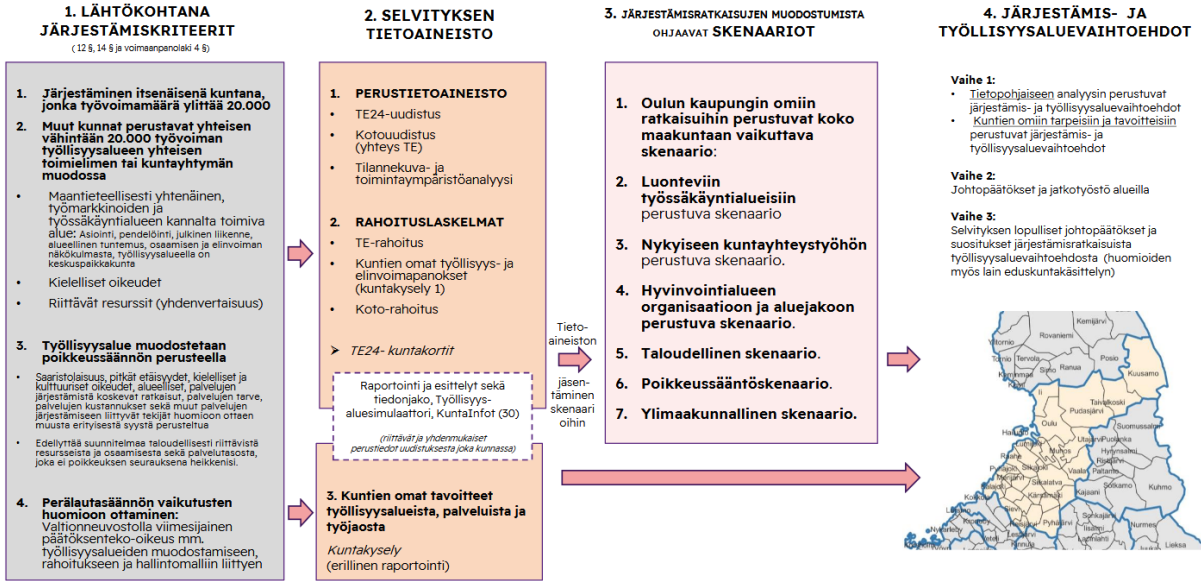
POHJOIS-POHJANMAAN TE24-TYÖLLISYYSALUESELVITYS SKENAARIOT JA TYÖLLISYYSALUEVAIHTOEHDOT

v. 2.12.2022

 MIKKO KESÄ OY

1. Toteutuskuvaus

Pohjois-Pohjanmaan TE24 – skenaarioiden ja työllisyysaluevaihtoehtojen muodostaminen



Asiakastarpeet ja olemassa olevat palvelut on kuvailtu perustietoaineistossa. TE-palvelut tulee perustua sisältöään, laadultaan ja laajuudeltaan asiakkaiden tarpeisiin. Järjestämisvastuu käsittää asiakkaiden tarpeen sekä palveluiden määrän ja laadun määrittelyn sekä palveluiden ja muiden toimenpiteiden saatavuudesta ja yhdenvertaisuudesta huolehtimisen. Nämä vastuut tulee toteuttaa riippumatta järjestämisratkaisusta. Järjestämisratkaisun arviointi käsittää asiakastarpeiden osalta riittävän rahoituksen sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen (mm. osaamiskysymykset) kyseisten vastuiden toteutumiseksi.

MK MIKKO KESÄ OY

2. JÄRJESTÄMISKRITEERIEN KUVAUS

A. TYÖVOIMAMÄÄRÄ

TE-palvelut järjestävän kunnan tai työllisyysalueen tulee täyttää työvoimamäärä 20.000. Mikäli kunnan tai työllisyysalueen yhteenlaskettu työvoimamäärä alittaa 3 peräkkäisen kalenterivuoden aikana vaaditun kriteerin, tulee sen ryhtyvä toimenpiteisiin sopiaikseen muiden kuntien tai työllisyysalueen/ - alueiden kanssa täyttääkseen työvoimamääräkriteerin.

	Työvoima 2020	Työvoima-ennuste 2035		Työvoima 2020	Työvoima-ennuste 2035
Hailuoto	366	313	Haapavesi	2716	2165
Kempele	8939	10492	Pyhäntä	627	584
Liminka	4447	4900	Siikalatva	2125	1547
Lumijoki	809	793	Haapavesi-Siikalatva sk	5408	4296
Muhos	3802	3597	Alavieska	1090	870
Oulu	100889	109825	Kalajokki	5367	4730
Tyrmävä	2816	2580	Merijärvi	404	328
Oulun sk	122008	132500	Oulainen	2925	2337
Il	4149	3753	Sievi	1930	1548
Pudasjärvi	2995	2233	Ylivieska	6921	6816
Utsjoki	1000	755	Ylivieskan sk	18647	16529
Vaala	1004	672	Haapajärvi	2865	2053
Oulunkaaren sk	9048	7413	Kärsämäki	997	835
Kuusamo	6420	5116	Nivala	4332	3652
Taivalkoski	1560	1076	Pyhäjärvi	1840	1322
Koivismaan sk	7980	6192	Reisjärvi	1077	826
Pyhäjoki	1218	985	Nivala-Haapajärvi sk	11111	8088
Raahes	9966	8582	POHJOIS-POHJANMAA YHTEENSÄ	187495	186729
Siikajoki	1989	1444	POHJOIS-POHJANMAA PL. OULU	86606	76904
Raahen sk	13173	11011			

Taulukossa olevat työvoimamäärät perustuvat Tilastokeskuksen tuottamaan työssäkäyntitilastoon. Työvoima laskentaa 18-74-vuotiaista työllisistä ja työttömistä vuoden viimeisen päivän tilanteen perusteella. Työvoimaennuste puolestaan on laadittu Tilastokeskuksen väestöennusteen perusteella (18-74-vuotiaiden ikäryhmällä) ja vuoden 2020 työvoiman suhteen kyseisestä ikäluokasta.

B. TYÖLLISYYSALUEEN MUUT KRITEERIT:

- Työllisyysalueen kunnalla tulee olla yhteinen raja vähintään yhden muun työllisyysalueen kunnan kanssa
- Työllisyysalueen tulee olla työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva. Toimivuudella tarkoitetaan lähtökohtaisesti sitä, että työllisyysalueella olisi keskuskaupunki, jonne pendelointi alueen sisällä pääasiassa kohdistuu. Tätä vaatimusta tilastollisesti kuvailee täsmällisimmin Tilastokeskuksen työssäkäyntialuefilasto (kuva)



Pohjois-Pohjanmaalla on kolme tilastollista työssäkäyntialuetta. Näistä yksi täyttää työllisyysaluekriteerin (Oulun tk) ja yksi on yhtenäinen seutukunta (Raahen tk-sk). Työssäkäyntialueiden ulkopuolelle Pohjois-Pohjanmaalla jää 15 kuntaa, joiden yhteenlaskettu työvoimamäärä on 40 268 (21 % koko maakunnan työvoimamäärästä). Työssäkäynnin näkökulmasta Pohjois-Pohjanmaan maakunta ei ole yhtenäinen eikä työssäkäyntikriteerien perusteella voida yksiselitteisesti muodostaa työllisyysaluerakennetta koko maakunnasta. Tarkasteltua työssäkäynnin toimivuudesta kuvaillaan monipuolisemmin Skenaariossa 2.

3. Skenaariot

Pohjois-Pohjanmaan TE24 – skenaariot

Skenaariot muodostettiin selvityksen lähtötilanteesta ja niitä on täsmennetty selvityksen tietopohjan perusteella. Skenaariot määritellään tässä selvityksessä erilaisiksi lähtökohdiksi ja ajureiksi, joiden ohjaamina työllisyysalueet voivat muodostua. Skenaariot myös jäsentävät laajaa tietoaaineistoa ja toimivat ohjaavina työkaluina varsinaisten työllisyysaluevaihtoehtojen jäsentämiseksi. Kunkin skenaarioiden taustalla ovat lain järjestämiskriteerit.

- Oulun kaupungin omiin ratkaisuihin perustuvat koko maakuntaan vaikuttava skenaario:** Järjestääkö Oulu palvelut itse, toteuttaako se työllisyysalueen lähialueen kuntien kanssa vai koko maakunnan laajuisena. Oulun päätettävänä on myös se, onko se valmis järjestämään tai tuottamaan sopimuksellisesti maakunnallisesti keskitettäviä palveluita.
- Luonteviin työssäkäyntialueisiin perustuva skenaario**
- Nykyiseen kuntayhteistyöhön** perustuva skenaario. Tässä skenaariossa tarkastellaan olemassa olevia työllisyyden edistämisen kuntayhteistyöpohjia lähtökohтина työllisyysalueiden muodostamiseen.
- Taloudellinen skenaario.** Tässä skenaariossa tarkastellaan erityisesti TE-rahoituskokonaisuuden kannalta taloudellisista lähtökohdista tarkoituksenmukaista tapaa muodostaa työllisyysalueet
- Hyvinvointialueen organisaatioon ja aluejakoon perustuva skenaario.** Tässä skenaariossa työvoimaviranomaisen (työllisyysalueen) ja Hyvinvointialueen yhdyspintatyön sujuvuus on työllisyysaluerakenteen näkökulmasta keskeistä.
- Poikkeussääntöskenaario.** ohjaamantoteutuvat pienten järjestäjien malli, jotka voisivat toteuttaa jopa 10.000-20.000 työvoimamäärän kokoisina, mutta eivät tätä pienempinä.
- Ylimaakunnallinen skenaario.** Tässä tarkastellaan Pohjois-Pohjanmaan maakunnan ylittäviä lähtökohitia erityisesti maakunnan koillis- ja eteläpuolella.

Selvityksessä tarkastellaan myös 1.1.2025 KOTO-lain kokonaisuudistuksen (HE 208/2022 VP) mahdollisuuksia ja vaikutuksia kuntien yhteistyön ja työllisyysalueiden tehtävien näkökulmasta. Tällä uudistuksella voi olla vaikutusta työllisyysalueiden palveluiden suunnittelun kannalta, mutta sillä ei kuitenkaan arvioida olevan ohjaavaa vaikutusta työllisyysalueiden muodostamiseen. Koto-uudistusta ei siten tarkastella skenaariotarkastelun yhteydessä.

Tietopohjaiseen analyysin perustuvat johtopäätökset järjestämis- ja työllisyysaluevaihtoehdoista (VAIHE 1)

- **Oulun kannattaisi järjestää työvoimapalvelut itse.** Ratkaisua perustele erityisesti Oulun mahdollisuus säilyttää mahdollisimman suuri liikkumavara ja joustavuus omille asukkaalleen ja työnantajilleen tarjottavista palveluista. Tätä edellyttäisi mm. muuta aluetta selkeästä korkeampi työttömyysturvavastuu. Oulu voisi järjestäjänä sopia myös joustavilla tavoilla (sopimuksellisesta palveluyhteistyöstä muiden työvoimaviranomaisten eli kuntien ja työllisyysalueiden kanssa. Analyysi skenaarion 1 puoltavista ja haastavista tekijöistä kahden Oulun aluevaihtoehdon välillä puoltaisi Oulun itsenäistä ratkaisua.
- Muun maakunnan osalta työssä käynnin näkökulmasta erottuu kaksi selkeämpää aluetta: Toinen Raahen ja toinen Ylivieskan seutukuntien ympärille. Kumpikaan näistä seuduista ei kuitenkaan yksin täytä työvoimamäärää, joten alueita tulisi tarkastella laajempina. Ylivieskan osalta on työssäkäynnin suuntautumista Nivala-Haapajärven ja Raahen seudun osalta erityisesti Oulun eteläisten kuntien suuntaan.
- Huomioiden Oulun ratkaisu tai ratkaisut sekä kaksi edellä kuvattua aluetta, muodostuu Pohjois-Pohjanmaasta työssäkäynnin näkökulmasta epätarkoituksenmukaisia ja toimimattomia alueita ja vyöhykkeitä tai alueita, joiden työvoimamäärä on liian pieni. Näitä ovat erityisesti Oulunkaaren, Koillismaan sekä Haapavesi-Siikalatva -seutukunnissa. Mikäli Oulu päättää järjestää palvelut yksin, myös Oulun seutukunnan tilanteesta tulee työssäkäynnin näkökulmasta epäyhtenäinen. Tätä tilannetta eivät selkeytä skenaariotarkastelun perusteella poikkeusratkaisut tai ylimaakunnalliset vaihtoehdot.
- Työllisyysalueen toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan työ- ja elinkeinoministeriön mukaan viime kädessä asiakkaan näkökulmasta: Kuinka selkeä ja ymmärrettävä palvelurakenne muodostuu. Henkilöasiakkaan näkökulmasta työnhakutilanteita on monia ja niihin voi liittyä myös muuttoa toiselle paikkakunnalle, jolloin asiakkaan pitäisi hahmottaa kuka hänen palvelut järjestää ja mistä ne on saatavissa. Työnantajan näkökulma työvoiman saatavuuteen ei perustu hallinnollisiin rajoihin ja osaavaa työvoimaa haetaan ja sitä tulee myös työnantajille välittää riippumatta työnhakijan asuinpaikasta.
- Muun Pohjois-Pohjanmaan työllisyysaluerakenne olisi kokonaisuutena selkeä ainoastaan tilanteessa, jossa **kaikki muut kunnat kuuluisivat samaan työllisyysalueeseen.** Tällaista työllisyysaluetta perustelisi myös erityisesti rahoituskokonaisuus (riittävä rahoitus), palveluiden yhdenvertaisuus sekä yhteistoiminta hyvinvointialueen kanssa yhteisissä monialaisissa asiakaspalveluissa.
 - Mikäli muut kunnat päätyisivät perustamaan yhteisen työllisyysalueen, olisi tälle alueelle todennäköisesti vaikea löytää vastuukuntaa. Kuntayhtymämalli olisikin luontevampi yhteistoimintamuoto. Perustettavan uuden kuntayhtymän rinnalla olisi perusteltua arvioida olemassa olevien kuntayhtymien mahdollisuudet. Olemassa olevan toimijan olisi helpompaa edistää valmistelua sekä saavuttaa hallintokustannuksissa synergiaetuja. Maakuntaliiton mahdollisuudet toimia järjestäjänä muille Pohjois-Pohjanmaan kunnille tulisi tässä yhteydessä arvioida.
 - Koko Pohjois-Pohjanmaan alueen työssäkäynnin yhtenäisyyttä erityisesti asiakkaan näkökulmasta parantaisi mikäli myös Oulu joko osallistuisi kuntayhtymään (siirtämättä sille järjestämisvastuutaan) tai tekisi yhteistoimintaa kuntayhtymän kanssa erityisesti niissä palveluissa ja tehtävissä, jotka edellyttäisivät maakunnallista ulottuvuutta.
 - Maakunnassa on tunnistettavissa selkeitä keskuskuntia, joiden osaaminen maakunnallisessa palvelurakenteessa tulisi tunnistaa. Osaamista on kertynyt mm. kuntakokeilujen myötä. Työllisyysalue voisi osana palveluiden tuotantoa sopia erityisesti näiden kuntien kanssa tehtävästä yhteistoiminnasta TE-palveluiden tuottamisessa mahdollisimman laajasti.

POHJOIS-POHJANMAAN TE24-TYÖLLISYYSALUESELVITYS KUNTAKYSELY TYÖLLISYYSALUEISTA JA TAVOITTEISTA

Raportti 18.1.2023
Mikko Kesä, Pekka Ylikojola

1. Tavoitteet TE24- uudistukselle Pohjois-Pohjanmaan kunnissa

Päätavoitteet

1. Kokonaisvaltaiset, asiakaslähtöiset, kustannustehokkaat, laadukkaat, toimivat, yhdenvertaiset ja vaikuttavat palvelut

- Lähipalvelut/tarkoituksenmukaiset lähipalvelut
 - Palvelujen pysyvyys ja saatavuus
 - Oma TE-virkailija paikkakunnalla
- Palvelurakenteiden ja -polkujen kehittäminen
- Yritysten työllisyys- ja koulutuspalveluiden kehittäminen
- Toimivat etäpalvelut
- Yhteistyö, ei päällekkäisyyksiä
- Asiakasvastaanottoaikojen lisääminen
- Asiakkaan nopea eteneminen
- Palvelujen integroiminen kunnan omiin palveluihin, strategiaan ja elinkeinoelämään

2. Elinvoiman ja kohtaannon parantaminen

- Paikallistuntemuksen hyödyntäminen
- Osaavan työvoiman houkuttelu

3. Tukea työllistymistä, työllisyysaste nousee

- Pitkäaikaistyöttömyyden alentaminen

4. Työttömyysturvaan liittyvien kulujen kurissa pitäminen/laskeminen

5. Aktiivisena toimijana ja kumppanina työllisyysalueella toimiminen

- Vahtuuskien monipuolinen työllistämisen, kuntakohtaisten mahdollisuuksien ja äänen säilyttäminen/paartantavalla
- Laaja-alainen yhteistyö
- Riittävät resurssit
- Henkilöstön pysyvyys

6. Kuntalaisten hyvinvointi

- Työnhakijoiden työ- ja toimintakyvyn varmistaminen
- Heikossa asemassa olevista huolehditaan
- Syrjäytymisen ehkäisy

Tarkennuksia päätavoitteisiin omalla työllisyysalueella

Palveluihin panostaminen

- Lähipalveluiden saavutettavuus ja yhdenvertaisuus
- Omaavallmentaja omassa kunnassa jokaiselle asiakkaalle
- Palveluohjauksen parantaminen
- Osatyökykyisten polut sujuviksi kohti työllistymistä
- Täysin työkyvyttömiä työnhakijoiden saaminen pois TE-palveluiden piiristä ja ohjaaminen tarkoituksenmukaisiin palveluihin
- Palveluiden tarkoituksenmukainen järjestäminen
- Edistää palvelujen tuottamista ja hyödyntämistä kuntarajojen yli
- Erityispalveluiden saatavuuden varmistaminen
- Tehokkaat, oikea-aikaiset ja sujuvat palvelut

Vahvistaa alueen elinvoimaa ja kohtaantoa

- Turvataan riittävä työvoima ja edistetään osaavan työvoiman saatavuutta
- Tuetaan yrityksiä sujuvilla yrityspalveluilla

Yhteistyön tiivistäminen

- Ajattellaan koko alueen hyötyä, ei yksittäisen kunnan etua
- Paikallistason resurssien ja verkostojen hyödyntämisen mahdollistaminen
- Tiivistetään yhteistyötä eri toimijoiden ja verkoston kesken => koko työllisyysalueen ekosysteemi työkentelemään tehokkaasti yhteisen tavoitteeseen

2. Skenaarioiden vaikutukset oman kunnan työllisyysalueen muodostumiseen

Skenaario	Kaikki Ka. (1-4)	Haapavesi-Siikalatva sk	Koillismaan sk	Nivala-Haapajärvi sk	Oulun sk	Oulunkaaren sk	Raahen sk	Ylivieskan sk
Oulun kaupungin tekemät ratkaisut	2,7	2,0	3,0	1,5	4,0	3,5	2,5	1,7
Työllisyysalueen maantieteellinen sijainti ja työssäkäynnin toimivuus (pendelointi, saavutettavuus jne.)	3,9	3,7	3,0	4,0	3,8	4,0	4,0	4,0
Työllisyysalueen kuntien aiemmat yhteistyökokemukset ja kuntayhteistyön pohjat muissa palveluissa	3,5	3,3	4,0	3,8	3,5	3,3	4,0	3,3
Kuntataloudellisesti tarkoituksenmukainen järjestämiskäytäntö	3,6	2,7	4,0	3,8	3,3	4,0	4,0	3,8
Poikkeussääntö (työllisyysalue pyritään laatimaan 20.000 työvoimamäärää pienempänä)	2,2	1,0	4,0	2,3	2,3	2,5	2,5	1,5
Ylimaakunnalliset vaihtoehdot työllisyysalueiden muodostamiseksi	1,8	1,0	4,0	2,0	1,2	1,8	2,0	1,7

- Työllisyysalueen maantieteellistä sijaintia** sekä **työssäkäynnin toimivuutta** pidettiin kaikista tärkeimpinä asioina työllisyysalueen muodostumiseen
- Myös **tarkoituksenmukainen järjestämiskäytäntö kuntataloudellisesti sekä kuntien aiemmillä yhteistyökokemuksilla** ja kuntayhteistyön pohjilla muissa palveluissa koettiin hyvin tärkeinä
- Noin kolmannekselle kunnista **Oulun tekemä ratkaisu näyttäytyy merkittävänä** ja muutamalle kunnista myös ylimaakunnalliset vaihtoehdot ja poikkeussääntö ovat vaihtoehtoja
- Muita vaikuttamia työllisyysalueen muodostumiseen nähtiin olevan **osaajien saatavuus, järjestämisen vaihtoehdot, palveluiden tuottamismahdollisuudet, elinkeinorakenne, liikenne ja matkailu, samankaltaiset osaajat tarpeet, pienten kuntien tilanteet, kuntien erilaiset tarpeet ja haasteet**

3. Kuntien tavoitteet TE-palveluille

TE-palveluiden priorisointi eri asiakaskohderyhmille

Asiakaskohderyhmä	Kaikki ka./100%	Haapavesi-Siikalatva sk	Koillismaan sk	Nivala-Haapajärvi sk	Oulun sk	Oulunkaaren sk	Raahen sk	Ylivieskan sk
Työnantaja-asiakkaat	14 %	10 %	13 %	21 %	12 %	13 %	10 %	17 %
Yrittäjäksi alkavat, itsensä työllistäjät ja yritystoimintaa vakinnuttavat	10 %	10 %	10 %	14 %	9 %	10 %	8 %	12 %
Työssä olevat sekä työstä työhön – siirtyvät henkilöasiakkaat	6 %	5 %	8 %	5 %	7 %	7 %	5 %	6 %
Nopeasti työllistyvät (kaikki ikäryhmät)	9 %	10 %	10 %	6 %	12 %	7 %	10 %	8 %
Työttömät ja tukea työnhakuun ja työvalmiuksiin tarvitsevat nuoret (alle 29-vuotiaat)	19 %	22 %	20 %	18 %	19 %	19 %	20 %	18 %
Työttömät maahanmuuttajat	9 %	12 %	8 %	7 %	9 %	6 %	13 %	9 %
Yli 50 - vuotiaat (riittävän työkyvyn omaavat)	16 %	17 %	18 %	14 %	14 %	19 %	20 %	14 %
Työkyvyn haasteita omaavat pääasiassa pitkäaikaistyöttömät	18 %	15 %	15 %	17 %	19 %	22 %	15 %	18 %

- Nuoret, riittävän työkyvyn omaavat yli 50-vuotiaat ja työkyvyn haasteita omaavat pääasiassa pitkäaikaistyöttömät nähtiin tärkeimpinä asiakaskohderyhminä
- Myös työnantaja-asiakkaat nostettiin keskeiseksi kohderyhmäksi
- Muina tärkeinä asiakaskohderyhminä nimettiin erikseen osatyökykyiset, osaamisen kehittämistä vaativat asiakkaat, työperäiset maahanmuuttajat ja ulkomaisen työvoiman rekrytointi, työvoimapulasta kärsivien alojen asiakasryhmät, kolmas sektori, osa-aikatyössä olevat, nollasopimuslaiset, työkyvyttömät työnhakijat, kuntoutujat, vanhempainvapaalaiset, opiskelijat ja eläkeläiset

TE-palveluiden tuottamisen yhteistoiminnan tavoitteet

Tavoite	Kyllä	Ei	EOS	Haapavesi-Siikalatva sk Kyllä	Koivismaan sk Kyllä	Nivala-Haapajärvi sk Kyllä	Oulun sk Kyllä	Oulunkaaren sk Kyllä	Raahen sk Kyllä	Ylivieskan sk Kyllä
Tavoitteemme on se, että järjestäjä vastaa kuntamme kaikista TE-tehtävistä emmekä osallistu niiden tuottamiseen	8 (33 %)	15 (63 %)	1 (4 %)	1	0	2	0	2	0	2
Tavoitteemme on tuottaa joitakin TE-palveluita järjestäjälle	16 (67 %)	7 (29 %)	1 (4 %)	2	2	2	4	2	0	4
Tavoitteemme olisi perustaa työllisyysalueelle yhteinen (Inhouse) palvelutuotanto-organisaatio (tai hyödyntää olemassa olevaa organisaatiota tähän tarkoitukseen)	3 (13 %)	13 (54 %)	8 (33 %)	0	0	2	1	0	0	0
Tavoitteemme olisi saada työvoimaviranomaisen tehtäviä osittain itsellemme (mahdollistaa mm. asiakastietojen saatavuuden ja asiakkaiden ohjauspalvelut)	19 (79 %)	5 (21 %)	0 (0 %)	2	2	3	5	2	1	4
Tavoitteemme olisi perustaa yhteisiä virkoja järjestäjän kanssa	6 (25 %)	9 (38 %)	9 (38 %)	1	1	1	2	1	0	0

- Vastaa 8 kuntaa tavoittelee, että järjestäjä vastaa kunnan kaikista TE-tehtävistä
- 16 kunnalla on tavoitteena tuottaa joitakin TE-palveluita järjestäjälle
- Kolmella kunnalla on tavoitteena perustaa tai hyödyntää yhteistä palvelutuotanto-organisaatiota
- 19 kunnalla on tavoitteena saada työvoimaviranomaisen tehtäviä osittain itselleen
- Kuudella kunnalla on tavoitteena perustaa yhteisiä virkoja järjestäjän kanssa
- Nimettyjä palveluita tuotettaisiin seuraavasti: henkilöasiakkaan palvelut, yritys- ja työnantajapalvelut, työllistämispalveluita, työnvälitystä yrityksille, ohjauspalvelut, Ohjaamo, koto-palvelut, palkkatukipäätökset, starttiraha, muutosturvan palvelut, monialaiset yhteispalvelut, oppilaitosyhteistyö, KV-tehtävät, osa neuvontapalveluista, joitakin hankintoja

Muita huomioita uudistukseen liittyen ja terveisiä ja toivomuksia selvitykseen

- Tärkeää, että henkilöasiakaspalvelut hoidettaisiin lähipalveluna omassa kunnassa, mutta tietyt erityisosaamista vaativat tehtävät keskitettäisiin kuteh omaehtoisten opintojen seuranta sekä starttiraha- ja palkkatukihakemusten käsittely. Pienissä kunnissa ei ole resurssia hoitaa kaikkia erityistehtäviä, joita tulee hoidettavaksi kokonaisuudessaan vähän. Kunta tuntee parhaiten itse asiakkaansa -sekä työnhakijat että työnantajat.
- Työllistämispalveluiden kokonaisuuden hahmottamiseen tarvitaan kunnissa koulutusta, jota TE2024 -uudistus hankkeen on tuotettava
- Erityisesti nuorille, ikääntyneille ja vajaakuntoisille lähipalvelujen turvaaminen on ensisijaisen tärkeää
- Työssäkäyntialueet ja niiden laajuus tulee ottaa huomioon järjestäjiä päätettäessä
- On malli mikä tahansa, tulee joustavat ja toimintaympäristön muutoksiin ja tarpeisiin vastaavat mallit säilyttää kunnan työntekijöiden kuntakokeilussa kertynyt osaaminen ja käyttö työllisyysasioissa ja yhteistyö kunnan kanssa tulee olla mahdollista jatkossakin.
- Uudistukseen liittyen epä tietoisuus nykyisen TE-toimiston henkilöstön sijoittumisesta ja työpanoksen jakautumisesta.
- Kuinka työllisyyden kuntakokeilun malleja ja oppeja voidaan hyödyntää jatkossa?
- Valtion ohjauksen rooli palveluiden järjestämisessä/tuottamisessa sekä tukipalveluissa vaatii selkiyttämistä
- Kaupungilla ei vielä toistaiseksi ole virallista päätöstä tai kantaa työllisyydenhoidon järjestämis- tai tuottamistapoihin TE2024 uudistukseen liittyen
- Muiden alueiden ratkaisut kiinnostavat
- Uudistus haastaa, mutta antaa myös uusia mahdollisuuksia. Selvitys on erittäin tärkeä apuväline uudistuksen hahmottamisessa ja suunnittelemisessa. Koosteet ja faktat numeroineen selkeyttävät kunnan lähtötilannetta. Teette hyvää työtä!
- Kiitokset tähän astisesta työstänne! Nyt jo hankkeen kautta saatu hyödyllistä materiaalia käyttöömme.

I.ii. Sopimuksellisuus kuntien kesken




Kuntien keskinäinen sopimuksellisuus TE25-valmistelussa



Pohjois-Pohjanmaan liitto

Loppudokumentaatio 30.4.2024.

Tärkeä huomautus

Tärkeä huomautus

Tämä muistio on laadittu toimeksiantokirjeemme mukaisin ehdoin, ja se on tarkoitettu vain Pohjois-Pohjanmaan liiton ("Asiakas") hyväksi ja sisäiseen käyttöön TE25-uudistuksen valmistelun toteuttamiseksi, eikä Asiakkaalla ole oikeutta julkaista sitä tai luovuttaa sitä millekään muulle taholle. Muistiossa esitetyt näkemykset perustuvat tiettyihin saatuihin tietoihin ja vallitseviin olosuhteisiin sekä KPMG Oy Ab:n toimeksiannolle määritellyyn sisältöön, eikä minkään kolmannen tahon tule luottaa niihin.

Edellä mainitun lisäksi kaikki tässä muistiossa esitetyt näkemykset perustuvat voimassaolevaan vero- ja muuhun lainsäädäntöön sen oikeudellinen ja hallinnollinen tulkinta mukaan lukien. Verolainsäädäntöön kohdistuu jatkuvasti muutoksia, joilla voi olla taannehtivia vaikutuksia ja jotka voivat johtaa lisääntyneeseen verorasitukseen, viivästysseuraamuksiin tai sanktioihin. Mikäli meille toimitetut tiedot ovat virheellisiä tai puutteellisia tai mikäli laki tai sen tulkinta muuttuu, esittämämme näkemykset voivat olla tilanteeseen soveltumattomia. Me emme vastaa neuvojemme päivittämisestä lain tai sen tulkinnan muutosten varalta tämän muistion päiväyksen jälkeen.

Tätä muistiota tai sen sisältöä ei saa käyttää mihinkään muuhun kuin edellä mainittuun tarkoitukseen ilman KPMG Oy Ab:n etukäteistä kirjallista suostumusta. Muistiota ei saa kopioida, siihen viitata tai sitä luovuttaa kokonaan tai osittain ilman etukäteistä kirjallista suostumustamme. Siinä määrin kuin vastuuta lain mukaan voi rajoittaa, emme hyväksy tyhömme tai muistiomme liittyen vastuuta mitään kolmatta tahoa kohtaan.

Tämän muistion sisältö perustuu julkisesti saatavilla olevaan tietoon sekä tietoon, jonka Asiakas on meille toimittanut. Muistiossa on huomioitu saamamme tiedot muistion päiväkseen saakka, emmekä ole huomioineet päiväyksen jälkeen ilmeneviä seikkoja. Laatiessamme muistiota olemme oletaneet ja luottaneet siihen, että muistion laatimiseksi Asiakkaalta ja julkisista lähteistä saamamme tiedot ovat olleet riittäviä ja oikeita, emmekä ole erikseen varmistaneet tietojen oikeellisuutta tai täydellisyyttä. Asiakas hyväksyy sen, ettei KPMG Oy Ab ole vastuussa, mikäli työmme suorittamiselle olennaista tietoa evätään tai salataan meiltä taikka esitetään meille väärin.

Muistiomme ei sisällä sijoitussuosituksia, arvonnäyritystä taikka suositusta ryhtyä tiettyyn liiketoimeen tai tehdä muita päätöksiä, ellei tässä muistiossa nimenomaisesti toisin todeta. Kaikkien muistion saaneiden tahojen tulee itse suorittaa kaikki sellaiset tarkastukset ja selvitykset, jotka ne katsovat tarpeelliseksi tehdäkseen itsenäisen päätöksen mihin tahansa liiketoimeen ryhtymisestä tai muistion aihepiiriin liittyvien muiden ratkaisujen tekemisestä.



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 2

1

Raportin tausta ja tarkoitus

Sisältö

01	Raportin tausta ja tarkoitus	3
02	Yhteenveto ja yleiset suositukset	8
03	Työllisyysaluekohtaiset liitteet	16
	A Oulun seudun työllisyysalue	
	B Raahen seudun työllisyysalue	
	C Ylivieska-Nivala-Kalajoen seudun työllisyysalue	
	D Kuusamon kaupunki ja Taivalkosken kunta	



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 4

Lähtökohdat toimeksiannolle

Toimeksiannon sisältö	Asiantuntijatiimi
<p>Loppuraportissa kuvataan toimeksiannossa toteutettu esikartoitus alueiden tahtotilasta, tarvittavasta etenemisestä ja sopimistarpeista, johon on sisällytetty:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tarvittava tietopohja jo tehdyistä sopimuksista ja suunnitelmista Osallistavien menetelmin tahtotilan ja tavoitteiden tarkentaminen (mm. tehtävien sijoittaminen ylätason työnkuviin) Yleisen tason nostot keskeisistä juridisista reunaehdoista, sopimusrakenteesta ja –rungosta jatkovalmisteluun. <p>Toimeksiannon etenemistä ja katselmoituid aineistot kuvataan tarkemmin seuraavilla sivuilla.</p> <p>Arvioinnissa on tunnistettu haasteena se, että sopimukset ovat jo lähtökohtaisesti hyväksytyt ja sopimussisältöihin tai -malleihin on tässä vaiheessa haastava vaikuttaa. Taloudellisuuteen ja kustannustenjakoon on käynnissä toisen ostopalvelutuottajan johtama selvitystyö – tässä työssä ei ole arvioitu kustannustenjakoon liittyviä kysymyksiä siten tarkemmin.</p>	<p>Juridinen ja hallinnollinen arviointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nina Lyly, Legal Counsel KPMG Auli Valli-Lintu, Legal Counsel KPMG <p>Palveluiden järjestämiseen liittyvä arviointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Heikki Vento, Vento & Pernu työllisyys Oy Eetu Pernu, Vento & Pernu työllisyys Oy



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.



Document Classification: KPMG Confidential

5

Toimeksiannon eteneminen

Vaihe 1				Vaihe 2
Aloitus ja tausta	Tietopohja	Työpajat 2-3/24	Loppudokumentaatio 4/24	Jatkotoimenpiteet
<p>Aloitusinfo pidetty 12.1.2024, Tietopyynnön dl 31.1. Sovittu laajuus</p> <ul style="list-style-type: none"> Ylivieska-Kalajokki-Nivalan alue Raahen seudun alue Oulun seudun alue (halukkaat kuntien osallistujat) Kuusamo ja Taivalkoski <p>Tietopyynnön vastauksista yhteenveto s.7.</p>	<p>Toimittaja laatii toimeksiannolle karkean tietopohjan käytettävissä olevien tietopyyntöjen vastausten tai julkisen dokumentaation perusteella, jossa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan mm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Työllisyysaluekohtaisesti tehtävien sijoittaminen ylätason työnkuviin ja vastuuden sijoittuminen kuntien ja alueen välillä. Palvelutarveanalyysi työnvälitys- ja työssäkäyntitilastoa hyödyntäen. Suhteuttaminen resursseihin ja palvelutuotantomalleihin. Juridinen liikkumatila viranomaisyhteistyölle 	<p>Työpajat (2x2h) per alue järjestetään seuraaville työllisyysalueelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ylivieska-Kalajokki-Nivalan alue Raahen seudun alue Oulun seudun alue (halukkaat kuntien osallistujat) Kuusamo ja Taivalkoski <p>Tavoite:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tahtotilan ja tarpeiden tarkentaminen sekä ratkaisut (tehtävien jako ja henkilöstön sijoittuminen, tavoiteltava sopimusrakenne, tulevien organisaatioiden määrittäminen) 	<p>Täydennämme tietopohjan ja työpajojen tulosten perusteella loppuraportin, jossa esitetään käytettävissä olleen dokumentaation & kommenttien perusteella seuraavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Karkea pohjaesitys resurssien ja tehtävien ja vastuuden sijoittuminen vastuukuntien ja jäsenkuntien kesken. Erilaisten resurssikuormitusten ja resurssitarpeiden laskenta henkilöasiakastyön työnkuviissa asiakasmäärittäin. Yhteenvedo juridisista reunaehdoista ja kommentit sopimusrakenteesta 	<ul style="list-style-type: none"> Juridinen neuvonanto sopimusten valmistelussa, hallinnon valmistelussa ja muissa kysymyksissä Taloudellinen neuvonanto taloussuunnittelun ja –ohjauksen kysymyksissä Toiminnan valmistelun tarkempi neuvonanto (palvelutuotanto ja palveluiden kehittäminen ja tiedontuotanto)



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential

6

Yhteenveto tietopyyntövastauksista ja katselmoidusta aineistosta

Työllisyysalue	Toimitetut tietopyyntövastaukset	Toimittajan hyödyntämät muut materiaalit
Oulun seudun työllisyysalue	Oulun seudun alueelta ei toimitettu tietopyynnön mukaisia materiaaleja, tietopohja on tehty vain julkisista lähteistä saadun materiaalin perusteella ja on siten rajatumpi.	Oulun seudun työllisyysaluetta koskeva yhteistoimintasopimus Työnvälitystilasto
Raahen seudun työllisyysalue	Järjestämissuunnitelma1.pdf KPMG_tietopyyntö_joulukuu2024.xlsx Palvelu.pdf Yhteistoimintasopimus1.pdf ja yhteistoimintasopimus 2.pdf Sähköpostissa esitetty vastauksia kuvaileviin kysymyksiin.	Työnvälitystilasto
Ylivieska-Kalajoki-Nivalan työllisyysalue	Yhteistoimintasopimus Suunnitelma työllisyyspalveluiden järjestämiseksi Ylivieskan seudun työllisyysalue, palvelut (luonnos 9.1.2024).pdf Sähköpostissa esitetty vastauksia kuvaileviin kysymyksiin. Ei toimitettu tietopyynnön mukaisia kaikkia materiaaleja, mm. pyydettyjä tilastotietoja, joten tältä osin tietopohja on rajatumpi ja perustuu julkisiin lähteisiin.	Työnvälitystilasto
Kuusamo ja Taivalkoski	Yhteistoimintasopimus Kuntalain 54 §:n mukainen sopimus Ei toimitettu tietopyynnön mukaisia kaikkia materiaaleja, tietopohja on tehty vain julkisista lähteistä saadun materiaalin perusteella ja on siten rajatumpi.	Työnvälitystilasto

KPMG

© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential

7

2

Yhteenveto & yleiset suositukset

Kaikille yhteinen dokumentaatio

2.1.

Juridiset reunaehdot

Juridiset lähtökohdat: Pohjois-Pohjanmaan kaikilla työllisyysalueilla perustana vastuukuntamalli

Kaikilla tarkastelluilla alueilla yhteistoimintaa tehdään vastuukuntamallilla

Kuntien työvoimapalveluja koskevasta yhteistoimintaveloitteesta säädetään laissa työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023).

Tarkasteltujen alueiden yhteistoiminta perustuu kuntalain 52 §:n mukaiseen sopimukseen yhteisestä toimielimestä. Yhteistoiminnassa on kyse lakisääteisestä yhteistoiminnasta, jossa kunnat ovat sopineet lakisääteisiä tehtäviä koskevan järjestämisvastuun siirrosta työllisyysalueelle.

Kaikkien alueiden yhteistoimintasopimukset on kuntien päätöksenteossa hyväksytyt. Yhteistoimintasopimusten sisällöt asettavat reunaehdot ja periaatteet työllisyysalueen toiminnan järjestämiselle.

Työllisyysalueen vastuukunta vastaa työllisyyspalvelujen järjestämisestä

Järjestämisvastuu (kuntalaki 8.2 §) tarkoittaa, että työllisyysalue vastaa palvelujen ja muiden toimenpiteiden

- yhdenvertaisesta saatavuudesta,
- tarpeen, määrän ja laadun määrittämisestä,
- tuottamistavasta,
- tuottamisen valvonnasta,
- viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä.

Järjestämislain 13 § asettaa lisäksi erityisiä vaatimuksia järjestämisvastuulliselle ja edellyttää, että palveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa on otettava huomioon yhteistoiminnassa mukana olevien kuntien toiminta, työllisyysalueen väestörakenne, asiakkaiden palvelun tarve sekä muut palvelujen antamista koskevat olosuhteet.



Viranomaistoimivaltaa voidaan siirtää tehtäväkohtaisesti työllisyysalueelta kunnalle

Työvoimapolveluiden järjestämislain 13 §:ssä mahdollistetaan laissa säädetyn toimivallan siirto kunnalle kuntalain 54 §:n mukaisesti.

Kunnat voivat sopia, että kunnan viranomaisille (työllisyysalue) laissa säädetty tehtävä, jossa toimivaltaa voidaan siirtää viranhaltijalle, annetaan virkavastuulla toisen kunnan tai kuntayhtymän viranhaltijan hoidettavaksi. Työnantajana toimii se kunta, jonka viranhaltijalle tehtävä on siirretty.

Tehtävän siirtomalli on tarkoitettu sovellettavaksi sellaisiin tilanteisiin, joissa kunta haluaa edelleen pitää päätösvalan itsellään ja oman toimielimensä, mutta on kustannustehokkaampaa antaa viranomaistehtävä toisen kunnan viranhaltijan hoidettavaksi kuntalain 54 §:n mukaisesti. Perinteisesti mallilla on siirretty esim. rakennus- ja ympäristönsuojelutarkastajan tehtäviä.

Lisäksi on mahdollisuus sopia yhteisistä viroista kuntalain 53 §:n mukaisesti. Tässä mallissa viranhaltijan työnantajan velvollisuuksista vastaa vain yksi kunnista, mutta työskentelee kahdessa kunnassa. Suorittaessaan virkatehtäviä toisessa kunnassa, esimerkiksi esitellessään asioita toisen kunnan toimielimessä, viranhaltija on velvollinen noudattamaan tämän toimielimen antamia määräyksiä ja ohjeita.

Tunnistettava liikkumatila

Sopimisen osalta on tunnistettava sen juridinen liikkumatila. Järjestämisvastuuseen liittyvät muut vastuut ja velvoitteet jäävät vastuukunnalle, mutta toimivalta tietyin viranomaistehtävän hoitamiseen siirretään sopimuksella toisen kunnan viranhaltijalle. Kyseessä on oltava tehtävä tai tietty tehtäväkokonaisuus, joka yksilöidään tarkasti sopimukseen. Tehtävän on oltava sellainen, jossa toimivaltaa voidaan siirtää viranhaltijalle (vrt. toimielinkäsittelyä edellyttävät tehtävät).

Kuntalain 54 §:n mukaisesti sopimuksessa on sovittava vähintään sen sisällöstä, seurannasta, kustannustenjaosta, voimassaolosta ja irtisanomisesta.



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 11

2.2.

Yhteenveto ja yleiset toimintasuositukset

Pohjois-Pohjanmaan alue

Tiivis katsaus työllisyysalueisiin



Suosittelaan kirkastamaan lisäksi, miten työllisyysalueiden välillä tulla tekemään yhteistyötä ja millaisia sopimistarpeita tähän liittyy.

Vastuukuntamalli, sis. laajaa toimivallan ja henkilöstön siirtoa kunnille

- Kuntalain 54 §:n sopimukset vielä laatimatta /työn alla
- Malli vaikuttaa jäljempänä kuvastusti haastavalta järjestämisvastuun käytännön toteuttamisen ja aikataulun näkökulmasta.

Vastuukuntamalli, sis. laajaa toimivallan ja henkilöstön siirtoa kunnille

- Kuntalain 54 §:n sopimukset vielä laatimatta /työn alla
- Malli vaikuttaa jäljempänä kuvastusti haastavalta järjestämisvastuun käytännön toteuttamisen ja aikataulun näkökulmasta.



Vastuukuntamalli

- Malli vaikuttaa materiaalin ja haastatteluiden perusteella järjestämisvastuun ja yhteistoiminnan näkökulmasta selkeältä
- Mikäli mahdollisia yksittäisiä kuntalain 54 §:n mukaisia sopimuksia tehdään, tulisi nämä laatia mahdollisimman pian ja huomioida loppuraportissa kuvatut reunaehdot.

Vastuukuntamalli, sis. laajaa toimivallan ja henkilöstön siirtoa kunnille

- Kuntalain 54 §:n mukaiset sopimukset laadittu, mutta puutteelliset [mm. viranhaltija- ja tehtäväkohtaiset siirrot eivät käy ilmi sopimuksesta]
- Malli vaikuttaa jäljempänä kuvastusti haastavalta järjestämisvastuun käytännön toteuttamisen ja aikataulun näkökulmasta.



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 13

Tunnistetut keskeiset "sudenkuopat" tehtävienjaossa työllisyysalueiden sisällä

Laajuus ja kantokyky järjestämisvastuusta	Toimintavarmuus ja sijaistaminen	Työnantaja- & järjestämisvastuullisten roolien eriytyminen
<ul style="list-style-type: none"> • Järjestämisvastuu säilyy vastuukunnalla. Osa katselmoiduista sopimuksista on laadittu laajemmin sopien vastuunjaosta palveluiden järjestämisessä, eikä tämä käsitteäksemme vastaa laissa mahdollistettua liikkumatilaa sopimisen suhteen. • Sopimuksissa tulee sopia siirroista nimiketasolla. Osalla alueista ei vielä selkeää kuvaa virkanimiketasolla siitä, miten tehtävät jaetaan – merkittävä aikataullinen riski. • Työllisyysalueen järjestämisvastuun kanto edellyttää, että sillä on oltava tehtävän seuranta-, valvonta ja ohjausvastuu. • Palvelun tuottamista koskevassa yhteistyössä koko toimijaekosysteemissä suositellaan arvioimaan tapauskohtaisesti mahdollisuudet ja reunaehdot erityisesti kunnan toimialan sekä kilpailuneutraaliteettia koskevan lainsäädännön näkökulmasta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnan viranhaltijalle siirrettyä toimivaltaa ei voi käyttää toisen (siirtosopimuksen ulkopuolisen) kunnan viranhaltija. Sijaistustehtävät tulee ratkaista osapuolena olevan kunnan organisaatiossa. Yhtenä vaihtoehtona voitaisiin arvioida kuntalain 53 §:n mukaisten yhteisten virkojen soveltuvuus tahtotilaa nähden. • Toimeksiannossa on tunnistettu, että osalla työllisyysalueista niiden toimintavarmuuteen liittyy merkittäviä riskejä, jos toiminnot ovat yksittäisten henkilöiden varassa. Mahdolliset sairastumiset ja muut haasteet voivat vaarantaa palveluiden sujuvuuden. • Myös ICT-kokonaisuuden osalta haasteeksi voi muodostua järjestelmäkokonaisuuden hallittu siirtymä erityisesti malleissa, joissa työllisyysalueen sisällä palveluita toteuttaa eri kuntien viranhaltijat eri järjestelmin. Tässä haasteessa korostuu kuntien tietojärjestelmien integraatiomahdollisuudet kunnista suhteessa valtakunnallisiin yhteisiin tietojärjestelmiin. Mahdollisesta henkilötietojen käsittelystä tulee sopia käsittelyasetelmaa vastaavalla tavalla. Emme ole tunnustaneet, että tällaisia sopimuksia olisi laadittu tai laadinnassa. Tämä suositellaan arvioitavaksi valmistelussa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Malleissa, joissa toimivaltaa delegoidaan kuntien viranhaltijoille, tulee vastaan ns. työnantaja- ja järjestämisvastuullisen toimijan "eriytyminen". • Kuntalain 54 §:n sopimuksella sovitaan vastuukunnan järjestämisvastuulle kuuluvan viranomaistehtävän hoitamisesta. Sopimuksella ei sovi palvelussuhteen ehtoista tai muusta työnantajarooliin kuuluvista sisällöistä. • Työnantajaroollissa mm. henkilöstöjohtamiseen ja –politiikkaan liittyvät käytännöt saattavat vaihdella kuntakohtaisesti työllisyysalueen sisällä ja toisaalta ne on sovittava palveluiden järjestämisen ohjauksen ja valvonnan malliin, jonka on oltava yhdenmukainen työllisyysalueen sisällä. • Tämän vuoksi käytännön toimintamallien mallintaminen on suositeltavaa, jotta saadaan kiinni mahdollisista ristiriidoista suunnitellun tehtävänjaon sisällä.



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 14

Toimintasuositukset: kuntalain 54 §:n perusteella laadittavat sopimukset



© 2024 KPMG Oy Ab, a Finnish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Confidential | 15



Ota yhteyttä

Nina Lyly
 Manager, Legal Services
nina.lyly@kpmg.fi

Document Classification: KPMG Confidential



I.iii. TE2024-uudistuksen vaikutukset kuntatalouteen

Pohjois-Pohjanmaan liitto ja kunnat

TE24 ja työllisyyden kuntatalousvaikutukset

Maakunnallinen päätösluento 30.9.2024

Mikko Kesä ja Pekka Ylikojola

Tilaisuus nauhoitetaan



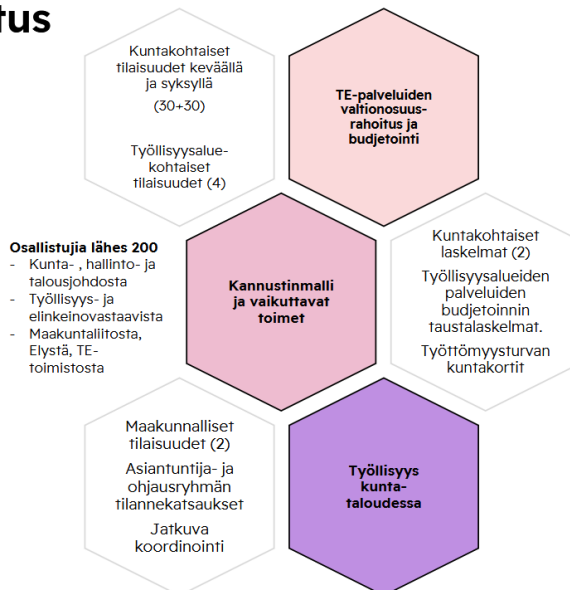
Selvityksen tavoitteet ja toteutus

Toimeksiannon tavoitteena oli tuottaa Pohjois-Pohjanmaan alueen kunnille kuntakohtaisesti tietoa TE2024-uudistuksen talousvaikutuksista.

- Tarkastelun keskiössä ovat valtionosuusrahoitus, työttömyysturvan rahoitusvastuu sekä näiden yhteisvaikutukset
- Selvitystyö ja tietotuotanto ovat perustuneet tuoreimpiin kuntakohtaisiin laskelmiin ja viimeisimpään säännösten soveltamistietoon.
- Erityisenä tarpeena on ollut pysyä ajan tasalla TE24-rahoituksen muutoksissa sekä lain perusteella tulevissa tehtävämuutoksissa.
- Konsultoinnin ja selvitystyön kohderyhmänä ovat olleet kuntien virkamiesjohto, johtavat päätöksentekijät (kv/kh puheenjohtajisto) sekä elinkeino- ja työllisyysjohtoon kuuluvat henkilöstö kunnissa ja kuntaomisteisissa organisaatioissa.

Selvityksen koko laaja aineisto kootaan ja löytyy erillisestä Sharepoint-kansiosta. Aineisto siirretään Pohjois-Pohjanmaan liitolle .

- Linkki ja salasana jaetaan kuntiin
- Käytössä myös <https://mikkokesa.fi/tyollisyysaluesimulaattori-laaja/> ss: aluesimte24

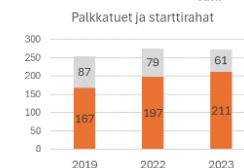
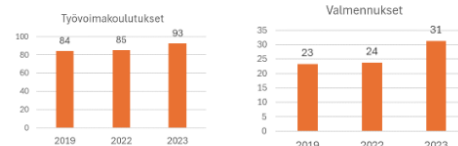
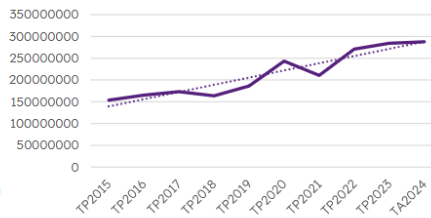


Palveluiden rahoituksesta

TE24 JA KOTO24 - Riittävätkö valtionosuudet?

- Työvoimapalveluiden **valtion resurssit viime vuosina ovat tasaisesti kasvaneet**. *Asiakkaat ovat torttuneet kohtuullisen hyvään palvelutasoon.*
 - Laskennalliset kustannukset v. 2023 = M-S **686 m€** / POP **48 m€** (Lähde: VM/TEM)
- Valtion TE-palvelut **ovat saaneet ja saavat 2024 loppuun saakka vahvaa vetoapua kunnilta**
 - Kuntakokeilut ja kuntien työllisyyspalvelut M-S **168 m€** / POP **15,6 m€** (Lähde: Valtionkonttori)
 - Työmarkkinatuen aktivointielementti: Näkynyt aiemmin mm. laajana Kuntouttavan työtoiminnan palveluina ja resursseina. Näistä osa on periytynyt Pohteelle.
- TE-palvelut siirtyvät kuntiin **alirahoitettuina** laskentatavasta riippuen **5-15 %**.
 - Jos palvelujärjestelmästä / ekosysteemistä vähenee nykyisenkaltaiset myötävaikuttavat palvelut, kokonaispudotus voi olla 50-100% (neljäsosa tai puolet)**
- Kotouttamisen edistämisen rahoituksen tilanne on sama, mutta perusteet osin erilaiset:
 - Erillistehtävät ja niihin kohdistuva rahoitus on marginaalisia osalle kunnista, **rahoitusmallin muutos suurin haaste.**
 - Maahanmuutto ja tarvetekijät voimakkaasti polarisoituneet** eivätkä valtionosuudet tosiasiaassa tasaa kovinkaan hyvin kustannuseroja. Yksi palvelu edustaa n. 4/5 kustannuksista.
 - Palveluiden **kustannuserot voivat kasvaa** huomattavasti palveluiden heikosta skaalautuvuudesta johtuen (3000/15000)

Työ- ja elinkeinotoimistojen henkilöstökulut ja muut toimintameno



VOS-järjestelmän uudistaminen ja TE/KOTO

Syksyllä 2023 käynnistetyssä valtiosuus uudistuksessa pyritään päivittämään kuntien rahoituksen kokonaisuutta vastaamaan paremmin kuntien uutta roolia ja **sote-uudistuksen voimaantumisen** sekä **TE-uudistuksen jälkeistä tilannetta**.

- Kuntien VOS-järjestelmää parannellaan sote-ehtoisesti: Sote-hännistä ei kuitenkaan päästäne kokonaan eroon.
 - TE-palvelut edustavat noin 5 % peruspalveluiden laskennallisista kustannuksista, tälle tuskin kovin suurta painoarvoa uudistuksessa. Palvelukustannuksista ei ole myöskään tietoa kuntamallissa ennen uudistusta.
- Työllisyyteen ja työttömyyteen ja TE/Koto-rahoitukseen liittyviä näkökulmina mm:**
 - HO-kirjaus työttömyysturvan kompensatiomallin korjaamisesta: "luvattu", että tarkastellaan osana VOS-uudistusta. Tuleeko tästä ainoa elementti TE-uudistuksen huomioon ottamisesta?
 - Perustoimeentulotuen kuntaosuuden asema nostettu esiin (suhde kannustinmalliin)
 - Tiettyjä peruspalveluiden kustannus/olosuhdetekijöitä (kriteerejä) mahdollisesti poistetaan:
 - Esim. työttömyyskriteerillä (huom. eri kun TE) ja työpaikkaomavaraisuudella ei VATT selvityksen mukaan teoreettista perustetta Soten jälkeisessä ajassa.
 - Vieraskielisyyden todettu kuvaavan huonosti tarvetekijöitä, jotka johtuvat esim. asiakkaan puutteellisesta kielitaidosta peruspalveluissa. VATT käyttänyt tarkastelussaan "syntyperältään ulkomaalainen".
 - Tällä hetkellä on kuitenkin useita tekijöitä, jotka voivat ainakin teoreettisesti selittää TE-palveluiden ja KOTO-palveluiden kustannuksia:
 - Työikäisyys - Työttömyys
 - Kielikysymykset (vieraskielisyys, kaksikielisyys, saamenkielisyys)
 - Pitkät etäisyydet (syrjäisyys, saaristolaisuus)
 - Koulutuskerroin, työpaikkaomavaraisuus, väestönkasvu

Valtiosuudet eivät ole "työllisyyspalveluiden määrärahaa"

- Valtiosuusjärjestelmässä tasataan kuntien peruspalveluiden tuottamisesta syntyviä kustannuseroja (pääasiassa) ja tuloeroja (osittain).
- Muutoshetkellä rahoitus on 100%, valtiosuusprosentin korotus eliminoi muutoshetkellä omarahoituksen.
 - TE-palvelut ovat osa peruspalveluiden laskennallisia kustannuksia

Manner-Suomi	5,4 % yht.	10,9 mrd.
Pohjois-Pohjanmaa	4,7 % yht.	0,9 mrd.
- Jo seuraavan ja sitä seuraavien vuosien osalta rahoituksen tosiasialliseen määräytyminen on yhteisvaikutusta.
 - TE-palveluiden kustannuksista ja muista kunnan laskennallisista kustannuksista,
 - Kuntatalouden kokonaiskustannuksista syntyvästä kustannustenjaon tarkistuksesta sekä mahdollisista tehtävämuutoksista
 - Kaikista **15** määräytymistekijästä
 - Kuntien omarahoitusosuudesta

- Laskennallisia kustannuksia seuraamalla voidaan vain teoreettisella tasolla ylläpitää tilannekuvaa kustannuksista ja kustannustason muutoksista. Tästäkin seuraa joitakin haasteita:
 - Kustannukset seuraavat olosuhdetekijöitä jälkijättöisesti: **Aiheuttaa alirahoituksen (nyt tilanne tämä!) tai mahdollista tehottomuutta.**
 - Pitäisi **ylläpitää tilannekuvaa** tehtävämuutoksista ja valtiosuusjärjestelmän muista muutoksista.

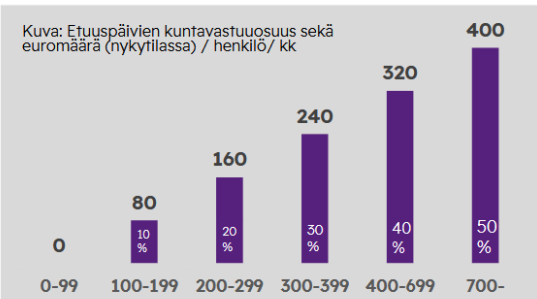
Kuntien omat työllisyyspalvelut? Suhde lakisäätisiin palveluihin



Uusi kannustinmalli

Kuntien uusi työttömyysturvavastuu eli kannustinmalli

Vastuu ansioturva saavista, peruspäivärahaa saavista ja työmarkkinatukea saavista. Vastuu on samansuuruinen riippumatta etuuslajeista. Ansiopäivärahan perusosa = peruspäiväraha = Työmarkkinatuki, vuonna 2024 on **800 e/kk**. Ansioturvan ansio-osa, lomautusajan rahoitusvastuu sekä lisäpäivien sekä mahdollisten korotusosien kustannukset eivät ole kuntien vastuulla.



Etuuspäivät kertyvät:

- Työttömyyden ajalta
- Työllistymistä edistävän palvelun ajalta
- Osa-aikatyön ajalta, jos saa sovitettua etuutta (100% etuuskertymällä)
- Vähennetyn etuuden ajalta
- Etuuskertymän jäädytys maahanmuuttajien työmarkkinatuesta ensimmäisestä kotikuntamerkinnästä kansainvälistä suojelua ja helmin rinnasteisessa asemassa olevista 3 vuotta, muilla maahanmuuttajilla 1 vuosi

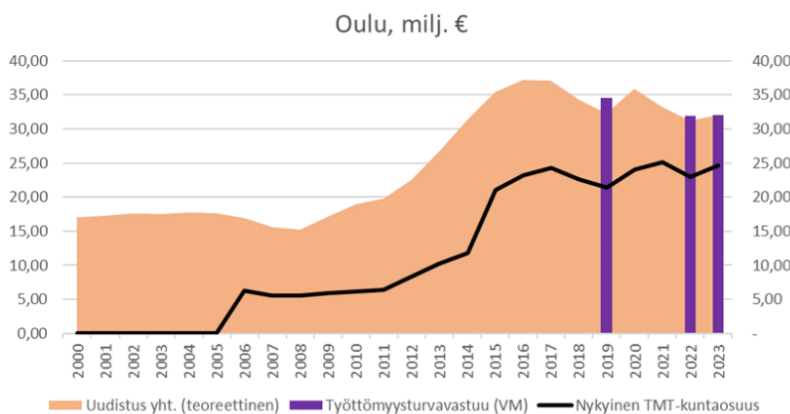
Vain työttömyysetuuden tarpeen poistuminen etuudenmaksun vastuun:

- Työttömyysturvalain mukainen työllistymistä edistävä palvelu ei poista kunnan maksuvastuuta
- Työllistyminen, muun etuuden piiriin siirtyminen, paikkakunnalta muutto...
- Vastuu myös sovitellusta tai vähennetystä etuudesta, esim. osa-aikatyö.

- Nykyisessä mallissa asiakas on voinut olla jopa noin 4 vuotta työttömänä ennen kuntien maksuvastuuta. Uudessa mallissa kustannuksia olisi kertynyt tässä vaiheessa jopa 12.000 euroa/ asiakas.
- Korkeimmassa 1500 pv luokassa on nykyisin jopa 20% kuntien TMT-listalaisista, joille jopa yli 10 vuoden työttömyys voi olla tyypillistä. Työttömyysturvakustannukset myös vähenevät täältä päästä.
- Kustannuslisäys (+45 %) nykyiseen malliin nähden tulee pääasiassa kahdesta asiasta: palveluiden muuttumisesta maksulliseksi ja etuuspäivien huomattavasti nopeammasta kertymisestä nykyiseen malliin nähden.
- Kunnat maksavat nykyisessä mallissakin työmarkkinoilta syrjäytymisestä aiheutuvia korkeampia kustannuksia.

> ENNALTAEHKÄISY > MAHDOLLISIMMAN NOPEA PUUTTUMINEN TYÖTTÖMYYDEN ALUSSA JA PITKITTÄVÄÄN TYÖTTÖMYYTEEN > PALVELUIDEN JA PALVELUPROSESSIN LYHENTÄMINEN/ TIIVISTÄMINEN > PALVELUISTA TYÖLLISTYMINEN

Uuden työttömyysturvan kustannuskehityksestä



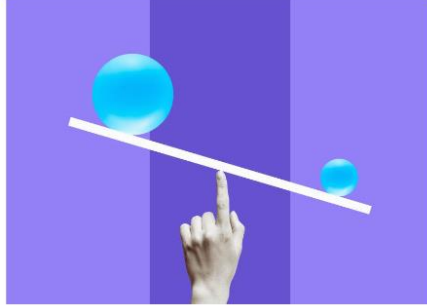
Kuntien työttömyysturvavastuuseen vaikuttavia tekijöitä:

- > Indeksit
- > Ikärakenne: työmarkkinoille siirtyvät ikäluokat vs. eläköityminen
- > Muuttoliike, erityisesti maahanmuutto
- > Suidannetilanteet: erityisesti taantumien ja pitkään jatkuvan heikon kasvun kiristämä kilpailu ja työmarkkinasyrjäytyminen
- > Kuntien ja alueiden elinvoiman (uusien investointien, työpaikkojen, työmarkkinoiden dynamiikan ja osaavan työvoiman saatavuuden) yhteys on kuitenkin vahvempi
- > Työvoimapaalveluiden suora vaikutus työttömyysturvaan isossa kuvassa epävarma, enemmän kyse yksilövaikutuksista

Esityksen liitteeksi on tuotettu kuntakohtaiset kannustinmallin kuntakortit, joissa on esitelty määrätymistekijöitä

Sakkomaksu vai kannustinmalli?

- Rakenteelliset toimet
- Demografiset tekijät
- Kasvu
- Elinvoimakehitys

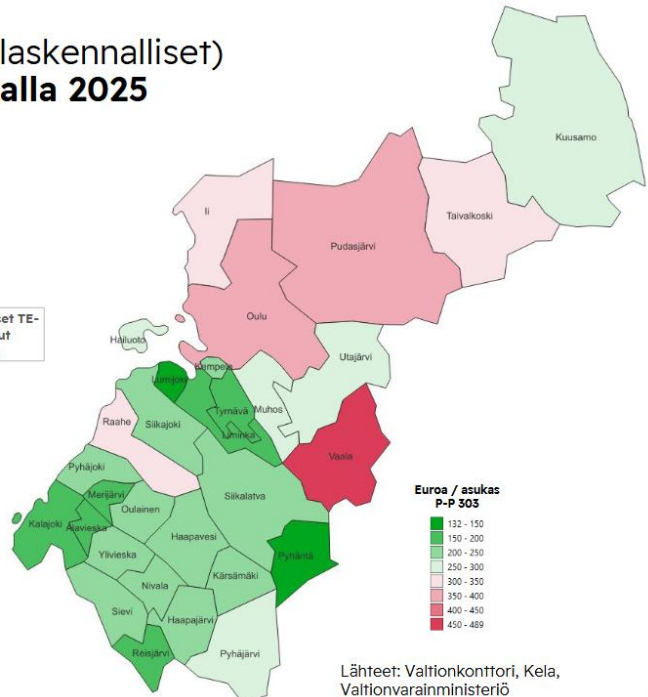
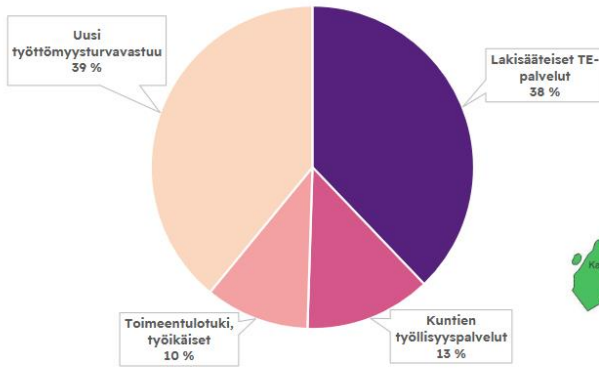


- Ennalta ehkäisevät palvelut
- Mahdollisimman nopea puuttuminen työttömyyden alkuvaiheessa
- Työttömyyden pitkittymisen ehkäisy
- Palveluiden lyhentäminen ja palveluprosessien tiivistäminen
- Työllistymiseen johtavat palvelut ja palvelupolut

= Elinvoimasakko > sakottaa sekä heikosta elinvoimasta että väestökasvusta

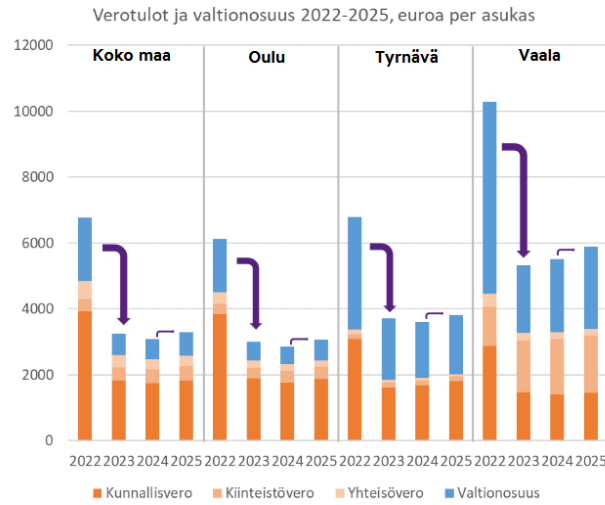
= Palveluiden taloudellisen ohjauskeino, kannustaa tekemään oikeasuuntaisesti kaikki voitava

Työllisyshoidon laajemmat (laskennalliset) kustannukset Pohjois-Pohjanmaalla 2025 tilanteessa ja 2023 tiedoilla



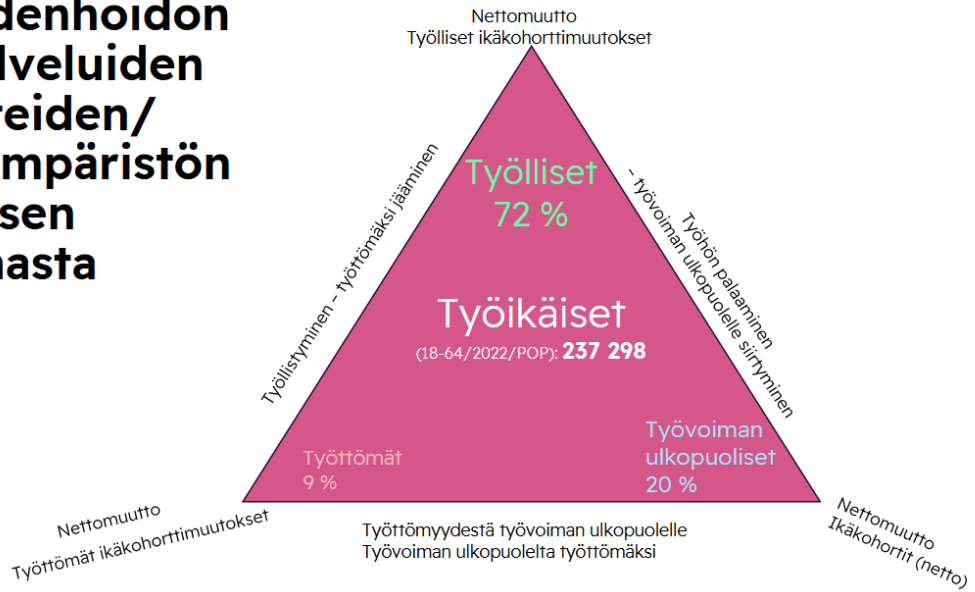
Lähteet: Valtionkonttori, Kela, Valtionvarainministeriö

Kuntien tuloista suhteellisesti suurempi osa tulee työllisyyteen liittyvistä veroista



VM, kuntatalousohjelma painelaskelmakehikko syyskuu 2024. Rahoituksen muutos 22-25.

Työllisyydenhoidon kenttä palveluiden ja olosuhteiden/toimintaympäristön kehittämisen näkökulmasta



Rahoituksen elementit



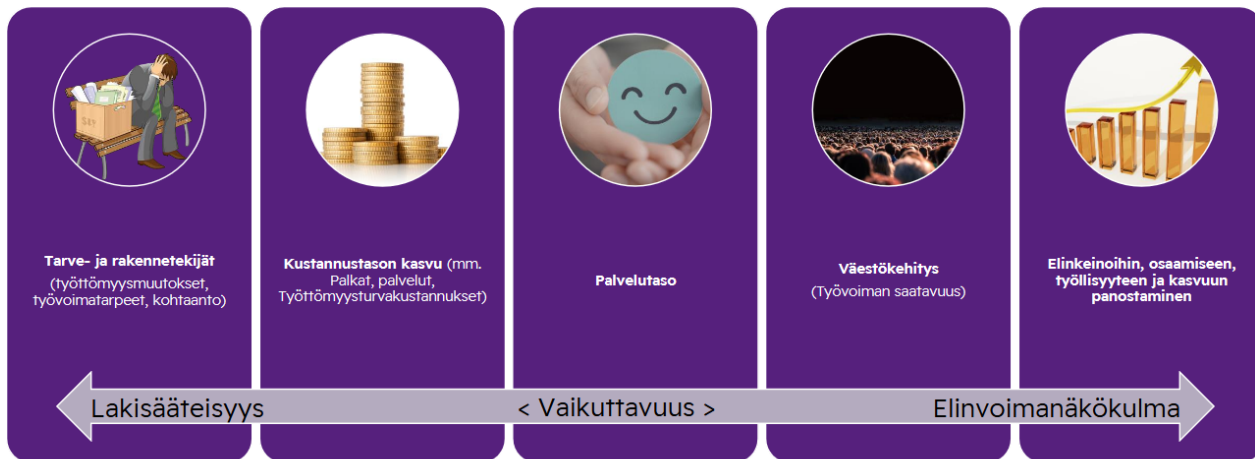
Vaikuttavuutta ja kohdentuvuutta asiakasesimerkein

Suurimmat kustannustekijät	Vaikuttavuutta työnvälityksen ydintehtävillä	Palvelutasoa osattava säädellä ja työtä rajattava	Ennakoivat palvelut
<ul style="list-style-type: none"> Syrjäytyneet nuoret Kieli- ja kirjoitustaidottomat maahanmuuttajat Palveluista ylimotivoituneet / työstä alimotivoituneet Palkkatuki- ja Koulutuspäätökset 	<ul style="list-style-type: none"> Työmarkkinoille kiinnittyminen heikkolaatuista Puutteelliset työnhakutaidot omaavat Työmarkkinoille palaavat Heikosti motivoituneet Nk. + 55 kohderyhmä 	<ul style="list-style-type: none"> Omatoisesti nopeasti työllistyvät: Pömaa/ Lähipalvelut Työllistymisen tuen monialaisen palvelun asiakkaat (varauksella) Tosiasiallisesti työkyvyttömät 	<ul style="list-style-type: none"> Nuoret työkokemus ja nivelvaiheet Nuoremmat koulutusvalinnat ja työkokemus Nuorimmat yrittäjyys- ja työllisyyskasvatus

Yritykset ja työnantajat (huom. Esimerkkejä paljon)

- Asiakkuuksia **kannattaa lisätä, kasvattaa ja kehittää** (toisin kuin henkilöasiakkaiden osalta)
- Yrityksissä **paljon piilevää palvelutarvetta/ potentiaalia**: Hallinnon taakan keventämistä, piilotyöpaikkoja, rekrytointikäytäntöjen kehittämistä, työn muotoilua (esim. täsmätyökykyisille), rohkaisua työllistää
- Yritykset/työnantajat käyttävät paljon / ensisijaisesti myös omia resurssejaan sekä markkinoilla olevia ratkaisuja. **Panostukset tulisivat olla myös perusteltuja, rajattuja ja oikein kohdentuvia.**

Työllisyyden ja kotoutumisen rahoituksen suunnittelun viisi pilaria



Yhteenveto työllisyyden suhteesta kuntatalouteen ja näiden suhteesta TE/KOTO-uudistukseen

- **Työllisyys vahvistaa** kuntien rahoituspohjaa verotulojen, säästyneiden sosiaaliturva- sekä palvelukustannusten muodossa.
 - Tämä parantaa mahdollisuutta investoida kasvuun, parantaa palveluiden laatua tai esim. laskea kunnallisveroa (parantaen ostovoimaa ja kunnan vetovoimaa)
 - **Työttömyys** lisää kuntien sosiaaliturvamenoja ja palvelukustannuksia, mutta tuo myös lisätuloja.
 - Työttömyyden kasvu kaventaa talouden liikkumavaraa investointeihin ja laatutekijöihin ja lisää painetta verokorotuksiin.
 - **Rahoitusta mietittäessä tulisi huomioida 5 pilaria:**
Lakisääteisyys – Kustannusten kehitys – Palvelutaso – Väestökehitys – Elinvoimaan panostaminen
 - **TE-uudistuksen yhteistoimintamalli ei sovi optimaalisesti työllisyyden kuntakannusteisiin.**
 - Yleiskattaisuus ei oikein toimi, jos päätösvalta palveluihin ei ole saman suhtainen.
 - Lakisääteinen malli hirttäytyy nyt VOSSeihin: Ei haluta maksaa enempää yhteiseen pottiin kun "saadaan"
 - Ongelma saattaa kasvaa sen myötä, kun aletaan selvittämään paljonko rahoille on tullut vastinetta
 - Palveluiden rahoitus ja työttömyysturvamalli ovat eripariset.
 - Kunnat voivat kuitenkin yhdessä korjata valuvikaa:
 - Työnjako - aiheuttamisperiaate
 - Laajempi ja syvempi yhteistyömalli
 - Lakisääteisten tehtävien minimointi ja taloudellisen liikkumatilan kasvattaminen vapaaehtoisin työllisyyden elinkeinojen edistämisen toimenpiteisiin ja palveluihin
- * Pakkoyhteistyö olisi sopinut TE-palveluita paremmin Koto24-palveluihin.



I.iii. Työllisyysstrategiat ja palvelumuotoilu

POHJOIS-POHJANMAAN TYÖLLISYYSALUEIDEN TYÖLLISYYSSTRATEGIAT JA PALVELUMUOTOILU

LOPPURAPORTTI
11/2024



VALMENNUSTEN TALLENTEET

Linkin ovat voimassa 31.12.2025 asti

Sivu 11 Lähipalveluiden merkitys, rooli ja erilaiset toteutusvaihtoehdot

13.6.2024

Linkki valmennuksen tallenteeseen: <https://youtu.be/zUohuZlvGJs>

Sivu 29 Kotoutumista edistävät palvelut osana kuntien ja työllisyysalueiden toimintaa

25.9.2024

Linkki valmennuksen tallenteeseen: <https://youtu.be/e8ZOIV5WLkY>

Sivu 72 Työnantaja- ja yritysysteistyö työnantajapalveluissa

10.10.2024

Linkki valmennuksen tallenteeseen: <https://youtu.be/QX4dExv89go>

Sivu 93 Asiakastarpeet ja palveluiden vaikuttavuus

30.10.2024

Linkki valmennuksen tallenteeseen: <https://youtu.be/i7eXOnBg3zl>



LÄHIPALVELUIDEN MERKITYS

Palvelujärjestelmän ja asiakkaan näkökulma

owalgroup

MITÄ (HENKILÖ)ASIAKKAAT KOKEVAT TARVITSEVANSA?

- Tutkimusten, selvitysten ja arviointien valossa työnhakijoiden keskeisin toive työllistymisen tueksi on työnantajakontaktit työmarkkinoille. Kuitenkin vielä tätäkin yleisemmin työnhakijat ovat tukimuodoista kysyttäessä vastanneet, että eivät kaipaa mitään tukea työllistymiseen, sillä uskovat voivansa työllistyä itsenäisesti.
- Havainto toistuu useissa työnhakijan toiveita sivuavissa selvityksissä:
 - Muutosturvan toimintamallin arviointi (Owal Group, 2022)
 - Kumppanuuspilottien kehittävä arviointi (Owal Group, 2021)
 - Työnvälityksen kärkihankkeen pilottien toiminta- ja arviointitutkimus (Owal Group, 2017)

Lisäksi: yksilöllisten palveluiden merkitys korostuu tiettyjen erityisryhmien tarpeissa. Esimerkkituloksia nuorten työllistymisen tuen monialaisten palveluiden toimintamallin selvitys Lahden kaupungille (Mikko Kesä Oy, 2024)



HAVAINTOJA TYÖLLISTYMIEN TUEN TARPEISTA

Selvitys/selvityksessä toteutetun kyselyn vastaajamäärä valittujen näkökulmien kysymyksissä (n)	Näkökulma	Tuloksia
Muutosturvan toimintamallin arviointi (2022) (n=365-537)	<ul style="list-style-type: none"> Arvioinnin tavoitteena oli selvittää kokonaisvaltaisesti muutosturvan toimintamallin toimivuutta ja kehittämistarpeita. Sähköisellä kyselyllä selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia mm. työllisyyspalveluista ja siitä, millaista tukea työnhakijat toivoisivat työllistymisensä tueksi. 	<ul style="list-style-type: none"> Lähes puolet (47 %) ilmoitti, ettei kokenut tarvitsevansa mitään tukea työllistymisen tueksi, sillä uskoi työllistyvänsä itse. Varsinaisista tukimuodoista tärkeimpänä pidettiin työnantajakontakteja työmarkkinoille. Lähes 90 prosenttia työssäkävivistä vastaajista koki keskeisimmäksi työllistymisensä vaikuttaneeksi tekijäksi oman aktiivisuuden. Työttömien työnhakijoiden nimeämistä apukeinoista esiin nousee myös uuden tutkinnon tai ammatin opiskelu (37 %) ja osaamisen lyhytkestoinen päivittäminen ja kehittäminen (35 %).
Kumppanuuspilottien kehittävä arviointi (2021) (n=330-3889)	<ul style="list-style-type: none"> Pilottikokonaisuudesta toteutetussa kehittävässä arvioinnissa (2021) on tarkasteltu pilottien toteutusta ja keskeisiä oppeja. Arvioinnissa kartoitettiin asiakkaiden kokemuksia piloteista. Kokemukset vaihtelivat, mutta vain viidesosa osallistujista oli tyytymättömiä tulosten saavuttamiseen, eli pilotteja pidettiin verrattain onnistuneina. 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkailla kysyttäessä tärkeimmäksi työllistymistavoitetta edistäväksi asiaksi nimettiin oma aktiivisuus. Arvostettuna palveluissa pidettiin palveluntarjoajan asiantuntemusta ja työnantajakontakteja. Vastaavasti kun asiakkailla kysyttiin siitä, millainen apu auttaisi työllistymään, korostui vastauksissa työnantajakontaktit työmarkkinoille. Myös uuden tutkinnon tai ammatin opiskelu (23 %) ja osaamisen lyhytkestoinen päivittäminen ja kehittäminen (17 %) nähtiin apukeinoina työllistyä. Työllistymistä edistävän palvelun järjestäjätaholla ei asiakaskyselyn mukaan ole merkitystä: 51 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että toteuttajalla ei ole merkitystä, kunhan palvelu vastaa asiakkaan tarpeita. Ei-osallistuneiden vastauksissa korostuu näkemys siitä, että työnhakija on uskonut työllistyvänsä itsenäisesti ilman palvelua. Lähes 70 prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai jossain määrin samaa mieltä.
Työnvälityksen kärkihankkeen pilottien toiminta- ja arviointitutkimus (2017) (n=74-422)	<ul style="list-style-type: none"> Toiminta- ja arviointitutkimuksen tavoitteena oli tukea TE-toimistojä työnvälityksen tuloperusteisten ostopalvelupilottien toteuttamisessa ja kehittämisessä. Tutkimuksessa toteutettiin kysely palveluun osallistumattomille. 	<ul style="list-style-type: none"> Kun vastaajilta kysyttiin mitä he kokevat tarvitsevansa työnhakuun tueksi, toivoi yli kolmannes vastaajista (n=174) työnantajakontakteja toimialalla. Noin kolmannes vastaajista koki, että ei tarvitse mitään työnhakunsa tueksi. Vastaajista 29 prosenttia toivoi työnhakuun tueksi osaamisen päivittämistä ja kehittämistä.



HAVAINTOJA TYÖLLISTYMISEN TUEN TARPEISTA

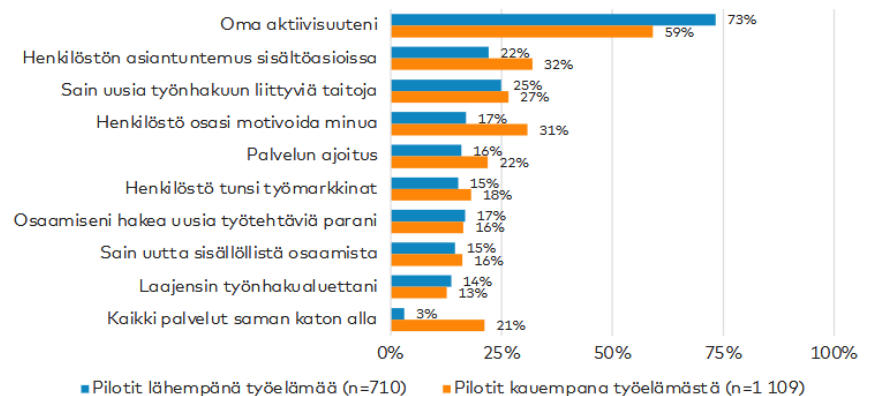
Selvitys/selvityksessä toteutetun kyselyn vastaajamäärä valittujen näkökulmien kysymyksissä (n)	Työnhakijan näkemys			
	Ei tarvetta tuelle työhaussa, työnhakija uskoo työllistyvänsä itsenäisesti	Keskeinen tukimuoto: palveluntarjoajan asiantuntemus tai työnantajakontaktit	Keskeinen työllistymiseen vaikuttanut tekijä: oma aktiivisuus	Keskeinen työllistymisen apukeino: osaamisen päivittäminen ja kehittäminen
Muutosturvan toimintamallin arviointi (2022) (n=365-537)	x	x	x	x
Kumppanuuspilottien kehittävä arviointi (2021) (n=330-3889)	x	x	x	x
Työväilytyksen kärkihankkeen pilottien toiminta- ja arviointitutkimus (2017) (n=74-422)	x	x	x	x



KUMPPANUUSPILOTIT: TYÖLLISTYMISTAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEEN VAIKUTTANEET TEKIJÄT

- Asiakailta kysyttäessä tärkeimmäksi työllistymistavoitetta edistäväksi asiaksi nimettiin oma aktiivisuus.
- Erytisesti lähempänä työelämää oleville oma aktiivisuus miellettiin tärkeimmäksi tekijäksi työllistymistavoitteiden saavuttamiseksi.

Mitkä ovat kolme tärkeintä tekijää, jotka ovat tähän mennessä edistäneet työllistymistavoitteidesi saavuttamista?

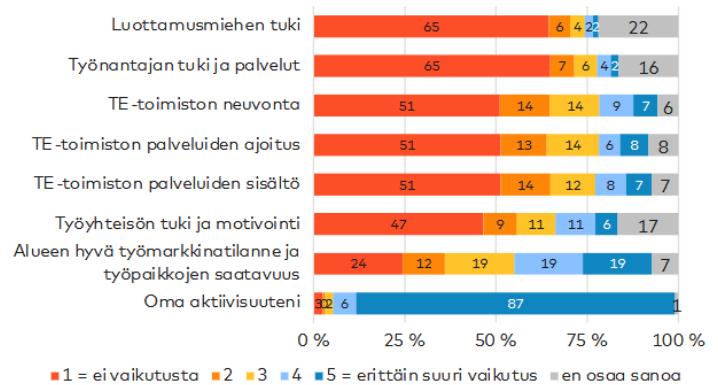


MUUTOSTURVA: KOETTU VAIKUTUS TYÖLLISTYMISEEN

- Lähes 90 prosenttia työssäkävivistä vastaajista koki keskeisimmäksi työllistymiseensä vaikuttaneeksi tekijäksi oman aktiivisuuden.
- Kysytyistä tukimuodoista pienin vaikutus työllistymiseen oli vastaajien mukaan luottamusmiehen tuella, työnantajan tuella ja palveluilla sekä TE-toimiston neuvonnalla.

owalgroup

Arvioi seuraavien tekijöiden vaikutusta työllistymiseesi? (n=537)



MUUTOSTURVA: PARAS APU TYÖLLISTYMISEEN

- Myös työttömät työnhakijat kokivat, että merkittävin apu työllistymisen tueksi olisi työnantajakontaktit työmarkkinoille.
- Työttömien työnhakijoiden nimeämistä apukeinoista esiin nousee myös uuden tutkinnon tai ammatin opiskelu (37 %) ja osaamisen lyhytkestoinen päivittäminen ja kehittäminen (35 %).
- Avovastauksien mukaan työllistymisen parhaiksi työllistymisen tuen muodoiksi nimettiin henkilökohtainen ja räätälöity uravalmennus ja tuki yrittäjyyteen. Haasteeksi työllistymisessä nimettiin yli 50 vuoden ikä.

owalgroup

Millainen apu auttaisi sinua parhaiten työllistymään? Valitse kolme (3) tärkeintä. (n=375)



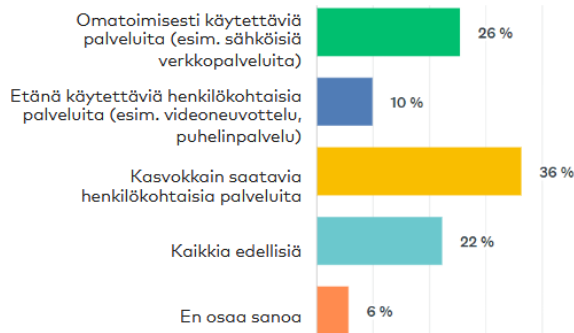
ERITYISRYHMIEN (MONIALAISET) PALVELUT

Nuorten työllistymisen tuen monialaisten palveluiden toimintamallin selvitys Lahden kaupungille (2024, n=131). Selvitettiin nuorten työllistymisen monialaisen tuen tarpeita, erillinen asiakaskysely työpajoilla ja kuntakoikeilun asiakkaana oleville nuorille työnhakijoilla.

- **Omatoimisuus ja aktiivisuus merkittävimäksi koettu tekijä työhaussa, myös omat verkostot ja Internet koetaan tärkeiksi**
- **Tekijät, jotka auttavat työnsaantiin:**
 - Työnantajalla on avoinna työtehtäviä, joihin on maltillisia tai riittävän kohtuullisia työkokemus- ja osaamisvaatimuksia
 - Työpaikkailmoitukset ovat selkeitä ja niistä löytyy oleellinen tieto
 - Työnantaja panostaa perehdytykseen ja työnohjaajiin
- Palveluiden osalta nuoret toivovat hyväksyntää, huomioon ottamista, kerrottavan ymmärrettävästi asioista ja tiedon löytyvän helposti.
- Nuorilla on hyvin erilaisia lähtökohtia ja yksilöllisiä tarpeita: tarvetta on kaikenlaisille palveluille
- Hyvin toimivia työllisyyspalveluita kuvaavia piirteitä yksilöllisiä, helposti lähestyttäviä, ymmärrettäviä, monipuolisia, ammattitaitoiset työntekijät, jotka kunnioittavat, kuuntelevat, kannustavat, auttavat ja ovat ennakkoluulottomia.

owalg^{group}

Toivottu asiointitapa:



MIKKO KESÄ OY

LÄHIPALVELUIDEN MERKITYS KUNNALLISEN PALVELUJÄRJESTELMÄN NÄKÖKULMASTA

Analyyysiä järjestämissuunnitelmista ja havaintoja työllisyysalue valmistelusta

- Tarjotaan asiakkaille yksilöllistä apua
- Lisätään ymmärrystä asiakkaiden tarpeista ja heille paremmin kohdentuvista palveluista
- Korjataan tämän hetken palvelujärjestelmän ongelmia (palvelut etääntyneet ja sähköistyneet)
- Vahvistetaan työnvälitystä
- Parannetaan yhdenvertaisuutta (saavutettavuus)
- Tehdään työtä näkyväksi
- Vaikutetaan kunnan asiakkaiden palvelutasoon (palveluiden parantaminen)
- Kytetään työllisyyspalvelut kunnan muihin elinvoimapalveluihin

owalg^{group}

MIKKO KESÄ OY

LÄHIPALVELUIDEN PARADOKSEJA

- Asiakassuhteen vahvistuminen – asiakkaista eroon pääseminen
- Vetovoima – työntövoima
- Työnhakijat - Työnantajat
- Asiakas – Henkilöstö
- Palvelupisteen saavutettavuus – työpaikan saavutettavuus
- SO-TE



LÄHIPALVELUIDEN MERKITYS



VALMENNUS 2

KOTO-PALVELUT OSANA KUNTIEN JA TYÖLLISYYSALUEIDEN TOIMINTAA



LÄHTEISTÄ

- Kotoutumisen kokonaisuudistuksen hankesivut alasivuineen: <https://kotoutuminen.fi/koto24>
- Esimerkki: Monikielinen yhteiskuntaorientaatio, <https://kotoutuminen.fi/-/selvitys-monikielinen-yhteiskuntaorientaatio-vaatii-kuntien-valista-yhteistyota>
- Esimerkki: Koto-SIB –kokeilun vaikutukset ja käytännön toteutus, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165798/TEM_2024_33.pdf
- Pasi Saukkosen blogit: <https://pasisaukkonen.wordpress.com/tietoja/>
- Hein De Haas: How migration really works (2023)



KUNNAN ROOLI KESKEINEN

- Kunnalla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien ja kotoutuja-asiakkaiden kotoutumisen edistämisen suunnittelusta, kehittämisestä ja seurannasta paikallistasolla.
- Kunta kehittää kotoutumisen edistämistä monialaisessa yhteistyössä.
- Kunnan tehtäviin kuuluu laatia toimenpideohjelma tai muu suunnitteluasiakirja, jossa kuvataan kotoutumisen ja hyvien väestösuhteiden edistämisen tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot, yhteistyö ja seuranta.
- Suunnittelussa otetaan huomioon kotoutumisen edistämisen sekä kotoutuja-asiakkaita koskevat työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet sekä kunnan elinvoiman edistäminen. Suunnittelussa tehdään yhteistyötä myös elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin kanssa.
- Kunta vastaa kotoutumisohjelman järjestämisestä sekä peruspalveluidensa soveltavuudesta myös maahanmuuttajille. Kunta huolehtii kotoutumista edistävien palveluiden yhteensovittamisesta yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.



KOHDERYHMISTÄ JA VASTUISTA

- Työvoimaviranomainen tarjoaa työttömille työnhakijoille kotoutumisohjelman mukaisia palveluita, kuten osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnin ja kotoutumissuunnitelman.
- Kunnan pitää laatia osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi ja sen pohjalta tarvittaessa kotoutumissuunnitelma, jossa sovitaan muista kotoutumisohjelman mukaisista palveluista niille maahanmuuttajalle, joiden ensimmäisestä oleskeluluvasta, -oikeudesta tai -kortista on enintään kolme vuotta ja jotka ovat:
 - toimeentulotukea muuten kuin tilapäisesti saavia
 - kotihoidon tukea saavia
 - alaikäisenä ilman huoltajaa tulleita
 - muita pakolaistaustaisia ja ihmiskaupan uhreja
 - muita, joiden arvioidaan tarvitsevan palveluita.
- Kotoutumissuunnitelman kesto on yksilöllinen. Kokonaisuudistuksen myötä kotoutumissuunnitelman enimmäiskesto on enintään kaksi vuotta. Nykyistä vastaavasti laissa säädetään kuitenkin myös kotoutumissuunnitelman pidennysperusteista.
- Kotoutuja-asiakkaalla tarkoitetaan maahanmuuttajaa, jolla on voimassa oleva kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma.



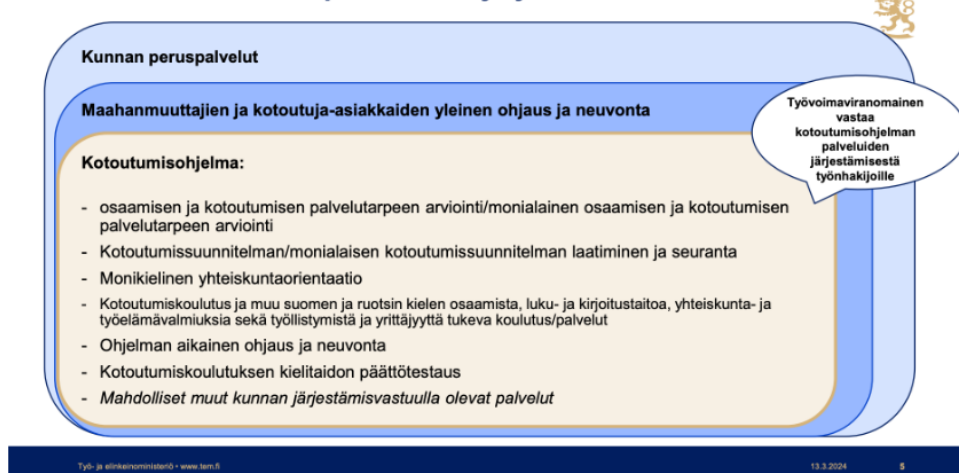
ERITYISIÄ HUOMIOITA / TYÖVOIMAN ULKOPUOLELLA OLEVAT

- Kotona lapsia hoitavien vanhempien ja muiden työelämän ulkopuolella olevien tavoittaminen on tärkeää, jotta heille voidaan tarjota palveluita kielitaidon ja muun osaamisen vahvistamiseen ja edistää suomalaisen yhteiskunnan tuntemusta. Myös kunnan kotoutumishjelman tavoitteena on vahvistaa työvoiman ulkopuolella olevien kotoutumista.
- Kotihoidontukea saavien vanhempien on mahdollista osallistua kotoutumissuunnitelmassa sovittuihin palveluihin osa-aikaisesti. Kotoutumissuunnitelman enimmäiskesto voidaan pidentää sen johdosta enintään kahdella vuodella.
- Kohderyhmän huomioiminen palveluiden kehittämisessä on keskeistä; esim. monikielinen yhteiskuntaorientaatio, osa-aikaiset kielikoulutukset ja yhteistyö varhaiskasvatuksen kanssa.
- Kotoutumislaissa säädetään tiedonsaantioikeuksista, jotta rekisteritietoja hyödyntäen voidaan tavoittaa ja ohjata henkilö kotoutumislain mukaisiin palveluihin. Myös muut tavoittamisen keinot, kuten matalan kynnyksen ohjaus ja neuvonta, yhteistyö lapsi- ja perhepalveluiden sekä kolmannen sektorin kanssa ja jalkautuva työ ovat tärkeitä tavoittamisessa ja luottamuksen luomisessa.



KOTOUTUMISOHJELMAN ASEMOITUMINEN

Kunnan kotoutumispalveluiden järjestäminen



KUNNAN TEHTÄVÄNÄ ON SUUNNITELLA, KEHITTÄÄ JA SEURATA KOTOUTUMISTA

- Kunnan on kotoutumisohjelman lisäksi suunniteltava kotoutumisen edistämistä kunnassa ja asetettava tiettyjä laissa määriteltyjä tavoitteita ja kirjattava ne erilliseen toimenpideohjelmaan tai muuhun kunnan suunnitteluasiakirjaan mittareineen (kotoutumislaki 45 §)
- Kunnalla on velvollisuus raportoida vähintään kahden vuoden välein kotoutumisen edistämisen tavoitteiden saavuttamisesta ja toimenpiteiden toteutumisesta ELY-keskukselle
- Kotoutumisohjelmassa kuvataan tarkemmin kotoutumista edistävät palvelut, kun taas kunnan strategia-asiakirjassa yleisemmin kotoutumisen edistämisen tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahot, yhteistyö ja seuranta
- -> millaiseksi nämä kehittyvät eri puolella Suomea (esim. koulutus- ja työperusteinen maahanmuutto, "talent attraction and retention")



KOTOUTUMISEN JA TYÖLLISYYDEN VÄLISISTÄ YHTEYKSISTÄ



LÄHTÖKOHTIA

- Kunnilla on TE24- ja KOTO24 -uudistusten myötä kokonaisvastuu kotoutumisen edistämisestä.
- Kunta vastaa jatkossa sekä työnhakijana olevien että työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisestä.
- Työvoimaviranomainen järjestää työnhakijana olevien maahanmuuttajien palvelut työllisyysalueella. Tämä koskee myös työnhakijana olevia kotoutuja-asiakkaita.
- Kunnat voivat valita itse, miten ne järjestävät työvoiman ulkopuolella olevien kotoutumispalvelut. Kunta voi järjestää palvelut yksin tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Kunnat voivat päättää yhteistyössä työvoimaviranomaisen kanssa, että työvoimaviranomainen järjestää myös työvoiman ulkopuolella olevien kotoutumispalvelut.



PALVELUIDEN VÄLISISTÄ YHTEYKSISTÄ

- Suurin osa kotoutujista on TE-palveluiden asiakkaita: työnhakijoiden kotoutumisen edistäminen kytketään jatkossakin työvoimapalveluihin.
- Työvoiman ulkopuolella olevien kotoutumisen edistäminen: Kuntien erilaisten tilanteiden huomioimiseksi palveluita voidaan järjestää kuntien yhteistyöhön perustuvilla malleilla.
- Maahanmuuttaneiden ja kotoutuja-asiakkaiden määrät vaihtelevat alueellisesti ja paikallistasolla: työvoimaviranomaisten ja kuntien yhteistyö tukee kotoutumispalveluiden saatavuutta ja kustannustehokkuutta.
- Kotoutumispalveluiden järjestämisessä voidaan myös hyödyntää työvoimaviranomaisen rakenteita.
- Yhteistyö ja koordinaatio eri viranomaisten välillä on keskeistä.
- Asiakslähtöisyys ja tulokset ohjaavana periaatteena vs. tuotanto- ja organisaatiolähtöisyys (esim. työpöytä, luku- ja kirjoitustaidon opetus ja koto vst-oppilaitoksissa ja aikuisten perusopetus ja muut); asiakassegmentit, tarpeet, tarpeita vastaavat palvelut, etenemisen seuranta ja ohjaus eteenpäin sekä tulosten aikaansaanti (kielitaito, työllisyys, osallisuus).
- Tarvitaan: Ymmärrys keitä täällä (+ennakointi), segmentointi, yksilön tarpeiden kartoitus ja ohjaus oikeaan segmenttiin, resurssien allokointi eri segmenttien tarpeita vastaaviin palveluihin, tuotantotapojen määrittely eri palveluiden osalta (yhteistyö), yksikön ohjaus palveluun



VALMENNUS 3

TYÖNANTAJA- JA YRITYSYHTEISTYÖ TYÖNANTAJAPALVELUISSA



Keitä ovat E-palveluiden asiakkaat?

Henkilöasiakkaat

1. Julkisen työnvälityksen työnhakijana oleva tai yrityksen perustamista suunnitteleva kunnan/työllisyysalueen asukas.
2. Muun työvoimaviranomaisten asiakas, joka on valinnut kunnan/työllisyysalueen palveluidensa tarjoajaksi.
3. Kaikki työnhakijat ja muiden työvoimaviranomaisten henkilöasiakkaat, joita välitetään kunnan/työllisyysalueen työnantajille.
4. Työnhakua, työllistymistä tai muuta työperäistä muuttoa kuntaan/työllisyysalueelle suunnittelevat maassa- ja maahanmuuttajat.

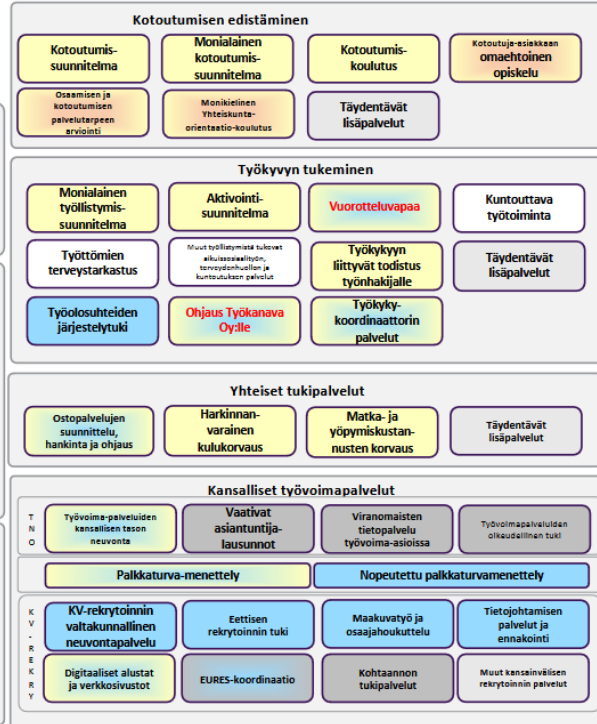
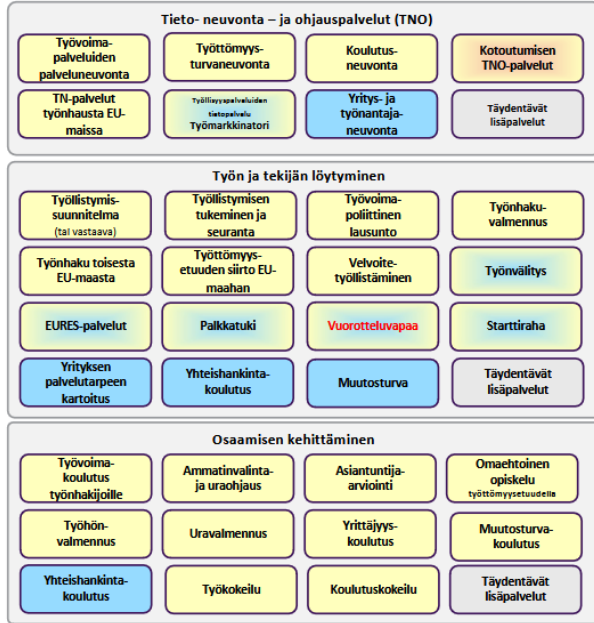
Yritys- ja muut työnantaja-asiakkaat

5. Kunnassa/työllisyysalueella toimipaikkaansa tai sivutoimipaikkaansa pitävä työnantaja.
6. Muiden alueiden työnantaja-asiakkaat, jotka ovat valinneet ko. kunnan/työllisyysalueen työvoimapalveluidensa tarjoajaksi.
7. Muut työnantajat, joille välitetään työvoimaan kunnan/työllisyysalueen asukkaista, mukaan lukien kansainvälinen työnvälitys.

"Työvoimaviranomaisen on tarjottava työvoimapalveluita työnantajalle tämän koti- ja toimipaikasta riippumatta"

Palvelukartta

Kansallisen työvoimapalveluiden viitearkkitehtuurin (5.12.2023) perusteella muokattu Mikko Kesä Oy:n toimesta



Työllistymisen
tuen monialaiset
toiminta-mallit:

"TYP"

Nuorten
TYP/
Ohjaamo

Maahan-
muuttajien
OSKE

Värikoodit:

Henkilö-
asiakaspalvelu

Henkilö-
työnantaja- ja
yritys-palvelu

TE- ja KOTO-
palvelu

Työnantaja- ja
yrityspalvelu

Muut/yleiset
palvelut

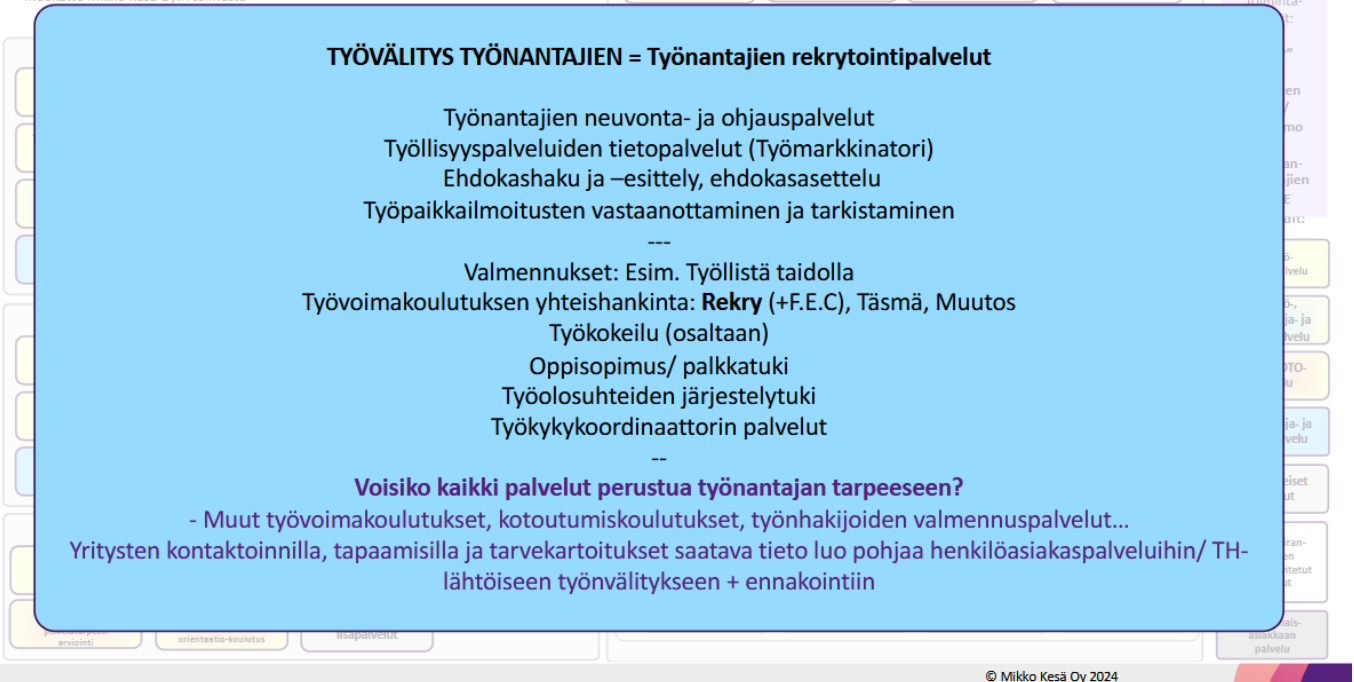
Muiden viran-
omaisten
yhteen-sovitettut
palvelut

Viranomais-
asiakaan
palvelu

© Mikko Kesä Oy 2024

Palvelukartta

Kansallisen työvoimapalveluiden viitearkkitehtuurin (5.12.2023) perusteella muokattu Mikko Kesä Oy:n toimesta

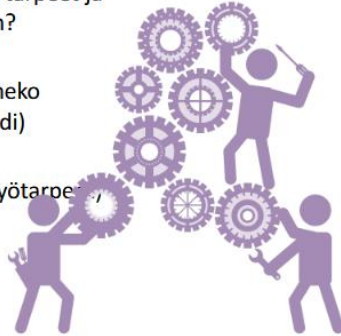


© Mikko Kesä Oy 2024

Vaikuttavaa työnjakoa yhteistyöllä

Omat ydintehtävät

- Työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeet ja omavalmentajille työnvälitykseen?
- Tunteeko asiakkaat palvelut ja yhteistyötahot (viestintä), olemmeko arvostettu toimija (imago ja brändi)
- Tehdään työnantajayhteistyötä proaktiivisesti ja riittävästi (pilototyöt)
- Mitkä ovat palvelumallimme
- Miten johdamme tiedolla



Yhteistyötahoja:

- Kaikki ne, joita työnantajat käyttävät (yhteensovittaminen!)
- Kuntien elinkeinotoimet ja muut yksiköt, Oppilaitokset
- BF + Ely-keskus, Elinkeinoelämän järjestöt

Yhteistyömahdollisuuksia...

- TNO, viestintä, tilaratkaisut
- Palveluiden koordinointi, yhteistarjoama
- Yhteiset tietojärjestelmät ja liidien jako
- Palveluhankinnat
- Yhteiset isot hankkeet: Investoinnit, rakennemuutokset
- Ennakointityö
- Työn välittymisen markkinoiden kehittäminen (palveluiden käyttö, rekrytointitaidot, esim kv!)

Mahdollisia haasteita, kärjistetysti

Tieto ei liiku, se ei ole edes organisaatioiden omaa vaan jää henkilöiden taakse

Kaikki kilpailevat yritysasiakkuuksista

"Ei rasieta yrityksiä, yksi hoitaa"

"Ei yritysten tavoitteena ole työllistää"



Ei sotketa markkinoita

"Yritykset ovat jo meidän hoidossa, älkää tulko meidän reviirille"

"Onko työvoimaviranomainen oikea taho palvelemaan/ kehittämään yrityksiä"

Voimme olla mukana, jos saamme rahaa

ASIAKASTARPEISTA

Henkilöasiakastarpeet ja palveluiden vaikutuksia esimerkein

owalg^{group}

ASIAKASTARPEIDEN JA VAIKUTTAVUUDEN TARKASTELUN TAUSTA- AJATUKSENA KUNTA-ALUSTALLE SIIRTYMINEN

**Miten vaikuttavuuden olosuhdetekijät muuttuvat , kun valtion
toiminta siirretään kunta -alustalle ja -ekosysteemiin.**

1. Tunnetaan paikalliset ja alueelliset olosuhteet laajasti
2. Tunnetaan asiakkaat (yritykset ja asukkaat) sekä heidän tarpeet
3. Kunnilla on monipuoliset työkalut vaikuttaa työllisyyteen
 - Palveluita ja palvelurakenteita
 - Osaajia
 - Rahaa
 - Infraa, maata..
 - Sijainti ja saavuttavuus
 - Verkostoja ja yhteyksiä, sosiaalista pääomaa
 - Mainetta, imagoa ja identiteetti
 - Rooli ja vastuu ("omistajuus")
4. Kunnilla on olemassa oleva ja luonteva yhteys asiakkaisiin

© Mikko Kesä Oy 2024

1

owalg^{group}

 MIKKO KESÄ OY

(LÄHJ)PALVELUIDEN MERKITYS KUNNALLISEN PALVELUJÄRJESTELMÄN NÄKÖKULMASTA

Analyysejä järjestämissuunnitelmista ja havaintoja työllisyysaluevalmistelusta

- Tarjotaan asiakkaille yksilöllistä apua
- Lisätään ymmärrystä asiakkaiden tarpeista ja heille paremmin kohdentuvista palveluista
- Korjataan tämän hetken palvelujärjestelmän ongelmia (palvelut etääntyneet ja sähköistyneet)
- Vahvistetaan työnvälitystä
- Parannetaan yhdenvertaisuutta (saavutettavuus)
- Tehdään työtä näkyväksi
- Vaikutetaan kunnan asiakkaiden palvelutasoon (palveluiden parantaminen)
- Kytetään työllisyyspalvelut kunnan muihin elinvoimapalveluihin



I.iii. Riskienhallinta TE2024-uudistuksessa

Pohjois-Pohjanmaan liitto: Kuntien ja työllisyysalueiden riskienhallinta TE2024-uudistuksessa Pohjois-Pohjanmaalla

RISKIANALYYSI JA HALLINNAN KEINOT

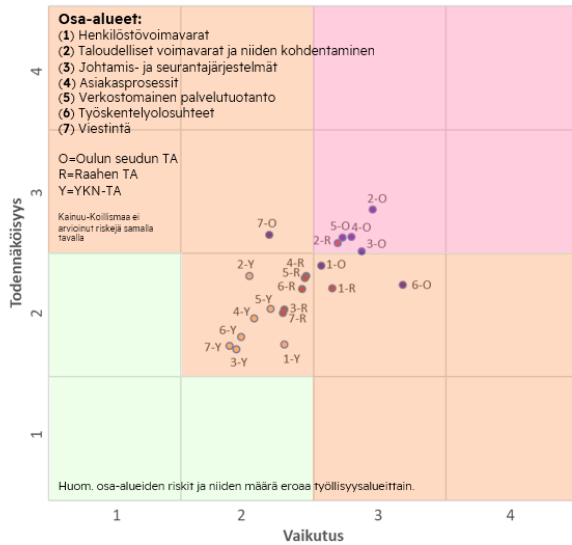
Maakunnallinen loppuyhteenveto 27.11.2024

Mikko Kesä ja Pekka Ylikojola



Osa-alueiden pisteytykset ja nostot kriittisimmistä riskeistä

Yhteenveto työllisyysalueiden tuloksista



Kriittisimmät yksittäiset riskit Nostot alueiden vastauksista:

- Siirtymävaiheen kustannukset ylittävät rahoituksen tason
- Kokonaisvoimavarat vähenevät: Kuntien säästöpainet vähentävät vapaaehtoisin työllisyyspalveluihin satsaamista, valtion muu rahoitus esimerkiksi järjestöille kaventaa palveluntuotantoa ja rakennerahaston mahdollisuudet vähenevät
- Muut vastuuviranomaiset kuten hyvinvointialue ei osallistu Sote-palveluiden järjestäjänä riittävästi pitkäaikaistyöttömien palveluihin
- Sote-palveluiden ruuhkautuminen ja pitkät jonotusajat nostavat virtaa pitkäaikaistyöttömyyteen tai ei mahdollista pääsyä tarvittaviin (esim. sote-) palveluihin.
- Viestintä ei ole oikea-aikaista, selkeää ja koordinoitua. Tietoa löytyy hajanaisesti eri paikoista ja eri toimijoiden tuottamana

4. Taustamateriaali

Tavoite-osa-alueiden kuvaukset
Riskien määrittelyn kuvaus

Prioriteettiosa-alueet

1. Asiakkaille kriittiset palvelut

Julkiset työvoimapalvelut toteuttavat osaltaan jokaisen perustuslaillista oikeutta työhön, jonka saamista julkisen vallan on edistettävä. Lisäksi jokaisella on oikeus välttämättömään toimeentuloon työttömyyden varalle. Työttömyysturvan syyperusteisuus (työttömyys) ja vastikkeellisuus (velvoite hakea ja vastaanottaa työtä ja työllistymistä edistäviä palveluita) ovat työvoimaviranomaisen käyttämän toimivallan piirissä. Tästä tehtäväkokonaisuudesta muodostuu asiakkaille kriittisten palveluiden kokonaisuus:

1. Työttömyysetuuksiin liittyvät tehtävät ja palvelut (mm. alkupalvelut).
2. Tieto- ja neuvontapalvelut: Asiakas osaa toimia työmarkkinoilla, hakea työtä, koulutusmahdollisuuksia, työttömyysturvasta sekä tietää oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.
3. Työnsaannin, työvoima saatavuuden ja yritystoiminnan käynnistymisen turvaamiseen ja edellytysten parantamiseen liittyvät työvälityksen, koulutuksen ja valmennuksen palvelut.
4. Viranomaispäätökset ja palvelut, jotka liittyvät muiden viranomaisten ja muihin etuuksiin liittyviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin (esimerkiksi toimeentuloon, koulutukseen, sosiaali- ja terveyspalveluihin).
5. Palvelut toteutetaan luottamuksellisina ja asiakkaan henkilötiedoista ja tietoturvasta huolehditaan: työttömyys ja työvoimapalveluiden asiakkuus on salassa pidettävää tietoa.
6. Palveluiden saatavuus ja saavutettavuus yhdenvertaisella tavalla ja palvelut edistävät eri ryhmien välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla (asiointitavat, kielelliset oikeudet).

Prioriteettiosa-alueet

2. Uudistukselle asetetut tavoitteet

Oulun seudun työllisyysalue	Raahen seudun työllisyysalue	Ylivieska, Kalajoki, Nivala työllisyysalue	Kainuu-Koillismaan työllisyysalue
<ul style="list-style-type: none"> • Tehokas työnvälitys: Työnantajat saavat tarvitsemaansa työvoimaa ja työnhakijat etenevät töihin. • Työnhakijoiden osaamisen kehittyminen vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita. • Työnhakijoiden työkyvyn kehittyminen osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja lisätä työntekijöiden valmiuksia työllistää henkilöitä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita. • Asiakas on tarpeensa mukaisessa palvelussa ja siirtyy tarkoituksenmukaiselle etuudelle, mikäli hänellä ei ole osaamista tai työkykyä työllistykseen. <p>Lähde: Työllisyysjaoston 4.6.2024 hyväksymät strategiset tavoitteet 6/2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työllisyyden ekosysteemin alueellinen rakentaminen, yhteistyöstä yhdessä tekemiseen • Työllisyystoimien kehittäminen kohtaannon parantamiseksi • Elinkeinopalveluiden ja työllisyyden nivoutuminen entistä tiiviimmin yhteen • Toimivat koulutuspalvelut ja osaamisen kehittäminen alueen työntekijöiden tarpeet huomioiden • Työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia kehittävien palveluiden kehittäminen ja vaikuttavuuden parantaminen⁴ • Nopeat, vaikuttavat ja joustavat työnhakija-asiakkaan palvelut lähipalveluna, moniammatillisuuden korostuessa kaikista vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevien kohdalla • Kansainvälisen työvoiman saatavuuden varmistaminen ja saumattomien kotopalveluiden kehittäminen <p><small>Lähde: Raahen työllisyysalueen suunnitelma työvoimapalvelujen järjestämiseksi 30.4.2024</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työllisyyden ekosysteemin alueellinen rakentaminen • Työllisyystoimien kehittäminen kohtaannon parantamiseksi • Nopeat, vaikuttavat ja joustavat palvelut lähipalveluna • Elinkeinopalveluiden ja työllisyyden nivoutuminen entistä tiiviimmin yhteen • Yritys- ja työntekijäpalveluiden kehittäminen yhteistyössä kuntien elinvoimapalveluiden ja koulutusorganisaatioiden kanssa • Toimivat koulutuspalvelut ja osaamisen kehittäminen alueen työntekijöiden tarpeet huomioiden • Työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia kehittävien palveluiden kehittäminen ja vaikuttavuuden parantaminen • Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden parantamiseksi • Kansainvälisen työvoiman saatavuuden varmistaminen ja saumattomien kotopalveluiden kehittäminen <p><small>Lähde: Ylivieska, Kalajoki, Nivala -työllisyysalueen suunnitelma työllisyyspalveluiden järjestämiseksi</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uudenlaiset ja vaikuttavat työllisyys- ja elinkeinopalvelut, jotka panostavat asiakaslähtöiseen palveluun, tehokkaaseen työnhakuun ja koulutukseen ohjaamiseen sekä osaavan työvoiman houkutteluun alueelle • Palvelujen tehokas ja joustava saatavuus omalla paikkakunnalla • Oma te-virkailija paikkakunnalla • Työttömyysturvaan liittyvien kulujen kurissa pitäminen • Tiivis yhteistyö eri toimijoiden ja verkoston kesken • Tukea yritysten kasvuun, työllisyyttä ja yhteisen työllisyysalueemme elinvoimaa <p><small>Lähde: KULUAMON ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tavoiteohjelman Pohjois-Pohjanmaan TE24-työllisyysaluekehitysprojektissa</small></p>

Prioriteettiosa-alueet

2. Uudistukselle asetetut tavoitteet

- **Tehokas työnvälitys:** Työnantajat saavat tarvitsemaansa työvoimaa ja työnhakijat etenevät töihin.
- **Työnhakijoiden osaamisen kehittyminen** vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita.
- **Työnhakijoiden työkyvyn kehittyminen** osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja lisätä työnantajien valmiuksia työllistää henkilöitä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita.
- **Asiakas on tarpeensa mukaisessa palvelussa ja siirtyy tarkoituksenmukaiselle etuudelle,** mikäli hänellä ei ole osaamista tai työkykyä työllistyäkseen.

Prioriteettiosa-alueet

3. Tuotokset ja taloudellisuus

Julkiset työvoimapalvelut rahoitetaan julkisin varoin yleiskatteisena valtionosuusrahoituksena kunnille. Kunnat ja työllisyysalueet päättävät itse rahankäytöstään. TE-uudistuksen rinnalla toteutetaan työttömyysturvan vastuunjakouudistus, jossa kuntien vastuuta ja kannusteita työttömyysturvakustannusten kattamiseksi muutetaan nykyisestä.

Kunnilla ja työllisyysalueilla on vastuu palveluiden rahoitukseen suuntaamisesta (allokaatiotehtävä) sekä tuotoksista ja taloudellisuudesta (toimeenpanotehtävä).

Allokaatiotehtävä edellyttää:

- Lain edellyttämiin palveluihin on riittävät resurssit ja palvelut toteutuvat yksilöllisinä.
- Palvelut vastaavat työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän tarpeisiin ja muutosten ennakointiin: Resurssit seuraavat esimerkiksi eri suhdanteissa olevia muuttuvia tarpeita.
- Palveluilla edistetään erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.

Toimeenpanotehtävä edellyttää:

- Julkisia varoja tulee käyttää tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti.
- Palvelut ovat asiakkaille tasapuolisia ja tavoitteisiin nähden oikeasuhtaisia.
- Rahoitettavat toimenpiteet ovat tuloksellisia ja vaikuttavia. Niillä myötävaikutetaan työttömyysturvamaksuihin.
- Tulosten ja kustannusten seuranta toteutuu läpinäkyvällä tavalla ja on todennettavissa.


Prioriteettiosa-alueet

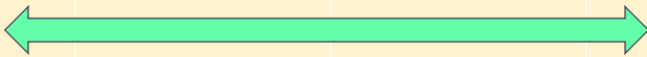
4. Hallinto ja demokratia


- Kansanvaltaisuus ja kunnallinen itsehallinto toteutuvat ja vaaleilla valitut päätöksentekijät työllisyysalueen kunnista voivat vaikuttaa toimielimille sovittuihin tehtäviin.
- Päätöksenteon läheisyysperiaate toteutuu: Kuntalaisia edustavat päätöksentekijät sekä kunnat tuntevat asukkaidensa ja elinkeinoelämän tarpeet ja paikalliset olosuhteet. Palveluita toteutetaan asiakaslähtöisesti.
- Työvoimaviranomaisen päätöksenteko noudattaa hallintolain hyvän hallinnon periaatteita.
- Hallintomalli ja toimivaltasuhteet edistävät asiakkaille kriittisten palveluiden toteutumista, tuotoksellisuutta ja uudistukselle kuntien asettamia tavoitteita.
- Kunnat ja työllisyysalue edistävät verkostomaista ja toimivaa yhteistyötä keskeisten kumppaneidensa ja muiden vastuuviranomaisten kanssa.

Riskien määrittely

Riskejä on eritelty omilla sivuilla aiheittain



RISKI 1	Kriittiset palvelut	Tavoitteet	Tuotokset ja talous	Hallinto ja demokratia
Riskiaiheita oli 7	 <p>Yksittäisiä riskejä tuotettiin alkuvaiheessa 103. Kukin alue valikoi ja muokkasi näistä omalta kannaltaan relevantit riskit, joita oli hieman vaihtelevasti joko hieman yli tai alle 100.</p>			



Kukin riskiaihe on kuvattu geneerisesti, tämä ei ole vielä varsinainen riski vaan kuvaus/taustoitus aiheesta.

