

**Suunnitelma työvoimapalveluiden
järjestämiseksi Kirkkonummen, Vihdin ja
Siuntion muodostamalla työllisyysalueella**

Sisällysluettelo

1.	Työllisyyden tilannekuva Kirkkonummi–Vihti–Siuntio-työllisyysalueella	2
1.1.	Työllisyyden tilanne	2
1.2.	Kuntien tilanne ja toiminta	3
2.	Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen	6
2.1.	Uudistuksen tavoitteet	6
2.2.	Järjestämiskriteerit	7
2.3.	Järjestäminen.....	7
3.	Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen.....	8
3.1.	Taloudelliset voimavarat.....	8
3.2.	Henkilöstövoimavarat.....	9
4.	Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut	11
4.1.	Palvelutarpeet ja palvelut.....	11
4.2.	Kohderyhmät	13
4.3.	Palveluiden tuotanto	14
5.	Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen	16
6.	Yhteistyötahot ja -muodot.....	18
7.	Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen	21
8.	Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	22
8.1.	Työllisyysalueen herkkyys rakennemuutostilanteille.....	23
8.2.	Konkreettiset toimenpiteet	23

1. Työllisyyden tilannekuva Kirkkonummi–Vihti–Siuntio-työllisyysalueella

1.1. Työllisyyden tilanne

Kirkkonummi, Vihti ja Siuntio ovat valmistelleet yhteistä työllisyysaluetta niin, että Kirkkonummi on vastuukunta ja lain tarkoittama työvoimaviranomainen.

Suunnitellun työllisyysalueen kuntien väestömäärä oli 2022 lopussa lähes 76 000, joista työikäisiä 18–64-vuotiaita oli 59 %. Työikäisten määrä on kasvanut alueella viimeisen 10 vuoden aikana hieman. Väestöennusteissa väestö jatkaa kasvuaan. Alue on lisännyt nettomaahanmuuttoaan 10 viime vuoden aikana yli 1 700 henkilöllä.

Kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä 18–74-vuotiaiden osalta vuoden 2021 lopun tilanteessa oli yhteensä 38 421. Työllisyysaste oli selvästi maan keskiarvoa korkeammalla tasolla, 79–80 %.

Työllisyysalueen kunnille on ominaista korkea työvoiman liikkuvuus pendelöinnin muodossa. Alueelta on erinomaiset liikenne yhteydet eri liikkumismuodoilla Uudellemaalle ja muihin maakuntiin. Alueella asuvista työllisistä käy alueen sisällä työssä 12 830 ja alueen ulkopuolella 22 273 henkilöä. Asukkaiden pendelöinnistä suurin osa suuntautuu Helsinkiin (reilu 8000 henkilöä) ja Espooseen (vajaa 8000 henkilöä).

Työllisyysalueella oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 20 417 työpaikkaa. Yksityisiä yrityksiä alueella on vuoden 2022 lopussa yhteensä 6 234. Yritysten määrä on kasvanut kuntien onnistuneen maakäytön ja elinkeinopolitiikan avulla kymmenen vuoden aikana jopa 27 %. Alueen työpaikkaomavaraisuus on 57 %.

Alueella sijaitsevista työpaikoista palvelualan työpaikkojen osuus oli 74 %, jalostuksen 21 % ja alkutuotannon vain 2 % vuonna 2020. Alueella olevat työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (50 %).

Työllisyysalueen työttömyys (laaja käsite) oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 3 862 henkilöä. Tämä on 11 % työvoimasta. Laaja työttömyysaste vaihtelee alueen sisällä 7–11 % välillä kunnittain. Koko Uudellamaalla vastaava luku on 13 %. Ulkomaalaistaustaisten laaja työttömyys oli vastaavana aikana 740 henkilöä ja alle 25-vuotiaiden 353 henkilöä. Alueella oli vuoden 2022 lopussa rakennetyöttömänä 1 437 henkilöä eli 37 % laajasta työttömyydestä. Työttömyyden ja ulkomaalaistaustaisten työttömien osuuden suhteen alue poikkeaa esimerkiksi muista Länsi-Uudenmaan kunnista. Alueen työnhakijoita lukuina on tarkasteltu jäljempänä taulukossa 1.

Työvoiman liikkuvuuden perusteella keskeistä on suunnitella alueella palvelut, jotka edistävät työnhakua ja työssäkäyntiä sekä työvoiman saatavuutta ylläalueellisesti. Tämä otetaan huomioon henkilöstön organisoinnissa, osaamisessa ja tehtävänkuivissa sekä ylläalueellisessa yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa. Alueella kehitetään vahvat lähipalvelut myös tukien työvoiman liikkuvuutta.

Kuntien omat elinkeino- ja elinvoimapalvelut ja muut kuntien toiminnot myötävaikuttavat merkittäväällä tavalla TE-palveluiden järjestämiseen. Lähipalveluperiaatteella kunkin kunnan yhdyspinnat voidaan hyödyntää täysimittaisesti.

Työttömyyden tilannekuvan perusteella työllisyysalueelle suunnitellaan palvelut, jotka vastaavat alueelle ominaisiin, muista lähialueista hieman poikkeaviin palvelutarpeisiin. Työttömien

palvelukokonaisuudessa keskeistä ovat toimivat henkilökohtaiset lähipalvelut niin kotimaisille kuin vieraskielisille asiakkaille sekä erilaisten matalan kynnyksen ohjauspalveluiden kehittäminen.

Alkukeväästä 2023 alueen kunnissa on tehty selvityksiä mahdollisista työllisyysalueratkaisuista. Loppukeväästä Kirkkonummi ja Vihti päätyivät keskinäiseen työllisyysalueeseen yhtenevien tavoitteiden, samankaltaisten asiakasprofiilien ja paikallisten tarpeiden perusteella. Siuntio liittyi aluevalmisteluun pian tämän jälkeen. Kyseiseen työllisyysalueeseen on päädytty laajan tietopohjan ja laajojen selvitysten perusteella. Työllisyysaluevalmistelu on edennyt ripeästi ja kuntien yhteistoiminta valmistelussa on ollut luontevaa, mutkatonta ja kitkatonta. Olemme pystyneet löytämään yhteisiä ratkaisuja sille, miten uudessa toimintaympäristössä siirtyvät tehtävät voidaan toteuttaa mahdollisimman tuloksekkaalla tavalla asiakkaiden eduksi. Olemme luottavaisia, että pystymme nykyisen aikataulun puitteissa ottamaan vastaan siirtyvät tehtävät 1.1.2025 hallitusti, toimintavarmalla tavalla ja tuomaan etenkin pidemmällä aikavälillä lisäarvoa työllisyyden ja elinvoiman kehitykseen alueellemme ja asiakkaillemme.

Kunta	Työvoima	Työnhakijat	Työttömät	Alle 30-v. työttömät	30–49-v. työttömät	Yli 50-v. työttömät	Pitkäaikais-työttömät	Vieraskieliset työttömät
KIRKKONUMMI	20 712	2 649	1 489	263	650	576	541	386
SIUNTIO	3 164	264	159	11	71	77	63	26
VIHTI	14 545	1 823	1 003	188	408	407	391	136
YHTEENSÄ	38 421	4 736	2 651	462	1 129	1 060	995	548

Taulukko 1. Alueen työvoima ja työnhakijat elokuun 2023 lopussa. Lähde: TEM:n Työnvälitystilasto.

1.2. Kuntien tilanne ja toiminta

Kirkkonummi on kasvava ja kehittyvä 41 000 asukkaan kaksikielinen kunta. Kirkkonummi on osa KUUMA-seutua. Väestöstä ruotsinkielisten osuus on 14,9 % ja noin 12 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Luku on suurin Uudellamaalla, jos ei huomioida kolmea suurinta kuntaa. Kirkkonummen väestöstä noin 8 % on muun kuin Suomen kansalaisia.

Kirkkonummen työllisyystilanne on valtakunnallista tasoa parempi. Tilastokeskuksen mukaan kunnan työllisyysaste oli 78,6 % vuonna 2021. Työttömyysaste oli elokuun 2023 lopussa 7,2 % ja työttömiä työnhakijoita 1 489. Pitkäaikaistyöttömyys on ollut kasvussa vuoden 2023 aikana. Vuonna 2021 vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä oli 74,1 % ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 40,2 %.

Isoimpia yrityksiä alueella ovat Oy L M Ericsson Ab, Prysmian Group Finland Oy, Mesvac Oy, Nesenta Oy ja Suomen Sokeri Oy. Kirkkonummella investoidaan tulevaisuuteen: tälläkin hetkellä käynnissä tai suunnitteilla on useita hankkeita, kuten liikekeskustan kehittäminen, GWP-koulukampus, yhteiskampus, Microsoftin ja Fortumin datakeskushanke sekä Prysmianin tehdasinvestointi. Alueen kuntien yritysten lukumäärää kuvaillaan jäljempänä taulukossa 2.

Kirkkonummen alueella toimii Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia (kunnan omistusosuus 11,5 %) ja Länsi-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia (kunnan omistusosuus 1,4 %). Kirkkonummelta on hyvät kulkuyhteydet useisiin pääkaupunkiseudulla toimiviin ammatillisiin oppilaitoksiin ja korkeakouluihin. Kuntalaisten sosiaali- ja terveysterveystarpeet järjestetään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella (LUVN). Kuntouttavan työtoiminnan pajat, työttömien terveystarkastuspiste ja TYP-palvelu sijaitsevat fyysisesti Kirkkonummella. Kirkkonummella toimii kuntaan vakinaistettu alle 30-vuotiaille nuorille suunnattu matalan kynnyksen Ohjaamo-palvelu. Ohjaamon tiloissa annetaan myös ohjausta ja neuvontaa maahanmuuttajille (kaikenikäiset) sekä asumisneuvontaa (kaikenikäiset). Kirkkonummen alueella toimii aktiivinen kotoutumisen edistämisen verkosto. Kunnan työllisyyspalveluissa ei tällä hetkellä ole varsinaista yli 30-vuotiaille suunnattua ohjaus- ja neuvontapalvelua. Lähin TE-toimiston asiointipiste sijaitsee Espoon Leppävaarassa saakka, mikä asettaa haasteita palvelun saatavuuden näkökulmasta.

Siuntio on noin 6200 asukkaan kaksikielinen kunta. Väestöstä ruotsinkielisten osuus on noin 27 % ja noin 5 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Siuntion väestöstä 5,4 % on muun kuin Suomen kansalaisia. Siuntio tavoittelee maltillista väestönkasvua seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Tilastokeskuksen mukaan Siuntion työllisyysaste oli 79 % vuonna 2021. Työttömyysaste oli elokuun 2023 lopussa 5,0 % ja työttömiä työnhakijoita 159. Pitkäaikaistyöttömyys on pysytellyt samoissa lukemissa vuoden 2022 elokuuhun verrattuna. Vuonna 2021 vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä oli 72,4 % ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 36,1 %.

Suurimpia Siuntiossa toimivia yrityksiä ovat mm. Mexipal Oy, Pickala Golf Oy, Lifemed Oy ja Oy Sawcenter Ab. Suuria kunnassa tapahtuvia merkittäviä hankkeita vuonna 2023 ovat Etelä-Siuntion kaava- ja kehittämishankkeet, Siuntion keskustan uudistamishankkeet sekä yhteishanke Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa Siuntion sote-keskuksen rakentamiseksi.

Siuntion kunnan alueella toimii Länsi-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia (kunnan omistusosuus 2,11 %). Kunta tekee yhteistyötä myös muiden alueella toimivien oppilaitosten kanssa. Siuntiossa on hyvät julkiset kulkuyhteydet pääkaupunkiseudun ja Lohjan suunnan oppilaitoksiin ja korkeakouluihin. Kuntalaisten sosiaali- ja terveysterveystarpeet järjestetään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella (LUVN). Kuntouttavan työtoiminnan pajat sijaitsevat Siuntiossa, Siuntio järjestää myös itse nuorille vastaavia palveluita. Lähin TE-toimiston asiointipiste sijaitsee tällä hetkellä Lohjalla.

Vihti on noin 29 000 asukkaan elinvoimainen kunta. Työnhakijoita Vihdissä on noin 2 000, joista työttömiä reilu 1 100 henkilöä. Työvoimaa on laskennallisesti yhteensä 14 545 kuntalaista. Työttömistä 42 % on 30–49-vuotiaita, yli 50-vuotiaita 39 % ja nuoria 19 %. Vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä oli vuonna 2021 72,8 % ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 31,3 %.

Kaikkia Vihdin alueen työttömiä palvelee pääasiassa Lohjan TE-toimistosta. Kunnan Työllisyyspalvelut palvelevat pääosin nuoria alle 30-vuotiaita ja pitkäaikaistyöttömiä. Palveluohjausta, tukea ja konsultointiapua annetaan vuoden aikana noin 200 asiakkaalle; vihtiläisille työnhakijoille sekä yhdistyksille ja työnantajille/yrityksille.

TYP-työ on toteutettu ja toteutetaan TE-toimiston sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sosiaalipalveluiden sosiaaliohjaajien välillä. Kuntouttava työtoiminta toteutetaan niin ikään Vihdin alueella hyvinvointialueen toimesta. Kolmannella sektorilla on kaksi toimijaa, jotka tarjoavat työllistymistä edistäviä palveluita arviolta 50 asiakkaalle. Koulutuksia alueella tarjoaa Luksia Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Vihdin omistusosuus 23,63 %) sekä kuntayhtymän omistama Luksia Koulutus Oy ja Laurea Ammattikorkeakoulu Lohjalla.

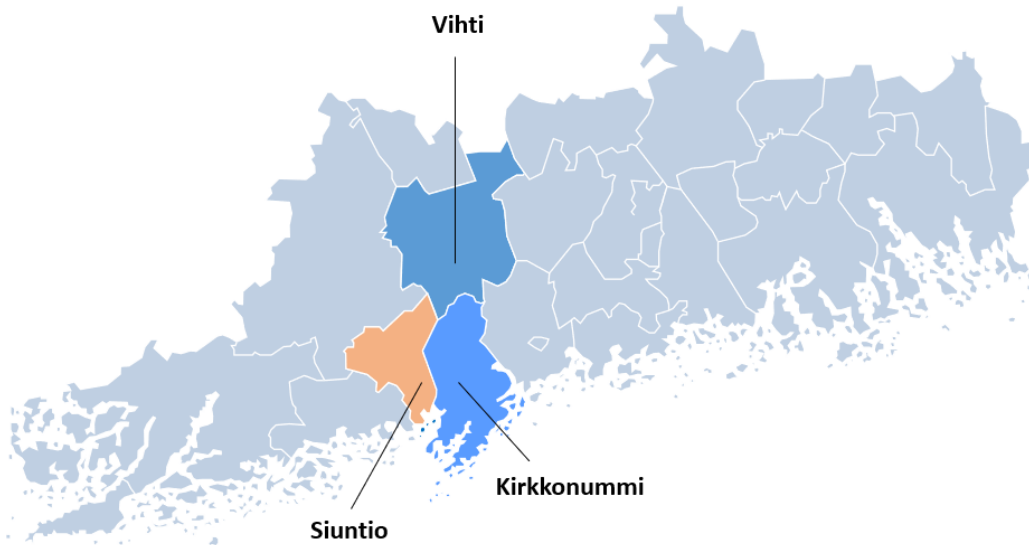
Vihdin kunnan yrityspalvelut tuotetaan kunnan omana toimintana. Vihdin alueen suurimpia työnantajia ovat kunnan ja hyvinvointialueen lisäksi Parma Oy, Lankapaja Oy, Martela Oyj ja Suur-Seudun Osuuskauppa.

Vihdin haasteena on palveluiden pirstaloituminen, jolloin asiakas on joutunut hakemaan tarvitsemaansa eri viranomaisilta/paikoista. Muun muassa tämän haasteen ratkaisemiseen on haettu ja saatu rahoitusta ESR+-Navigaattori-hankkeen toteuttamiseksi. Paikallisia yrittäjiä ja työnantajia on pyritty tukemaan työllisyyden edistämässä taloudellisin kannustimin, työntekijöitä etsien. Vihdin elinkeinorakenne on varsin monipuolinen. Elinkeinotoiminnan kehitysnäkymät ovat positiivisia, kuten koko Uudellamaalla. Investoinnit kasvavat alueella mm. uusien työpaikka-alueiden, Microsoftin datakeskushankkeen sekä hallitusohjelmaan kirjatun Turun tunnin junan rakentamisen myötä.

Kunta	Alueella olevien työpaikkojen lukumäärä vuonna 2021	Yritysten toimipaikat (lkm) vuonna 2021	Työpaikka-omavaraisuus (%) vuonna 2021	Työllisyysaste (%) vuonna 2021
KIRKKONUMMI	11 026	3 574	57,2	78,6
SIUNTIO	1 366	767	46,2	79,5
VIHTI	8 025	3 173	59,7	78,5
YHTEENSÄ/KESKIARVO	20 417	7 514	57,0	78,9

Taulukko 2. Työpaikkojen lukumäärä, yritysten toimipaikat, työpaikkaomavaraisuus ja työllisyysaste kunnittain vuonna 2021. Lähde: Tilastokeskus.

2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen



Kuva 1. Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion kunnat Uudenmaan kartalla.

2.1. Uudistuksen tavoitteet

TE-uudistuksen kansallisen tason tavoitteena on kasvattaa työllisyyttä edistämällä työn kysyntää ja tarjontaa valtion ja kuntien välisellä yhteistyöllä sekä vahvistaa alueiden elinvoimaa ja kilpailukykyä asiakaslähtöisillä palveluilla hyödyntämällä kuntaekosysteemin mahdollisuuksia. Kannustava rahoitusmalli kannustaa kuntia huolehtimaan alueen työllisyydestä sekä järjestämään työttömille työnhakijoille mahdollisimman tehokkaita palveluita, jotka johtavat työllistymiseen.

Työllisyysalueen kunnat ovat sitoutuneet edistämään työllisyysalueellaan kansallisia tavoitteita huomioiden myös valtioneuvoston hallituskausittain ja vuosittain palvelujärjestelmälle asetettavat erillistavoitteet.

Kunnat ovat myös määritelleet osana TE-uudistukseen valmistelua TE-uudistuksen tavoitteitaan seuraavasti

- Kehittää toimivat lähipalvelut alueen kuntiin. Haasteena tällä hetkellä on, että TE-palveluita ei henkilökohtaisina palveluina ole alueella toivotulla tavalla saatavissa.
- Uudistuksesta halutaan saada paras hyöty kuntien elinvoiman näkökulmasta. Hyödynnetään mahdollisuus kytkeä työllisyys laajempaan elinvoiman näkökulmaan.
- Kehitetään uusia tapoja ja toimintamalleja tukea työllisyyttä ja elinvoimaa ja tätä kautta pystytään palvelemaan parhaalla tavalla alueen työnhakijoita ja yrityksiä.
- Kehitetään uudenlaisia yhteistyömahdollisuuksia alueella toimivien eri oppilaitosten kanssa.
- Tavoitellaan laajaa ja tiivistä kumppanuutta kuntien kesken, joka voi toimia hieman eri tasoisena eri kuntien välillä ja suuntaan.

Kuntien määrittelemät tavoitteet ovat ohjanneet sekä järjestämissuunnitelmaa että muuta työvoimapalvelu-uudistukseen liittyvää valmistelua. Jatkossa kuntien yhteisen toimielimen tehtävänä on määritellä pidemmän tähtäimen tavoitteita sekä toiminnan painopisteitä.

2.2. Järjestämiskriteerit

Työllisyysalueen kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä (18–74-vuotiaista) on vuoden 2021 tilastotietojen perusteella henkilöä yhteensä 38 420 henkilöä. Alue on maantieteellisesti yhtenäinen. Työssäkäynnin näkökulmasta kaikki työllisyysalueen kunnat ovat osa Helsingin työssäkäyntialuetta. Kuntien pendelöintiaste on suuri, suuntautuen valtaosaltaan Helsingin lisäksi Espooseen, Vantaalle ja muihin Uudenmaan kuntiin. Työllisyysalueen kunnissa on toimivat liikenneyhteydet joukkoliikenteen ja tieverkon osalta sekä kuntien sisällä että lähikuntiin. Työvoiman liikkuvuuskysymys on työllisyysalueelle keskeinen elinvoimatekijä. Liikkuvuus otetaan huomioon laajasti palveluita suunniteltaessa ja tarjottaessa. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen on osa laajempaa maankäytön, asumisen ja liikenteen suunnittelua, johon tulevat julkiset työvoima- ja yrityspalvelut integroidaan. Työvoiman liikkuvuuden edistämisestä huolehditaan erityisesti työnvälityksessä mutta myös tekemällä tiivistä yhteistyötä muiden työvoimaviranomaisten kanssa sekä esimerkiksi koulutuksia ja valmennuspalveluita hankittaessa. Ylialueellista yhteistyötä on kuvattu enemmän luvussa 6 ja työvoiman liikkuvuutta luvussa 7.

2.3. Järjestäminen

Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää. Luvussa 4 (palveluiden tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut) on kuvattu ennakoinnin sekä palvelutarpeiden arvioinnin alustavat toimintamallit.

Järjestämisvastuulla tarkoitetaan Kuntalain 8 § mukaista järjestämisvastuuta. Työllisyysalueella Kirkkonummi toimii vastuukuntana ja lain tarkoittamana työvoimaviranomaisena. Kirkkonummi perustaa lakisääteisiä TE-palveluita varten kuntien yhteisen toimielimen. Kirkkonummi vastaa järjestettävien lakisääteisten TE-palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta; tarpeen, määrän ja laadun määrittelystä; tuottamistavasta; tuottamisen valvonnasta; sekä viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä koko työllisyysalueen puolesta.

Kuntien yhteistoimintasopimukseen kirjataan mahdollisuus sille, että järjestämisvastuuseen liittyvää viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa voidaan jakaa työllisyysalueen muille kunnille sopimukseen perustuen. Nykytiedon valossa kyseistä mahdollisuutta ei olla käyttämässä. Kirkkonummi vastaa tehtävistä ja tehtävää hoitava henkilökunta toimii Kirkkonummen kunnan palveluksessa.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisellä turvataan osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä, yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua.

Julkisia työvoimapalveluja tarjotaan asiakkaiden omatoimisesti käytettävänä palveluina ja henkilökohtaisena palveluna. Asiakkaan asiointitapa sekä yhteydenpito työvoimaviranomaisen ja

asiakkaan välillä määräytyvät työvoimapalveluiden järjestämisestä säädetyn lain ja arvioidun palvelutarpeen perusteella.

Yhteistoimintasopimuksen mukaisesti perustetaan yhteiseksi toimielimeksi työllisyys- ja elinkeinoasioiden lautakunta. Työllisyysalueen palveluista vastaa Kirkkonummen kunnan organisaatiossa toimiva työvoimapalveluiden yksikkö. Kirkkonummen organisaatiossa on meneillään elinvoimapalveluita koskeva organisaatiomuutos, joten yksikön tarkempi sijainti kunnan organisaatiossa on vielä avoin.

3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Työllisyysalueen menestyksen ja tuloksellisuuden ratkaisee resurssien käyttö ja kohdentaminen. Toimintavarmuuden kannalta on myös oleellista, että lakisääteiset tehtävät on resursoitu riittävälle tasolle.

Haasteelliseksi resurssisuunnittelun tekee tässä vaiheessa se, ettei valtionosuuslisäyksen tarkka määrä ole vielä selvillä. Syksyllä 2022 rahoituslaskelmissa oli alueen kunnille laskettu n. 6,2 milj. € lisäystä, kun taas VM:n alustavissa arvioissa keväällä 2023 summa oli jo n. 8,2 milj. €. Tämän jälkeen on sekä hallitusohjelmassa että VM:n talousarvioehdotuksessa esitetty työllisyysmäärärahoihin leikkauksia. Myös joitakin aiemmin siirtyviksi tarkoitettuja tehtäviä on valtion puolelta nyt poistamassa kokonaan. Valtiolta siirtyvien tehtävien myötä tulisi myös siirtyä tehtävien vaatima rahoitus, mutta tämän rahoitustilanteen arvioiminen on tässä vaiheessa ongelmallista. Myös ajantasaisen tiedon puuttuminen nykyisten TE-palveluiden kustannusrakenteesta haastaa resurssisuunnittelua, koska osa nykyisten TE-palveluiden päätöksistä sitoo etenkin alkuvaiheessa vuonna 2025 uuden työvoimaviranomaisen resursseja.

Itse resurssien määrä ja kohdentamisen lisäksi on keskeistä laadullinen ja tehokas käyttö. Oli kyse talous- ja henkilöstöresursseista, on ydinajatus sama, ei ole varaa käyttää resursseja ja käytettävissä olevaa osaamista tehottomasti tai tavalla, joka ei vastaa työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden tarpeita. Välttääksemme tehottomuutta ja resurssien väärin kohdentamista, on johtaminen, tiedolla johtaminen, asiakas- ja tarvelähtöisyys sekä resurssien käytön joustavuus oleellista.

3.1. Taloudelliset voimavarat

Työllisyysalueen taloudellinen resursointi määritellään palvelutarpeen ja asiakasmäärien perusteella. Täten se voi erota kuntien saamasta valtionosuuslisäyksestä. Jatkovalmistelussa selkiytetään, mikä on tarkempi resurssitarve, jolla taataan tavoiteltu palvelutaso työllisyysalueella. Toiminnon ensimmäisen talousarvion työstö aloitetaan vuoden 2024 keväällä. Jatkovalmistelussa selkiytetään myös tulevan toiminnon painopisteitä ja näiden käytännön toteutusta, mikä vaikuttaa myös taloudellisten resurssien käyttöön.

Kirjoitushetkellä viimeisin tiedossa oleva kustannusrakennetieto nykyisistä palveluista on vuodelta 2019. Tämä on merkittävä haaste, sillä siirtymävaiheessa siirtyy kustannuksia ja kustannustasoa, johon uusi työvoimaviranomainen ei välittömästi voi vaikuttaa. Näitä on esimerkiksi siirtyvän henkilöstön palkkakustannukset, siirtyvät palveluhankintasopimukset sekä jo tehdyt palkkatuki- ja

starttirahapääötökset. Tämä tarkoittaa, että tässä vaiheessa hyvinkään tarkkaa taloussuunnitelmaa ei voida tehdä, ennen kuin tarkempia ja ajantasaisempia tietoja valtionosuuslisäyksestä ja nykyisestä kustannustasosta on tiedossa.

Työllisyysalueella vastuukunta vasta yhteisistä kustannuksista, jotka sitten jaetaan sopimuksessa määritellyn kustannusjakoperusteen mukaisesti.

TEMin viimeisimmässä tietopaketissa keväältä 2023 on alueelle arvioitu siirtyvän noin 52 henkilötyövuotta. Alustavasti laskettuna tämä tarkoittaa esim. 8,2 miljoonasta vajaa 40 % budjetista. Tässä valmisteluvaiheessa taloudellisten resurssien jakaamaa voidaan ajatella suuripiirteisesti noin 40–45 % budjetista henkilöstökustannuksiin, n. 25–35 % ostopalveluihin, 15–20 % rahallisiin tukimuotoihin (palkkatuki, starttiraha ja harkinnanvaraiset kulukorvaukset) ja 5–10 % yleisiin kustannuksiin. Tämänkaltainen jako ei myöskään ole epärealistinen verrattuna tiedossa oleviin kustannusrakennetietoihin, ottaen huomioon, että joitakin resursseja mahdollisesti kohdennettaisiin toisiin. On keskusteltu palveluiden painottamisesta nykyisestä toisenlaisesti, esimerkiksi vähentää kunnalle palkkatyöllistämisen määrää ja kustannuksia, siirtäen näitä resursseja muuhun käyttöön.

Taloudellisten resurssien kohdentamisessa otetaan huomioon lähipalveluiden lisääminen, henkilökohtaisen palvelun varmistaminen asiakkaille sekä työnantajapalveluiden vahvistaminen.

Valmisteluissa on selvittelyssä, miten kuntien nykyiset työllisyyteen liittyvät toiminnot liittyvät työvoimaviranomaisen toimintaan ja siirretäänkö joitakin tehtäviä mahdollisesti erillisellä sopimuksella työvoimaviranomaisella. Näissä tapauksissa kunnat sitoutuva rahoittamaan siirtyvää tehtävää erikseen sovitusti. Ajatuksena on, että valtionosuuslisäyksellä ei rahoiteta kuntien nykyisenkaltaisia toimintoja, vain siirtyvää lakisääteistä tehtäväkokonaisuutta.

Vastuukuntana Kirkkonummi perustaa toimintaa varten taseyksikön. Taloudenhoito on pääpiirteittäin kuvattu yhteistoimintasopimuksessa. Talousarviosuunnittelun perustana tulee sopimuksen mukaisesti olemaan alueen työllisyystilanne ja palvelutarve. Taloutta suunnitellaan siis ensisijaisesti palvelutarpeen ja alueen työllisyystilanteen näkökulmasta. Tarkoituksena on pyrkiä ennakoimaan seuraavan vuoden resurssitarve asiakasmäärien ja heidän palvelutarpeiden perusteella ja ottaa huomioon kunkin alueen kunnan näkemykset ja tilanteet. Samalla ymmärretään se tosiasia, että äkilliset rakennemuutokset ja erikoistilanteet voivat vaatia äkillisiä resurssilisäyksiä kesken vuodenkin, tämä edellyttää joustavuutta ja reagoitakykyä.

3.2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö on vastuukunta Kirkkonummen palveluksessa, ellei myöhemmin yhteinen toimielin siirrä tehtäviä peruskuntiin, jolloin myös henkilöstön siirtymä on tarpeen. Lähtökohtaisesti näitä siirtymiä ei tällä hetkellä ole suunnitteilla, mutta mikäli tehtäviä on myöhemmän tarkastelun myötä tarkoituksenmukaista siirtää peruskuntiin, voi tämä vaikuttaa myös henkilöstön sijoittumiseen.

Työllisyysalueen yhtenä prioriteettina on varmistaa lähipalvelu. Tämän vuoksi alueelle tulee kolme toimipistettä ja henkilöstöresursointia mietitään myös alueellisesti siten, että mahdollisimman samankaltainen palvelutaso pystytään tarjoamaan asiakkaille paikkakunnasta riippumatta. Valtiolta on siirtymässä n. 52 henkilötyövuotta. Valmisteluissa olemme todenneet, että tämä määrä todennäköisesti ei tule riittämään siirtyvän tehtävän laadukkaaseen hoitoon siten, että toiminnan vaikuttavuutta pystytään samalla nostamaan. Tämän vuoksi todennäköisesti kuntien lisäresursointia tarvitaan jossain määrin. Tehostusta haetaan myös miettimällä rakenteita. Toiminnan vaikuttavuuden

onnistuneella nostolla on kuntatalouteen positiivisia vaikutuksia. Tämän vuoksi emme tässä vaiheessa pysty tarkkaa lopullista käytettävissä olevaa henkilöstöresurssia määrittämään, mutta lähdemme siitä, että 52 henkilötyövuotta on minimi ja pyrimme löytämään ratkaisuja niin siirtyvän rahoituksen sisällä kuin mahdollisen kuntien lisärahoituksen osalta. Tarvittavaa resursoinnin tasoa verrataan asiakkaiden määrään, palvelutarpeisiin sekä kuntien tavoitteisiin työvoimapalvelumuutoksen osalta. Riittävällä henkilöstöresursoinnilla varmistetaan vaikuttava ja tuloksekas toiminta, joka hyödyttää työllisyysalueen kuntien elinvoimaa.

Henkilöstön osalta painotamme, että tuloksekas toiminta nojaa asiantuntevaan, sitoutuneeseen ja osaavaan henkilöstöön. Tältä osin odotamme innolla valtiolta siirtyviä alansa osaajia. Tiedostamme myös, että niin toiminnan alkuvaiheessa kuin myöhemmin, on tärkeää varmistaa toimivat rekrytointi- ja perehdytysprosessit toimintavarmuuden varmistamiseksi ja henkilöstön kuormituksen minimoimiseksi. Panostaminen toimivan työyhteisön rakentamiseen on työllisyysalueelle yksi käytännön muutosvalmisteluiden prioriteetteja.

Monialaiset toimintamuodot eivät työllisyysalueella muodosta omaa erillistä rakennetta, vaan ovat integroituneet henkilöasiakaspalveluun laaja-alaisesti. Tämän vuoksi emme tässä vaiheessa erikseen resursoi siihen erillistä resurssia. Monialaisen yhteistyön tarpeet resurssienkin näkökulmasta otetaan huomioon resurssisuunnittelun syventyessä ja varmistamme monialaisen työn toimivuuden ja kehittämisen jatkossakin. Nuorten monialaisen tuen osalta yhtenä ratkaisuvaihtoehtona on rakentaa toiminta Kirkkonummen hyvää Ohjaamo-toimintaa hyödyntäen.

Henkilöasiakaspalveluiden osalta on siirtyvä asiakasmäärä vielä kysymysmerkki, etenkin johtuen kiristyvistä suhdannetilanteesta, joka näyttää johtavan työttömyyden kasvuun. Kun samalla on myös hieman epäselkeyttä vielä lopullisista henkilöresursseista, emme tässä vaiheessa näe järkeväksi lukittautua johonkin tiettyyn tavoitelukuun liittyen asiakasmäärää per asiakaspalvelija. Lähtökohtana toki, mitä alempi, sen parempi. Tiedostamme myös, että mikäli ns. perustyö on riittämättömästi resursoitu, eivät työnantajapalveluiden työnvälitystoiminta tai ostopalvelut toimi halutusti, kun asiakasohjaus näihin takkuu liiallisen asiakaskuorman vuoksi. Tämän vuoksi perustyön resursointi on oleellista.

Lähtökohtana on, että vastuukunnan nykyiset tukipalvelut pystyvät mahdollisimman pitkälle kattamaan toiminnan tarpeet ilman lisäresursointia, mutta tarpeen mukaan näihinkin toimintoihin suunnataan resurssia.

4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

Työllisyyspalveluiden **henkilöasiakkaina** ovat:

- Julkisen työnvälityksen työnhakijoina olevat tai yrityksen perustamista suunnittelevat työllisyysalueen asukkaat.
- Muiden työvoimaviranomaisten asiakkaat, jotka ovat valinneet työllisyysalueen palveluidensa tarjoajaksi.
- Kaikki työnhakijat ja muiden työvoimaviranomaisten henkilöasiakkaat, joita välitetään työllisyysalueen työnantajille.
- Työnhakua, työllistymistä tai muuta työperäistä muuttoa työllisyysalueen kuntiin suunnittelevat maassa- ja maahanmuuttajat.

Työllisyyspalveluiden **työnantaja- ja henkilöasiakkaina** ovat:

- Työllisyysalueen kunnissa toimipaikkaansa tai sivutoimipaikkaansa pitävät työnantajat.
- Muiden kuntien ja työllisyysalueiden työnantaja-asiakkaat, jotka ovat valinneet työllisyysalueen työvoimapalveluidensa tarjoajaksi.
- Muut työnantajat, joille välitetään työvoimaa työllisyysalueen asukkaista, mukaan lukien kansainvälinen työnvälitys.

4.1. Palvelutarpeet ja palvelut

Työllisyysalueella vastuukunta, eli Kirkkonummen kunta, vastaa siirtyvistä tehtävistä ja myös tuottaa ne. Yhteistoimintasopimuksessa mahdollistetaan yhteiselle toimielimelle tehtävien siirto sopijakuntiin. Lähtökohtaisesti näitä siirtoja ei tällä hetkellä ole suunnitteilla, mutta näitä voidaan toteuttaa, mikäli myöhemmän tarkastelun myötä todetaan, että joitakin tehtäviä on tarkoituksenmukaista siirtää peruskuntiin. Vaikka toteuttajana on vastuukuntana Kirkkonummi, jalkautetaan palveluita niin, että niitä toteutetaan fyysisesti niin Kirkkonummen, Vihdin kuin Siuntion kunnan alueilla paikallisissa toimipisteissä ja myös joustavasti muissa tiloissa.

Palveluita tuotetaan suomeksi ja ruotsiksi ja muilla kielillä tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan.

Palveluita ja toimintaa halutaan kehittää uuteen toimintaympäristöön ja tavoitteisiin sopivaksi. Tunnistetaan, että nykyisissä TE-palveluissa sekä kuntien nykyisissä työllisyystä tukevilla palveluissa on paljon hyvää, jota kannattaa säilyttää ja jatkokehittää. Pyrimme varmistamaan, ettei hyväksi todettuja toimivia toimintatapoja hävitetä muutoksessa. Samalla haetaan vahvasti myös uusia toimintatapoja ja palveluita, jotka toimivat uudessa toimintaympäristössä tuloksekkaasti.

Selvitämme, miten kuntien nykyisiä palveluita ja resursseja voidaan hyödyntää työvoimapalveluiden kokonaisuudessa.

Olemme joustava ja ketterä toimija. Tätä helpottaa myös organisaation kohtuullinen koko ja hierarkian keveys. Lähdemme ajatuksesta, että henkilöstö on työnsä asiantuntijoita ja pyrimme kannustamaan heitä tuomaan kehittämis ehdotuksia. Osallistamme myös niin työnantaja- kuin henkilöasiakkaita toimintaa valmistellessa ja toimintaa kehittäessä.

Palvelut siirtyvät 1.1.2025 työllisyysalueelle, siirtyvät palvelut listattu jäljempänä kuvassa 2. Valmistelut lähtevät siitä, että varmistamme toimintavarmuuden heti alusta. Asiakkaiden palvelut ja kesken olevat asiakasprosessit eivät saa liialti häiriintyä siirtymästä. Tämä on valmisteluiden prioriteetteja. Samaan aikaan koko uudistuksen lähtökohtana on, että uudessa toimintaympäristössä ja uusilla taloudellisilla kannusteilla kunnat löytävät uusia ratkaisuja työllisyyden parantamiseksi. Siksi työllisyysalue valmistautuu myös kehittämään toimintaa. Osa muutoksista tapahtuu pidemmällä aikajänteellä, osa muutoksista on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa heti alussa.

Työllisyysalue suunnittelee tällä hetkellä, että erityisesti seuraavien osa-alueiden kehittämiseen panostetaan alusta alkaen ja suunnitellaan vuosien 2023–2024 aikana:

- **Lähipalvelu:** koska uudet toimipisteet aloittavat heti 2.1.2025 toimintansa, on myös tärkeää, että suunnittelemme ja kehitämme lähipalveluun liittyviä palveluita ja toiminta- ja työtapoja alkua varten.
- **Työnantajapalvelut:** kehittämällä työnantajapalveluita ja yhteistyötä näemme pystyvämme tuomaan selkeää lisäarvoa työllistymiseen ja kuntien elinvoimaan. Siksi on tärkeää, että heti alusta lähdemme toteuttamaan tätä tukevaa toimintaa ja rakentamaan tiiviit yhdyspinnat muihin elinvoima- ja elinkeinopalveluihin.
- **Vieraskielisten palvelut:** keskittämällä osaamista yhteen tiimiin, pyrimme varmistamaan mahdollisimman laadukkaan ja vaikuttavan palvelun alusta lähtien. Kuntien kotoutumisen palveluiden ja paikallisten verkostojen hyödyntäminen ja yhdyspintojen rakentaminen on oleellista.
- **Nuorten palvelut:** uusi lakisääteinen nuorten monialainen tuki edellyttää, että pystymme alueella tuottamaan laadukasta monialaista, matalan kynnyksen toimintaa heti alusta lähtien. Tässä kuntien nykyisten nuorten palveluiden, esim. Ohjaamon tai nuorten työpajojen, hyvien käytänteiden ja oppien hyödyntäminen on tärkeää. Oleellista on myös varmistaa ja kehittää toimivat palvelupolut ja -kokonaisuudet.

Mitä tehtäviä työllisyysalueelle siirtyy?

Henkilöasiakkaan palvelut

- Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut
- Työnvälitys
- Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi (POMA)
- Palvelutarpeen arviointi, työnhakukeskustelut ja työllisyysuunnitelmien laatiminen sekä palveluohjaus.
- Ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä asiantuntija-arviot.
- Työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus (ml. kotoutuskoulutus), omaehtoinen opiskelu, palkkatuki ja työllistämistuki (95 § 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki)
- Valmennuspalvelut
- Viranomaispäätökset ja -lausunnot (ml. työttömyysturva)
- Työllistämismelvoite
- Kulukorvaukset
- Monialaisen tuen yhteistoimintamalli ja nuorten monialaisen tuen yhteispalvelu
- Aktiivisuussuunnitelma
- Kotoutumispalvelut
- Muutosturvapalvelut
- EURES-palvelu työnhakijoille

Johtaminen ja kehittäminen | Hallinto- ja tukipalvelut | Digitaaliset palvelut

Alkavan yrityksen palvelut

- Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut
 - Starttiraha
 - Valmennus- ja koulutuspalvelut
- ### Työnantaja- ja yrityspalvelut
- Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut
 - Työnvälitys
 - Työnantaja- ja yrityskäynnit
 - Työpaikkailmoitukset (ml. EURES ja kolmansien maiden työnhaku)
 - KV-rekrytoinnin palvelut ja tuki ml. EURES
 - Ehdokashaku, esittely ja ehdokasasettelu
 - Työtarjoukset
 - Rekrytointitilaisuudet ja kampanjat
 - Yhteishankintakoulutukset
 - Palkkatuki ja työllistämistuki
 - Työkokeilu (sopimukset)
 - Työolosuhteiden järjestelytuki
 - Muutosturvapalvelut

Valtiolle jäävät tehtävät

- Äkilliset rakennemuutokset
- KV-rekrytoinnin (Work In Finland) ja EURESin yliaalueelliset ja valtakunnalliset tehtävät
- Työlupatehtävät
- TE-digi & Koto-digi
- Oikeudellisen tuen palvelut
- Työttömyysturvatehtävät (vaativat asiantuntijalausunnot)
- Palkkaturvatehtävät
- TE-Asiakaspalvelukeskus (valtakunnallinen työttömyysturvaneuvonta ja Yritys Suomi)
- Nuorten hyvinvoinnin ja elämänhallinnan valmennus (Onni-valmennus)
- Monialaisen palveluiden kehittämisen tuen tarjoaminen
- Business Finland -palvelut
- Kotoutumisen edistämisen valtakunnallinen osaamisen ja palveluiden kehittämisen ja yhteensovittamisen tuki



Kuva 2. Työvoimapalvelu-uudistuksessa siirtyvät tehtävät. Lähde: Kuntaliitto

4.2. Kohderyhmät

Palveluita ja niiden kohdentamista suunnitellaan asiakastarpeista lähtien. Niin työnhakija-asiakkaat kuin työnantaja-asiakkaat ovat heterogeenisiä ryhmiä, mutta on havaittavissa tiettyjä suurempia luokituksia, joita voidaan hyödyntää. Lähtökohtaisesti kunkin asiakkaan tilanne ja tarve katsotaan aina yksilökohtaisesti eikä asiakassegmentoinnin tai muun takia suoraan rajata joitakin palveluita pois.

Nuorten palvelut ovat tärkeitä. Nuorten työttömyyttä on pystyttävä ennaltaehkäisemään ja mahdolliset työttömyysjaksot pitämään mahdollisimman lyhyinä. Tärkeitä toimia ovat matalan kynnyksen palvelut, työnvälitys, yhteistyö oppilaitosten kanssa sekä monialaisen yhteistyön kautta saatavat palvelut.

Vieraskielisten määrä niin laajemmin valtakunnallisesti, Uudellamaalla kuin myös suunnitellulla työllisyysalueella on kasvava. Vieraskielisten työllistyminen ja kotoutuminen yhteiskuntaan on kriittinen tekijä kuntien elinvoiman näkökulmasta. Ymmärrettävä ja saavutettava palvelu ja neuvonta, kotoutumiskoulutukset, työnvälitys, kielikoulutukset ja laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden kanssa ovat vieraskielisten osalta oleellisia toimia ja palveluita. Vieraskielisten palveluita on suunniteltu keskittämään yhteen tiimiin, asiantuntemuksen varmistamiseksi.

Tuleva kannustava rahoitusmalli korostaa jatkossa vahvemmin nopeaa työllistymistä. Yhdessä muiden viime vuosina toteutuneiden lakimuutosten myötä, huomiota on lainsäädännöllisten toimien kautta siirretty asiakkuuden alkuvaiheeseen. Kuntiin kohdistuvan kannustavan rahoitusmallin vuoksi alkuvaiheen toimivuus on keskeistä. Alku- ja palvelutarvekartoitus, matalan kynnyksen palvelut ja neuvonta, työnvälitys ja asiakassuhteen nopea syventäminen ovat oleellisia toimia.

Pitkäaikaistyöttömät ja muut heikossa työmarkkinatilanteessa olevat työnhakijat, esimerkiksi osatyökykyiset ja ikääntyneemmät työnhakijat, ovat työvoimaviranomaisen toiminnan suunnittelun kannalta oleellinen asiakasryhmä. Siinä missä viime vuosien työllisyyskehitys on muiden asiakasryhmien osalta ollut positiivista, ei pitkäaikaistyöttömien määrä ole alentunut samassa suhteessa. On tärkeää vahvan alun ja sitä tukevien toimenpiteiden avulla vähentää sitä asiakasmäärää, joka päättyy pitkäaikaistyöttömyyden piiriin. Samalla on kohdistettava toimia heille, jotka näistä toimista huolimatta ovat pitkäaikaistyöttömiä. Erityisesti monialainen yhteistyö, oppilaitosyhteistyö sekä motivoiva ja ihmiskeskeinen lähestymistapa ovat konkreettisia ja tärkeitä toimia tämän asiakasryhmän osalta.

Työnantajat ja aloittavat yrittäjät ovat oleellinen asiakasryhmä sekä kuntien elinvoimaisuuden että työllisyyden positiivisen kehityksen kannalta. Ymmärrys työnantajien tarpeista ja keinoista, joilla vahvistaa niin nykyisiä kuin tulevia potentiaalisia työnantajia on tärkeää ja edellyttää tiivistä yhteydenpitoa. Palveluiden tunnettavuuden nostaminen yritys kentällä on yksi tavoite, kuten myös toimivan työväliytymisen mahdollistaminen. Samalla on tärkeää miettiä, miten muuten tuleva työvoimaviranomainen voi tukea alueen elinkeinoelämää. Näemme, että tämän kohderyhmän palvelut ovat ne, joissa on tällä hetkellä eniten kehitettävää kuntien näkökulmasta. Onnistuneet työnantajapalvelut tukevat henkilöasiakaspalveluita ja edistävät työnhakija-asiakkaiden työllistymistä.

4.3. Palveluiden tuotanto

Palvelutarve, asiakasmäärät ja kustannusvaikuttavuus määrittävät palveluiden tuotantotapoja. Tuotantotavat voivat muuttua ja kehittyä. Lähtökohtana vastuukunta tuottaa lakisääteiseen henkilöasiakasprosessiin liittyvät tehtävät, työnantajapalvelut sekä tieto-, ohjaus ja neuvontapalvelut omana tuotantona. Muut palvelut, esimerkiksi työvoimakoulutukset, kotoutumiskoulutus ja valmennukset hankitaan ostopalveluina. Jatkovalmisteluissa ratkaistavana asiana on ammatinvalinta- ja uraohjauksen toteuttamistapa. Ostopalveluiden osalta yhteishankinnat ovat selvittelyssä. Palveluiden tuotantotavoissa otetaan huomioon työllisyysalueen kuntien muut tuottamat palvelut ja niihin liittyvät yhdyspinnat. Tätä edistämme jatkovalmisteluissa, etenkin kotoutumis- ja työnantajapalveluiden sekä nuoriin työnhakijoihin kohdistuvien palveluiden osalta yhdyspintojen rakentaminen kuntien muihin toimintoihin. Osaltaan selvittelyt ja neuvottelut on jo käynnistetty eri ratkaisuvaihtoehtojen selvittämiseksi. Näemme, että saamme selkeää lisäarvoa asiakkaille yhdyspinnoilla kuntien ja kuntien yhteistyökumppaneiden muihin toimintoihin ja palveluihin.

Yksi palvelutuotannon kohdennus on lähipalvelun korostaminen. Nykyisellään alueella ei ole työvoimapalveluita lähipalveluina. Tämä näkyy niin resurssien kohdennuksessa, kuin myös palvelutuotannon järjestämisessä ja työ- ja toimintatavoissa. Matalan kynnyksen neuvontaa pyritään myös kehittämään, erityisesti työnhakua tukevaan suuntaan. Tämän vuoksi resursoimme myös neuvontapalvelua riittävästi. Resursointia tehdään asiakastarpeiden mukaisesti, joten jätämme joustavuutta itse toiminnan ajaksi, jotta kehitämme toimintaa, kun saavutamme paremmin asiakaskuntamme ja pystymme asiakasosallisuuden keinoin kehittämään toimintatapoja ja palveluita asiakastarpeiden mukaisesti asiakaslähtöisesti. Nykytietopohja, joka pitkälti tilastollista tietoa, antaa suuntaviivoja, mutta ei avaa kuitenkaan asiakastarpeita sellaisenaan.

Vieraskielisten palvelut on tarkoitus keskittää yhden tiimin tehtäväksi. Tämä sisältää niin työvoimaan kuuluvien kotoutumisen tehtävät kuin muiden vieraskielisten palvelut. Tehtävät kuitenkin tiimin sisällä jaetaan tehtävänkuvin niin, että kotoutumistehtävät ja muut vieraskieliset asiakkaat hoidetaan eri henkilöiden toimesta. Tarkoituksena on yhteen tiimiin keskittämällä varmistaa vieraskielisten palveluun erikoistumisen mahdollistaminen. Tämä myös helpottaa muiden asiakaspalvelijoiden työnkuvaa, kun koko henkilöasiakaspalveluorganisaation ei tarvitse osata vieraskielisten palveluverkostoa ja erityistarpeita. Myös vieraskielisten palvelun, ns. metatyön, esimerkiksi tulkkauksen varaus ja koordinointi, hoituu tehokkaammin, kun vieraskielisten palvelu keskitetään yhteen tiimiin. Samalla on pyrkimyksenä hävittää kotoajan ja ns. ylikotojen palveluiden hallinnollisia rajoja ja varmistaa, että siirtyminen kotoutumisajalta tapahtuu mahdollisimman laadukkaasti ja asiakas saa jatkossakin tarvittaessa kielikoulutuksia ja muita palveluita tarpeen mukaisesti. Koska vieraskielisyys itsessään ei ole palvelutarve, voidaan ne vieraskieliset asiakkaat, jotka eivät tarvitse erikseen vieraskielisten palveluita, siirtää toiseen tiimiin. Yhtenä jatkoselvityksen ja -neuvottelun aiheena alueella on kuntien työvoiman ulkopuolisen kotouttamisen tehtävien järjestäminen alueella. Valmistelun aikana käydyissä keskusteluissa on käynyt selväksi, että kotouttamisen keskittäminen työvoimaviranomaiselle voisi tuoda selkeitä hyötyjä niin asiakkaan, työntekijöiden kuin myös toiminnan tehokkuuden näkökulmasta. Riippumatta miten työvoiman ulkopuolisen kotouttaminen alueella jatkossa järjestetään, on tärkeätä, että nämä palvelut voidaan nivoa yhteen mahdollisimman hyvin työvoimapalveluiden kanssa, jotta palvelut ovat asiakkaan näkökulmasta yhtenäisiä, selkeitä ja siirtymät palveluiden kesken mahdollisimman sujuvia. Tärkeää on myös, että näitä palveluita toteuttavat asiantuntijat voivat tehdä yhteistyötä ja konsultoida toisiaan mahdollisimman helposti.

Muiden henkilöasiakaspalveluiden osalta selkiytyy jatkovalmisteluissa rakenne, mutta esimerkiksi ruotsinkieliset asiakkaat on tarkoitus keskittää nimetyille asiakaspalvelijoille tiimien sisällä. Tällä tavoin varmistetaan ruotsinkielisen viranomaispalvelun saanti.

Työnantajapalveluiden osalta erityisesti työnantajayhteyksien vahvistaminen alueella on keskiössä. Kunnilla on jo nyt toimivia yritysverkostoja ja toimintatapoja, joita voidaan hyödyntää. Yrittäjäyhdistysten kanssa on jo aloitettu vuoropuhelu ja sitä syvennetään ja laajennetaan myös suoraan yrityskenttään. Tätä kautta pyrimme jo valmisteluaihana varmistamaan, että suunnittelemme palvelut asiakaslähtöisesti ja ymmärrämme alueen yritysten tarpeet, samalla sitouttaen heitä tulevaan yhteistyöhön. Työnantajapalveluiden ja henkilöasiakaspalveluiden hyvin läheinen yhteistyö on oleellista, mutta suunnitellun työllisyysalueen organisaation kohtuullisen koon vuoksi myös mahdollista toteuttaa mutkattomasti. Työnantajapalvelut toteutetaan lähtökohtaisesti omana palvelutuotantona, siihen keskittyneessä tiimissä. Palkkatuen ja starttirahan käsittely keskitetään tietyille asiantuntijoille kyseisessä tiimissä, niin että hakemusten käsittely ja niihin liittyvä neuvonta on tehokasta, laadukasta ja linjakasta.

Kunnilla on palvelutarjonnassaan vapaaehtoisuuteen perustuvia yrityspalveluita. Aikaisemmin YritysEspoo on tuottanut yritysneuvontapalveluita Kirkkonummelle ja Novago Siuntiolle. Molemmissa tapahtuu nyt muutoksia, eivätkä nykyiset palveluntuottajat ole jatkossa käytettävissä. Vihdillä on ollut yritysneuvontaa omana tuotantona. Vihdin johdolla on käynnissä selvitys yritysneuvonnan toteutustavoista alueella tulevaisuudessa, yhtenä mahdollisuutena tuottaa palveluita jatkossa yhteistyössä. Riippumatta yritysneuvonnan tuottamisen ratkaisusta kunnissa, on tärkeää saada kytkös näiden vapaaehtoisten palveluiden ja siirtyvien lakisääteisten tehtävien sekä kuntien muiden elinvoimapaalveluiden välille niin, että palvelut ovat saavutettavimpia ja yhtenäisempiä yrityksille.

Ostopalveluiden osalta on tunnistettu, että vähintään osa palveluista on tarkoituksenmukaista hankkia yhteistyössä muiden työllisyysalueiden kanssa. Yhteistyökeskusteluista eri valmistelualueiden kanssa asiasta on käyty. Näemme, että löydämme sopivia yhteistyökumppaneita palveluiden yhteishankintoja varten. Jatkoselvittelyssä tarkentuu, mitkä palvelut toteutamme yhteishankintoina ja mitkä oman alueen hankintoina. Jatkoselvittelyissä selviää myös, keiden kanssa yhteishankintaa tehdään, mutta hyvässä yhteishengessä käytyjä keskusteluista on jo osan potentiaalisten yhteistyökumppaneiden kanssa käyty.

Yhteistyö ja kumppanit ovat oleellinen osa palveluntuotantoa, oli kyse omasta tuotannosta tai ostopalveluista. Työllisyysalue haluaa olla aktiivinen ja ennakkoluuloton yhteistyön osalta ja löytää kumppaneita, joiden kanssa kehittää palveluita asiakkaiden parhaaksi. Työllisyysaluevalmistelussa on jo avattu yhteistyökeskusteluista ja näemme, että pystymme jatkovalmisteluissa löytämään tarkoituksenmukaisia kumppanuuksia ja yhteistyömuotoja.

Palveluiden tuottamisen osalta vaikuttavuus ja tiedolla johtaminen ovat kriittisiä tekijöitä, riippumatta siitä, onko kyse omasta tuotannosta, ostopalveluista tai muusta yhteistyöstä. Kokonaisuuden johtaminen ja kehittäminen sekä kunkin palvelun ja toiminnon kehittäminen, edellyttää vahvaa vaikuttavuuslähtöistä johtamista. Etenkin kannustavan rahoitusmallin vaikutukset kuntien talouteen tulevat asettamaan työvoimaviranomaiselle aiempaa selkeämpää tavoitetta ja painetta miettiä palveluiden vaikuttavuutta. Hyödynnämme tässä, kuten kaikessa muussakin, mahdollisuuksien mukaan nykyisten TE-palveluiden kokemuksia osana valmisteluiden tietopohjaa.

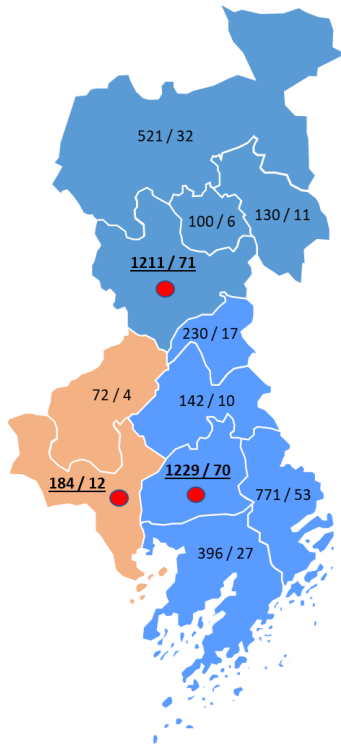
5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

Asiakkaiden tavoittaminen ja saavutettavat palvelut, niin henkilö- kuin työnantaja-asiakkaiden, on yksi toiminnan kulmakivistä. Työllisyysalueen suunnitelmassa on varmistaa monikanavainen ja matalan kynnyksen palvelu. Samalla varmistetaan myös joustavuus ja mahdollisuus kehittää ja muokata palveluiden tarjoamisen kanavia asiakastarpeiden ja muuttuvien tilanteiden sekä kehittyvän teknologian myötä.

Alueelle tulee kolme toimipistettä. Kirkkonummen keskustaan, Vihdin Nummelaan ja Siuntion keskustaan. Kukin toimipiste on uusi – kunnissa ei tällä hetkellä ole TE-toimipistettä. Kaikkien toimipisteiden osalta on lähtökohtainen ajatus tarkemmasta osoitteesta, ja selvitämme, miten mahdollisesti ajatellut asiakaspalvelijamäärät mahtuvat kuhunkin toimipisteeseen ja minkälaisia muutostöitä tilat vaativat, jotta pystymme tarjoamaan saavutettavat, asiakaslähtöiset ja turvalliset asiointitoimipisteet. Kirkkonummen ja Vihdin toimipisteessä palvellaan asiakkaita arkipäivisin niin ajanvarauksella kuin ilman ajanvarausta matalan kynnyksen neuvonnan muodossa. Siuntion toimipisteessä asiakkaita palvellaan ajanvarauksella sekä matalan kynnyksen neuvontaa osa-aikaisesti asiakastarpeen ja -määrän mukaisesti. Matalan kynnyksen neuvonnan painopistettä kohdistetaan vahvasti työnhaun tukemiseen ja työnhaun neuvontaan laaja-alaisesti. Tämän lisäksi tuetaan asiakkaita työvoimaviranomaisen kanssa asioimiseen ja Työmarkkinatorin käyttöön liittyvissä asioissa. Kirjoitushetken tiedoilla Kirkkonummen toimipiste palvelee noin 2800, Vihdin noin 2000 ja Siuntion noin 260 työnhakija-asiakasta. Kirkkonummen toimipisteeseen sijoittuu todennäköisesti myös joitakin henkilöitä, jotka tuottavat koko alueelle keskitettyjä palveluita ja tukipalveluita.

Asiakkaiden asiointi alueen sisäisesti ei ole sidottu toimipisteisiin kuntarajojen mukaan, asiakkaat voivat asioida heille käytännöllisimmässä toimipisteessä.

Toimipisteiden sijoittumisessa on hyödynnetty tietopyyntönä saatua tietoa asiakkaiden sekä uusien työnhaun aloitusten määrästä postinumeroitain. Alla kuvassa 3 on hahmotettu asiakkaiden ja uusien työnhaun aloitusten määrää alueella. Suunnitellut toimipisteet sijaitsevat alueilla, joissa luvut on tummennettu ja alleviivattu.



Kuva 3. Työnhakijoiden määrä alueittain elokuussa 2023 ja uusien työnhaun aloitusten keskimääräinen kuukausimäärä vuodelta 2023. Alueet, joihin suunniteltu toimipisteet, merkitty punaisella pisteellä. Lähde: Tietopyyntö, Uudenmaan ELY-keskus

Työnantajapalvelut, monialaiset palvelut, Ohjaamon kaltainen toiminta, kotouttamisen palvelut, ura- ja ammatinvalinnan ohjauksen palvelut yms. laaja-alaiset palvelut toteutetaan lähtökohtaisesti tarvelähtöisesti kaikissa toimipisteissä resurssien puitteissa. Tarkoituksena ei ole perustaa erillisiä toimipisteitä eri toiminnoille. Tätä kautta vahvistetaan myös yhden luukun periaatetta.

Kiinteiden toimipisteiden lisäksi lähipalvelua tarjotaan joustavasti eri muodoin. Kunnilla on käytettävissä eri tiloja, joita voi myös työllisyysalueen toiminnassa hyödyntää. Tällä tavoin voidaan eri toimintamuotoja ulottaa tarpeen mukaan myös kiinteiden toimipisteiden ulkopuolelle. Tämänkaltaisia palveluita voi olla esimerkiksi rekrytointitapahtumat, erilaiset infotilaisuudet, valmennustyylliset tapahtumat sekä mahdollisesti myös lakisääteiset työnhaun keskustelut. Palveluiden tarjoamisessa pyritään tällä tavoin joustavuuteen ja siihen, että palveluita tarjotaan tarkoituksenmukaisella, tarvelähtöisellä ja saavutettavalla tavalla työllisyysalueella.

Työllisyysalueen oman tuotannon lisäksi valmisteluissa ja toiminnassa otetaan huomioon, miten ostopalveluiden toteuttamispaikoissa saadaan alueen asiakkaiden maantieteellistä sijoittumista otettua nykyistä paremmin huomioon. Nykytilanteessa monet ostopalvelut toteutetaan joko Espoossa tai Lohjalla, mikä ei ole ihanteellisin tilanne Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion työnhakijoille.

Fyysisen lähipalvelun lisääminen alueelle on yksi selkeimmistä ja näkyvimmistä muutoksista, jonka uusi työllisyysalue tuo mukanaan. Tästä huolimatta jatkossakin asiakkaita palvellaan monikanavaisesti myös puhelimitse, sähköpostitse, videoneuvotteluiden ja muiden digitaalisten palvelukanavien kautta aina asiakkaan tarpeen ja tilanteen mukaisesti. Pyrimme tavoittamaan asiakkaitamme monikanavaisesti ja kehittämään niin asiakaspalvelu- kuin viestintäkanavia. Mahdollistamme työnhakija- ja työnantaja-asiakkaille mahdollisimman matalan kynnyksen ja sujuvan yhteydenpidon.

6. Yhteistyötahot ja -muodot

Tässä yhteistyötahojen kuvauksessa käytetään hyväksi paikallista yhteistyötahojen tuntemusta sekä valtakunnallisen viitearkkitehtuurin tunnistamia yhteistyötahoja. Uudellamaalla suurin osa yhteistyötahoista ei rajaudu kuntarajojen mukaan ja asukkaiden pendelöinti työn ja opiskeluiden perässä on arkipäiväistä. Tämän vuoksi tulevan työllisyysalueen yhteistyökään ei voi rajautua tulevan työllisyysalueen rajojen mukaisesti.

Yhteistyömuodot ja -mallit ovat tässä vaiheessa valmistelua vielä osin täsmentymättömiä ja ne tarkentuvat valmistelun edetessä. Yhteistyökeskusteluita on jo eri toimijoiden kanssa aloitettu. Työllisyysalueen valmistelussa on aloitettu keskustelut Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen, Länsi- ja Keski-Uudenmaan kuntien, paikallisten oppilaitosten, yrittäjäyhdistysten sekä työllistymistä ja kotoutumista laaja-alaisesti edistävien järjestöjen, yhdistysten ja yhteisöjen kanssa. Kaikkien toimijoiden kanssa ei vielä tässä vaiheessa ole ehditty aloittaa keskusteluita. Yhteistyön merkitys ja toimivan ekosysteemin rakentaminen ovat avainasemassa uudistuksen onnistumisen näkökulmasta.

Koska siirtyvä tehtävä on uusi työllisyysalueelle, ei kaikkia tarvittavia yhteistyöverkostoja ja -tapoja ole vielä valmiina. Tavoitteena on lyhyemmällä aikajänteellä tunnistaa vielä katveeseen jääneet yhteistyötahot, tunnistaa tarkemmin eri yhteistyötahojen roolit yhteistyössä, suunnitella konkreettisemmat yhteistyömuodot yhdessä yhteistyötahojen kanssa aikatauluineen. Pidemmällä aikajänteellä tavoitteena on syventää yhteistyötä entisestään ja luoda asiakkaille mahdollisimman selkeä, yhtenäinen ja kokonaisvaltainen palveluvalikoima yhteistyön avulla. Tavoitteisiin päästään vain tiiviillä vuoropuhelulla ja suunnitelmallisella yhteistyön syventämisellä.

Työvoimapalveluihin liittyviä yhteistyötahoja on pääkaupunkiseudun läheisyydestä johtuen työllisyysalueella runsaasti. Uudellemaalle on muodostumassa arviolta jopa 9 työvoimapalveluiden järjestäjää tai työllisyysaluetta. Kaikkia Uudenmaan työvoimaviranomaisia kokoavista foorumeista ja yhteistoimintamalleista on suuri lisäarvo kaikille järjestäjille. Tätä tavoitetta työllisyysalue pitää omana lähtökohtanaan ja edistää omalla toiminnallaan.

Työvoimapalveluiden järjestämiseen liittyviä viranomaisia tulee olemaan Uudellamaalla useita ja alustavia keskusteluita on käyty eri valmistelualueiden kanssa. Muiden työvoimaviranomaisten kanssa voidaan harjoittaa yhteistyötä monin eri tavoin, esimerkiksi yhteisten tapahtumien, palveluiden yhteishankintojen ja yhteistuotannon sekä ylläalueellisten asiakasprosessien koordinoinnin muodossa esimerkiksi rakennemuutostilanteissa. Kirkkonummen, Siuntion ja Vihdin, Lohjan ja Karkkilan sekä Raaseporin, Hangon ja Inkoon muodostamat työllisyysalueet tunnistavat ylläalueellisen yhteistyön tärkeyden Länsi-Uudenmaan alueella ja eri vaihtoehtoja yhteistyön toteuttamiselle selvitetään. Työllisyysalueille on myös yhteistä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue ja työllisyysalueiden yhteistyö hyvinvointialueen suuntaan on tunnistettu oleelliseksi. Myös muut tulevat työvoimaviranomaiset ovat oleellisia yhteistyötahoja ja edistämme yhteistyökeskusteluita osaltamme aktiivisesti. Lisäksi vastuuviranomaisia ovat valtakunnallisia työvoimapalveluita ja näihin liittyviä tukipalveluita tuottava KEHA-keskus, Uudenmaan ELY-keskus sekä työvoimapalveluiden yleisestä ohjauksesta, suunnittelusta ja kehittämisestä sekä seurannasta ja arvioinnista vastaavana Työ- ja elinkeinoministeriö. Erityisesti KEHA-keskuksen kanssa toimiva yhteistyö on oleellista KEHAlle siirtyvien tehtävien johdosta.

Myös työllisyysalueen kunnat ja niiden toimijat, kuten nuorisopalvelut, kotoutumispalvelut ja elinkeinopalvelut, ovat oleellinen yhteistyökumppani.

Työllisyysalue koordinoi omassa toiminnassaan kaikkien vastuuviranomaisten ja yhteistyötahojen työtä siten, että palvelut ja palvelukokonaisuudet näyttäytyvät asiakkaille yhtenäisinä, selkeinä ja saavutettavina.

Muita keskeisiä yhteistyötahoja ovat ainakin:

- Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue: aikuisten, nuorten ja maahanmuuttajien monialaiset palvelut mm. kuntouttava työtoiminta, työttömien terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, kuntoutukset ja eläkeselvityksasiat, TYP-työ
- Kela (Eteläinen vakuutuspiiri): kuntoutuksen palvelut, TYP-työ
- Työttömyyskassat: nykyisellään pitkälti arjen viranomaistoimintaan perustuvaa. Mikäli hallitusohjelman mukaisesti kassoille annetaan mahdollisuus laajempaan rooliin työllisyysneuvonhoidossa, näkee työllisyysalue myös kassat entistä tärkeimpinä yhteistyökumppaneina
- Maahanmuuttovirasto
- Work in Finland
- Business Finland
- Alueelliset ja yliaalueelliset koulutuksenjärjestäjät: Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, Laurea-ammattikorkeakoulu, Axxell, Practicum, kansalaisopistot (mm. kielikoulutus, suomen kielen ja kulttuurin kurssit, UMAKO-kurssit) sekä muut Uudellamaalla toimivat yliopistot ja ammattikorkeakoulut
- Työllisyyteen ja kotoutumiseen laaja-alaisesti liittyvät yhdistykset, hankkeet ja muut kolmannen sektorin toimijat
- Yrittäjäyhdistykset ja Kauppakamari
- Työnantajat
- Yksityiset henkilöstöpalveluyritykset ja muut vastaavat tahot
- Palveluntuottajat
- Työkanava Oy
- Uudenmaan liitto ja Kuntaliitto

Kyseisten toimijoiden kanssa voidaan yhteistyössä varmistaa, että työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden palvelut ovat kattavia, vaikuttavia ja sujuvia. Näemme, että vahvan ja laaja-alaisen yhteistyön avulla saamme asiakkaille laadukkaampia palveluita ja siten työllisyyttä ja elinvoimaa vahvistettua. Yhteistyön avulla voidaan saada laajemmin asiakastarpeita esiin, rakentaa yhdessä toimivia palvelupolkuja, varmistaa asiakkaiden tietämys käytettävissä olevista palveluista ja toimijoista sekä miettiä uusia yhteistyötapoja ja -palveluita. Myös edunvalvontaa harjoittavat yhteistyötahot ovat tärkeitä. Osa yhteistyötahoista voi myös toimia luontevasti palveluntuottajina eri palveluissa. Monella yhteistyötaholla onkin useampi rooli yhteistyössä.

Oppilaitosyhteistyö on keskeisessä asemassa ja kuntien tavoitteena uudistuksessa onkin löytää uusia yhteistyömahdollisuuksia. Yhteistyön avulla pystytään varmistamaan osaamisen kehittämisen palveluita ja löytämään ratkaisuja lieventämään kohtaanto-ongelmaa.

Erillisenä yhteistyömuotona on jatkossakin TYP-verkosto. Kirkkonummi, Siuntio ja Vihti kuuluvat nykyisellään Länsi-Uudenmaan TYP-verkostoon. Nykyinen TYP-sopimus ulottuu vuoden 2024 loppuun saakka. Jatkossa työllisyysalue muodostaa oman TYP-verkoston yhdessä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja Kelan kanssa. Monet prosessit ja palvelut ovatkin samoja riippumatta työllisyysalueesta, joten LUVNin ja Kelan näkökulmasta on tarkoituksenmukaista näissä kysymyksissä tehdä yliaalueellista yhteistyötä ja valmistelua, kuitenkin huomioon ottaen työllisyysalueiden erityispiirteet ja -tarpeet. Tämän vuoksi tehdään yhteistyötä TYP-aiheen ympärillä etenkin Raaseporin,

Hangon ja Inkoon sekä Lohjan ja Karkkilan muodostamien työllisyysalueiden kanssa. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue onkin oleellinen kumppani, ja keskusteluja on jo aloitettu. Uuden TYP-sopimuksen neuvottelu alkaa työllisyysalueiden vahvistamisen jälkeen, jolloin selkiytyy tarkemmat toimintamuodot ja resurssit.

Uutena lakisääteisenä toimintana on nuorten monialainen tuki. Kirkkonummella toimii nykyisellään Ohjaamo-palvelu, joka tarjoaa matalan kynnyksen neuvontaa ja palveluita nuorille. Vihdissä ja Siuntiossa Ohjaamoja ei nykyisellään ole. Yhtenä todennäköisenä vaihtoehtona on rakentaa tämä uusi lakisääteinen toimintamuoto nykyisen Kirkkonummen Ohjaamon hyvää työtä, toimintatapoja ja Ohjaamoon rakentunutta laajan yhteistyöverkostoa hyödyntäen. Valmistelussa on tunnustettu, että jatkossa nuorten matalan kynnyksen toiminnassa on tarvetta entistä vahvemmalle sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kytkökselle.

Sekä paikallisten yrittäjäyhdistysten että työllistymistä ja kotoutumista edistävien järjestöjen, yhdistysten ja yhteisöjen kanssa käydyissä keskusteluissa korostui sujuvan yhteistyön merkitys, mukana olo suunnitteluvaiheessa, ajankohtaisista asioista tiedottaminen sekä ennakointi, jotta toimijoilla on mahdollisuus reagoida tuleviin muutoksiin riittävän ajoissa.

Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion työllisyysalueen ekosysteemi



Kuva 4. Kuvaus tulevan työllisyysalueen mahdollisesta ekosysteemistä

7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen

Työperäisen maahanmuuton edistäminen on työvoiman saatavuuden kannalta oleellista. Työllisyysalue tekee yhteistyötä kansallisten toimijoiden kanssa työperäisen maahanmuuton edistämiseksi.

Työperäinen maahanmuutto on myös teema, jossa työllisyysalue näkee etenkin Uudellamaalla mahdollisuuksia yliaalueelliseen yhteistyöhön. Tulevan työvoimaviranomaisen lakisääteisiin tehtäviin kuuluva EURES-verkostotyö ja siihen liittyvät tehtävät edistävät myös työperäistä maahanmuuttoa ja työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta.

Työllisyysalue näkee, että tärkeimpänä toimenä sekä kansallisen että kansainvälisen liikkuvuuden edistämiseksi on hyvin toimivat, oikein kohdennetut ja tuloksekkaat työvoimapaalvelut.

Tarkempia toimia ja yhteistyömuotoja työperäisen maahanmuuton edistämiseksi suunnitellaan jatkovalmisteluissa läheisessä yhteistyössä alueellisen elinkeinoelämän kanssa, jotta toiminta on tarvelähtöistä.

Työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon edistäminen on alueen näkökulmasta ydintoimintaa. Tulevan työvoimaviranomaisen ja sen kuntien tavoitteena ja etuna on varmistaa, että alueen yritykset pystyvät kasvamaan, eikä työvoiman riittävyys hidasta tai estä kasvua. Samanaikaisesti työvoimaviranomaisen päätavoitteena on edistää alueen työnhakijoiden työllisyyttä.

Tiedolla johtamisen rooli on keskeinen kohtaannon edistämässä. Tämä edellyttää, että niin työnhakijoiden kuin alueen työnantajien tarpeet ja tilanteet on tiedossa, mikä edellyttää työvoimaviranomaiselta aktiivista yhteydenpitoa ja kirjausten ja tietojen reaaliaikaista ylläpitoa. Etenkin yritysten osalta alue tavoittelee entistä aktiivisempaa yhteydenpitoa ja yhteistyötä, jotta tarpeet ovat tiedossa ja paremmin ennakoitavissa. Myös valtion ja muiden toimijoiden tekemiä ennusteita ja analyyseja hyödynnetään jatkossakin.

Työnvälityksen rooli korostuu, jotta pystytään konkreettisesti edistämään niiden työnhakijoiden, joilla on osaaminen ja työkyky tarvittavalla tasolla, työllistymistä. Osaamisen kehittämisen palvelut ja työkykyä edistävät palvelut ovat oleellisia työkaluja, kun kehitetään työnhakijoiden edellytyksiä työllistyä vapaille markkinoille. Tässä työssä yhteistyökumppanit, erityisesti oppilaitokset ja hyvinvointialue, ovat keskiössä.

Työvoiman liikkuvuuden edistäminen tulee työllisyysalueelle luonnollisena tehtävänä. Uudellamaalla työperäinen pendelöinti on hyvin yleistä, niin myös suunnitellulla työllisyysalueella. Koska alueen kunnissa pendelöinti on arkipäivää, näemme alueellisen liikkuvuuden positiivisena, emmekä näe, että Uudenmaan pirstaloituminen useampaan työllisyysalueeseen johtaa sellaisenaan liikkuvuuden vähenemiseen. Näemme, että työllisyysalueiden tiivis yhteistyö edesauttaa työvoiman alueellista liikkuvuutta ja on siksi hyvin tärkeitä työnhakijoiden, työnantajien ja kuntien elinvoiman näkökulmasta. Edesautamme omalla toiminnallamme työllisyysalueiden välistä yhteistyötä ja olemme valmiita osallistumaan tarkoituksenmukaisiin yhteistyömuotoihin ja -verkostoihin niin Uudellamaalla kuin valtakunnallisesti.

Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen ovat kaikki tavoitteita, jotka edellyttävät laaja-alaista ja tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Kohdassa 6 on kuvattu keskeiset yhteistyötahot, mutta kyseessä ei ole vielä tyhjentävä kuvaus yhteistyötahoista. Työllisyysalueen valmisteluissa olemme huomanneet yhteistyötahojen

yhteistyöhalukkuuden ja sen hyödyn, mitä yhteistyöllä voi saada. Sitoudumme edistämään jatkossakin työllisyyttä ja elinvoimaa edistävää yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämiseen, tuottamiseen ja organisointiin liittyviä ja vaikuttavia rakennemuutostilanteita on erilaisia, niin positiivisia kuin negatiivisia ja paikallisia kuin laajempia. Erilaiset rakennemuutostilanteet vaikuttavat julkisiin työvoimapalveluihin eri tavoin. Joidenkin rakennemuutostilanteiden valtakunnallinen merkittävyys tuo mukanaan toimijoiden ja toimenpiteiden sekä rahoitusmahdollisuuksien laajemman kirjon. Tällaisissa tilanteissa sovelletaan työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toteutettavaa prosessia, johon myös kunnat sekä kuntien työvoimaviranomainen liittyvät. Paikalliset rakennemuutokset puolestaan vaativat tiiviimpää yhteistoimintaa paikallisella tasolla. Työllisyysalueen kunnat ja työmarkkinat ovat myös paikallisissa rakennemuutoksissa keskinäisriippuvuudessa vaikutusten heijastuessa yhtä kuntaa laajemmaksi tai maakunnalliseksi. Tämä on erityisesti Uudellamaalla tyypillistä.

Paikallisten rakennemuutostilanteiden osalta työllisyysalue tulee jatkovalmisteluissa tarkentamaan yhteistoimintatapaa. Oleelliseksi on jo todettu verkoston rakentaminen, niin että rakennemuutostilanteissa yhteistoiminta on mahdollisimman nopeaa, suunniteltua ja tehokasta. Verkostoon kuuluisi paikallisia elinkeinotoimijoita, paikallisia oppilaitoksia, kuntien edustus ja muita oleelliseksi havaittuja toimijoita. Samalla on todettava, että rakennemuutostilanteet voivat erota toisistaan hyvinkin mittavasti, joten joustavuus, ennakoiva ote ja nopea reagointikyky ovat menestyksekkään verkostotyön avaimia rakennemuutostilanteissa. Työllisyysalue näkee myös oleelliseksi yhteistyön yli työllisyysaluerajojen, etenkin muiden työvoimaviranomaisten kanssa rakennemuutostilanteissa. Toivomme että pystymme myötävaikuttamaan Uudellamaalla tämänkaltaista verkostomaista yhteistyötä. Ylialueellisella yhteistyöllä voimme varmistaa työvoiman liikkuvuuden edistämistä myös rakennemuutostilanteissa.

Positiiviset rakennemuutokset ovat usein tiedossa ja kunnat ovat itse omilla suunnitelmallisilla toimilla esimerkiksi maankäytön ja investointien sekä rakennuslupien osalta näitä edistäneet. Kuntiin siirtyvät TE-palvelut tuovat uusia työkaluja edistää positiivisia rakennemuutoksia, kun esimerkiksi työvoima- ja osaamistarvesuunnittelu voidaan tarkemmalla tasolla ottaa huomioon jo alkuvaiheessa ja varmistaa siten työvoiman saatavuus.

Positiivisten rakennemuutostilanteiden palvelutarpeet ja -kokonaisuudet rakentuvat kokonaisvaltaisiksi esimerkiksi koulutus- ja elinvoimapalveluiden rinnalle. Esimerkiksi vihreän siirtymän suurien investointien toteutuminen alueella ja Uudellamaalla voivat vaatia uutta osaamista ja suuria määriä työntekijöitä erityisesti hankkeiden rakennusvaiheessa. Tarpeellista on suunnata tehostettua tukea työnantajille esimerkiksi rekrytointiprosesseja tukemalla ja työnhakijoille tarjottavilla palveluilla helpottaa osaavan työvoiman saantia.

8.1. Työllisyysalueen herkkyys rakennemuutostilanteille

Alueen palvelutyöpaikkojen osuus oli 74 %, jalostuksen osuus 21 % ja alkutuotannon osuus 2 % vuonna 2020. Toimialojen osuudet ovat koko maahan nähden samankaltaiset. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (50 %). Korostuneet toimialat sekä koulutuksen keskittyminen toisen asteen koulutuksen vahvoille toimialoille voi olla mahdollisuus vahvistaa positiivisia rakennemuutoksia klusterimaisesti. Nämä kuitenkin lisäävät myös riskejä negatiivisille rakennemuutoksille. Työvoiman vahva liikkuvuus ja Uudenmaan monipuolinen elinkeinoelämä on rakennemuutoksia tasaava tekijä alueella.

Alueen suurimpia työllistäjiä ovat Oy L M Ericsson Ab (verkkojärjestelmät, tietoliikennejärjestelmät, noin 700 työpaikkaa), Parma Oy (betonielementit, noin 700 työpaikkaa) ja Prysmian Group Finland Oy (kaapelit, noin 600 työpaikkaa). Näissä yksiköissä tapahtuvat irtisanomiset voivat johtaa rakennemuutostilanteisiin ja edellyttäisivät myös laajaa ylläalueellista koordinaointia.

8.2. Konkreettiset toimenpiteet

Rakennemuutostilanteet voivat vaikuttaa toteutuessaan nopeasti sekä palvelukysyntään ja tähän liittyvään rahoitustarpeeseen. Irtisanomistilanteissa korostuvat muutosturvaan liittyvät tehtävät, palvelut ja työvoimaviranomaisten koordinaointi. Uusien työnhakijoiden määrä voi myös nopeasti kasvattaa työvoimapalveluiden kysyntää ja asettaa työvoimaviranomaisen kantokyvylle rasitteita.

Työllisyysalueen työvoimapalvelut järjestetään siten, että niiden avulla voidaan reagoida nopeasti ja joustavasti muuttuneisiin tilanteisiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työllisyysalueen henkilöstöä on tarvittaessa ohjattavissa niihin pisteisiin ja tehtäviin, jotka vaativat enemmän huomiota. Myös budjetointi ja palvelusuunnittelu tehdään siten, että mahdollisuuksia uudelleenallokoinnille on olemassa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja joustavat yhteistyömallit eri kumppaneiden välillä ovat myös tärkeitä muutosturvavuuden parantamiseksi. Erityisesti yhteistyö Uudenmaan muiden työllisyysalueiden välillä on tärkeää.

Rakennemuutostilanteissa on usein tarve ohjata irtisanottuja henkilöitä uusille aloille. Tällöin ammatinvalinta- ja uraohjaukset sekä työvoimakoulutukset ovat keskeisessä asemassa. Myös työnhaun edistäminen muilta paikkakunnilta on tarpeellista. Palvelut on suunniteltava niin, että ne kestävät myös rakennemuutostilanteita. Toisaalta on tunnustettava, että rakennemuutostilanteet ovat toisistaan erilaisia ja voivat vaatia hyvinkin erilaisia toimia ja palveluita, joten tarkkakaan etukäteisvalmistelu ja -suunnittelu ei aina auta. Tässäkin työllisyysalueen joustavuus ja ketteryys on eduksi.

Peruslähtökohtina rakennemuutostilanteisiin varautumiseksi ovat ennakointi, tiivis vuoropuhelu elinkeinosektorin kanssa sekä muutosturvavuus. Yritysyhteistyötä lisätään työllisyyspalveluissa ja yhteydet kuntien muihin elinkeinopalveluihin sekä koulutuksenjärjestäjien yritysyhteistyöhön nivotaan tiiviimmiksi. Jatkuvan vuoropuhelun avulla voidaan ennakoida mahdollisia rakennemuutostilanteita ja varmistaa toimenpiteiden oikea kohdentaminen.

Rakennemuutostilanteissa rahoituksen ohjaus työllisyyspalveluille on yksi keskeisimmistä työkaluista. Kirkkonummen kunta vastuukuntana vastaa talouden suunnittelusta, seurannasta ja toimeenpanosta. Ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan talousarvion puitteissa tehtävät taloudelliset uudelleenallokoointimahdollisuudet. Mikäli nämä eivät riitä, tulee kyseeseen lisätalousarvion laatiminen.

Konkreettisina muina toimenpiteitä ovat mm:

- Rakennemuutostilanteiden vastuutoimijoiden määrittely
- Yhteistyömallien rakentaminen
- Ennakointi
- Tilannekuvan muodostaminen ja ylläpitäminen, lisätieto ja ohjeistus
- Tiedotus
- Henkilöstövoimavarojen arviointi ja uudelleen suuntaaminen, koulutustarpeet
- Työvoimapalveluiden järjestäminen ja suuntaaminen
- Erillishankkeet
- Rakennemuutostilanteiden jälkihoito (laajempi ja pitkäjänteisempi); esim. paluun ”normaaliin”, jälkiseuranta, toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi.