

# JÄMSÄ

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue

# JÄRJESTÄMISSUUNNITELMA

**Vastuukunta:** Jämsä

**Muut kunnat:** Joutsa, Keuruu, Luhanka, Multia, Mänttä-Vilppula, Petäjävesi, Toivakka



## Sisälllys

1. Johdanto .....	2
1.1 TE2024-valmistelu Keski-Suomessa .....	2
1.2 Suunnitelmassa esiintyviä työllisyyden hoitoon liittyviä käsitteitä .....	2
2. Työvoimapalveluita kolmella työllisyysalueella Keski-Suomessa .....	4
2.1 Työvoimapalvelut Keski-Suomen työssäkäyntialueiden näkökulmasta.....	4
2.2 Työmarkkinoiden tilannekuva Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella.....	5
3. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen hallinto ja työllisyydenhoidon ohjaus .....	11
3.1 Johtaminen .....	12
3.2 Jämsä työnantajana.....	13
3.3 Työllisyysalueen suunnitteluun liittyen tunnistettuja henkilöstövaikutuksia .....	14
3.4 TE2024-uudistuksen ja Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen tavoitteet.....	15
4. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen .....	16
5. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat ja niiden kohdentuminen .....	20
5.1 Taloudelliset resurssit.....	20
5.2 Henkilöstöresurssit Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella .....	21
5.3 Kuntien oma resursointi työllisyyden hoitoon ja elinvoiman palveluihin liittyviin tehtäviin.....	22
6. Palveluiden tuottamista ja kohdentumista koskevat ratkaisut .....	23
6.1 Työllisyysalueen tuottamat palvelut.....	27
6.2 Kuntien oma palvelutuotanto työllisyysalueen palvelutuotannon rinnalla .....	33
6.3 Ostopalveluna tuotetut palvelut.....	34
6.4 Keski-Suomen kolmen työllisyysalueen yhteistoiminta.....	35
7. Yhteistyötahot ja -muodot .....	40
8. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	42
9. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin .....	45
9.1 Ennakoivat toimet rakennemuutosten osalta ja rakennemuutokseen varautuminen .....	46
9.2 Konkreettiset toimet rakennemuutostilanteissa ja yhteistyömalli .....	47
9.3 Yhteistyö keskeisten sidosryhmien ja muiden työllisyystoimijoiden kanssa.....	48
10. LÄHTEET.....	50

## 1. Johdanto

Tässä järjestämissuunnitelmassa kuvataan Eteläisen Keski-Suomen kahdeksan kunnan (Joutsa, Jämsä, Keuruu, Luhanka, Multia, Mänttä-Vilppula, Petäjävesi, Toivakka) suunnitelma työvoimapalveluiden järjestämiseksi sekä suunnitelma maakunnallisten palveluiden toteuttamiseksi sillä tarkkuudella kuin valmistelutilanne syksyllä 2023 mahdollistaa.

Muuramen kunta on ollut mukana työllisyysalueen valmistelussa, kunnes Muuramen kunnanhallitus teki 18.9.2023 päätöksen irtautua valmistelusta toiveenaan aloittaa neuvottelut työllisyysalueen muodostamisesta Jyväskylän kanssa. Tässä järjestämissuunnitelmassa Muuramen tiedot eivät ole näkyvillä.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntien yhteenlaskettu asukasluku oli vuonna 2021 yhteensä 51 292. **Alueen työvoiman kokonaismäärä on 21 317 ja alueen kunnat muodostavat yhtenäisen maantieteellisen alueen ja näiltä osin täyttää työllisyysalueelle asetetut kriteerit** (Lähde: TEM, Tietopaketti kunnille). Vuonna 2021 työvoiman määrä oli noin tuhat tai alle kolmessa kunnassa (Luhanka, Multia ja Toivakka), n. 1600 kahdessa kunnassa (Joutsa ja Petäjävesi) ja n. 3800 kahdessa kunnassa (Keuruu ja Mänttä-Vilppula). Jämsä on työvoiman määrältään suurin kunta ja sitoutunut toimimaan työllisyysalueen vastuukuntana. Jämsän työvoiman määrä oli 2021 yli 8000 henkilöä. Alueen kuntia yhdistävät samankaltaiset tarpeet ja tavoitteet työllisyydenhoidon, elinvoiman kehittämisen ja työmarkkinoiden tukemisen osalta.

Eteläisen Keski-Suomen alueen kunnista ovat olleet mukana kuntakokeiluissa Jämsä ja Keuruu (Jämsä-Keuruu-Saarijärvi-kuntakokeilu sekä Mänttä-Vilppula (Pirkanmaan kuntakokeilu). Kuntakokeilun kokemus on ollut tärkeä tekijä työllisyysaluevalmistelussa ja tämän suunnitelman laadinnassa. Kuntakokeiluiden myötä kuntien omalla henkilöstöllä on osaamista lakisäateisten työvoimapalveluiden hoitamisesta, ja kunnat voivat jatkossa tukea työllisyysalueen tehtävää ja tavoitteiden toteutumista.

Järjestämissuunnitelman luonne ei ole sitova, vaan se on suuntaa antava ja tavoitteellinen. Suunnitelma auttaa tunnistamaan työvoimapalveluiden järjestämiseen liittyvät olennaiset kysymykset ja teemat, ja sen laatimisessa on hyödynnetty nykyisten TE-palveluiden hyviä käytänteitä ja prosesseja.

### 1.1 TE2024-valmistelu Keski-Suomessa

Järjestämissuunnitelman laadinta on ollut osa *Työllisyysaluevalmistelu – TE-uudistuksen toimeenpanon suunnittelu* –hanketta, jonka vastuullisena päätoteuttajan toimii Jyväskylän kaupunki. Osatoteuttajina hankkeessa ovat Jämsän kaupunki ja Äänekosken kaupunki. Toteutusaika: 1.6. – 31.12.2023. Hankkeen rahoittaja on Keski-Suomen liitto.

Hankkeen tavoitteena on ollut varmistaa maakunnallisesti toimivat työvoimapalvelut riippumatta siitä, kuinka monta työllisyysaluetta Keski-Suomeen syntyy, selvittää maakunnallisesti tuotettavat palvelut ja niiden kohdentuminen, varmistaa riittävä yhteistyö eri toimijoiden kesken, valmistella yhteistyössä eteläisen Keski-Suomen, Jyväskylän ja pohjoisen Keski-Suomen kanssa mahdollisten työllisyysalueiden työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelmat sekä tehdä suunnitelma työvoimapalveluiden jatkovalmisteluun vuodelle 2024.

### 1.2 Suunnitelmassa esiintyviä työllisyyden hoitoon liittyviä käsitteitä

KÄSITE	MÄÄRITELMÄ	LÄHDE
Alueellinen palvelu	Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen tuottama palvelu	
Maakunnallinen palvelu	Keski-Suomen työvoimaviranomaisten yhdessä toteuttama palvelu	

<b>Palveluekosysteemi</b>	<p>TEM:in julkaisussa <i>Digitaalinen työnvälitys ja ekosysteemit</i> ekosysteemit nähdään joustavana kokonaisuutena, jossa yhteisöt, ihmiset, palvelut ja teknologiat kytkeytyvät luontevan asiakastarpeen kautta yhteen hyödyntäen kaikkia ekosysteemiin kuuluvia toimijoita. Ekosysteemeille yhteisiä piirteitä ovat itseohjautuvuus, keskinäisriippuvuus, eri toimijoiden välinen yhteistyö ja avoimuus sekä kyky mukautua ja reagoida toimintaympäristön muutoksiin. Lisäksi ekosysteemeille kuvaavaa on, että kukaan yksittäinen toimija ei voi omistaa tai johtaa ekosysteemin toimintaa.</p> <p>Työllisyysalueen suunnittelussa pyritään tunnistamaan ja hyödyntämään paikallisia palveluekosysteemeitä eri kuntien alueella.</p>	<a href="#">Digitaalinen työnvälitys ja ekosysteemit</a>
<b>Nuori</b>	Alle 29-vuotias, osa työllisyyden tilastotiedosta koskee alle 25-vuotiaita – tästä on maininta tilastojen yhteydessä	<a href="#">Nuorisolaki</a>
<b>Maahanmuuttaja, maahan muuttanut</b>	Ulkomailla syntynyt henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen, mutta asuu Suomessa ja on saanut oleskeluoikeuden	<a href="#">Kotoutumisen sanasto</a>
<b>Kotoutumisen palvelu</b>	Palvelu, jonka tavoitteena on tukea maahanmuuttajan kotoutumista	<a href="#">Kotoutumisen sanasto</a>
<b>Vieraskielinen</b>	Suomessa asuva henkilö, joka on rekisteröinyt äidinkielen jonkin muun kielen kuin suomen, ruotsin, pohjoissaamen, inarinsaamen tai koltansaamen	<a href="#">Kotoutumisen sanasto</a>
<b>Laaja työttömyys</b>	Työ- ja elinkeinoministeriön työttömien työnhakijoiden määrään lisätään erilaisissa työvoimapolitiittisissa palveluissa olevat	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Pitkäaikaistyötön</b>	Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka tutkimusajankohtana on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12 kuukautta tai pidemmän ajan	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Rakenteellinen työttömyys</b>	Rakenteellinen työttömyys voidaan karkeasti ymmärtää sellaisena työttömyytenä, joka ei vähene, vaikka samaan aikaan vallitsisi työvoimapula.	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Työikäinen</b>	Työikäiseen väestöön kuuluvat kaikki 15–74-vuotiaat henkilöt	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Työvoima</b>	Työvoiman määrä lasketaan eri tilastoissa eri perustein.	<a href="#">Tilastokeskus</a>
	<p><b>Työvoimatutkimus:</b> Tilastokeskuksen työvoimatutkimus-tilasto kuvaa 15–89-vuotiaan väestön työmarkkinoille osallistumista. <i>Työvoima</i> sisältää 15–74-vuotiaat henkilöt, jotka tutkimusviikolla olivat työllisiä tai työttömiä ja jotka kuuluivat vakinaiseen väestöön.</p> <p><b>Työssäkäyntitilasto:</b> Työssäkäyntitilasto tuottaa alueellista tietoa väestön toiminnasta ja työssäkäynnistä. Tilasto laaditaan yhdistämällä useita eri rekisteritietoja. <i>Työvoima</i> sisältää 18–74-vuotiaat työlliset ja 16–64-vuotiaat työttömät, jotka kuuluivat vakinaiseen väestöön vuoden lopussa.</p> <p>Laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä pykälässä 12, jossa määritellään työllisyysalueen kokoa, <i>kunnan työvoiman määrällä tarkoitetaan Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoon perustuvaa kunnan työllisten ja työttömien yhteismäärää.</i></p>	<a href="#">Sanastokeskus</a> <a href="#">Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä</a>
<b>Työtön</b>	<p>Työikäinen henkilö, joka on vailla ansiotyötä ja joka on työhön käytettävissä. Työttömän määritelmät poikkeavat eri tilastoissa.</p> <p><b>Työvoimatutkimus:</b> Työtön on 15–74-vuotias henkilö, joka tutkimusviikolla on työtä vailla (ei ollut palvelussuhteessa tai tehnyt työtä yrittäjänä), on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana palkansaajana tai yrittäjänä ja voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Myös henkilö, joka on työtä vailla ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa, luetaan työttömäksi, jos hän voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Työttömäksi luetaan myös työpaikastaan toistaiseksi lomautettu, joka täyttää edellä mainitut kriteerit.</p> <p><b>Työssäkäyntitilasto:</b> Työtön on 16–64-vuotias henkilö, joka on työttömänä työnhakijana tai lomautettuna työnhakijarekisterin tietojen mukaan vuoden lopulla.</p> <p><b>Työnvälitystilasto:</b> Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilastossa työtön on TE-toimistossa työnhakijaksi rekisteröitynyt henkilö, joka ei ole työsuhteessa eikä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään. Työttömänä pidetään myös työsuhteessa olevaa, joka on kokoaikaisesti lomautettu tai jonka säännöllinen viikoittainen työskentelyaika on alle neljä tuntia. Työnvälitystilastossa ei lueta työttömiksi työllistymistä edistävissä palveluissa olevia, eikä myöskään päätoimisia koululaisia ja opiskelijoita, ei edes loma-aikoina.</p>	<a href="#">Sanastokeskus</a> <a href="#">Tilastokeskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystilastojen vertailu</a>
<b>Pendelöinti</b>	Pendelöinnillä tarkoitetaan työssäkäyntiä oman asuinalueen ulkopuolella.	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Työpaikkaomavaraisuus</b>	Työpaikkaomavaraisuus ilmaisee alueella työssäkävien ja alueella asuvan työllisen työvoiman määrän välisen suhteen. Jos työpaikkaomavaraisuus on yli 100 %, on	<a href="#">Tilastokeskus</a>

	alueen työpaikkojen lukumäärä suurempi kuin alueella asuvan työllisen työvoiman lukumäärä. Jos taas työpaikkaomavaraisuus on alle 100 %, on tilanne päinvastainen.	
<b>Taloudellinen huoltosuhte</b>	Taloudellinen huoltosuhte kuvaa työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien yhteenlaskettua määrää suhteessa työllisten määrään. Työssäkäyntitilastossa lasketaan, kuinka monta työtöntä ja työvoiman ulkopuolella olevaa on sataa työllistä kohden.	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>Aktivointiaste</b>	Aktivointiasteella tarkoitetaan aktiivisten työvoimapolitiittisten palveluiden piirissä olevien prosenttiosuutta työttömien työnhakijoiden ja palveluiden piirissä olevien summasta. Aktiivisiin palveluihin luetaan palkkatuilla työllistetyt, työ- ja koulutuskokeilussa olevat, vuorotteluvapaatyöpaikkaan työllistetyt, työvoimakoulutuksessa olevat, valmennuksissa olevat, työttömyysetuudella omaehtoisesti opiskelevat, kuntouttavassa työtoiminnassa olevat.	<a href="#">Tilastokeskus</a>
<b>ÄRM, äkillinen rakennemuutostilanne</b>	Negatiivinen äkillinen rakennemuutos tarkoittaa tilannetta, jossa alueellisesti tai valtakunnallisesti merkittävä työnantaja tai toimiala irtisanoo suuren määrän työntekijöitä kerralla konkurssin tai laajan sopeuttamistoimenpiteen johdosta. Positiivinen rakennemuutos näyttäytyy työvoima- ja osaajapulana.	<a href="#">ELY-keskus</a>

## 2. Työvoimapalveluita kolmella työllisyysalueella Keski-Suomessa

Keski-Suomen kunnat toteuttivat helmikuussa 2023 selvitystyön, joka käsitteli Keski-Suomen kuntien osalta TE2024-uudistuksen järjestämisaluetarkastelua erityisesti koko maakunnan laajuisen työllisyysalueen näkökulmasta, ja erilliselvityksen Jyväskylälle toimia järjestäjäkuntana. Työllisyysalueiden laadinnan pohjaksi arvioitiin eri työllisyysaluemallien vaikutuksia toiminnallisista, taloudellisista ja hallinnollisista lähtökohdista. Selvityksen mukaan asiakasrakenne, ikä, koulutustausta, ja palvelutarpeet eroavat toisistaan merkittävästi Keski-Suomen eri alueilla. Selvityksen perusteella päädyttiin valmistelemaan TE2024 –uudistusta Keski-Suomessa kolmen järjestäjän mallilla: Jyväskylä järjestää työvoimapalvelut itsenäisesti, Jämsä toimii eteläisen Keski-Suomen järjestäjäkuntajana ja Äänekoski toimii pohjoisen Keski-Suomen järjestäjäkuntana.

Keski-Suomen kolmella alueella asiakkaiden palvelutarpeet ovat lähtökohtaisesti erilaiset, joten kolmen järjestäjän mallilla on mahdollista toteuttaa koko Keski-Suomen tarpeita vastaava palvelukokonaisuus. Keski-Suomen kunnat järjestävät kuitenkin myös osan palveluista yhdessä. Yhteisistä palveluista voidaan sopia vain niiden palveluiden osalta, joilla on alueilla yhteisiä nimittäjiä eli alueille tyypilliset piirteet työvoiman suhteen ovat samat. Valmistelun edetessä on selvitetty ne palvelut, jotka kannattaa toteuttaa yhdessä maakunnan laajuisesti tai vain tiettyihin kuntiin kohdistuen. Maakunnallinen yhteistyö ja maakunnallisesti tuotettavat palvelut on kuvattu kappaleessa 6.4.

Jyväskylä on Keski-Suomen keskuskaupunki ja merkittävin työllistäjä. On kustannustehokasta tukeutua palvelutuotannossa Jyväskylään esimerkiksi valmennus- ja koulutuspalveluiden hankintojen osalta. Tämä myös takaa palveluiden yhdenvertaisuutta. Toisaalta on tärkeää huomioida myös valmennus- ja koulutuspalveluiden suunnittelussa Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen keskuskaupungista poikkeavat työllisyyden hoidon tarpeet, jotta pystytään vastaamaan valtakunnallisiin TE2024-uudistuksen tavoitteisiin paikallisen vaikuttavuuden osalta.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kahdeksan kuntaa muodostavat tarpeiltaan ja tavoitteiltaan yhtenäisen työllisyysalueen, jonka keskuudessa työllisyysalueen valmistelu on sujunut hyvässä hengessä. Työllisyysalueen tavoitteita ja niihin liittyviä toimenpiteitä tarkastellaan kappaleessa 3.4.

### 2.1 Työvoimapalvelut Keski-Suomen työssäkäyntialueiden näkökulmasta

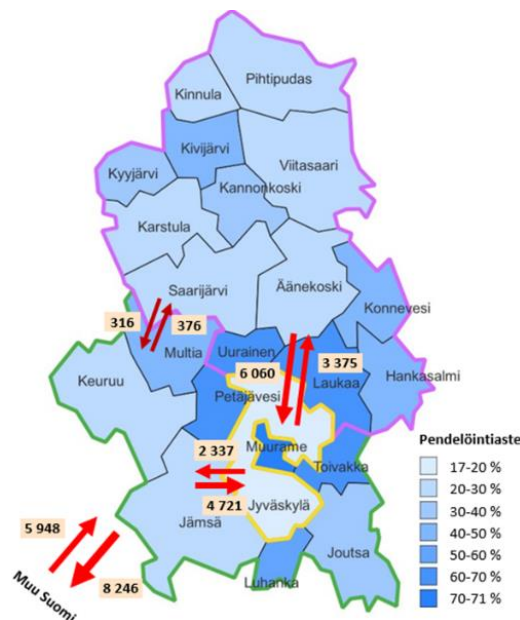
Keski-Suomessa on kaksi tilastollista työssäkäyntialuetta (vuoden 2023 luokituksen mukaan). Jyväskylän työssäkäyntialue koostuu seuraavista kunnista: Äänekoski, Konnevesi, Uurainen, Petäjävesi, Laukaa, Hankasalmi, Muurame, Toivakka, Joutsa ja Luhanka. Jämsän työssäkäyntialueeseen sisältyy Kuhmoinen.

Kymmenen maakunnan pohjoista ja luoteista kuntaa eivät kuulu mihinkään tilastolliseen työssäkäyntialueeseen.

Seuraavan sivun kartassa on kuvattu kuntien pendelöintiasteet sekä Jyväskylän ja kahden muun valmisteltavan työllisyysalueen sekä maakunnan pendelöintivirrat. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueelta noin 19 % ja Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueelta noin 21 % työvoimasta pendelöi Jyväskylään. Noin 12 % maakunnan työvoimasta puolestaan pendelöi maakunnan ulkopuolisille työllisyysalueille.

Työssäkäynnin näkökulmasta maakunnan kaikkien kuntien asiakkaille on tärkeä luoda selkeä ja ymmärrettävä kuva siitä, mistä palvelut ovat saatavilla. Jyväskylän järjestämissuunnitelman tueksi tuotetun tilastollisen analyysin perusteella työssäkäynnin toimivuus ja työvoiman yliaalueellinen liikkuvuus ovat tärkeitä ottaa huomioon etenkin kaikkien työnantajien, nuorten ja korkeasti koulutettujen keskuudessa (Ylikojola, 2023). Omatoimisten ja vähäisemmän tuen tarpeessa olevien työnhakijoiden palveluita sekä työnantajapalveluita on tarkoitus selkeyttää maakunnan kolmen järjestäjän välisellä sopimuksellisella yhteistoiminnalla sekä keskitetyillä palveluilla ja palvelukokonaisuuksilla.

Kuva 1 Keski-Suomen työssäkäyntialueet



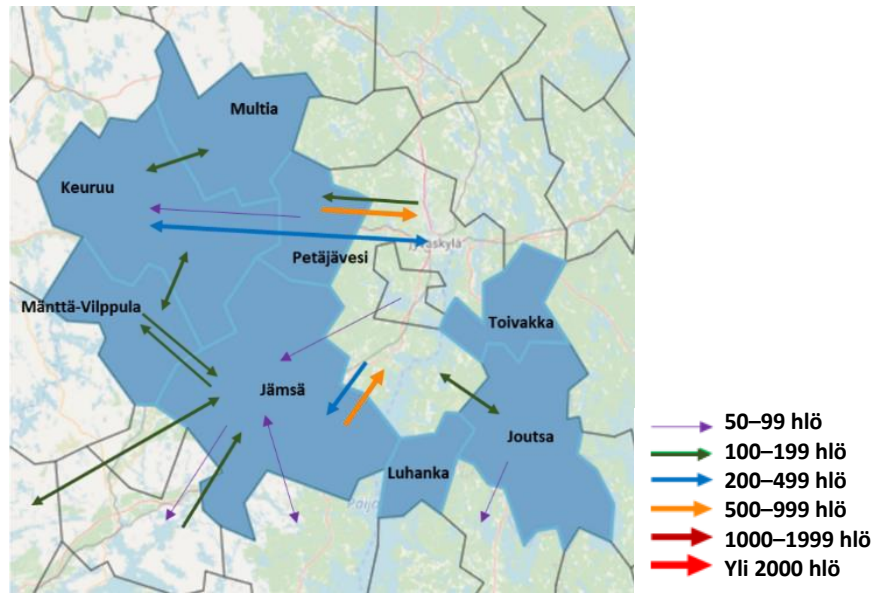
Työttömän asiakkaan palvelut on tarkoitus toteuttaa kaikilla kolmella työllisyysalueella kuntakohtaisesti. Palvelurakenne on tässä suhteessa ymmärrettävä ja selkeä. Kolmen järjestäjän työllisyysaluejaolla pyritään parantamaan erityisesti pidempään työttömänä ja muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta pohjoisella ja eteläisellä alueella. Lähipalveluperiaatteen toteutuminen on ollut yksi keskeisistä tavoitteista molempien työllisyysalueiden muodostumisessa. Jyväskylä puolestaan haluaa keskittää fyysiset henkilö-, työnantaja- ja yritysasiakkaiden palvelut keskeisten joukkoliikenneyhteyksien äärelle kaupunkikeskustaan.

## 2.2 Työmarkkinoiden tilannekuva Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntien pendelöintimääriä on kuvattu hieman tarkemmin kuvassa 2. Jyväskylään pendelöidään eniten Petäjävedeltä, Jämsästä, Joutsasta ja Keuruulta. Jyväskylästä pendelöidään pääasiassa Jämsään, Keuruulle, Petäjävedelle ja Joutsaan. Jämsästä ulkopuolelle ja ulkopuolelta Jämsään suuntautuva pendelöinti tapahtuu alueen kunnista laajimmalle alueelle ja eri suuntiin. Mänttä-Vilppula muodostaa vahvan luontaisen työssäkäyntialueen Keuruun ja Jämsän kanssa. Mänttä-Vilppulasta ja Jämsästä pendelöidään vahvasti myös Tampereen suuntaan. Toivakan ja Luhangan työvoiman määrät ovat sen verran pieniä, että pendelöintivirrat eivät ylitä 50 hlöä. Toivakka, Joutsa ja

Luhanka muodostavat kuitenkin liikkuvuuden näkökulmasta maantieteellisesti yhtenäisen itäisen osan työllisyysalueella.

Kuva 2 Alueen kuntien välisiä pendelöintimääriä



### Työmarkkinat ja työvoima

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella oli vuonna 2021 avoinna n. 4800 uutta työpaikkaa. Eniten työpaikkoja vuonna 2021 alueen kunnissa oli auki teollisuudessa, kaupan alalla, hallinto- ja tukipalveluissa, julkisessa hallinnossa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa (Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto). Työmarkkinoiden rakenteen ja tarpeiden osalta alueen kuntia voi kuvata seuraavasti (ks. taulukko 1):

#### Multia ja Luhanka

Multia eroaa työmarkkinoiltaan merkittävästi työllisyysalueen muista kunnista. Multialla työpaikkaomavaraisuus on alueen vahvimmalla tasolla, kunnassa on eniten alkutuotannon työpaikkoja ja toisaalta merkittävästi vähemmän palvelujen työpaikkoja kuin muissa kunnissa. Luhanka on työmarkkinoiltaan Multian kaltainen, mutta suhteelliset erot muihin alueen kuntiin eivät ole aivan niin merkittävät. Luhangassa on kuitenkin enemmän palvelujen työpaikkoja. Työpaikkaomavaraisuudeltaan Luhanka taas jää alueen kolmen heikoimman kunnan joukkoon.

#### Joutsa ja Petäjävesi

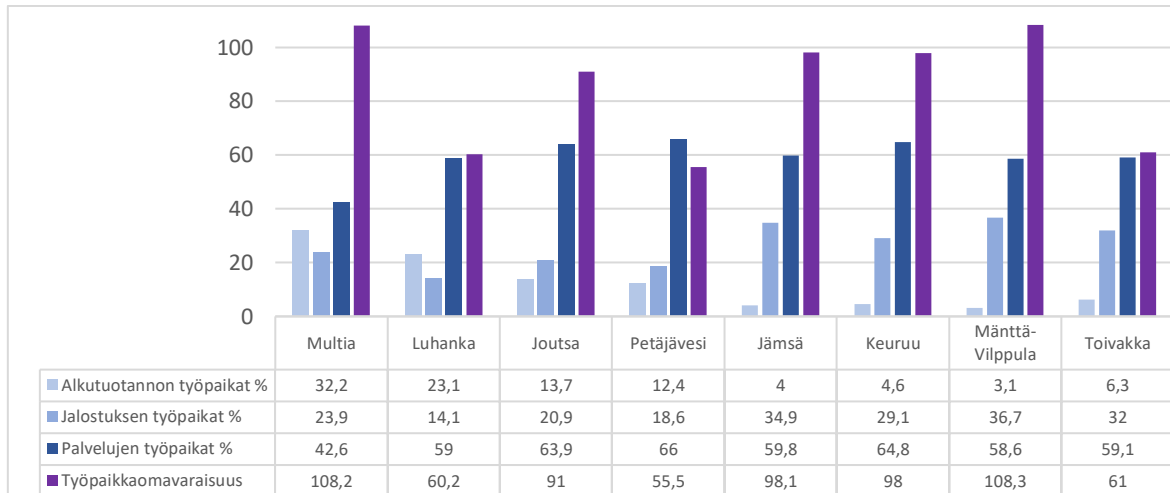
Joutsassa ja Petäjävedellä on Jyväskylään ja koko maahan verrattuna vielä kohtuullisen paljon alkutuotannon ja jalostuksen työpaikkoja. Palveluiden työpaikkojen suhteellinen osuus ei juuri eroa alueen muista kunnista. Petäjävedellä on alueen heikoin työpaikkaomavaraisuus, Joutsassa se yltää lähes sataan prosenttiin.

#### Jämsä, Keuruu, Mänttä-Vilppula ja Toivakka

Jämsä, Keuruu, Mänttä-Vilppula ja Toivakka ovat työmarkkinoidensa rakenteelta samankaltaisia kuntia. Niissä kaikissa on vähäinen alkutuotannon työpaikkojen osuus, kohtalaisen paljon jalostuksen työpaikkoja ja paljon palveluiden työpaikkoja. Toivakka eroaa kolmesta muusta kunnasta huomattavasti pienemmällä työpaikkaomavaraisuudella. Mänttä-Vilppulan työpaikkaomavaraisuus yltää samalle tasolle kuin Multian työpaikkaomavaraisuus, se on myös samaa tasoa Jyväskylän (107 %) kanssa.



Taulukko 1 Eteläisen Keski-Suomen kuntien alkutuotannon, jalostuksen ja palvelujen työpaikkojen %-osuudet alueen työpaikoista v. 2020 sekä kuntien työpaikkaomavaraisuus (Tilastokeskus, kuntien avainluvut)



Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kunnat kamppailevat negatiivisen väestökehityksen ja korkean taloudellisen huoltosuhteen kanssa. Taloudellinen huoltosuhte oli alueella vuonna 2021 keskimäärin 180 hlöä (kuntien erot välillä 154–204 hlöä), kun koko maan keskiarvo on 133 hlöä sataa työllistä kohti (Tilastokeskus, kuntien avainluvut). Työvoiman määrä 18–64-vuotiaiden osalta on vähentynyt alueella keskimäärin 15 % kymmenessä vuodessa 2011–2021 välisenä aikana. Suurinta vähenemisen on ollut Mänttä-Vilppulassa (-24 %), Multialla (-23 %), Joutsassa (-19 %), Keuruulla (-18 %) ja Jämsässä (-17 %) (SVT, Työssäkäyntitilasto).

Kuntien yritys- ja elinvoimapalvelut tekevät tiivistä työtä osaavan työvoiman houkuttelemiseksi paikkakunnille niin suomalaisen kuin kansainvälisen työvoiman osalta. Nuorten opiskelemaan lähteneiden paluumuuttoon halutaan vaikuttaa positiivisesti, ja etätöiden lisääntyminen on tuonut uusia mahdollisuuksia muuttajien houkutteluun kasvukeskuksista niin seutukaupunkien kuin pienempienkin kuntien osalta. Keski-Suomen työllisyysalueen kunnista on kohtuulliset matkat niin Jyväskylään, Tampereelle kuin Etelä-Pohjanmaan suuntaan. Työllisyysalueen toiminnan kannalta kenties eniten potentiaalia on juuri kuntien omien vahvojen yritys- ja elinvoimapalveluiden ja työllisyysalueen työvoimapalveluiden yhteensovittamisessa.

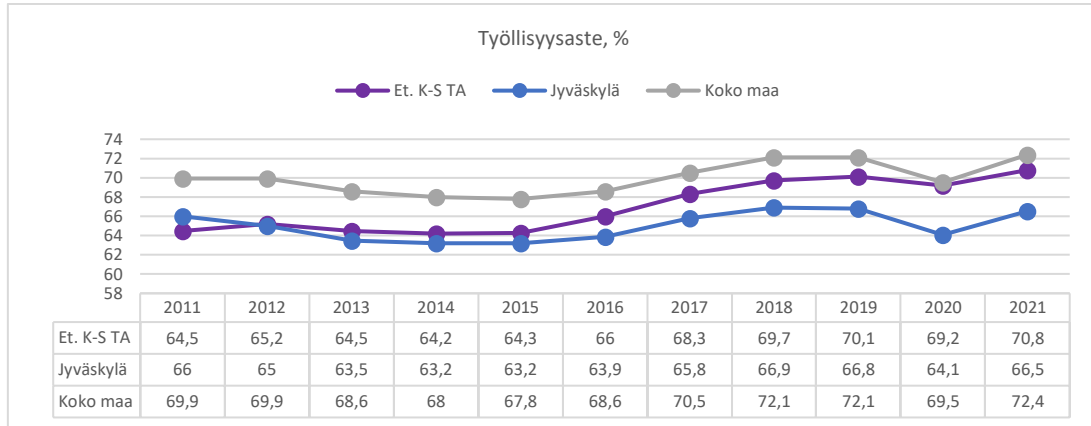
Vieraskielisen väestön määrä työllisyysalueen kunnissa on kasvanut, koska varsinkin teollisuuden yritykset joutuvat houkuttelemaan osaajia ulkomailta. Myös perheiden muuttaminen Suomeen ensimmäisenä työhön tulleen perheenjäsenen perässä on lisääntymässä ainakin Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa. Muutos näkyy paitsi työllisyyspalveluiden vieraskielisten asiakkaiden lisääntymisenä, myös kuntien muissa palveluissa kuten päivähoitossa ja kouluissa.

### Työllisyysaste, työttömyys ja työnhaku

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntien keskimääräinen työllisyysaste seurailee loivasti koko maan keskiarvoa ollen kuitenkin paremmalla tasolla kuin Jyväskylässä. Työllisyysaste on parantunut alueella vuodesta 2011 vuoteen 2021 6,3 %-yksikköä, kun koko maan osalta muutos on + 2,5 %-yksikköä ja Jyväskylässä + 0,5 %-yksikköä. Suurinta työllisyysasteen parantuminen on ollut alueen kunnista Joutsassa, Luhangassa ja Petäjävedellä (n. + 8 %-yksikköä) ja pienintä Jämsässä ja Multialla (n. +3 %-yksikköä). Tarkemmin työllisyysasteiden vaihtelut käyvät ilmi seuraavasta taulukosta.



Taulukko 2 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen, Jyväskylän ja koko maan työllisyysasteet 2011–2021 (Tilastokeskus, kuntien avainluvut)



Alueen kuntien työttömien osuus työvoimasta oli vuonna 2022 keskimäärin 9,8 %, kun se oli koko maassa 9,5 %. Jämsässä työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta on kaikkien suurin 12,7 % ja Toivakassa pienin 8,1 % (ks. taulukko 3).

Työvoiman ulkopuolella olevien 16–64-vuotiaiden henkilöiden määrä alueen kunnissa on vähentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2021 keskimäärin -37 %. Koko maassa tämä määrä on vähentynyt keskimäärin -17 %, kun taas Jyväskylässä se on kasvanut samassa ajassa +0,5 %. Opiskelijoiden ja koululaisten, varusmiesten ja eläkeläisten määrät ovat vähentyneet Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kaikissa kunnissa, ja muiden työvoiman ulkopuolella olevien määrä on noussut. (SVT, Työssäkäyntitilasto)

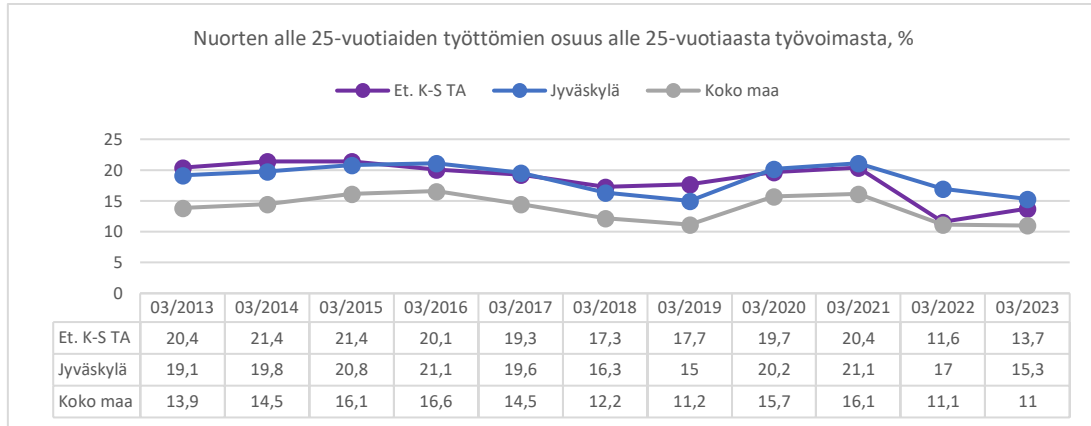
Toukokuussa 2023 työnhakijoita oli alueen kunnissa 4 134 henkilöä, joista työttömiä työnhakijoita oli 1986 henkilöä. Töissä yleisillä työmarkkinoilla tästä määrästä oli 533 henkilöä, työllistettynä 229 henkilöä ja työllistymistä edistävässä palveluissa 410 henkilöä (TEM, Työnvälitystilasto). Seuraavasta taulukosta käy ilmi, että eteläisellä työllisyysalueella nuorten ja pitkäaikaistyöttömien osuudet työttömistä työnhakijoista ovat jonkin verran pienempiä kuin Jyväskylässä, ja taas yli 50-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden osuus on jonkin verran suurempi.

Taulukko 3 Työttömyyden rakennetta alueen kunnissa (TEM, Työttömyystietoja ELY-keskuksittain ja kunnittain keskimäärin vuonna 2022)

Kunta	Työvoima 2022 /hlöä	Työttömien osuus työvoimasta	Työttömät työnhakijat				
			Yhteensä	Alle 25-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat	Pitkäaikais-työttömät	Ulkomaalaiset
Joutsa	1663	10,7 %	178	9	99	47	7
Jämsä	8451	12,7 %	1077	118	521	379	69
Keuruu	3807	8,6 %	326	32	152	81	25
Luhanka	284	10,1 %	29	2	19	11	0
Multia	593	9,9 %	59	4	28	18	3
Mänttä-Vilppula	3834	8,5 %	326	35	142	82	35
Petäjävesi	1680	9,6 %	161	13	70	46	3
Toivakka	1005	8,1 %	82	5	41	21	6
<b>Yhteensä</b>	<b>21 317</b>	<b>9,8 %</b>	<b>2238</b>	<b>218</b>	<b>1072</b>	<b>685</b>	<b>148</b>
<b>Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue, %</b>			<b>100 %</b>	<b>9,7 %</b>	<b>47,9 %</b>	<b>30,6 %</b>	<b>6,6 %</b>
Jyväskylä	69 786	12,4 %	8687	1439	2481	3552	664
<b>Jyväskylä, %</b>			<b>100 %</b>	<b>16,6 %</b>	<b>28,6 %</b>	<b>40,9 %</b>	<b>7,6 %</b>

Nuorten alle 25-vuotiaiden työttömyys on laskenut alueella vuoden 2014–2015 huipusta 21,4 %:sta vuonna 2022 11,6 %:iin ollen kuluvana vuonna jälleen hieman korkeampi, 13,7 %. Tämä käy ilmi seuraavasta taulukosta, jossa kuvataan nuorisotyöttömyyden kehitystä tarkastelujaksolla 2013–2023.

Taulukko 4 Nuorten alle 25-vuotiaiden työttömien osuus alle 25-vuotiaasta työvoimasta, %, tarkastelukuukausi maaliskuu (TEM, Työnvälitystilasto)



Seuraavaan taulukkoon on otettu kuntakokeilussa mukana olleiden kuntien Jämsän, Keuruun ja Mänttä-Vilppulan nuorten alle 25-vuotiaiden työttömien osuus alle 25-vuotiaasta työvoimasta kuntakokeilua ennen vuonna 2020 ja kuntakokeiluvuosina 2021–2022. Suurin alle 25-vuotiaiden työttömyys alle 25-vuotiaasta työvoimasta on ollut Jämsässä 27,3 % vuonna 2015, Keuruulla 29 % samoin vuonna 2015 ja Mänttä-Vilppulassa 25,3 vuonna 2016. Pudotus vuoden 2022 ja 2023 lukuihin on kaikissa kunnissa merkittävä. Kuntakokeilun alkamisella voidaan alueella katsoa olleen kenties eniten vaikutusta juuri nuorten alle 25-vuotiaiden työttömyyteen.

Taulukko 5 Nuorten alle 25-vuotiaiden työttömien osuus alle 25-vuotiaasta työvoimasta, %, Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa 2020–2023, tarkastelukuukausi maaliskuu (TEM, Työnvälitystilasto)

Kunta	2020	2021	2022	2023
Jämsä	25	21,5	15,3	18,4
Keuruu	17,3	19,6	9,4	9,7
Mänttä-Vilppula	14,8	16,8	8,1	10,2

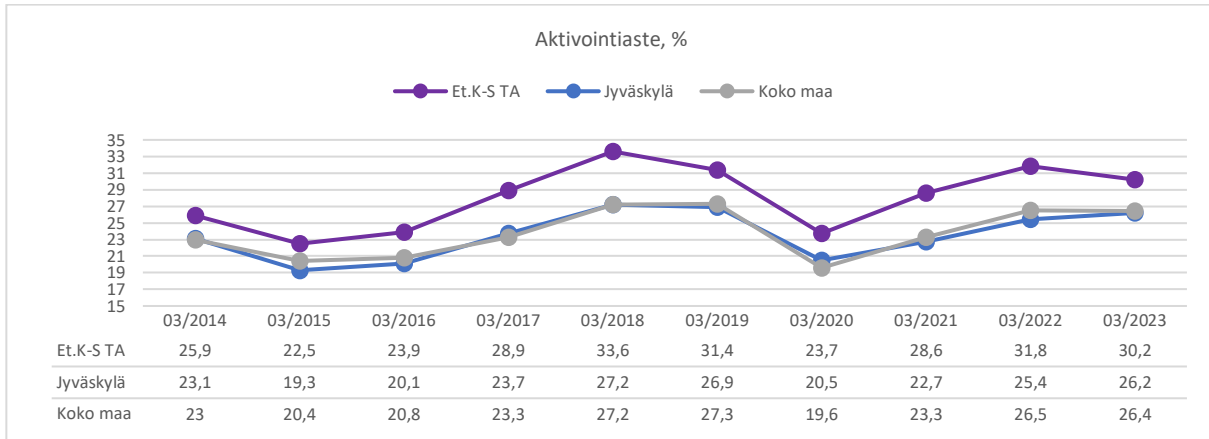
Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella rakennetyöttömyys on koko maan keskiarvoa suurempaa. Rakennetyöttömyys oli kuluvan vuoden heinäkuussa alueen kunnissa keskimäärin 59 % eli saman verran kuin Jyväskylässä. Koko maan rakennetyöttömyys oli 55 %. Alueen pienten kuntien rakennetyöttömien henkilömäärät ovat niin pieniä, että tilastollinen vertailu ei tuota vertailukelpoista tietoa. Alueen suuremmista kunnista rakennetyöttömyys oli Jämsässä 63 %, Keuruulla 54 % ja Mänttä-Vilppulassa 55 % (TEM, Työnvälitystilasto).

## Aktivointiaste

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kunnissa aktivointiaste on ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana keskiarvoltaan korkeampi kuin koko maassa ja Jyväskylässä. Aktivointi onkin ollut kunnille tärkeä keino toisaalta hillitä työttömyyden kustannuksia ja toisaalta rakentaa asiakkaille pitkäjänteisiä polkuja kohti työelämää. Seuraavassa taulukossa aktivointiastetta on tarkasteltu heinäkuussa vuosina 2014–2023. Taulukossa ei ole huomioitu Luhangan tietoja, koska ne eivät ole saatavilla lukujen pienuuden takia. Alueen kuntakohtaisista luvuista aktivointiaste on ollut keskimäärin koko kymmenen vuoden ajan pienin Joutsassa, Jämsässä, Petäjävedellä ja Toivakassa. Näissä kunnissa aktivointiaste on jäänyt pääasiassa pienemmäksi kuin Jyväskylän ja koko maan keskimääräinen aktivointiaste. Jämsässä aktivointiaste on ylittänyt Jyväskylän ja koko maan aktivointiasteen kolmena viimeisenä vuonna. Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa aktivointiaste on ollut korkeampi koko kymmenen vuoden ajan verrattuna sekä muihin alueen kuntiin, Jyväskylään että koko maan keskiarvoon. Multialla pätee sama, paitsi vuoden 2020 osalta, jolloin aktivointiaste oli sama 19,6 % kuin koko maassa ja pienempi kuin Jyväskylässä. Mänttä-Vilppulan aktivointiaste on ollut tarkastelujakson aikana kuutena vuotena alueen korkein, vuonna 2019 se oli jopa 45,7 %. Multialla aktivointiaste on ollut alueen kunnista toiseksi korkein tai korkein vuosina 2016–2019,

mutta tämän jälkeen Keuruun aktivointiaste on ohittanut Multian. Maaliskuussa 2023 korkein aktivointiaste on ollut Keuruulla, 37 %. Vaikka 2014–2023 tarkastelujakson aikana työllisyysaste on noussut sekä Multialla, Keuruulla että Mänttä-Vilppulassa, aktivoinnin vaikutuksesta työllisyysasteen paranemiseen ei voi tehdä suoria johtopäätöksiä, koska työllisyysasteeseen vaikuttavat myös väestön ikärakenteen muutokset sekä työvoiman kokonaismäärän väheneminen.

Taulukko 6 Aktivointiaste maaliskuun lopussa Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen (Et. K-S TA) kunnissa (keskiarvo), Jyväskylässä ja koko maassa vuosina 2014–2023, (TEM, työvälitystilasto)



Työllisyysalueen kunnista työnhakijoina maahanmuuttaja-asiakkaita on lähinnä Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa. Työvoimapalveluita järjestettäessä eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella maahanmuuttajapalveluiden resurssitarve onkin kenties kaikista vaikeimmin ennustettava. Muutos voi tapahtua lyhyessä ajassa, ja prosentuaalinen muutos normaalitilanteeseen maahanmuuttajien määrässä voi olla useita satoja prosentteja, jos pienelle paikkakunnalle tulee esimerkiksi vastaanottokeskus. Näin on tällä hetkellä Joutsassa ja Mänttä-Vilppulassa, ja vuoden 2015 turvapaikanhakijoiden aallon jälkeen tilanne oli sama myös Keuruulla. Kaikki vastaanottokeskusten asiakkaat eivät ole työnhakijoita, mutta KOTO2024-uudistuksen myötä kuntien lisääntyvät kotoutumisen vastuut tullaan ottamaan huomioon työllisyysalueen kotoutumispalveluita suunnitellussa.

### Yhteenveto

Kuntien aktivointiprosentit kertovat, että Eteläisen Keski-Suomen alueen kuntien työllisyyspalveluissa on tehty tähän asti ansiokasta työtä työllisyshoidon eteen. Kuntakokeilun aikana asiakaskunta laajeni, mutta jo ennen kuntakokeilua vaikuttavaa työtä on tehty kaikista heikoimmassa työmarkkinatilanteessa olevien asiakkaiden kanssa, mikä on näkynyt esimerkiksi asiakkaiden työ- ja toimintakyvyssä. Työllisyysalueella työnhakija-asiakkaiden määrät ovat kunnittain tarkasteltuna verrattain pieniä, varsinkin eri asiakasryhmien tasolla. Kuntien työllisyyspalveluiden virkailijoiden keskuudessa kokemus onkin, että arjessa työtä ei tehdä tilastoihin tuijottaen, vaan asiakas kohtaaminen kerrallaan. Esimerkiksi nuorten syrjäytymisen ja pitkäaikaistyöttömyyden eteen tehtävässä työssä ratkaisevaa on pysyvä, luotettava ja tuttu virkailija ja huolellisesti suunniteltu ja tarvittaessa pitkäjänteinen asiakkaan tilanteeseen sopiva polku työelämään. Rakennetyöttömyyteen onkin pyritty vastaamaan palkkatukityöllistämällä, työ- ja toimintakyky selvityksillä sekä tavoitteellisella kuntouttavalla työtoiminnalla polkumallin mukaisesti, tällä hetkellä yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa.

Työllisyysalueen valmistelua on tehty työllisyysalueen kuntien kanssa tiiviissä yhteistyössä. Valmistelun aikana toteutetussa kuntakyselyssä useat kunnat toivat esille seuraavat lähivuosien tavoitteet:

- kustannusten hillitseminen
- pitkäaikaistyöttömien määrän vähentäminen
- asiakkaan näkökulmasta saavutettavat lähi- ja etäpalvelut

- rohkeus kehittää ja kokeilla uusia palveluita ja parantaa palveluiden vaikuttavuutta
- tiivis yhteistyö kuntien oman, elinkeino-yhtiöiden ja työllisyysalueen yhtiöiden välillä.

Alueen kuntien vahvuuksia yhteistoiminnan kannalta ovat samanlaiset tarpeet, pienehköjen kuntien ketteryys ja halu vaikuttaa oman kunnan ja alueen elinvoimaan – tämä kaikki luo vahvat edellytykset onnistua TE2024-uudistuksen toteuttamisessa. Kun aktivoinnin tuoma helpotus pitkäaikaistyöttömyyden kustannuksiin poistuu, kuntien haasteena onkin kehittää tehokkaasti kohti työelämää vieviä palveluita työttömyyden kustannuksien hallitsemiseksi. Valmisteluvaiheessa tunnistettuihin haasteisiin vastaamiseksi on luotu yhteiset tavoitteet ja toimintaperiaatteet, joissa on huomioitu TE2024-uudistuksen mahdollisuudet. Tavoitteet ja toimintaperiaatteet esitellään tarkemmin luvussa 3.4. Työllisyysalueelle luodaan kuntien yhteinen työllisyyden edistämisen strategia vuosien 2024 ja 2025 aikana (lisää seuraavassa kappaleessa).

Kappaleessa esitelty tilannekuva palvelee ennen kaikkea TE24-valmistelutyötä. Tällaista tilannekuvaa ylläpidetään jatkossakin osana työllisyysalueen palveluiden suunnittelua.

### 3. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen hallinto ja työllisyydenhoidon ohjaus

Joutsa, Jämsä, Keuruu, Luhanka, Multia, Mänttä-Vilppula, Petäjävesi ja Toivakka ovat laatineet yhteistoimintasopimuksen perustettavasta työllisyysalueesta. Muut sopijakunnat siirtävät järjestämisvastuunsa Jämsän kaupungille, ja Jämsän kaupunki toimii työllisyysalueen vastuukuntana.

Jämsä vastaa Joutsan, Jämsän, Keuruun, Luhangan, Multian, Mänttä-Vilppulan, Petäjäveden ja Toivakan kuntien alueen asukkaiden ja alueilla toimivien yritysten lakisääteisistä työllisyyspalveluista ja kuntalain 8 §:n 2 momentin mukaisesti palvelujen ja muiden toimenpiteiden

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

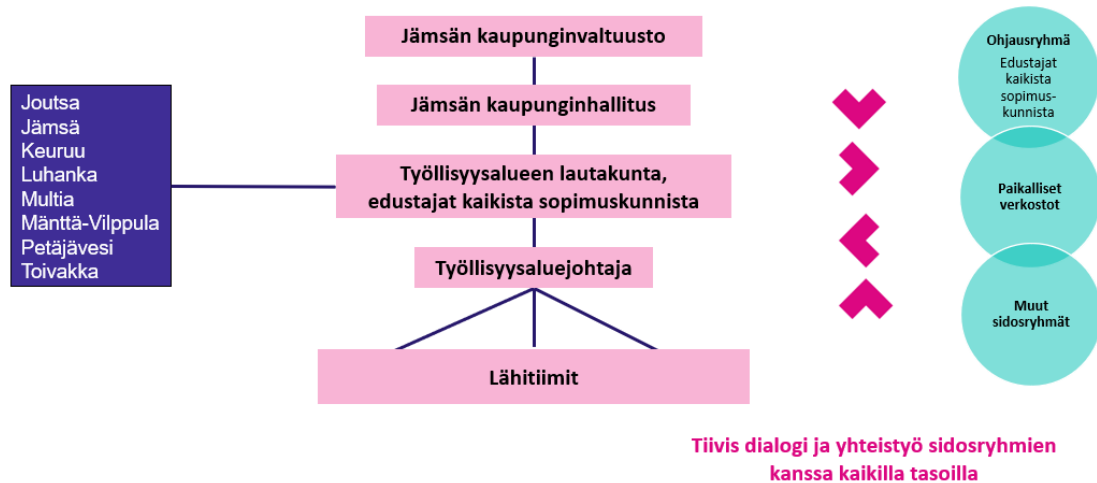
Kuntien yhteisenä toimielimenä työllisyyspalvelujen järjestämiseksi toimii Jämsän kaupungin konsernipalveluiden toimialaan kuuluva **Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen lautakunta**. Lautakunta vastaa työvoimapalvelujen järjestämisestä annetussa laissa määriteltävistä työvoimaviranomaisen tehtävistä 1.1.2025 alkaen.

Lautakunnan toimikausi on valtuustokausi. Lautakunnan jäsenistä ja tehtävistä on sovittu tarkemmin yhteistoimintasopimuksella.

Sopijakunnat perustavat lisäksi yhteisen **ohjausryhmän**, joka muodostuu kuntien nimeämistä viranhaltijoista, joiden tehtäviin työllisyyden ja elinvoiman edistäminen liittyy. Lautakunnan ja ohjausryhmän toiminnassa noudatetaan Jämsän kaupungin hallintosääntöä.

Seuraavassa kuvassa havainnollistetaan työllisyysalueen johto- ja toimivaltasuhteita. Kuvasta käy myös ilmi sidosryhmien ja verkostossa tehtävän työn merkityksellisyys työllisyydenhoidon kannalta. Verkostotyötä sivutaan seuraavassa johtamiseen liittyvässä kappaleessa, ja sidosryhmät käsitellään omissa luvussaan.

Kuva 3 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen johto- ja toimivaltasuhteet ja sidosryhmät



Lakisääteisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin, muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeisiin.

Usean kunnan muodostamalla työllisyysalueella työllisyysalueen strategian ja tavoitteet muodostetaan yhteisesti, ja ne perustuvat kaikkien kuntien elinvoimaohjelmiin tai muihin strategisiin asiakirjoihin. Työllisyyden edistämistä ohjataan alueen yhteisen strategian avulla, ja se muodostetaan yhdessä työllisyysalueen työntekijöiden kanssa työllisyysalueen lautakunnan ja ohjausryhmän johdolla. Lautakunnan ja ohjausryhmän toiminta rakennetaan vahvasti dialogiselle pohjalle, jolloin toiminta muodostuu monipuoliseksi ja aidosti vaikuttavaksi. Strategia tarkistetaan vaalikausittain. Työllisyysalueen toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain.

Sekä strategisten että vuosittaisten tavoitteiden laadinnassa otetaan huomioon kunnille siirtyvien lakisääteisten työvoimapalveluiden vahva kytkeytyminen kuntien muihin palveluihin (esimerkiksi kuntien yrityspalvelut ja sijoittumispalvelut, nuorisopalvelut, kotoutumisen palvelut sekä elinkeinoyhtiöiden palvelut). Kansalliselta tasolta tulevat valtioneuvoston tavoitteet tullaan huomioimaan alueen työllisyysstrategioissa ja -painotuksissa. Toiminnallisesti kansallisen tason tavoitteet huomioidaan palveluiden saavutettavuudessa, määrässä ja laadussa, kohdentumisessa, tuotantotapavalinnoissa sekä budjetoinnissa.

Tavoite- ja tulosohjaus on tarkoitus toteuttaa määrittelemällä talousarviovalmistelun yhteydessä työvoimapalveluille ohjaavat tavoitteet ja mittarit. Nämä tavoitteet ja mittarit tullaan sisällyttämään tiedolla johtamisen suunnitelmaan ja niiden avulla ohjataan työllisyysalueen sisällä palveluprosessia, palveluiden kustannustehokkuutta, tuotantotapaa ja henkilöstövoimavarojen suunnittelua.

Henkilöstö jakautuu työllisyysalueilla lähitiimeihin. Lähitiimit muodostetaan huomioiden tehtävänkuvat ja henkilöiden päätyöpisteiden maantieteellinen sijoittuminen työllisyysalueella. Ideaalitilanteessa lähitiimin työskentely rakentuu niin, että työllisyysalueen virkailija saa tuen työhönsä ja paikallinen tiimityö on tiivistä ja luonteva osa arkea myös niiden kunnan tai elinkeinoyhtiön työntekijöiden kanssa, joiden työtehtävät liittyvät työllisyyden hoitoon, yrityspalveluihin tai elinvoimapolkuun. Lisäksi on tärkeää, että samaa lakisääteisten työvoimapalveluiden tehtävää hoitavat virkailijat pystyvät verkostoitumaan alueellisesti ja maakunnallisesti ja tarvittaessa myös ylläalueellisesti tai kansallisesti.

### 3.1 Johtaminen

Työllisyysaluetta johtaa työllisyysaluejohtaja, joka nimitetään vastuukunnan hallintosäännön mukaisesti. On tunnistettavissa, että kahdeksan kunnan alueella hajautetusti toimivan asiantuntijaorganisaation

johtaminen on haasteellista. Haasteet liittyvät sekä henkilöstön kiinnittymiseen organisaatioon että työn organisoimiseen ja tavoitteellisuuden johtamiseen. Johtamisessa onnistuminen perustuu seuraaville toimintatavoille:

- Selkeät toiminnan pelisäännöt ja prosessit
- Asiantuntijuuden ja osaamisen arvostaminen
- Yhteinen työllisyysalueen tavoitteiden kanssa tehtävä työ ja tiedolla johtaminen
- Jokaisen virkailijan kiinnittyminen johonkin pienempään lähitiimiin
- Taitava verkostotyö

Työvoimaviranomaisen tehtävää leimaa vahvasti verkostossa toimiminen. Verkostotyö perustuu vastavuoroisuuteen ja luottamukseen, jossa tehdään yhteistyötä erilaisten asiakkaiden, ryhmien ja eri organisaatioiden välillä. Verkostotyöllä vastataan henkilöasiakkaiden ja yritys- ja työnantaja-asiakkaiden tarpeisiin kokonaisvaltaisesti. Verkostojen koordinoimista vastuuta voidaan jakaa. Työllisyysalueella verkostojen toiminnan koordinoimista pyritään vahvalle dialogisuudelle ja verkosto-osaamiselle.

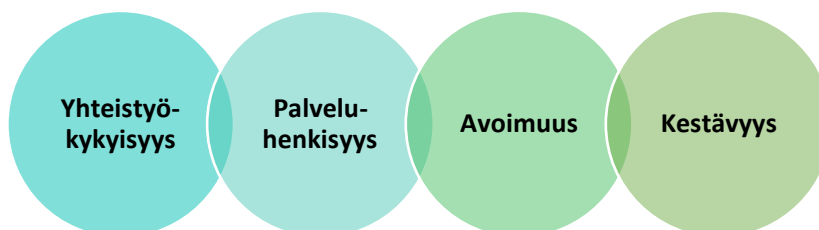
Yhteiskunnan talouden tasapainottamisen paine on kohdistunut ja kohdistuu työvoimapolitiikan kautta työllisyyden hoitoon valtakunnallisesti. Työllisyydenhoidon siirtyessä kuntien vastuulle asetelma muuttuu; nyt paine ja odotukset kohdistuvat myös yhteistoiminta-alueen kuntien ja paikallisten toimijoiden suunnalta toisaalta työllisyydenhoidon kustannuksiin ja toisaalta työvoimapalveluiden vaikuttavuuteen. Työllisyysalueen tavoitteenasettelu tehdään kuntia ja muita paikallisia toimijoita osallistavana strategiатыönä. Työllisyysaluejohtaja toimii sisäisen ja ulkoisten sidosryhmien kanssa käytävän vuoropuhelun käynnistäjänä ja ylläpitäjänä. Samoin hän toimii lautakunnan esittelijänä ja on työntekijöiden esihenkilönä avainasemassa realististen tavoitteiden asettamisessa ja niiden toteutumisen seurannassa. Tiedolla johtamisen tueksi työllisyysalueella otetaan käyttöön maakunnallisena toteutuksena Power BI-työkalu, joka toimii paitsi johdon myös jokaisen virkailijan työn tukena.

Työllisyysalueelle sijoittuva henkilöstö jakaantuu tiimeihin. Tiiminvetäjillä on vastuuta tiimin työnjaosta ja toimipisteiden arjesta. Työllisyysaluejohtaja toimii kuitenkin hallinnollisena esihenkilönä tiimeille. Työllisyysaluejohtajan tehtävät ja toimivalta määritellään Jämsän kaupungin hallintosäännössä. Matala hallinto rakentuu luottamukselle ja avoimuudelle.

### 3.2 Jämsä työnantajana

Tarjoamme työntekijillemme kehitysmuotoisen työyhteisön, mukavat työkaverit, nykyaikaisen työympäristön ja työvälineet. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan jatkuvasti. Jämsän kaupunki on turvallisen, toimivan ja vastuullisen yhteisön rakentaja. Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on yksi kärkitavoitteistamme. Huolehdimme, että meillä on oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeassa paikassa. Panostamme työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Kehitämme työtämme, osaamistamme ja johtamistamme tavoitteellisesti.

Kuva 4 Jämsän arvot



### Mitä arvot tarkoittavat työllisyysalueen sopimuskunnille?

- Haluamme rakentaa aidosti dialogista toimintakulttuuria lautakunnan keskuudessa
- Haluamme kehittää palveluitamme yhteistyössä työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa koko työllisyysalueen hyväksi
- Toimintamme, valmistelumme ja päätöksentekomme on avointa
- Yhteisen, resurssit huomioon ottavan tavoitteenasettelun kautta työllisyysalueen toiminta on kestäväällä pohjalla

### Mitä arvot tarkoittavat työntekijöille?

- Tarjoamme kehitysmuotoisen työyhteisön, mukavat työkaverit, nykyaikaisen työympäristön ja työvälineet
- Jämsän kaupunki on turvallisen, toimivan ja vastuullisen yhteisön rakentaja
- Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on yksi kärkitavoitteistamme
- Panostamme työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen
- Kehitämme työtämme, osaamistamme ja johtamistamme tavoitteellisesti

## 3.3 Työllisyysalueen suunnitteluun liittyen tunnistettuja henkilöstövaikutuksia

### Työllisyysalueen toiminnan aloitus

- Toiminnan alkuvaiheessa (mahdollisesti jo aiemmin) perehdytystarve on todennäköinen ja suuri sekä työllisyysalueen henkilöstön, sopijakuntien henkilöstön että vastuukunnan konserni- ja tukipalveluiden henkilöstön osalta
- Toiminnan aloitus, siihen liittyvä perehdytys ja yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet, on kriittinen menestystekijä yhteisen organisaatiokulttuurin muodostumiselle

### Työllisyysalue, sopijakunnat ja elinkeinoyhtiöt

- Suuri tarve yhteistyön suunnittelulle: yhteiset menettelytavat, asiakaslähtöiset työprosessit yhteisten tehtävien osalta, esimerkiksi neuvonta jne.

### Työllisyysalueen johtaminen

- Työllisyysalueen laajasta alueesta ja sopijakuntien määrästä aiheutuvat haasteet johtamiselle, kuvattu tarkemmin kappaleessa aiemmin kappaleessa 3.1
- Verkostotyön taidot avainasemassa
- Toiminnan käynnistämisen vaiheessa muutosjohtamisen haasteet ovat suuria
- Muutoksen ohjaamisessa ammattijohtamisen rinnalla poliittisella johtamisella on henkilöstön näkökulmasta suuri vaikutus

### Yhteistoiminnan tarve

- Muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, työjärjestelyissä, työtilojen järjestelyissä ja siirroissa tehtävistä toiseen – kaiken muutoksen takia tulee olemaan välillisen ja välittömän yhteistoiminnan merkittävä tarve

### Työllisyysalueen palveluiden rakentuminen ja vaikutus työllisyysalueen henkilöstöön

- Sopijakuntien lähipalvelun vuoksi ainakin osalla henkilöstöä on tarve päästä liikkumaan alueella
- Henkilöstölähtöinen kehittäminen on toiminnan lähtökohta. Uudistuksen myötä henkilöstöllä mahdollisuus osallistua palveluiden kehittämiseen.
- Asiakaslähtöinen palveluiden kehittäminen ja asiakkaan osallisuus kehittämisessä on myös keskeinen periaate sekä henkilöasiakkaiden että työnantaja- ja yritysasiakkaiden osalta
- Sopijakuntien kanssa sovitaan terveistä ja turvallisista työtiloista



### 3.4 TE2024-uudistuksen ja Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen tavoitteet

Kaikkia Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntia yhdistää vahvasti tavoite säilyttää ja kehittää elinvoimaisuutta kokonaisvaltaisesti sekä säilyttää palvelut asiakasta lähellä. Alueen kunnissa tehdään tällä hetkellä sitoutunutta, mahdollisimman kestävä ja pitkälle tähtäävää paikallista elinvoimatyötä. Kuntien oman ja työllisyysalueen henkilöstön vahva yhteistyö henkilöasiakaspalveluiden, työnantaja- ja yrityspalveluiden ja muiden elinvoimapalveluiden osalta on kaikkien kuntien toive ja tavoite. Palveluiden räätälöinti ja hybriditoteutusten kehittäminen niin, että ne vastaavat alueen tarpeisiin ja ovat asiakkaiden saavutettavissa, ovat tässä tehokkaita keinoja.

TE2024-uudistuksen valtakunnallisena tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023). Uudistuksen perusteena ja tavoitteena todetaan

- nopeampi työllistyminen,
- asiakaslähtöisyys ja asiakkaille kohdenneet lähipalveluna tuotetut palvelut,
- paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivat palvelut sekä
- alueelle sijoittuvien työnantajien tarpeista käsin kehitetyt palvelut.

Uudistuksessa ja suunnittelussa on huomioitava

- palveluiden yhdenvertainen saatavuus,
- kielellisten oikeuksien toteutuminen sekä
- heikommassa työmarkkina-asemassa olevien palveluiden turvaaminen.  
(Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023)

Valmistelun aikana toteutetun kuntakyselyn perusteella laadittiin työllisyysalueen toiminnalle yhteiset alueelliset tavoitteet, joissa on huomioitu myös valtakunnalliset tavoitteet. Seuraavana esitellään nämä alueelliset tavoitteet ja niihin liittyvät toimenpiteet.

#### Lähipalvelut sekä työnhakijoille että työnantajille

- Tarjoamme työllisyysalueen lähipalvelun ajanvarauksella jokaisessa kunnassa. Hoidamme asiakasasioita lähipäivystyspalveluna sovittuina aikoina, lisäksi alueellinen päivystysnumero.
- Täydennämme työllisyysalueen lähipalveluita kuntien omilla työllisyys- ja elinkeinopalveluilla.
- Kehitämme lähipalveluiden rinnalle toimivat sähköiset palvelut: Parannamme paikallisen tuen avulla asiakkaiden osaamista omaehtoisesti käytettäviin palveluihin ja luomme lähipalvelupisteisiin etäasioinnin mahdollistavat ratkaisut.
- Hyödynnämme palveluiden toteuttamisessa virkailijoiden hybriditehtävänkuvia ja erityisosaamista.
- Maakunnalliset erityisasiantuntijoiden tehtävät, esim. EURES-asiantuntija ja ennakkoinnin asiantuntija, täydentävät lähipalveluita.

#### Osaavan työvoiman saatavuuden parantaminen

- Hyödynnämme kuntien toimivien ja aloittavien yritysten täsmäpalveluita sekä elinkeinoyhtiöiden palveluita. Tiivistämme yhteistyötä ja kehitämme lisää uusia tehokkaan kohtaannon palveluita.
- Teemme yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa sekä Keski-Suomen että Pirkanmaan alueella.
- Jokaisella virkailijallamme on osaamista työnvälityksestä - työtarjoukset ja ehdokasasettelu kuuluvat jokaisen virkailijan tehtävänkuvaan.
- Kokopäiväisesti työnantajien ja yritysten kanssa työskentelevät virkailijamme toimivat muiden virkailijoiden tukena työllisyyspalveluiden ja työnantajien sekä yritysten välisessä yhteistyössä.

- Yhteensovitamme kaikkien työikäisten kotopalvelut osaksi TE-palveluita.

#### **Valmennus- ja koulutuspalveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden edistäminen**

- Rääätälöimme paikallisia ratkaisuja, jotka ottavat huomioon työllisyyden hoidon erityispiirteet ja palveluiden saavutettavuuden.
- Kehitämme hybriditoteutuksia ja paikallista tukea etäpalveluiden toteutuksessa.
- Tukeudumme palveluiden tuotannossa maakunnallisiin kilpailutuksiin ja toteutuksiin, joita paikalliset palvelut täydentävät.
- Teemme yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa sekä Keski-Suomen että Pirkanmaan alueella.
- Kehitämme valmennus- ja koulutuspalveluiden tuotantoa huomioiden paikalliset ekosysteemit.

#### **Heikommassa asemassa olevien palveluista huolehtiminen**

- Lähipalvelumme tukevat heikommassa asemassa olevia. Tuemme asiakkaita itsenäisessä asiakkuuden hoitamisessa.
- Huolehdimme asiakaspalvelun resursoinnista ja kehitämme palvelupolkuja, ettei asiakkaan työttömyys pitkity.
- Teemme monialaista yhteistyötä hyvinvointialueiden, KELA:n ja verkostojen kanssa. Kehitämme TYP-verkostoa TYP-johtoryhmän johdolla.
- Kehitämme täsmätyökykyisille kohdennettuja palveluita yhdessä paikallisten verkostojen kanssa.
- Kehitämme työkykykoordinaattoreiden palveluita ja alueen virkailijoiden työkykyosaamista sekä huolehdimme riittävästä resursoinnista.

## **4. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen**

Järjestämällä työvoimapalvelut vahvoina kuntakohtaisina lähipalveluina Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue tavoittelee työvoimapalveluiden vaikuttavuutta ja tehokkaita kohtaannon palveluita sekä pidempään työttömänä olleiden ja muiden heikommassa työmarkkina-asemassa olevien palveluiden saatavuuden ja saavutettavuuden parantumista. Lähipalvelu on ollut erittäin vahva tavoite ja toive kaikkien eteläisen alueen kuntien osalta, ja tärkeä periaate kaikkien Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen kesken.

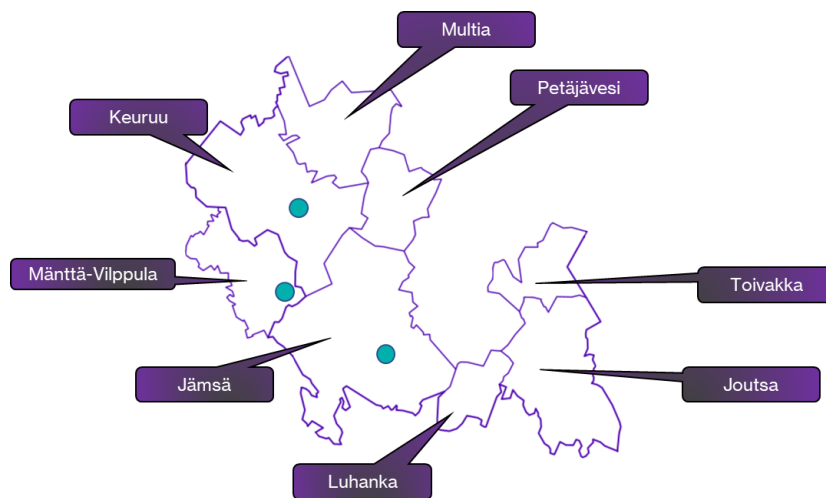
Työllisyysalueen kiinteitä (avoinna arkisin) lähipalvelupisteitä on vähintään kolme: Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa. Lähipalvelua tarjotaan ajanvarauksella kuitenkin kaikkien kuntien palvelupisteissä, sekä henkilöasiakkaille että työnantaja- ja yritysasiakkaille.

Asiointipisteiden palveluita (vrt. TE-toimiston aulapalvelut) kehitetään yhteistyössä kuntien kanssa. Seuraavassa taulukossa on koottuna palvelupisteet. Etäpalvelumahdollisuudella viitataan siihen, että asiakkaalla on mahdollisuus tulla kunnan palvelupisteen ja osallistua sieltä käsin joko itsenäisesti tai tuetusti verkossa järjestettävään palveluun tai neuvotteluun. Työturvallisuus- ja tietosuoja-asiat sekä työskentelyolosuhteet otetaan huomioon palvelupisteiden toteuttamisessa ja virkailijoiden työpisteillä. Työskentelyolosuhteet huomioidaan myös, jos esimerkiksi valmennuspalveluita toteutetaan ostopalveluna. Palveluiden saavutettavuutta ja asiointitapoja kuvataan tarkemmin luvussa 6.

Taulukko 7 Kuntien palvelupisteet

Kunta	Kiinteä lähipalvelupiste	Lähipalvelu ajanvarauksella	Etäpalvelu-mahdollisuus olemassa	Asiointipiste
Joutsa		x	x	Asiointipiste avoinna arkisin
Jämsä	x	x	x	Info-piste avoinna arkisin
Keuruu	x	x	x	Kaupungintalon aulapalvelu avoinna arkisin
Luhanka		x	x	Kunnanvirastolla asiointi ajanvarauksella
Multia		x	x	Kunnanvirasto avoinna arkisin
Mänttä-Vilppula	x	x	x	Asiointipiste ja aulapalvelu avoinna arkisin
Petäjävesi		x	x	Kunnanvirasto avoinna ma-to, perjantaisin ajanvarauksella
Toivakka		x	x	Toivakkatalo avoinna arkisin

Kuva 5 Työllisyysalueen kiinteät palvelupisteet kartalla



Tällä hetkellä työllisyyspalvelut ja yrityspalvelut toimivat seuraavissa osoitteissa:

<b>Joutsa</b>	Kunnantalo, Länsitie 5
<b>Jämsä</b>	Työllisyyspalvelut, Paattilantie 2 Yrityspalvelut, virastotalo Koskelo, Kenraalintie 12
<b>Keuruu</b>	Työllisyyspalvelut, kaupungintalo, Keuruuntie 5 Yrityspalvelut, Kehittämissyhtiö Keulink Oy, Keskusaukio 2
<b>Luhanka</b>	Kunnanvirasto, Hakulintie 2
<b>Multia</b>	Kunnanvirasto, Multianraitti 3
<b>Mänttä-Vilppula</b>	Työllisyyspalvelut, kaupungintalo, Seppälän puistotie 15 Yrityspalvelut, MW-kehitys Oy, kaupungintalo, Seppälän puistotie 15
<b>Petäjävesi</b>	Kunnanvirasto, Suutarintie 4
<b>Toivakka</b>	Toivakka-talo, Iltaruskontie 2

### Joutsa

Joutsa ei kuulu työllisyyden kuntakokeiluihin. Kunnan työllisyydestä vastaava henkilö tapaa hyvinvointialueen työntekijää säännöllisesti ja osallistuu TE-palveluiden järjestämiin tapahtumiin (mm. Pop Up ja Rekry-tapahtumat). Palkkatukityö ja nuorten kesätyöt ovat kunnan henkilöstövastaavan työnkuvassa. Joutsassa toimii hyvinvointialueen työpaja, jonka toiminta suunnattu kaikenikäisille joutsalaisille ja luhankalaisille asiakkaille. Vuoden 2025 alusta työllisyysalueen tarvitsemat tilat ovat saatavilla kunnantalolta.

## Jämsä

Jämsä on mukana työllisyyden kuntakokeilussa Keuruun ja Saarijärven kanssa. Jämsän kaupungin työllisyyspalvelut hoitavat työllisyyden kuntakokeilun lisäksi kaupungin muita työllisyydenhoidon tehtäviä, kuten velvoitetyöllistämistä, pitkään työttömänä olleiden palkkatuettua työllistämistä, kaupungin kesätyöllistämistä sekä myöntävät Jämsässä toimiville työnantajille kesätyöseteleitä ja työllistämisen kuntalisää. Työllisyyspalveluissa toimii yhteistyössä elinvoimapalveluiden kanssa toimiva työllisyystyöryhmä. Lisäksi kaupunki järjestää työkokeilun, yhdyskuntapalvelun ja kuntouttavan työtoiminnan paikkoja omasta organisaatiostaan. Jämsän kaupungin työllisyyspalveluissa on pitkä historia yhteistyöstä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden sekä muiden sidosryhmien kanssa. Yhteistyötä tehdään mm. kaupungin kotoutumisen palveluiden kanssa, jotta niin vastaanottokeskuksen asiakkaat, että muut maahanmuuttajat saisivat tarvitsemansa tuen kotoutumiseen. Nuorten palveluissa työllisyyspalvelut tekevät yhteistyötä Työvalmennussäätiö Avituksen nuorten palveluiden, hyvinvointialueen ja oppilaitosten kanssa ohjaamotyypillisesti. Jämsässä toimii työvalmennussäätiö Avitus, jonka asiakkaita ovat mm. kehitysvammaiset, sosiaalihuoltolain mukaisessa työtoiminnassa olevat, nuoret ja pitkäaikaistyöttömät. Jämsän kaupungin ostopalveluna, Työvalmennussäätiö tuottaa työpajatoimintaa nuorille ja aikuisille sekä työllisyydenhoidon hanketoimintaa nuorille ja etsivän nuorisotyön palveluita. Työvalmennussäätiö Avitus on Jämsän kaupungille ja Keski-Suomen hyvinvointialueelle tärkeä palveluntuottaja ja yhteistyökumppani.

Tällä hetkellä työllisyyspalvelut sijaitsevat keskustan tuntumassa samoissa tiloissa Keski-Suomen TE-toimiston toimipisteen kanssa. Terveelliset ja turvalliset tilat ovat käytössä myös vuoden 2025 alusta, mutta tilan puutteen vuoksi on tarpeen tarkastella myös lisätilaa asiakashuoneiden yhteyteen. Lisäksi työllisyyspalvelut käyttävät isompiin tapaamisiin ja tapahtumiin läheistä vanhaa Jokivarren puukoulua, jossa on ajanmukainen tekniikka etäyhteyksiä varten.

## Keuruu

Keuruu on mukana työllisyyden kuntakokeilussa Jämsän ja Saarijärven kanssa. Työllisyyspalveluissa hoidetaan kunnan velvoitetyöllistämistä, palkkatukityöllistämistä, kotoutumisen palveluja, kuntouttavan työtoiminnan koordinoitua yhteistyösopimuksellisesti, opinnollistamista (Paikko) ja oppisopimuksia, nuorten kesätyöllistämistä ja työllistämisen avustuksia yrityksille sekä työllisyyden hankkeita. Lisäksi kunta järjestää kuntouttavan työtoiminnan paikkoja hyvinvointialueelle yhteistyösopimuksella. Nuorten työpaja toimii OKM:n avustuksen kautta, ja samoissa tiloissa nuorten pajan kanssa toimii etsivä nuorisotyö. Nuorten asioissa työllisyyspalveluissa tehdään yhteistyötä nuorten valmentajien, hyvinvointialueen ja oppilaitosten kesken ohjaamotyypillisesti. Nuorisopalveluissa on myös etsivää nuorisotyötä. Kotoutumisen osalta työllisyyspalvelut vastaavat kotoutumisen palveluista ja kotouttamisohjelman laadimisesta. Kotoutumisen ja työelämän yhteensovittamiseksi on kehitetty hanketoimintaa. Elinkeino- ja yrityspalvelut tuotetaan yhteistyössä Kehittämissyhtiö Keulink Oy:n kanssa.

Tällä hetkellä työllisyyspalveluiden ja TE-toimiston käytössä on virkailijoille omat toimistohuoneet Keuruun kaupungintalolla. Vuoden 2025 alusta on mahdollista tarjota tarvittavat tilat työllisyysalueen käyttöön, joskin on mahdollista, että paikka vaihtuu. Kehittämissyhtiön tilat sijaitsevat tällä hetkellä eri paikassa kuin työllisyyspalvelut, ja jatkosuunnittelussa kannattaa ottaa huomioon asiakasystävällinen näkökulma ja yhteistyön sujuvuuden mahdollisuudet myös tilojen osalta. Kaupungintalolla on järjestetty työnhakija-asiakkaiden ja työnantaja- ja yritysasiakkaiden tilaisuuksia valtuustosalissa ja kehittämissyhtiön kahdessa neuvottelutilassa, joissa kaikissa on ajantasainen tekniikka.

## Luhanka

Luhanka ei ole mukana työllisyyden kuntakokeilussa. Työllisyyspalveluissa työskentelee 1 henkilö (hyvinvointijohtaja) virassa noin 2–3 päivää viikossa. Koko työllisyyden hoito kunnassamme kuuluu tähän tehtävään. Lisäksi yrityspalvelut kuuluvat kunnanjohtajan työnkuvaan. Viestintää hoidetaan varsin

maltillisesti kunnan resurssein. Kunnan viestintä on tällä hetkellä kehitysvaiheessa, ja yhteistyö- ja kehitysehdotuksia voidaan ottaa vastaan myös TE24-uudistus huomioiden. Tällä hetkellä työllisyyspalveluiden asiointi tapahtuu kunnanvirastolla, mistä tilat löytyvät myös vuodesta 2025 eteenpäin.

### **Multia**

Multia ei ole mukana työllisyyden kuntakokeilussa. Yrityspalveluita alkaville ja toiminnassa oleville yrittäjille hoitaa kunnanjohtaja. Etsivä nuorisotyöntekijä (sivistystoimen alla) tekee työtä nuorten parissa vuoden 2023 loppuun saakka, minkä jälkeen toiminta järjestetään yhdessä Petäjäveden ja Uuraisten kanssa. Palkkatukipalveluita hoitaa yksi henkilö oman työnsä ohessa. Nuorten kesätyö toimii sivistystoimen alaisuudessa.

Kunnanvirastolla on tarvittaessa TE-toimiston virkailijoiden käytössä työhuone, myös vuoden 2025 alusta. Huoneessa on myös etäpalvelupiste. Kunnanvirasto on avoinna arkisin klo 8–15.

### **Mänttä-Vilppula**

Mänttä-Vilppula on mukana Pirkanmaan työllisyyden kuntakokeilussa. Työllisyyspalvelut sijoittuvat kaupungin organisaatiossa osaksi konsernipalveluita. Etsivä nuorisotyö, nuorten työpaja ja kotouttaminen ovat tiivis osa työllisyyspalveluita. Mänttä-Vilppulassa on SPR:n vastaanottokeskus, jonka asukkaista suurin osa on tilapäisen suojelun piirissä olevia Ukrainan sotaa paenneita, mutta asukkaina on myös turvapaikanhakijoita useista eri maista. Tämän myötä paikkakunnalla on jatkuvasti muutamia uusia kotoutuja-asiakkaita myös työllisyyspalveluissa. Työllisyyspalvelut hoitavat kuntakokeilun tehtävien lisäksi, palkkatuki- ja velvoitetöylyttämisestä, nuorten kesätöiden organisointia, kunnan kotouttamistyötä ja kuntapaikkaa hakevien hyväksymistä. Yhteistyötä tehdään tiiviisti kolmannen sektorin ja verkoston kanssa, erityisesti Saskyn kanssa.

Mänttä-Vilppulan kaupungintalolla työllisyyspalveluilla on 9 työhuonetta työllisyyspalveluiden ja TE-toimiston henkilöstön käytössä. Asiointipisteen huone on valmennuspalveluiden palveluntuottajan käytössä 1 päivänä viikossa, muuten työllisyyspalveluiden käytössä enintään 3 päivänä viikossa. Asiointipisteen yhteydessä on lisäksi yksi huone etäyhteyksiä varten, tällä hetkellä ollut käytössä satunnaisesti. Tilat löytyvät myös työllisyysalueen tarpeisiin vuoden 2025 alusta. Vilppulan kunnantalolla on kokoushuone asiakastapaamisia varten, nyt vakituinen varaus on 1 pv/vko, mutta huone on varattavissa lähes milloin vain.

### **Petäjävesi**

Petäjävesi ei ole mukana työllisyyden kuntakokeilussa. Etsivä nuorisotyöntekijä tekee aktiivista työtä nuorten parissa (sivistystoiminnan alla). Kunnanjohtaja hoitaa yrityspalveluita, lisäksi Keski-Suomen Yritysideat antaa neuvontapalvelua aloittaville yrittäjille. Petäjävedellä on yritetty saada aikaiseksi ryhmätoimintaa työikäisille työttömille.

Tilojen puolesta TE-toimiston virkailijoiden käytössä on ollut tarpeen mukaan kunnanvirastolla yksi kokoustila ja yksi työhuone. Kunnanvirasto avoinna ma-to klo 8–15, perjantaisin ajanvarauksilla. Kokoustilaa on käytetty TE-toimiston virkailijoiden asiakastapaamisiin ja POP UP -päiviin. Tilat työllisyysalueen tarpeisiin järjestyvät kunnanvirastolla myös vuoden 2025 alusta.

### **Toivakka**

Toivakka ei kuulu työllisyyden kuntakokeiluun. Toivakassa työllisyyspalvelut ovat osa elinvoimapalveluita ja sijaitsevat kunnan hallintopalvelujen alaisuudessa. Kunnassa ei ole työpajatoimintaa, mutta kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennus toimii omassa tilassa, ja sitä koordinoi hyvinvointialue. Työllisyyspalveluissa työskentelee yksi henkilö, ja työnkuva on ollut laaja. Työllisyyttä ja elinvoimaisuutta on kehitetty pienessä kunnassa räätälöidysti ja verkottamalla.

Toivakan kunnantalo, Toivakkatalo, on auki arkisin ma-to klo 9–15. Toivakkatalo on uudehko ja moderni rakennus, ja rakennuksen aulassa on mahdollisuus järjestää pienimuotoisia yleisötilaisuuksia, esimerkiksi työhaunvalmennuksia tai rekry-tilaisuuksia. Aulan ja työhuoneiden välillä on lukitut ovet. Tällä hetkellä työllisyyspalvelut toimivat Toivakkatalon monitoimitilassa, joka on muutettavissa kahdeksi erilliseksi huoneeksi. Tavoitteena on, että työllisyysalueelle siirryttäessä Toivakassa on vähintään yksi lukittava työhuone turvaovella työllisyysalueen asiakastyötä varten. Työhuoneen pöydät ovat lähtökohtaisesti sähköpöytiä ja valaistus säädettävissä. Toivakkatalon neuvotteluhuoneessa on ajantasainen tekniikka, joka mahdollistaa etäneuvottelut ja -palvelut.

## 5. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat ja niiden kohdentuminen

Työllisyysalueen palveluiden määrän ja laadun määrittely sekä yhdenvertainen tarjonta kuuluvat järjestämismääräyksen piiriin. Työllisyysalueen lautakunta käsittelee ja hyväksyy vuosittain toimintasuunnitelman palveluiden järjestämisestä. Tässä suunnitelmassa asetetaan suuntaviivat ja tavoitteet mm. henkilöstölle, palveluille, palvelupisteille sekä kehittämistyölle. Talousarvion laatiminen perustuu tälle toimintasuunnitelmalle. Kuntajohdosta ja työllisyysvastaavista koostuvalla ohjausryhmällä on merkittävä rooli suunnitelman valmistelussa.

Sopijakunnat ovat yhteistoimintasopimuksessa määritelleet turvaavansa lakisääteisille työllisyyspalveluille riittävän rahoituksen yhdenvertaisella tavalla kuntalain 8 §:n 3 momentin mukaisesti. Vuosittain laadittavassa työllisyyspalvelujen toimintasuunnitelmassa arvioidaan riittävän rahoituksen tarve lakisääteisten tehtävien ja velvoitteiden, työnantajien ja työmarkkinoiden ennakoitavien tarpeiden sekä työvoimajärjestelyjen asiakkaiden yksilöllisten palvelutarpeiden perusteella. Rahoituksen mitoituksessa ja talousarvion laadinnassa otetaan huomioon myös vastuukunnan ja muiden kuntien taloudellinen tilanne, toimintaympäristö sekä työllisyysalueen yhteinen tavoitteenasettelu. Yhteiselle lautakunnalle on yhteistoimintasopimuksessa määritelty tehtäviksi seurata, arvioida, ohjata ja kehittää toimintaa ja sen vaikuttavuutta sekä valvoa, että toimintaa johdetaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti

Tämä edellä kuvattu päätöksenteko, ohjaus luovat raamit vuosittain arvioida taloudellisia ja henkilöstövoimavaroja.

Tässä järjestämisuunnitelmassa on kuvattu taloudelliset ja henkilöstövoimavarat, jotka perustuvat tämän hetken valmistelutilanteeseen sekä työ- ja elinkeinoministeriöltä sekä valtionvarainministeriöltä saatuihin tietoihin ja laskelmiin. Sekä taloudelliset resurssit määritellään sitovasti vuoden 2024 talousarvion yhteydessä. Henkilöstövoimavarat perustuvat valtion muutosneuvotteluiden lopputulemiin sekä työllisyysalueen tavoitteenasetteluun.

### 5.1 Taloudelliset resurssit

Työllisyysalueen budjetoinnin lähtökohdaksi on asetettu kuntien saama yhteenlaskettu valtionosuuslisäys.

Tässä vaiheessa valmistelua on lähdetty siitä, että tämä rahoitus olisi riittävä laadukkaiden ja yhdenvertaisten palveluiden järjestämiseen koko työllisyysalueella huomioiden myös erityisesti kattavat lähipalvelut. Mikäli kunnat haluavat parantaa palvelutasoa merkittävästi, ne ovat tietoisia, että tämä tulisi tällöin vaatimaan myös lisäresursseja. Myös suhdannevaihtelut ja erityisesti äkilliset rakennemuutostilanteet otettaisiin huomioon.

Budjetin laskennallinen suuruus tämän hetken arvion mukaan olisi noin 5,3 miljoonaa euroa. Tästä summasta henkilöstökulujen osuus olisi noin **35 %**. Arvio perustuu noin 37 henkilötyövuoden määrään ja sisältää myös keskitettynä järjestettävät maakunnalliset palvelut toiselta työvoimaviranomaiselta (arvio 3

HTV). Yksi henkilötyövuosi on sisällytetty yleiskustannuksiin, joka pitää sisällään vastuukunnan konsernihallinnon tukitehtävät (nk. vyörytseränä).

Tukien ja avustusten osuus on noin **30 %**, työvoimakoulutusten (ml.- kotokoulutusten) osuus noin 15 %, valmennuspalveluiden ja asiantuntija-arvioiden osuus on noin **10 %**. Muut kustannukset pitävät sisällään mm. vastuukunnan yleishallinnossa työskentelevien henkilöstökustannukset (esim. kirjanpito ja maksatukset) toimitilakustannukset, tietojärjestelmä-, kehittämis-, viestintäkustannuksia sekä muita hallinnon kustannuksia. Henkilöstökuluihin on sisällytetty sopimuksella toiselta tai toisilta työvoimaviranomaisilta hankittavat nk. keskitettävät palvelut ja tehtävät.

*Taulukko 8 Työllisyysalueen laskennallinen budjetti*

Työllisyysalueen budjetti	5 300 000,00
Henkilöstökustannukset	35 %
Tuet ja avustukset	30 %
Työvoimakoulutukset	15 %
Valmennukset ja asiantuntija-arvioinnit	10 %
Muut kustannukset (yleiskustannukset, toimitilat, konsernipalveluiden hallinto henkilöstön vyörytseriä)	10 %

Kunnat ovat yhteistoimintasopimuksessa määritelleet, että osa palvelukustannuksista voitaisiin jatkossa velottaa kuntakohtaisesti käytön perusteella. Tämä mahdollistaisi sen, että halutessaan kunta voisi omalla lisärahoituksellaan täydentää työllisyysalueen tarjoamaa peruspalvelutasoa.

Henkilöstökustannusten tarkempi kohdennus esitellään seuraavassa henkilöstövoimavarojen kohdentamista käsittelevässä luvussa ja tukien, avustusten sekä koulutus- ja valmennuspalveluiden kohdennus palvelusuunnitelmaluvussa.

## 5.2 Henkilöstöresurssit Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella

Työllisyysalueen henkilöstömäärän perusteena ovat tällä hetkellä käytettävissä olevat laskelmat TE-toimistosta siirtyvästä henkilöstömäärästä. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueelle siirtyä TE-toimistosta arviolta 37 henkilötyövuotta (määrässä huomioitu 1 HTV, joka on sisällytetty yleiskustannuksiin). Tästä kokonaismäärästä maakunnallisesti toteutettavien palveluiden kokonaisuus olisi arviolta 3 HTV. Määrät tarkentuvat YT-prosessin edetessä. Tässä vaiheessa suunnittelua palvelutuotanto ja budjetointi perustuu tähän siirtyvään henkilötyövuosien määrään. Mikäli liikkeenluovutushetkellä osa palveluiden toteuttamiseen tarvittavista viroista ei ole täytetty, työllisyysalueen henkilöstömäärää täydennetään tarvittaessa uusilla rekrytoinneilla.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen koko henkilöstö on palvelussuhteessa Jämsän kaupunkiin. Tavoitteena on turvata henkilöstön joustava käyttö esimerkiksi äkillisissä muutosturvatilanteissa, riittävän monipuolisen osaamisen saatavuus sekä varahenkilöjärjestelyt kaikkiin kuntiin.

Henkilöstö sijoittuu kuntien toimipisteisiin asiakastarpeiden perusteella. Kuntakohtaisesti palveluihin varataan riittävä henkilöstömäärä. Työllisyysalueen henkilöstön kiinteitä toimipisteitä on vähintään kolme: Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa.

Kiinteistä toimipisteistä käsin tarjotaan asiakaspalvelut Joutsaan, Luhankaan, Multialle, Petäjävedelle ja Toivakkaan. Työllisyysalueen henkilöstön työpiste voi sijaita missä tahansa työllisyysalueen kunnassa tehtävänkuvan mukaan. Sijoittumisessa kuullaan mahdollisuuksien mukaan siirtyvän tai rekrytoitavan henkilöstön toiveita, ja toisaalta otetaan huomioon työllisyysalueen tarpeet kokonaisuutena.

Työvoimaviranomaisen lakisääteisiä tehtäviä hoidetaan kuntakohtaisesti, alueellisesti Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella sekä maakunnallisesti.



Alueellisia asiakaspalvelun erityistehtäviä kohdennetaan mm. yritys- ja työnantajapalveluihin, työkyvyn tuen palveluihin, maahanmuuttajapalveluihin sekä muutosturvan palveluihin. Näitä tehtäviä voidaan hoitaa joko kokonaisella työnkuvalla tai osatyönkuvalla.

Alueellisia muita erityistehtäviä ovat mm. perehdyttäjän ja työttömyysturvan tuen tehtävät, viranomaispäätöksiin ja -lausuntoihin liittyvä tehtävä, TYP-johtoryhmätehtävä, starttirahan ja palkkatuen päättäjä, työolosuhteiden järjestelytuen päättäjä sekä vuorotteluvapaan päättäjä.

Alueellinen päivystävä puhelinpalvelu toteutetaan kiertävänä vuorona henkilöasiakaspalvelun virkailijoiden kesken. Maksatustehtävät hoidetaan joko maakunnallisesti tai vastuukunnan konsernipalvelutuotantona.

Erytistehtävien toteuttaminen osatyönkuvana esim. kahdella tai kolmella henkilöllä on poissaolojen ja henkilövaihdosten suhteen vähemmän haavoittuva rakenne, kuin ainoastaan yhden henkilön hoitama tehtävä.

Työllisyysalueen organisaatorakenne pyritään pitämään mahdollisimman matalana, ja henkilöstön voimavarat kohdennetaan kuntien toiveiden mukaisesti asiakaspalveluun. Tehtävänkuvat tarkentuvat YT-prosessin aikana.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntakohtaisesti ja alueellisesti tuotetut palvelut on kuvattu kappaleessa 6. Maakunnallisesti toteutettavista palveluista kerrotaan lisää kappaleessa 6.4.

### **5.3 Kuntien oma resursointi työllisyyden hoitoon ja elinvoiman palveluihin liittyviin tehtäviin**

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kunnissa työskentelee työllisyyden hoitoon ja elinvoimaan liittyvissä tehtävissä henkilöstöä, mm. tehtävänimikkeillä työllisyyspäällikkö, palvelusihteeri, omavalmentaja, kotoutumisenohjaaja, nuorten työpajan ohjaaja ja työvalmentaja. Seuraavan sivun taulukossa on kuvattu kuntien omaa resursointia työllisyyden hoitoon ja työnantaja- ja yrityspalveluiden työtehtävien osalta. Kunnat ovat organisoituneet hyvin eri tavoin näiden tehtävien osalta – nimikkeet eivät ole välttämättä vertailukelpoisia. Tämä taulukko voi kuitenkin toimia pohjana jatkosuunnittelulle. Lisäksi kunnissa on monia muitakin tehtäviä, jotka tukevat elinvoimaa ja esimerkiksi sijoittumista paikkakunnalle.

Taulukko 9 Taulukossa on kuvattu alueen kuntien omaa henkilöstöä, joiden tehtävät liittyvät työllisyyden hoitoon, työnantaja- ja yrityspalveluihin tai elinvoimaan. Kunnanjohtajat on mainittu taulukossa niiden kuntien kohdalla, jossa kunnanjohtaja tekee yrityspalvelun tehtäviä. Muuten kaikkien kuntien ja kaupunkien johtajien tehtävät liittyvät elinvoimatyöhön. Taulukko ei ole kattava, vaan toimii keskustelunavauksena ja pohjana suunnittelun seuraavalle vaiheelle, jossa rakennetaan yhteistoiminnan malleja kuntien ja työllisyysalueen välille.

Kunta	Tehtävänimike	Koko työnkuva liittyy työllisyyden hoitoon tai elinvoimaan	Osa työnkuvasta liittyy työllisyyden hoitoon tai elinvoimaan
<b>Joutsa</b>	Henkilöstövastaava		X
	Hyvinvointikoordinaattori		X
	Elinkeinokoordinaattori	X	
	Etsivä nuorisotyöntekijä		X
	Henkilöstöasiantuntija		X
	Viestintäsuunnittelija		X
<b>Jämsä</b>	Työllisyyspäällikkö	X	
	Omavalmentajat (KK)	X	
	Työkykykoordinaattori	X	
	Kotoutumisen koordinaattori		X
	Etsivät nuorisotyöntekijät		X
	Työvalmentajat		X
	Elinvoimajohtaja		X
	Yrityspalvelupäälliköt	X	
	Yhteisömanageri	X	
<b>Keuruu</b>	Työllisyyspäällikkö	X	
	Omavalmentajat (KK)	X	
	Palvelusihteeri		X
	Ohjaaja (kuntouttava työtoiminta)	X	
	Etsivät nuorisotyöntekijät		X
	Nuorten pajan työvalmentajat		X
	Asumisenohjaaja (tilapäinen suojelu)		X
	Elinvoimajohtaja		X
	Kaupunkikehityspäällikkö		X
<b>Kehittämisyhtiö Keulink Oy</b>	Toimitusjohtaja	X	
	Kehittämispäällikkö	X	
	Yritysneuvoja	X	
<b>Luhanka</b>	Hyvinvointijohtaja		X
	Kunnanjohtaja		X
<b>Multia</b>	Etsivä nuorisotyöntekijä		X
	Kunnanjohtaja		X
<b>Mänttä-Vilppula</b>	Työllisyyspalvelupäällikkö	X	
	Palveluohjaaja, OMA-valmentajat	X	
	Palveluohjaaja, nuorten yksilövalmentaja	X	
	Etsivä nuorisotyöntekijä		X
	Palveluohjaaja (kotoutuminen)		X
<b>MW-kehitys OY</b>	Toimitusjohtaja		X
	Kehitysjohtaja	X	
	Yritysasiantuntija	X	
	Suunnittelukoordinaattori	X	
<b>Petäjävesi</b>	Työllisyyskoordinaattori		X
	Kunnanjohtaja		X
	Keski-Suomen yritysideoita	X	
	Etsivä nuorisotyöntekijä		X
<b>Toivakka</b>	Työllisyys- ja elinkeinosuunnittelija	X	
	Viestintä- ja markkinointisuunnittelija		X
	Kunnanjohtaja		X

## 6. Palveluiden tuottamista ja kohdentumista koskevat ratkaisut

Työllisyysalueen palveluiden määrän ja laadun määrittely sekä yhdenvertainen tarjonta ovat järjestämisvastuussa olevan Jämsän kaupungin tehtävää. Palvelusuunnittelu tehdään vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä, ja se valmistellaan kuntien yhteistyönä ohjausryhmän ja lautakunnan

kanssa. Suunnitelma perustuu Työ- ja elinkeinoministeriön, KEHA-keskuksen ja Keski-Suomen ELY-keskukselta sekä Tilastokeskukselta saataviin tilasto- ja ennakoitietoihin. Palvelusuunnitelman hyväksyy työllisyysalueen lautakunta.

Palveluiden yksilöllinen tarjonta perustuu henkilöasiakkaiden lakisääteisen palveluprosessin yhteydessä arvioituihin tarpeisiin sekä erikseen asiantuntija-arviointina järjestettyyn tai työttömien ja kotoutuja-asiakkaiden monialaisessa palveluissa arvioituun tarpeeseen sekä asiakkaan oma-asiointipalveluissa itse tekemien palvelutarvearviointien tietoihin.

Työnantajien palvelutarpeet perustuvat työnantajien antamien toimeksiantojen sekä asiakastapaamisten ja muiden kontaktien kautta saataviin tietoihin ja kartoituksiin.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen palvelutarjontaan kuuluvat lakisääteiset työvoimapalvelut. Työllisyysalueen lakisääteisenä järjestämiä työllisyyspalveluita ovat työnvälityspalvelut, tieto- neuvonta- ja ohjauspalvelut, valmennukset, työvoimakoulutukset sekä muutosturvakoulutukset, henkilöasiakkaan palveluprosessiin kuuluvat asiantuntija-arvioinnit, työ- ja koulutuskokeilut, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset.

Asiakkaiden näkökulmasta työvoimaviranomaisen palvelut, kuntien omat ja elinkeinoyhtiöiden työnantaja- ja yrityspalvelut ja elinvoimapalvelut muodostavat laajemman kokonaisuuden, jossa palvelut kytkeytyvät työllisyydenhoidon, kohtaannon ja elinvoiman edistämisen teemojen ympärille. Palveluiden tuottamisessa tärkeitä huomioitavia näkökulmia ovat asiakkaan ketterä palveluprosessi huolimatta palvelun tuottajasta, palveluntuottajatahojen selkeä työnjako ja toisaalta tiivis yhteinen kehittämistyö.

Valmistelun aikana toteutetun kuntakyselyn perusteella kunnissa toivotaan lakisääteisten työvoimapalveluiden kohdennusta seuraavasti:

Taulukko 10 Lakisääteisten työvoimapalveluiden kohdennus kuntakyselyn toiveiden perusteella

<b>Lakisääteisten työvoimapalveluiden kohdennus</b>	
Työnantaja-asiakkaat	16 %
Yrittäjäksi aikovat, itsensä työllistäjät ja yritystoimintaa vakiinnuttavat	12 %
Työssä olevat sekä työstä työhön – siirtyvät henkilöasiakkaat	4 %
Nopeasti työllistyvät (kaikki ikäryhmät)	6 %
Työttömät ja tukea työnhakuun ja työvalmiuksiin tarvitsevat nuoret (alle 29-vuotiaat)	19 %
Työttömät maahanmuuttajat	8 %
Yli 50-vuotiaat (riittävän työkyvyn omaavat)	16 %
Työkyvyn haasteita omaavat pääasiassa pitkäaikaistyöttömät	19 %
<i>Muita: Rakennemuutoksen vuoksi kannustinloukkuun jääneet työttömät, uudelleen koulutettavat, osatyökyvyttömät, lisä- ja muuntokoulutukseen hakevat (ammattinvaihtajat), ilman koulutusta olevat, opiskelijat ja oppilaitosyhteistyö, yritysten lisäksi muut työnantaja-asiakkaat kuten järjestöt</i>	

Kyselyn tulos viestii, että kuntien tahtotila on tarjota vahvat työnantajapalvelut ja yrittäjäksi aikovien palvelut, huolehtia nuorten palveluiden resursoinnista sekä painottaa heikommassa asemassa olevien palveluita, varsinkin pitkäaikaistyöttömien palveluita. Nämä toiveet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon palveluiden painopisteissä huomioiden kuitenkin lakisääteisten palveluiden selkeyden, yhdenvertaisen saatavuuden, tarpeen, määrän sekä laadun näkökulmat.

Työllisyysalueen palvelusuunnittelun edetessä pyritään tunnistamaan ja hyödyntämään eri toimijoiden yhteistyötä sekä paikallisia palveluekosysteemeitä eri kuntien alueella. Työllisyysalueen kuntien yleisillä työllisyys- ja elinvoimapalveluilla sekä kuntaekosysteemien kumppaneiden toimesta voidaan lakisääteisten työvoimapalveluiden rinnalla parantaa työvoiman kysyntää, uutta yritystoimintaa, työvoiman saatavuutta, työllistymistä, osaamista, osallisuutta ja hyvinvointia. Nämä voimavarat otetaan laajasti käyttöön työllisyysalueella.

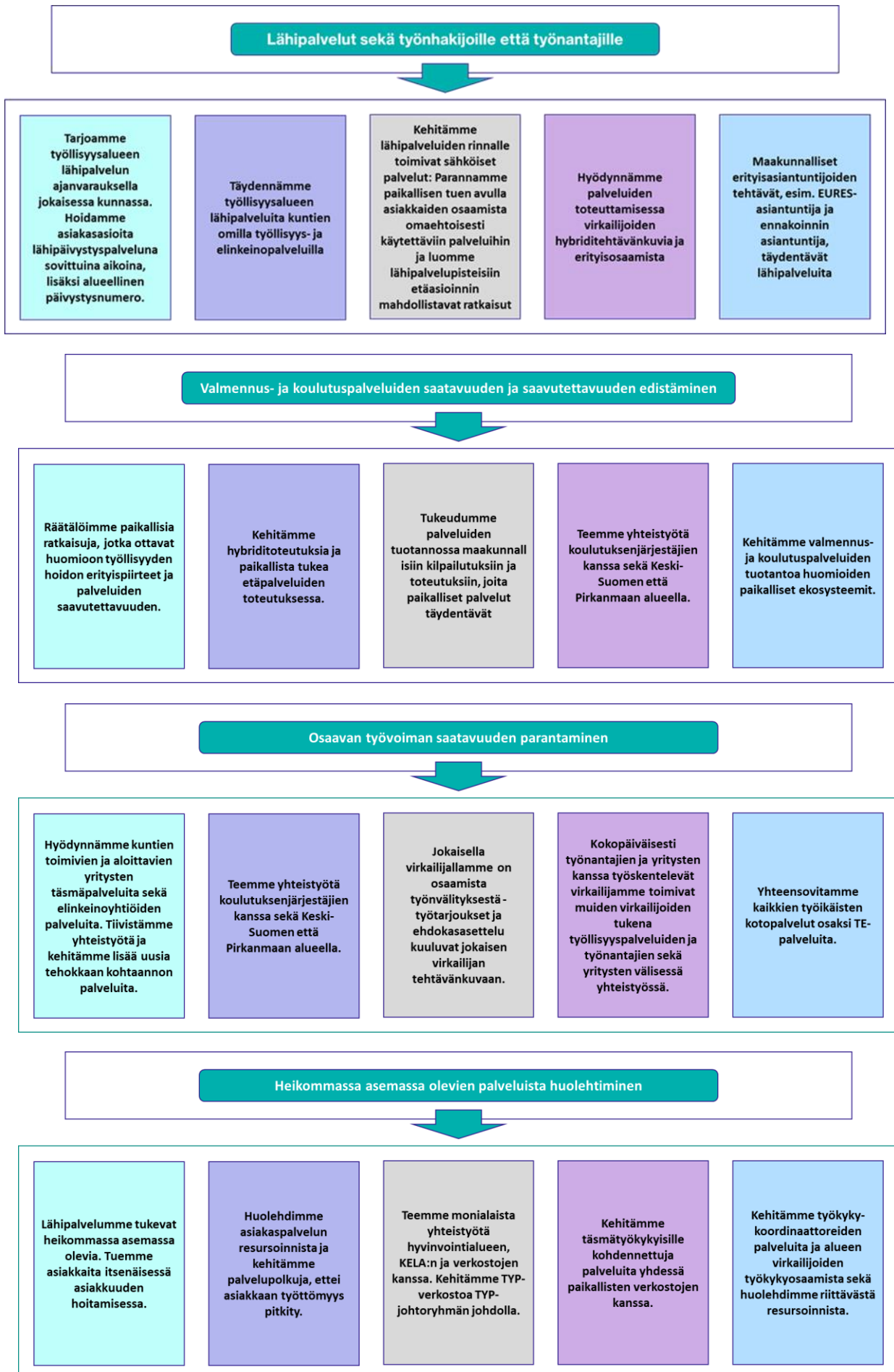
Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen palvelutuotannon on suunniteltu jakautuvan seuraaviin tuotantotapoihin:

- **Työllisyysalueen tuottamat palvelut**
- **Ostopalveluna tuotettavat palvelut**
- **Kuntien oma palvelutuotanto** (mahdollinen työvoimaviranomaisen tehtävien siirto ja yhteistyö)
- Yhteistyössä tuotettavat palvelut, esimerkiksi
  - o **Kolmen Keski-Suomen työvoimaviranomaisen yhdessä tuottamat palvelut**
  - o Työnantajayhteistyössä tuotettavat palvelut
- Paikallisen ekosysteemin kanssa tuotettavat palvelut (sis. yhteistyö kunnan/elinkeinoyhtiön kanssa)

Vahvennettuja tuotantotapoja kuvataan tämän luvun alakappaleissa.

Valmistelun aikana työllisyysalueelle luotiin alueelliset tavoitteet ja niiden pohjalta asiakaspalvelun toimintamallit, jotka on esitelty kappaleessa 3.4. Seuraavalla sivulla toimintamallit on esitetty vielä kuvamuodossa. Toimintamallit ohjaavat työllisyysalueen palveluiden suunnittelua ja toteutusta.

Kuva 6 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen alueelliset tavoitteet ja miten me teemme sen -toimintamallit



## 6.1 Työllisyysalueen tuottamat palvelut

Työllisyysalue tuottaa palveluita joko kuntakohtaisesti, alueellisesti tai vastuukunnan konsernipalvelutuotantona. Seuraavassa taulukossa on esitelty suunnitelma kuntakohtaisina ja alueellisesti keskitettyinä palveluina hoidettavista työvoimaviranomaisen tehtävistä.

Taulukko 11 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen alueellisesti keskitetyt ja kuntakohtaisina järjestettävät palvelut

Työvoimaviranomaisen lakisäätelineen tehtävä	Toteutetaan kuntakohtaisesti, henkilöasiakaspalvelun virkailijat	Toteutetaan alueellisesti, arvio varattavasta HTV määrästä, voidaan toteuttaa osatehtävänkuvina	Vastuukunnan konsernipalvelutuotanto
<b>HENKILÖASIAKKAAN PALVELUT</b>			
Tieto- neuvonta ja ohjauspalvelut, työnvälitys (pl. Kansainvälinen työnhaku)	x		
Työnhaun aloitus	x	Uusien asiakkaiden ensimmäinen kontakti ja ohjaaminen omavirkailijalle	
Maahanmuuttaja-asiakkaan työnhaun aloitus	Tunnistautuminen	x	
Työnhakijan lakisäätelineen palveluprosessi (POMA) ja palveluihin ohjaus	x		
Työttömyysturvatehtävät	x	Tuki virkailijoille	
Työnvälitys, tehokkaan kohtaannon palvelut	x	x	
Päivystävä puhelinpalvelu (omavirkailija ensisijainen)	x	Kiertävä tehtävä	
Viranomaispäätökset ja –lausunnot	Perus työttömyysturvalausunnot, selvityspyynnöt, osittain myös muita henkilöasiakasprosesseihin liittyviä päätöksiä	Muut päätökset ja lausunnot	
Kulukorvaukset	Päätökset		Mahdollisesti maksatukset
Monialaiset yhteispalvelut TYP ja ”nuorten TYP”	x	TYP-koordinointi	
Aktivointisuunnitelma	x		
Kotopalvelut	x		
Työkykykoordinaattorin palvelut		x	
<b>YRITYS- JA TYÖNANTAJAPALVELUT</b>			
Starttiraha ja palkkatuki	x	Päätökset keskitetysti	Mahdollisesti maksatukset
Alkavan yrityksen palvelut: valmennus- ja koulutuspalvelut	Palveluohjaus	Ekosysteemi-/ostopalveluna (Hankinta maakunnallisesti)	
Työnantaja- ja yrityskäynnit	x	x	
Työpaikkailmoitukset (pl. EURES ja kolmansien maiden työnhaku)		x	
Yhteishankintakoulutukset	Työnantaja- ja yritysasiakkaiden neuvonta- ja ohjaus	Työnantaja- ja yritysasiakkaiden neuvonta- ja ohjaus (Hankinta maakunnallisesti)	
Palkkatukineuvonta yrittäjälle	(x)	x	
Työkokeilu (sopimukset)	x		
Työolosuhteiden järjestelytuki ja vuorotteluvapaa		Päätökset ja lausunnot	Mahdollisesti järjestelytuen maksatukset
Muutosturvapalvelut		x (Koordinaatio ja hankinta maakunnallisesti)	
<b>TYÖLLISYYSALUEEN SISÄISET PALVELUT</b>			
Johtaminen		x	
Kehittäminen	Vahva osallistaminen	x	
Perehdyttäminen	Vieriperehdytys	Alkuperehdytys, osaamisen kehittäminen ja muutokset	
Hallinto- ja tukipalvelut			x
Digitaaliset palvelut (paikalliset ratkaisut valtakunnallisten palveluiden lisäksi)			x

## Palvelukanavat ja palvelumuodot

Työllisyysalueella järjestetään lähipalvelua, etäpalvelua ja puhelinpalvelua niin henkilöasiakaspalveluiden kuin työnantaja- ja yrityspalveluiden osalta.

Lähipalvelu järjestetään jokaisessa kunnassa ajanvarauksella. Samoin jokaiseen kuntaan järjestetään henkilöasiakaspalveluiden päivystysaika, jolloin asiakas voi asioida ilman ajanvarausta. Päivystysajan pituus ja järjestämisväli suhteutetaan kunnan työnhakijoiden määrään. Kiinteä lähipalvelupiste, jossa työllisyysalueen virkailijoita tai kuntien työllisyydenhoidon kanssa työskenteleviä henkilöitä on päivittäin arkipäivisin paikan päällä, on Jämsässä, Keuruulla ja Mänttä-Vilppulassa.

Mahdollisuuksien mukaan kunnissa järjestetään asiointipisteen palveluita (vrt. TE-toimistojen aulapalvelut) tukemaan työllisyysalueen palvelua. Palvelusisällöt jokaisen asiointipisteen osalta tarkentuvat työllisyysalueen toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä. Työllisyysalueen aloittaessa toimintansa kuntien asiointipisteiden henkilöstöä perehdytetään työllisyyspalveluihin liittyvissä tukitehtävissä.

Asiakkaalle tarjotaan valtakunnallisen puhelinpalvelun lisäksi alueellista puhelinpalvelua. Omavirkailijan kanssa asiointia varten asiakkaat saavat omavirkailijan puhelinnumeron ja sähköpostiosoitteen. Asiakas voi olla yhteydessä omavirkailijaan puhelimitse, tekstiviestein ja sähköpostitse. Lisäksi työllisyysalueella on yksi kaikille asiakkaille yhteinen asiakaspalvelunumero. Asiakaspalvelunumeron päivystäjä voi auttaa asiakkaita esimerkiksi ajanvarauksessa ja asiakaspalveluprosessiin liittyvissä akuuteissa asioissa, kuten työnhakuvelvoitetetävän ilmoittamisessa. Kun omavirkailija ei ole tavoitettavissa, puhelu ohjautuu työllisyysalueen päivystävään numeroon.

Etäpalvelumahdollisuuksia ja verkkopalveluita kehitetään yhteistyössä kuntien ja etenkin monialaisen verkoston kanssa tukemaan asiakasprosessia ja palveluohjausta.

Asiakkuuden alkuvaiheessa asiakasta ohjeistetaan itsenäiseen, sähköiseen asiointiin Oma asiointissa ja Työmarkkinatorilla ja toisaalta asiakkaan kanssa sovitaan hänelle parhaista asiointitavoista. Uuden asiakkaan työnhaun aloituksen tueksi laaditaan kirjalliset ohjeet palveluprosessin etenemisestä, Oma asiointiin ja Työmarkkinatorin käytöstä ja mahdollisista paikallisista tiedotuskanavista.

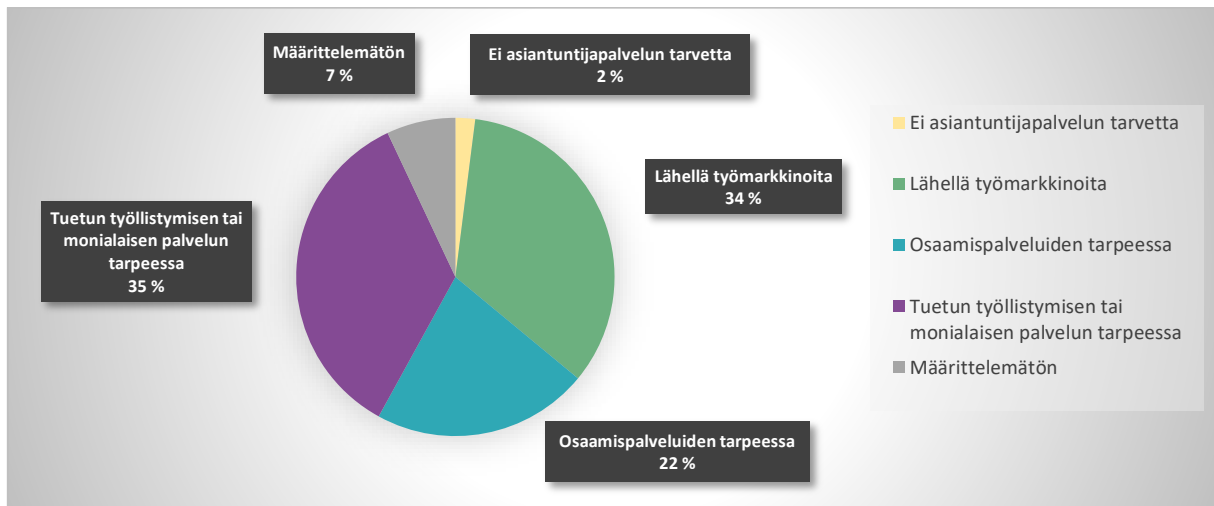
Työnantaja- ja yrityspalveluiden toteutusmuotoja kehitetään suunnittelun seuraavassa vaiheessa yhteistyössä kuntien omien työnantaja- ja yrityspalveluiden, muiden elinkeinopalveluiden sekä elinkeinoyhtiöiden kanssa.

## Henkilöasiakkaiden palvelut

Palveluiden yksilöllinen tarjonta perustuu henkilöasiakkaiden lakisääteisen palveluprosessin yhteydessä arvioituihin tarpeisiin sekä erikseen asiantuntija-arviointina järjestettyyn tai työttömien ja kotoutuja-asiakkaiden monialaisessa palveluissa arvioituun tarpeeseen sekä asiakkaan oma-asiointipalveluissa itse tekemien palvelutarvearviointien tietoihin. Kunnille TE2024-valmistelun tueksi toimitetun tietopaketin mukaan vuonna 2022 (kuukauden lopun vuosikeskiarvo) työttömien palvelutarve jakautui Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kunnissa seuraavan kaavion mukaisesti.



Taulukko 12 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kuntien työttömien työnhakijoiden palvelutarve, 2022 vuosikeskiarvo



Työllisyysalueen toiminnan operatiivisessa suunnittelussa varmistetaan resurssin jaosta niin, että resurssi jakautuu kaikkiin kuntiin asiakkaiden palvelutarpeen mukaisesti.

Seuraavassa taulukossa on esitetty alustava suunnitelma työllistymistä edistävästä palveluista ja niiden kohdentumisesta. Arviot perustuvat valmistelun tueksi tuotettuun tietoaineistoon, ja ovat tässä vaiheessa kuvailevia ja suuntaa antavia. Varsinaiset määrät tarkennetaan vuosittain perustuen viimeisimpään saatavilla olevaan tilannetietoon ja tilastoihin, joiden pohjalta palvelut mitoitetaan.

Taulukko 13 Suunnitelma Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen työllistymistä edistävästä palveluista ja niiden kohdentumisesta.

	Suunnitelma	Huomioit määristä ja palveluiden kohdentamisesta
<b>Palkkatuki kunnille</b>	N 200	Palkkatukien määrää vähennetään vastaamaan kuntien valtionosuussuhdetta. Työllisyysalue järjestää kunnille pääasiassa vain velvoitetöytäilyä sekä jonkin verran asiakaspalveluperusteista tukityöllistämistä. Mikäli kunnat haluavat työllistää työttömiä muuhun toimintaansa, he päättävät ja rahoittavat tämän itse eikä palvelua kustannettaisi työllisyysalueen yhteisistä varoista. Työllisyysalue keskittyisi palkkatuen suuntaamiseen yksityisille yrityksille sekä alkaville yrityksille (starttirahat).
<b>Palkkatuki yksityisille työnantajille</b>		
<b>Starttiraha</b>		
<b>Työvoimakoulutus (ammattillinen lisä- ja täydennyskoulutus)</b>	80	Ammattillista lisä- ja täydennyskoulutusta suunnataan erityisesti lyhytkestoisiin ja työnantajalähtöisiin täydentäviin koulutuksiin ja pätevyyskoulutuksiin. Tässä on huomioitu myös yhteisesti työnantajan kanssa hankittavat koulutukset. Budjetoitu osallistumiskustannus on verrattain korkea ja mikäli yksikköhinnat koulutusten keston myötä lyhentyvät, voidaan koulutusmääriä kasvattaa.
<b>Työvoimakoulutuksena järjestettävä kotokoulutus</b>		
<b>Valmennuspalvelut</b>	200	Valmennuspalvelut sisältävät sekä henkilöasiakkaiden työhönvalmennuksen, työnhakuvalmennuksen sekä uravalmennuksen. Lisäksi valmennuspalveluina tarjotaan yritysten rekrytointivalmennuksiin. Merkittävä osa työttömien henkilöasiakkaiden valmennuspalveluista toteutetaan osana asiakkaan lakisääteisen palveluprosessin työnhakukeskusteluja ja täydentäviä työnhakukeskusteluja. Nämä toteutuvat kuntien lähipalveluissa ja tätä varten vahvistetaan henkilöstön valmennusosaamista.
<b>Työkokeilut</b>	300	Työkokeilujen määriä lisätään jonkin verran ja näitä järjestetään erityisesti kuntien, kansalaisjärjestöjen ja koulutuksenjärjestäjien toimesta. Työkokeiluja tarjotaan lyhyinä 1–3 kk jaksoina.
<b>Koulutuskokeilut</b>		Koulutuskokeiluissa koulutuskokeilujakso kestää enintään kymmenen päivää.
<b>Omaehtoinen opiskelu</b>	200	Opiskelutarjontaa pyritään alueella kehittämään ja asiakkaita ohjataan tutkintoon tai osatutkintoon johtaviin eri koulutuksenjärjestäjien nk. VOS-koulutuksiin.
<b>Muutosturvakoulutus</b>		Muutosturvakoulutusta järjestetään tarpeen mukaan yksityisiltä palveluntuottajilta hankittuna. Koulutuksen rahoittaa työllisyysrahasto. Arvioita vaikea antaa tässä vaiheessa.
<b>Kuntouttava työtoiminta</b>	1200 (jaksoa)	Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueen toimesta. Asiakasjaksot ovat arviolta 6 kk mittaisia.
<b>Ekosysteemi palvelut</b>		Koko kunnan ekosysteemi hyödynnetään asiakkaiden työllistymiseksi. Vapaa sivistys ja muut koulutuksenjärjestäjät, järjestöt ja projektirahoitukset linkitetään tiiviiksi osaksi palveluverkostoa. Työllisyysalueen kunnat voivat järjestää näitä itsehallintonsa nojalla tai myötävaikuttaa muulla rahoituksella tai ohjauksella kumppaneiden palveluihin. Näitä ovat mm. järjestöjen tuottamat palvelut sekä projektirahoituksessa (ESR+, EAKR) tarjottavat palvelut.

## Pitkäaikaistyöttömien palvelut

Pitkäaikaistyöttömille suunnatuista palveluista työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu eli TYP ja kuntouttava työtoiminta ovat keskeisiä tälle kohderyhmälle suunnattuja palveluja. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu eli TYP on sosiaalitoimen, työvoimaviranomaisen, Kelan ja terveyspalveluiden lakisääteinen palvelu, jota tarjotaan asiakkaille, joiden tilanne olisi syytä arvioida laajemmin. TYP-palvelussa eri tahot arvioivat yhdessä pitkäaikaistyöttömän palveluntarpeen sekä suunnittelevat ja toteuttavat asiakkaan kanssa palveluntarpeen mukaisia työvoima-, sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden osalta esimerkiksi lakisääteisen aktivointisuunnitelman laatimiseen osallistuu asiakas, työvoimaviranomainen sekä hyvinvointialueen edustaja.

Pitkäaikaistyöttömälle asiakkaalle voidaan tarjota kuntouttavaa työtoimintaa, joka siirtyi vuoden 2023 alussa hyvinvointialueen järjestämisvastuulle. Kuntouttava työtoiminta lisää pitkään työttömänä olleen henkilön valmiuksia siirtyä työelämään tai opiskelemaan sekä vahvistaa ja tukee elämänhallintaa.

Tärkeää on myös kyseisen kohderyhmän ympärillä tehtävä järjestöyhteistyö, erilaiset hankkeet ja palveluntuottajayhteistyö. Ostopalveluiden ja hankintojen kautta voidaan kehittää yhteistyössä asiakkaiden ja palveluntuottajien kanssa toimivia ja uusia palveluita pitkäaikaistyöttömät huomioiden.

Työttömien terveystarkastukset toteutetaan pääosin asiakkaan omalla terveysasemalla, ja TYP-asiakkaille on hyvinvointialueella nimetty terveydenhoitaja. Työvoimaviranomainen voi ohjata TYP-asiakkaan suoraan työttömän terveystarkastukseen TYP-asiakastietojärjestelmän kautta. Terveystarkastaja kirjaa työvoimaviranomaiselle nähtäväksi työllistymiseen vaikuttavat seikat ja jatkotutkimustarpeet TYP-asiakastietojärjestelmään.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella tehdään yhteistyötä sekä Keski-Suomen hyvinvointialueen että Pirkanmaan hyvinvointialueen kanssa. Yhteisellä palvelusuunnittelulla ja TYP-koordinaatiolla varmistetaan palveluiden saatavuutta ja palvelupolkujen eheyttä.

## Nuorten palvelut

Jokaisella työnhaun käynnistäneellä nuorella on oma vastuuvirkailija, joka hoitaa nuoren ohjausprosessia verkostossa. Lakisääteinen Ohjaamo-tyyppinen toiminta järjestetään seinättömänä palveluna sopien erikseen jokaisen kunnan paikallisten toimijoiden kanssa yhteistyöstä.

Nuoren vastaanottava virkailija sopii nuoren kanssa seuraavat askeleet ja kokoaa palveluntarpeen pohjalta palveluverkoston. Virkailija sopii nuoren verkoston vastuuhenkilöstöstä, myös tilanteessa, jossa työllisyyspalvelut eivät ole ajankohtaisia nuorelle.

Nuorten palveluita ja palvelumalleja suunnitellaan paikallisten nuorten verkostojen ja palveluntarjoajien kanssa. Tärkeitä näkökulmia nuorten palveluissa ovat aktiivinen ohjaaminen koulutuksenhakuun liittyviin tapahtumiin ja uraohjauksen palveluihin sekä tarvittaessa työkyvyn vahvistamisen palvelut. Nuorten palveluverkoston kanssa toimitaan paikallisten toimintamallien mukaisesti ja kehitetään toimintaa edelleen.

## Maahanmuuttajien palvelut

Eniten vieraskielistä väestöä oli vuonna 2022 alueen kunnista Joutsassa (103 hlöä), Jämsässä (476), Keuruulla (256) ja Mänttä-Vilppulassa (274) (Tilastokeskus, väestörakenne). Näistä kunnista vieraskielisen väestön määrä on kasvanut vuodesta 2012 vuoteen 2022 Joutsassa, Jämsässä ja Mänttä-Vilppulassa 150–160 % ja Keuruulla 205 %. Kotoutujalle Suomen suuret kaupungit tarjoavat paljon enemmän vaihtoehtoja kotoutumisen tueksi, ja myös kotoutumista tukevaa järjestötoimintaa ja kotoutumiskoulutusten järjestäjiä on enemmän. Pienemmillä paikkakunnilla kuten kaikissa Eteläisen Keski-Suomen alueen kunnissa kotoutumiskoulutusmahdollisuudet ovat tähän asti vaihdelleet vuosittain.

Keski-Suomen työllisyysalueen kunnissa on paikallisia toimintatapoja kotoutumisen tukemiseen, ja niiden kehittäminen on KOTO24-uudistuksen ja kuntien lisääntyvien vastuiden takia hyvin ajankohtaista. Työllisyysalueen kunnista Keuruu, Multia ja Petäjävesi ovat tässä vaiheessa sopineet laativansa yhteisen kotoutumisen suunnitelman. Muiden kuntien kotoutumisen ohjelmat ovat toistaiseksi kuntakohtaisia.

Maahanmuuttajatyönhakijoiden palvelutarve liittyy eniten osaamisen kehittämiseen. TEM:in työnvälitystilaston mukaan heinäkuussa 2023 vieraskielisiä työnhakijoita oli alueen kunnissa seuraavasti: Joutsa 44, Juupajoki 7, Jämsä 231, Keuruu 95, Luhanka 0, Multia 9, Mänttä-Vilppula 113, Petäjävesi 13, Toivakka 13.

Maahanmuuttajapalveluiden asiantuntijoita on työskennellyt kuntakokeilun aikana Jämsässä 2 HTV, Keuruulla 1,5 HTV ja Mänttä-Vilppulassa 0,5 HTV. Mänttä-Vilppulassa on lisäksi toiminut yksi Ylä-Pirkanmaan yhteinen maahanmuuttajapalveluiden asiantuntija. Maahanmuuttaja-asiakkaan työnhaun aloitus ja kotoutujan asiakasprosessi ovat tehtäviä, jotka vaativat erityisosaamista ja perehdytystä. Maahan muuttaneiden työnhakija-asiakkaiden henkilökohtainen palveluprosessi toteutetaan ainakin työllisyysalueen aloittamisvaiheessa keskitetysti Jämsästä, Keuruulta ja Mänttä-Vilppulasta niin, että lähipalvelua tarjotaan ajanvarauksella kaikissa kunnissa myös maahanmuuttaja-asiakkaille. Jyväskylän Osaamiskeskuksen palveluihin tukeudutaan tarvittaessa. Virkailijat tekevät monialaista yhteistyötä kunnan eri hallinnonalojen, palveluntarjoajien, Kelan ja hyvinvointialueiden kanssa. Myös yritys- ja järjestöyhteistyö ovat tärkeitä asiakkaiden osallisuuden ja työllisyyden edistämässä.

Kuntakokeilun aikana haasteellisena on koettu kotoutuja-asiakkaiden kotoutumiskoulutusten saatavuus ja saavutettavuus. Kotoutumiskoulutukset on suunniteltu hankittavaksi Jyväskylästä käsin kolmen työvoimaviranomaisen yhteistyönä (tarkemmin kappaleessa 6.3 ja 6.4). Kotoutumisen palveluita on kuitenkin syytä saatavuuden ja saavutettavuuden turvaamiseksi kehittää myös ekosysteemipalveluna alueen kuntien ja paikallisten verkostojen kanssa. Toimialat ylittävä laaja palveluekosysteemi tukee myös kohtaantoa. Resursoinnissa on otettava huomioon Joutsassa ja Mänttä-Vilppulassa sijaitsevat vastaanottokeskukset.

### **Työnantaja- ja yrityspalvelut**

Lakisääteisten työvoimapalveluiden osalta työnantajien palvelutarpeet perustuvat työnantajien antamien toimeksiantojen sekä asiakastapaamisten ja muiden kontaktien kautta saataviin tietoihin ja kartoituksiin. Työnantaja- ja yrityskäynnit ovat tärkeä osa paikallista yhteistyötä työnantajien ja yrittäjien kanssa. Alkavan yrityksen lakisääteisiä työvoimapalveluita ovat mm. valmennus- ja koulutuspalvelut (mm. yrittäjäyyskoulutukset), perustamisneuvonta ja starttiraha. Rekrytointipalveluita ovat työpaikkailmoitukset (ml. EURES), työtarjoukset, ehdokasasettelut, rekrytointitilaisuudet ja -kampanjat, palkkatuki sekä yhteishankintakoulutukset. Lisäksi työllisyysalueen työkykykoordinaattorit hoitavat työolosuhteiden järjestelytuen prosessia. Muutosturvapalvelut järjestetään maakunnallisen yhteistyön kautta. Lausunto vuorotteluvapaan työvoimapolitiittisista edellytyksistä kuuluu myös lakisääteisiin työvoimapalveluihin.

Lakisääteiset työvoimapalvelut tullaan järjestämään niin, että asiakkaan näkökulmasta ne täydentävät kuntien ja elinkeinoyhtiöiden palveluita mm. kohtaannon ja työvoiman saatavuuden kannalta ketterästi ja saumattomasti. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella kuntien omat ja elinkeinoyhtiöiden yrityspalvelut ovat vahvasti resursoituja. Organisoinnin näkökulmasta eri toimijoiden yhteistoiminnan kehittäminen on erittäin tärkeää. Yhteistoiminnan suunnittelussa otetaan huomioon paitsi työllisyysalue, kunnat ja elinkeinoyhtiöt, myös muut yrityspalveluita tarjoavat tärkeät sidosryhmät kuten Keski-Suomen ja Pirkanmaan ELY-keskus.

Kunnat ja elinkeinoyhtiöt tarjoavat yrityksen elinkaaren mukaisia palveluita. Palveluohjausta ja neuvontaa tehdään rinnakkain työllisyysalueen, kunnan ja elinkeinoyhtiöiden kanssa. Kasvuyrityksen palveluita tarjoavat kuntien yrityspalvelut ja etenkin elinkeinoyhtiöt. Kehittämispotentiaalia yhteistyölle työllisyysalueen kanssa on ennen kaikkea rekrytointipalveluiden osalta. Suurten yritysten ja kasvuyritysten

ja kansainvälisesti toimivien yritysten osalta toimijaverkosto on laajempi, jolloin verkostossa tehtävän yhteistyön merkitys korostuu.

### Muu asiointi ja palveluiden saavutettavuus

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen **yritys- ja työnantaja-asiakkaille** kehitetään lähipalvelun saatavuutta yhteistyössä kuntien kanssa. Lisäksi käytössä ovat valtakunnalliset sähköiset asiointikanavat ja palvelu puhelimitse.

**Sähköinen asiointi ja verkkopalvelut** ovat keskeinen osa palveluiden saavutettavuutta. Henkilöasiakkaat voivat asioida lähipalvelupisteen lisäksi myös omatoimisesti Työmarkkinatorilla, työllisyyspalveluiden verkkosivuilla ja muita sähköisiä palveluita käyttäen. Sähköisen asioinnin kehittämistarpeita alueella kartoitetaan suunnittelun seuraavassa vaiheessa.

**Tapahtumat, infot ja erilaiset tilaisuudet** ovat keskeinen tapa tuoda näkyväksi työllisyyspalveluiden palvelutarjontaa niin henkilö- kuin työnantaja-asiakkaille. Näitä ovat mm. infot työnhakijoille, infot työnantajille ja yrityksille, rekry-tapahtumat, miitit, sometapahtumat, cv-työpajat, koulutusinfot jne. Tapahtumia ja infoja tullaan järjestämään työllisyyspalveluiden lähipalvelupisteissä ja yhteistyökumppaneiden tiloissa. Tapahtumat mahdollistavat työnhakijan ja työnantajan tehokkaan kohtaannon. Tapahtumia suunnitellaan ja toteutetaan myös Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen yhteistyönä.

**Keski-Suomen yhteisten palveluiden osalta asiakaspalvelu keskitetään** Jyväskylään etäpalveluna tai paikan päällä tapahtuvaksi asiointiksi Jyväskylän lähipalvelupisteessä. Muiden alueiden asiakkaille mahdollinen asiakaspalvelu järjestetään yhteistyössä pohjoisen ja eteläisen työllisyysalueen kanssa.

**Palveluntuottajien palvelut** pyritään tuomaan mahdollisimman lähelle asiakasta. Lisäksi palveluntuottajien sähköisiä verkkopalveluja voidaan hyödyntää etäpalveluiden toteuttamisessa. Myös erilaisten tapahtumien kautta pyritään tuomaan palveluntuottajien palveluita näkyvämmiksi asiakkaille.

**Viestintää** palveluista, palveluiden saavutettavuudesta ja erilaisista asiointitavoista toteutetaan asiakkaille säännöllisesti. Työllisyysalueen ja maakunnallisen asiakasviestinnän tärkeä viestintäkanava tulee olemaan Työmarkkinatorin alueellinen sivu. Lisäksi työllisyysalueella on käytössä mm.

- Tekstiviestit avoimista työpaikoista
- Yhteiset asiakaskirjepohjat
- Yhteiset lakisääteisten palveluiden muutoksista laadittavat tiedotteet
- Info-tilaisuudet
- Uutiskirjeet yhteistyössä sidosryhmien kanssa

Asiakailta voidaan myös kerätä toiveita ja ideoita palveluiden saavutettavuuteen liittyen. Työllisyysalueen sisäisen viestinnän toimintamalleja ovat tiimipalaverit ja koko alueen kaikkien virkailijoiden yhteiset tilaisuudet, maakunnallisesti järjestettävät työmarkkinakatsaukset sekä eri teemojen ympärille kootut yhteistyöryhmät.

Yhdenvertaisuuden lähtökohdat sekä niiden aktiivinen edistäminen otetaan huomioon palveluita tarjottaessa, niitä kehitettäessä sekä niistä tiedotettaessa. Toimenpiteitä ovat mm. viestintäsuunnitelma, kielelliset oikeudet kuten ruotsin kieltä osaavat asiantuntijat sekä palveluiden saavutettavuus ja sähköisten palveluiden saavutettavuus.

Saavutettavuutta on se, että otamme huomioon ihmisten erilaisuuden ja moninaisuuden, kun teemme sisältöä verkkosivuille ja asiakirjoihin. Tavoite on, että kaikki voivat sujuvasti käyttää verkkopalveluja. Riippumatta henkilön toimintarajoitteista tai ominaisuuksista, kuten esimerkiksi iästä, näkö- tai kuulokyvystä tai vammoista, verkkopalvelujen tulee olla yhdenvertaisesti kaikkien saatavilla niin teknisesti

kuin sisällöllisestikin. Saavutettavuus merkitsee myös selkokielistä toteutusta kaikissa viestinnän muodoissa, jotta sisällöt ovat helpot ymmärtää ja tätä kautta yhdenvertaiset kaikille kuntalaisille.

## 6.2 Kuntien oma palvelutuotanto työllisyysalueen palvelutuotannon rinnalla

Julkisen talouden parantumisen tukeminen osaltaan TE2024-uudistuksen kautta on paitsi valtakunnan tason tavoite myös kuntien tavoite. Työvoimapalveluiden siirrossa tavoitellaan palveluiden siirtymistä lähemmäs asiakasta. TE2024-uudistuksessa lähdetään siitä, että kunnat jatkossakin resursoivat työllisyyden hoitoon (ja elinvoimaan) työllisyysalueen henkilöstöresurssin lisäksi. Uudistus perustuu myös siihen, että lakisääteiset työvoimapalvelut linkittyvät entistä tiiviimmin kaupunkien ja kuntien omiin palveluihin. Vaikka suunniteltu työllisyysalue on usean kunnan yhteinen ja vaikka työllisyysalueen henkilöstö tulee työarjessaan sijoittumaan eri kuntiin, työllisyysalueen ei ole tarkoitus jäädä ikään kuin kuntien palveluista erilliseksi saarekkeeksi.

Kunnat voivat vahvistaa oman kunnan palvelutasoa lakisääteisten työvoimapalveluiden osalta niin, että työllisyysalueautakunta siirtää työvoimaviranomaisen toimivaltaa erillisellä sopimuksella työllisyysalueen kunnalle. Tämä on tapa, jolla kunnan ja työllisyysalueen palvelut sitoutuvat yhteen kaikista tiiviimmin: työllisyysalueen virkailija ja kunnan virkailija pystyvät hoitamaan työvoimaviranomaisen tehtävää rinnakkain yhteisten ja selkeiden tavoitteiden eteen ja pääsevät käyttämään samoja asiakasjärjestelmiä.

Työvoimaviranomaisen tehtävää hoitavan henkilön tulee olla virkasuhteinen. Työllisyysalueen toiminnan alkuvaiheessa olisi perusteltua, että toiminta olisi laajemmin yksissä käsissä, ja tehtävien jakoa tehtäisiin asteittain. Tämä tukee hallittua tehtävien haltuun ottoa, kun kuntien osaamista tehtävien haltuun ottoon voidaan kasvattaa vähitellen. Samalla turvataan siirtyvän henkilöstön asemaa. Kaiken yhteistyön ja mahdollisen toimivallan siirtämisen lähtökohtana on, että viranomaistehtävät ja vastuut on selkeästi sovittu. Osa kunnista on ollut mukana kuntakokeilussa, mikä voidaan ottaa huomioon.

Seuraavassa taulukossa on esitetty ehdotuksia siitä, millaisia työvoimaviranomaisen tehtäviä kuntien eri tehtävissä toimivat henkilöt voisivat hoitaa, mikäli työvoimaviranomaisen toimivaltaa siirretään jollekin kunnalle. Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen maakunnalliseen yhteistyöhön on suunniteltu useita yhteistyö- ja koordinaatioryhmiä. Taulukossa on esitetty myös ryhmiä, joihin eri tehtävissä toimiva kaupunkien ja kuntien oma henkilöstö voisi kuulua. Yhteistyöryhmät ja niiden selkeät toimintamallit parantavat omalta osaltaan kunnan ja työllisyysalueen palveluiden nivoutumista yhteen. Suunnitelma työryhmistä on esitelty tarkemmin kappaleessa 6.4.

*Taulukko 14 Ehdotuksia siitä, kuinka kaupungit ja kunnat voivat vahvistaa omaa työllisyyden hoitoaan keinoina lakisääteisten työvoimapalveluiden vastuun siirto ja työvoimapalveluihin liittyviin yhteistyö- ja koordinaatioryhmiin osallistuminen. Yhteistyöryhmien määrä nimet, kokoonpanot ja tehtävät tarkentuvat suunnittelun edetessä.*

<b>Lakisääteisen työvoimapalvelun tehtävät tai niitä tukevat tehtävät</b>	<b>Esimerkkejä, missä kunnan tehtävissä toimivat voisivat luontaisesti hoitaa tehtävää oman kunnan asioissa</b>
<i>Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi ja palveluihin ohjaus, työnvälitys, ehdokasasettelut, työtarjoukset, työpaikkailmoitukset, palkkatukipaikat, aktivointisuunnitelmat ja monialainen yhteispalvelu, työkykykoordinaattorin palvelut, työolosuhteiden järjestelytuki (työkykykoordinaattori)</i>	<i>Kunnan työllisyyden hoidon tehtäviä tekevä virkasuhteinen virkailija</i>
<i>Työnhaun tuki, työnvälitys tiedottamisen osalta, CV-pajat, työkokeilupaikkoihin ohjaus, osaamisen kehittämisen neuvonta, etäpalveluiden tuki, yksilövalmennus</i>	<i>Kunnan työllisyyden hoidon tehtäviä tekevä toimessa oleva</i>
<i>Kotoutuja-asiakkaan lakisääteinen palveluprosessi ja palveluihin ohjaus</i>	<i>Kunnan työllisyyden hoidon/ kotoutumisen tehtäviä tekevä virkasuhteinen virkailija</i>
<i>Kotoutuja-asiakkaan työnhaun neuvonta, CV-työpajat</i>	<i>Kotoutumiskoordinaattori, kotoutumisen ohjaaja</i>
<i>Palkkatuki- ja starttirahaneuvonta, starttirahavalmistelu ja -päätökset, muutosturvapalvelut tai muutosturvayhteistyö, yhteishankintakoulutukset</i>	<i>Kunnan yrityspalveluissa virassa oleva</i>
<i>Palkkatuki- ja starttirahaneuvonta, starttirahan lausunnot, muutosturvayhteistyö, rekrytointitilaisuuudet ja -kampanjat</i>	<i>Elinkeinoyhtiö</i>

Yhteistyöryhmä	Esimerkki kunnan /elinkeinoyhtiön edustajasta
Työllisyysalueen ohjausryhmä	Kunnan nimetyt edustajat, esim. kunnanjohtaja, hyvinvointijohtaja, työllisyyspäällikkö, työllisyys- ja elinkeinosuunnittelija, työllisyyskoordinaattori (virkasuhteinen)
TYP-johtoryhmä/alueellinen yhteistyöryhmä	Kunnan nimetyt edustajat
Keski-Suomen järjestäjien yhteinen yritys- ja työnantajapalvelutiimi	Kunnan yrityspalveluiden ja elinkeinoyhtiöiden edustajat
Kansainvälisen työnvälityksen ja rekrytoinnin koordinaatioryhmä	Kunnan työllisyys- ja yrityspalveluiden ja elinkeinoyhtiöiden edustajat
Kotoutumisen maakunnallinen työryhmä	Kotoutuskoordinaattori, kotoutumisen ohjaaja, kunnan kotoutumisen palveluista vastuussa olevat, elinvoiman edustaja
Alueellisen työssäkäynnin edistämisen, rakennetyöttömyyden seurannan ja alueellisen ennakkoinnin ja tiedolla johtamisen työryhmä	Kunnan-/kaupunginjohtaja tai elinkeinojohtaja, elinkeinoyhtiön edustaja

### 6.3 Ostopalveluna tuotetut palvelut

Kilpailutukset ja hankinnat on suunniteltu toteutettavaksi pääasiallisesti koko maakunnan yhteisinä Jyväskylästä käsin. Tällöin myös ylialueelliset hankinnat Keski-Suomen ulkopuolelle on helppo koordinoida. Maakunnallisesti hankittavia palveluita täydentämään suunnitellaan ja räätälöidään myös alueen omia paikallisiin tarpeisiin vastaavia mahdollisesti myös ostopalveluna toteutettavia palveluita. Näitä voisivat olla esimerkiksi paikallisesti järjestetyt CV-työpajat ja uudet kohtaantoa tehostavat palvelut henkilöasiakkaille sekä työnantaja- ja yritysasiakkaille.

Reuna-alueen kunnissa varsinkin heikommassa asemassa oleville asiakkaille etäpalveluna järjestetyt ostopalveluna tuotetut palvelut ovat olleet vaikeasti saavutettavia. Jatkossa kehitetään hybridipalveluita ja etäpalveluiden tukea, jota voidaan tarjota lähipalveluna kunnan työllisyyspalveluissa.

Seuraavan sivun taulukossa on kuvattu Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen alustavaa palveluiden tuotantosuunnitelmaa hankittavien palveluiden osalta.

Taulukko 15 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen alustava palveluiden tuotantosuunnitelma hankittavien palveluiden osalta

Palvelu	Työllisyysalueen viranomaistyönä	Kuntien oma palvelutuotanto	Järjestäjäyhteistyö	Ostopalveluna	Ekosysteemi-palveluna
<b>Työnhaku-valmennukset</b>	Palvelutarvearvio ja palveluohjaus työllisyysalueen viranomaistyönä, tiedotus	Palveluohjaus tilanteen mukaan yhteistyössä kuntien oman työllisyyden hoidon henkilöstön kanssa, tiedotus	Pääosin keskitetyt hankinnat Jyväskylän työvoimaviranomaisen kautta	Pääosin	Mahdollisesti paikallisia työnhakua tukevia palveluita
<b>Asiantuntija-arvioinnit</b>	Palvelutarvearvio ja palveluohjaus työllisyysalueen viranomaistyönä, tiedotus	Palveluohjaus tilanteen mukaan yhteistyössä kuntien oman työllisyyden hoidon henkilöstön kanssa, tiedotus	Pääosin keskitetyt hankinnat Jyväskylän työvoimaviranomaisen kautta	Pääosin	Hyvinvointialueen asiantuntija-arvioinnit
<b>Työ- ja koulutuskokeilut</b>	Palvelutarvearvio ja palveluohjaus työllisyysalueen viranomaistyönä, tarvittaessa asiakasta tuetaan työ- tai koulutuskokeilupaikan etsimisessä	Palveluohjaus tilanteen mukaan yhteistyössä kuntien oman työllisyyden hoidon henkilöstön kanssa, kunnat tarjoavat työkokeilupaikkoja ja joissain kunnissa nuoret voivat olla työkokeilussa nuorten pajalla	Kehitetään ja tiivistetään yhteistyötä työkokeiluiden osalta paikallisten työnantajien kanssa	Osana ammatinvalinnan ja uraohjauksen mahdollisia ostopalveluita	Oppilaitosyhteistyö koulutuskokeiluiden osalta
<b>Muutosturva-koulutukset</b>	Palvelutarvearvio ja palveluohjaus työllisyysalueen viranomaistyönä	Muutosturvatilanteen yhteistyö	Keskitetyt hankinnat Jyväskylän työvoimaviranomaisen kautta	Pääosin	Tarvittaessa paikallisia muutosturvatilannetta tukevia palveluita



## 6.4 Keski-Suomen kolmen työllisyysalueen yhteistoiminta

Keski-Suomen kolmen työvoimapalveluiden järjestäjän välisellä yhteistyöllä tavoitellaan maakunnallisesti palvelujärjestelmän selkeyttä, palveluiden yhdenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta, palveluiden saatavuutta sekä palveluiden laatua ja kustannustehokkuutta. Jyväskylän kaupunki ottaa kokonaisvastuun työssäkäynnin ja työvoiman yliaalueellisen liikkuvuuden edistämisestä ja palvelujärjestelmän selkeyden varmistamisesta koko Keski-Suomessa. Nämä neljä kokonaisuutta ja niihin sisältyvät lakisääteiset palvelut sisällytetään myöhemmin laadittaviin yhteistyösopimuksiin, joissa tullaan määrittelemään palvelut ja tehtävät sekä kustannustenjako tehtävien hoitamiseksi. Seuraavassa taulukossa on esitelty tämänhetkinen suunnitelma yhteisestä palvelutuotannosta ja yhteistoiminnasta. On huomioitava, että tehtävänkuvat ja suunnitelmat tarkentuvat suunnittelu- ja YT-prosessien edetessä.

Taulukko 16 Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen yhteistoiminta

Palvelu	Maakunnallinen yhteistyö, esim. yhteinen koordinaatio tai yhteistyöryhmä	Pohjoinen ja eteläinen alue siirtävät järjestämisvastuuta Jyväskylälle	Laskennallinen maakunnallinen resurssiarvio	
<b>PALVELUJÄRJESTELMÄN SELKEYTTÄ TUKEVAT TEHTÄVÄT</b>				
1.	Tieto, neuvonta- ja ohjauspalvelut sekä asiakasviestintä ( <b>viestinnän koordinaattori</b> )	X	X	0,2 HTV
2.	Keski-Suomen järjestäjien yhteinen yritys- ja työnantajapalvelutiimi	X		
3.	Alueellisen työssäkäynnin edistämisen kehittämis- ja koordinoititehtävät (yhteistyössä Keski-Suomen ELY-keskuksen ja maakuntaliiton kanssa sekä elinkeinoelämän järjestöjen kanssa) ja rakennetyöttömyyden seuranta sekä alueellisen ennakoinnin ja tiedolla johtamisen palvelut ( <b>ennakoinnin asiantuntija</b> )	X	X	1 HTV
4.	Kansainvälisen työnvälityksen ja rekrytoinnin sekä kansainvälisten osaajien houkutteluun liittyvät tehtävät ( <b>EURES-asiantuntija</b> )	X	X	1–2 HTV
<b>PALVELUIDEN YHDENMUKAISUUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA TUKEVAT TEHTÄVÄT</b>				
5.	Työllistymistä edistävä monialainen yhteistoimintamalli ( <b>TYP-koordinaattori</b> )	X	X	0,3 HTV
6.	Nuorten monialainen yhteistoimintamalli Ohjaamotyypisenä yhteisenä toimintamallina Keski-Suomessa	X		
7.	Työkyvyn tuen alueellinen koordinaatiotiimi, Keski-Suomen järjestäjien yhteinen työkykykoordinaattoreiden työryhmä	X		
8.	Maahanmuuttajien monialainen yhteistoimintamalli OSKE-toimintana yhtenäisenä toimintamallina Keski-Suomessa ( <b>oma-/monikielinen ohjaus</b> )	X	Tarvittaessa ostopalveluna	
<b>PALVELUIDEN SAATAVUUTTA TUKEVAT TEHTÄVÄT</b>				
9.	Työvoimakoulutusten ja valmennuspalveluiden sekä muutosturvakoulutuksen suunnittelu-, hankinnat ja koordinoititehtävät sekä sidosryhmäyhteistyö ( <b>hankinta-asiantuntija, koulutuskoordinaattori</b> )	X	X	7 HTV
10.	Digitaaliset asiakaspalveluratkaisut	Valtakunnalliset digitaaliset ratkaisut		
<b>PALVELUIDEN LAATUA JA KUSTANNUSTEHOKKUUTTA TUKEVAT TEHTÄVÄT</b>				
11.	AmmatINVALinnan ja uraohjauksen palvelut ( <b>psykologi</b> )	X	X	5–8 HTV
12.	Maksatukset ja työolosuhteiden järjestelytuki		X	2–3 HTV
13.	Muutosturva ( <b>muutosturvakoordinaattori</b> )	X	X	1 HTV
14.	Lakipalvelut ja alueen oma oikeudellinen neuvonta ( <b>lakipalveluiden asiantuntija</b> )	X	X	1 HTV



## Palvelujärjestelmän selkeyttä tukevat tehtävät

**Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut** toteutuvat pääosin Jyväskylän ja Keski-Suomen muiden työllisyysalueiden omana toimintana. Järjestämisessä tehdään kuitenkin yhteistyötä muiden työllisyysalueiden kanssa Työmarkkinatorin osalta. Keski-Suomella tulee olemaan yhteinen Työmarkkinatorin aluesivu ja mahdollisesti jokaisella kunnalla omat alasivut.

Jyväskylän kaupunki koordinoi koko Keski-Suomen työvoimaviranomaisten viestinnän asiantuntijoiden yhteistyötä. Palveluviestintä toteutetaan kuitenkin alueittain. Lisäksi Miitti-palvelut järjestetään alueittain. TE-live on tässä vaiheessa suunniteltu toteutettavaksi maakunnan yhteisenä palveluna.

Yhteisiä puhelinpalveluja ei lähtökohtaisesti järjestetä. Tarvetta ei ole koko Keski-Suomen alueelliselle puhelinpalvelulle. Puhelinpalvelujen palvelukysyntä on laskenut uuden asiakaspalvelumallin myötä. Asiakkaat saavat merkittävän osan tarvitsemastaan neuvonnasta asiakaspalveluprosessista vastaavalta virkailijalta. (Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella on oma päivystyspuhelinnumero, ks. kappale 6.1)

**Keski-Suomen järjestäjien yhteiseen yritys- ja työnantajapalvelutiimiin** kuuluvat kolmen työvoimaviranomaisen omat vastuuhenkilöt. Tämä helpottaa yhteistyötä alueellisten asiantuntijoiden kanssa. Yhteisiä työnantajapalveluja tukee myös maakunnallisesti yhteisenä tehtävänä toteutettava **ennakoinnin asiantuntijan** tehtävä, jonka tehtäväksi on suunniteltu työnantajapalveluiden osalta alueellisen työssäkäynnin edistäminen, muutosturvan koordinointi ja maakunnallisen työmarkkinakatsauksen koostaminen kuukausittain. Myös isot maakunnalliset tai valtakunnalliset rekrytoinnit koordinoidaan yhteisten työnantajapalveluiden kautta. Tarvittaessa myös pienemmissä rekrytoinneissa hyödynnetään maakunnallista yhteistyötä, jotta osaajatarpeeseen voidaan vastata tehokkaasti ja joustavasti.

Jokaisella kunnalla on omat vahvat yrityspalvelut, joiden kautta hoidetaan paikalliset palvelut yrityksille, mm. neuvonta, yrityskäynnit ja -yhteistyö sekä infot ja tiedottaminen. Paikalliset yrityspalvelut tukevat vahvan maakunnallisen yhteistyön toteutumista.

**Kansainvälisen työnvälityksen ja rekrytoinnin sekä kansainvälisen osaamisen houkutteluun liittyvät tehtävät** siirtyvät kunnille siltä osin kuin niitä ei ole yliaalueellisina jätetty valtiolle. Kansainvälisen rekrytoinnin palveluissa lähtökohdaksi otetaan kansainvälisen rekrytoinnin viranomaisen Work in Finland -palveluiden perustaso.

Euroopan työnvälitysverkosto EURES toimii erityisesti EU/ETA-alueen sisäisen työvoiman liikkuvuuden edistäjänä ja kuuluu kansainvälisen rekrytoinnin kokonaisuuteen. Työvoimaviranomainen varmistaa EURES-tukipalveluiden saatavuuden kaikille niiden apua hakeville työntekijöille ja työnantajille. EURES-työnvälitys, -tiedotus ja -neuvonta sekä osallistuminen kansainvälisiin rekrytointitapahtumiin järjestetään maakunnallisesti. Tämänhetkisten suunnitelmien mukaan eteläinen ja pohjoinen alue siirtävät tuotantovastuun Jyväskylälle, ja maakunnassa toimii yhteinen **EURES-asiantuntija**.

Lisäksi perustetaan **kansainvälisen työnvälityksen ja rekrytoinnin koordinaatioryhmä**, joka edistää maakunnallisessa yhteistyössä maakunnan pitovoimatekijöitä, työnantajien tukemista työpaikalla kotoutumiseen ja tekee tiivistä virkailijayhteistyötä työnantaja- ja yrityspalveluiden tiimin kanssa. Jyväskylän kautta koordinoidaan hankintaprosessit työvoimakoulutuksiin sisältyvien kotoutumiskoulutusten osalta ja tarvittaessa Jyväskylä voi tarjota omakielistä ohjausta ostopalveluna myös muille työllisyysalueille.

Jyväskylän ja Keski-Suomen työllisyysalueiden omana toimintana hoidetaan maahan muuttaneiden työnhakija-asiakkaiden palveluprosessit ja lakisääteiset tehtävät. Lähiasiakaspalvelussa on käytössä myös omakielinen ohjaus ja tulkkipalvelut.

**Alueellisen työssäkäynnin edistämisen kehittämis- ja koordinoititehtävät ja rakennetyöttömyyden seuranta sekä alueellisen ennakoinnin ja tiedolla johtamisen palvelut** toteutetaan maakunnallisena

yhteistyönä. Yritys- ja työnantajapalveluiden koordinoinnin kohdalla mainittiin **ennakoinnin asiantuntijan** tehtävä, joka keskitetään Jyväskylään. Asiantuntija tuottaa ennakoitietoa ja tiedolla johtamisen aineistoa koko alueelle. Lisäksi alueet hyödyntävät Keski-Suomen liiton ja Keski-Suomen ELY:n tuottamaa ennakoitietoa. Eteläisellä alueella Mänttä-Vilppulan osalta hyödynnetään myös Pirkanmaan liiton ja Pirkanmaan ELY:n tuottamaa tietoa.

Alueellisen työssäkäynnin edistämisen, rakennetyöttömyyden seurannan ja alueellisen ennakoinnin sekä tiedolla johtamisen toimissa ovat keskeisesti mukana myös Keski-Suomen ja Pirkanmaan ELY-keskukset, maakuntaliitto sekä elinkeinoelämän järjestöt. Alueellisen työssäkäynnin edistäminen kirjataan jokaisen työvoimaviranomaisen strategiaan. Keskeisiä strategiassa huomioitavia teemoja ovat osaava työvoima ja sen saatavuus (esim. oppilaitosyhteistyö), rakennemuutostilanteet, työperäinen maahanmuutto ja ennakoitiedot. Tätä tehtäväkokonaisuutta tukemaan kootaan uusi maakunnallinen työryhmä, jossa on edustus työllisyysalueilta, kunnista (kunnanjohtaja tai elinkeinojohtaja), Keski-Suomen ja Pirkanmaan ELY-keskuksista, Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueilta, oppilaitoksista, työnantajista ja elinkeinoelämän järjestöistä.

### **Palveluiden yhdenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta tukevat tehtävät**

**Yhdenvertaisten** työvoimapalveluiden lähtökohdat ovat lakisääteisten työvoimapalveluiden riittävä rahoitus, lain soveltamisen yhdenmukaisuus, nopeat hallintopäätösten käsittelyajat sekä kielellisten oikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuden aktiiviseen edistämiseen kuuluu syrjimättömyyden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen sekä myönteinen erityiskohtelu haavoittuvassa tai heikossa työmarkkina-asemassa oleville asiakasryhmille. Myönteinen erityiskohtelu edellyttää laaja-alaisia yhteensovittavia toimia, joissa avainasemassa työvoimapalveluiden lisäksi ovat hyvinvointialueen palvelut. Asiakkaan valmiudet työhön ja työllistymistä edistäviin palveluihin arvioidaan monialaisesti, ja asiakas ohjataan sen viranomaisen palveluihin, joiden palveluihin asiakastarpeet ensisijaisesti liittyvät. Työvoimapalvelut kohdistetaan niihin heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin asiakkaisiin, joilla on riittävät edellytykset vastaanottaa työtä tai työvoimapalveluita.

**Työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamallissa** työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömän monialaisen palvelutarpeen, suunnittelevat ja yhteensovittavat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelut kokonaisuuksiksi ja vastaavat työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Monialaisen tuen yhteistoimintamallissa yhteensovitettavia palveluja ovat edellä mainittujen toimijoiden järjestämisvastuulle kuuluvat työvoimapalvelut sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut. Palveluiden tarjoamisesta säädetään erikseen.

Keski-Suomessa toteutetaan yksi laaja strategisen tason verkosto, jossa otetaan huomioon myös pienten alueiden tarpeet ja hyvinvointialueen aluejakoperusteet. Näkymänä on, että tämä laaja alue jakaantuisi työllisyshoidon aluekohtaisiin tiimeihin, joissa operatiivinen toiminta toteutuisi. Työllisyysalueiden tarkentuessa mahdollisuus muutoksiin yhteistoimintamallin organisoimisessa on olemassa. Työllisyysalueiden varmistumisen ja uuden lainsäädännön valmistumisen myötä neuvotellaan TYP-johtoryhmien organisoimisesta ja toimijoiden välisestä yhteisestä koordinoinnista ja yhteistyöstä huomioiden kuntakohtaisten lähipalveluiden toteutuminen pohjoisen ja eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueilla.

Keski-Suomen hyvinvointialueen ja Kelan kanssa on pyritty sopimaan asiakas- ja työntekijäystävällisiä toimintatapoja esim. aktivointi-, kotoutumis- ja monialaisten suunnitelmien laatimiseen. Kuntakokeilun aikana on ollut käytössä hyvinvointialueelta ns. vastinparit omavalmentajien ja sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan välillä. Toimintamallia tullaan kehittämään edelleen.

Keski-Suomessa tulee toimimaan yhteinen TYP-koordinaatio. Tehtävä sisältää mm. palvelun yhdenmukaisuudesta vastaamista eri kunnissa, määrärahojen seuranta, johtoryhmäyhteistyötä sekä kehittämistyötä. TYP-päällikkö/ -koordinaattori vastaa johtoryhmän asettamissa puitteissa monialaisen yhteispalvelun yhteisen toimipisteen toiminnan ja muualla kuin yhteisessä toimipisteessä tarjottavan monialaisen yhteispalvelun yhdenmukaisista käytännöistä, monialaisen yhteispalvelun tavoitteiden ja palvelujen järjestämiseen tarkoitettujen määrärahojen käyttösuunnitelman toteutumisen seurannasta, johtoryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta, esittelystä ja raportoinnista johtoryhmälle monialaisen yhteispalvelun yhteistyökäytäntöjen ja asiakasprosessien kehittämisestä sekä muutoksissa tukemisesta.

Jyväskylän ja Keski-Suomen työllisyysalueiden omana toimintana toteutetaan TYP-toiminta henkilöasiakkaan palvelun osalta.

**Nuorten monialainen yhteistoimintamalli Ohjaamo-tyyppisenä yhtenäisenä toimintamallina Keski-Suomessa** järjestetään jokaisen Keski-Suomen työvoimaviranomaisen omana toimintana. Keski-Suomessa ylläpidetään verkostomaista toimintatapaa ja tehdään yhteistyötä muiden viranomaisten, kuten hyvinvointialueiden, Kelan sekä muiden nuorten parissa toimivien tahojen kanssa.

**Työkyvyn tuen alueellinen koordinaatiotiimi** toteutetaan Keski-Suomessa yhteisesti. Tiimiin osallistuvat jokaisen alueen omat työkykykoordinaattorit, jotka tekevät henkilöasiakaspalvelua. Työtä kehitetään Keski-Suomen järjestäjien yhteisen alueellisen koordinaatiotiimin yhteistyönä.

Hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö osatyökykyisten osalta käsittää työttömien terveystarkastukset ja työkykykoordinaattorit. Lähtökohtaisesti ensin asiakas käy työttömien terveystarkastuksessa, minkä jälkeen tarvittaessa tehdään ohjaus mahdollisiin lisätutkimuksiin tai kuntoutukseen. Hyvinvointialueen työkykykoordinaattorit koordinoivat tarvittavat tutkimukset ja selvitykset. Työelämään tai koulutukseen suunnattaessa prosessivastuu on työllisyyspalveluiden työkykykoordinaattoreilla. Lisäksi työolosuhteiden järjestelytuki tullaan hoitamaan osana työkykykoordinaattorien tehtäväkokonaisuutta (myös Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella).

**Maahanmuuttajien monialainen yhteistoimintamalli Osaamiskeskus-toimintana** toteutetaan Jyväskylästä käsin niin, että pohjoiselle ja eteläiselle työllisyysalueelle tarjotaan tarvittaessa alueellista koordinaatiota ja palveluja (esimerkiksi omakielinen ohjaus) alueiden palvelutarpeen mukaan. Jyväskylässä Osaamiskeskus on osa kansainvälisten osaajien International Jyväskylä -palveluyksikköä.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella maahanmuuttajan monialaisen yhteistoimintamallin prosessista vastaa asiakkaan oma virkailija, joka kokoaa prosessiin tarvittavat yhteistyötahot hyvinvointialueelta, Kelasta ja Jyväskylän Osaamiskeskuksesta asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti.

### **Palveluiden saatavuutta tukevat tehtävät**

**Työvoimakoulutusten ja valmennuspalveluiden sekä muutosturvakoulutuksen suunnittelu-, hankinnat ja koordinoitavat tehtävät sekä sidosryhmäyhteistyö on suunniteltu keskitettäväksi Jyväskylään.** Lisäksi palveluntuottajien ja markkinoiden koordinointi hoidetaan Jyväskylästä käsin koko maakuntaan ja koordinoinnista sovitaan myöhemmin työllisyysalueiden kesken.

Hankinnoissa keskittäminen parantaa tarjoustensa saatavuutta ja laatua. Palveluntuottajan näkökulmasta yhden työvoimaviranomaisen kanssa asiointi luo yhteistyöhön suoraviivaisuutta. Alueellisuus voidaan rakentaa tarjouspyyntöihin keskittämisestä huolimatta. Koordinoinnista on vastuu jokaisella alueella itsellään. Alueille nimitetään omat koordinaattorit hankintojen osalta. Lisäksi järjestäjällä on vastuu tuotannon valvonnasta.

Valmennukset toteutetaan valtaosin ostopalveluna. Lisäksi osana työttömän työnhakijan lakisääteistä palveluprosessia kehitetään asiantuntijoiden valmennusosaamista työnhaku- ja täydentävien työnhakukeskustelun yhteyteen. Valmennusten osalta Jyväskylä tekee keskitetysti hankinnat muille Keski-

Suomen työvoimaviranomaisille. Valmennuksissa hyödynnetään myös mahdollisuuksia tehdä uravalmennusta oppilaitosyhteistyönä sekä lisäksi erilaisten hankkeiden kautta.

Myös työvoimakoulutukset toteutetaan keskitetysti Jyväskylästä ostopalveluhankintoina. Jyväskylällä on kokonaisuudesta koordinoituvastuu. Jokaisella alueella on kuitenkin vastuu palveluiden koordinoinnista ja viestinnästä omilla alueillaan. Näihin mukaan luetaan mm. kotoutumiskoulutukset.

Muutosturvakoulutukset hankitaan täysin ostopalveluna keskitetysti Jyväskylän kautta muille Keski-Suomen työvoimaviranomaisille. Jyväskylään keskitetään yksi yhteinen muutosturva-asiantuntija.

Jyväskylä ja Keski-Suomen työllisyysalueet hoitavat itse yksityiskohtaisemmat koordinoititehtävät oman alueensa osalta. Lisäksi kukin työvoimaviranomainen valvoo omien lakisääteisten palveluiden ja tehtävien toteuttamista alueellaan. Myös maakunnallisten palveluiden seuranta- ja valvontavastuu kuuluu työvoimaviranomaisille. Seuranta- ja valvontavastuun toteuttamisesta tulee vastaamaan Jyväskylän ja Keski-Suomen työllisyysalueiden johtajien yhteinen valvontatiimi.

**Digitaalisista asiakaspalveluratkaisuista** maakunnallisen yhteistyön sijaan painottuvat alueiden omat ratkaisut. Osa asiakaspalvelusta tullaan toteuttamaan etäpalveluna digitaalisia asiakaspalveluratkaisuja hyödyntäen. Etäpalvelupiste tarjotaan työllisyyspalveluiden asiointipaikoilla. Jyväskylä tuottaa koko maakunnalle tiedolla johtamisen tueksi raportointitietoa.

KEHA-keskus vastaa jatkossakin digitaalisista alustoista ja asiakastietojärjestelmistä. Järjestelmien osalta on tärkeää organisoida käyttövelvoitetta koskevien järjestelmien perehdytys. Perehdyttämisen laatu on oleellinen myös laillisuusnäkökulmien kannalta, joilla voi olla vaikutuksia kustannuksiin.

#### **Palveluiden laatua ja kustannustehokkuutta tukevat tehtävät**

**Ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelut** toteutetaan maakunnallisesti yhteisinä palveluina. Ammatinvalinnan ohjaus toteutetaan psykologin tuottamana. AVO-psykologit jaetaan jokaiselle alueelle keskitettynä tehtävänä. Työvoimaviranomaiset voivat toteuttaa omana palvelunaan koulutusneuvontaa esim. opinto-ohjaajan tai vastaavan toimesta.

Jyväskylässä ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelut toteutetaan osittain omana viranomaistyönä ja osittain ostopalveluna. Lisäksi Jyväskylässä oppilaitosyhteistyötä tullaan tekemään koko Keski-Suomen alueen ekosysteemin osalta ja yhteistyö voi kattaa esim. opinto-ohjaajien panoksen uraohjauksessa ja koulutusneuvonnassa.

**Maksatusten ja työolosuhteiden järjestelytuen** osalta pohjoinen ja eteläinen työllisyysalue siirtävät tuotantovastuuta Jyväskylälle. Jyväskylässä taloushallinnon palvelut hoidetaan ostopalveluna. Työolosuhteiden järjestelytuki tullaan hoitamaan osana työkykykoordinaattorien tehtäväkokonaisuutta.

**Muutosturvan** osalta maakunnassa toimii yhteinen muutosturvakoordinaattori. Rakennemuutostilanteissa tämä koordinaattori kutsuu koolle maakunnallisen rakennemuutostiimin, joka kootaan aina tapauskohtaisesti vastaamaan tilannetta. Jokaisella alueella on muutosturvan osalta yhteyshenkilöt, jotka tekevät yhteistyötä aluekoordinaattorin kanssa. Maakunnallisesti yhteinen aluekoordinaattori tekee myös rakennetyöttömyyden seurantaa. Tätä seurantaa tehdään osana toimintaympäristöanalyysiä, ja ennakoituvuuden lisäksi se on osa myös johto- ja päällikkötason työnkuva. Muutosturvakoordinaattori tekee sekä maakunnallisen että valtakunnallisen tason yhteistyötä raportoinnin osalta.

**Lakipalvelut** ja maakunnallinen työvoimapalveluiden sekä työttömyysturvan lakipalveluiden asiantuntijan tehtävä keskitetään Jyväskylään. Lakiasiantuntija toimii koollekutsujana maakunnallisen työvoimapalveluiden ja työttömyysturva-asioiden työryhmässä.

Keskitetyt lakipalvelut pystyvät tarjoamaan kullekin työvoimaviranomaiselle vastaavan tuen ja palvelut kuin TE-toimistossa. Keskitämisestä on hyötyä esimerkiksi laadukkaiden kanteluvastineiden, lausuntojen

ja sopimusten laatimisessa sekä tietosuoja-asioissa. Kanteluiden ja lausuntojen kiireellisyyteen pystyy yksi koordinoiva taho vastaamaan tehokkaammin. Oikeudellisen tuen palvelut hyödynnetään valtion tehtävinä.

Jokaisella työvoimapalveluiden järjestäjällä on tämän lisäksi vaativien työttömyysturva-asioiden asiantuntijatehtävä, johon kuuluu mm. maakunnallisen työvoimapalveluiden ja työttömyysturva-asioiden työryhmän yhteyshenkilönä toimiminen.

**Työttömyysturvan vaativat asiantuntijalausunnot ja valtakunnallinen työttömyysturvaneuvonta** siirtyvät keskitetyksi tehtäväksi KEHA-keskukseen. Järjestävillä tahoilla on hyvä olla yhdyshenkilöt, joiden kautta tapahtuu yhteydenpito ja konsultointi työttömyysturvan asiantuntijalausuntojen vastuualueelle.

## 7. Yhteistyötahot ja -muodot

Työvoimapalveluihin liittyviä avaintoimijoita Eteläisen Keski-Suomen alueella ovat työvoimapalveluiden järjestämisestä vastaavat vastuuviranomaiset, asiakkaat, keskeiset sidosryhmätoimijat, muut viranomaiset, palveluntuottajat ja yhteistyökumppanit. Yhteistyössä tärkeää on varmistaa tiedonkulku, yhteisten toimintamallien rakentuminen ja määrittää selkeästi eri toimijoiden vastuut. Tämä edistää myös palvelutason yhdenmukaisuutta alueen kunnissa. Työllisyysalue toimii muiden viranomaisten ja verkoston kumppanina alueen kehittämisessä luoden toimivan työllisyydenhoidon ekosysteemin.

### Työvoimapalveluiden vastuuviranomaiset

Työvoimapalveluiden vastuuviranomaisia ovat valtakunnan tasolla **työ- ja elinkeinoministeriö ja KEHA-keskus**. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa valtakunnan tason kokonaisuuden ohjauksesta, seurannasta ja arvioinnista. KEHA-keskus hoitaa työvoimapalveluiden kansallisen tason palvelu- ja yleishallintotehtäviä sekä tarjoaa työvoimaviranomaisille eräitä keskitettyjä tukipalveluita, kuten työvoima- ja kotoutumistehtävien valtakunnallisen tietojärjestelmä- ja neuvontapalveluita sekä työttömyysturvaan ja palkkaturvaan liittyviä tehtäviä. Lisäksi KEHA-keskus vastaa Work in Finland –toimintojen tuottamisesta yhteistyössä Business Finlandin kanssa. Työllisyysalue hyödyntää myös KEHA-keskuksen tuottamaa tietoa työvoima- ja kotoutumispalvelujen järjestämisessä.

### Keskeiset sidostojat

Työvoimaviranomaisen keskeisiä sidostojia ovat Keski-Suomen ja Pirkanmaan ELY-keskukset, muut työvoimaviranomaiset, Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueet, Kela, kuntien muut toimialat, koulutusorganisaatiot, palveluntarjoajat ja –tuottajat sekä järjestöt.

**ELY-keskuksilla** on työllisyyden hoitoon ja kotoutumisen edistämiseen liittyviä alueellisia tehtäviä mm. yhteistyön koordinoititehtäviä sekä äkillisiin rakennemuutoksiin liittyviä koordinoititehtäviä. ELY-keskukset ja Työ- ja elinkeinoministeriö käyvät säännöllisesti työllisyysalueen kanssa yhteistyö- ja seurantakeskusteluja. ELY-keskus on tärkeä yhteistyökumppani myös työllisyysalueen valmisteluvaiheessa mm. hankinta-asioiden ja sopimusten siirtojen sekä tiedon ja osaamisen pysyvyyden ja työllisyydenhoidon kokonaisuuden kehittämisen takaamiseksi.

**Muista työvoimaviranomaisista** tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat Jyväskylän kaupunki, Keski-Suomen pohjoinen työllisyysalue ja Pirkanmaan työllisyysalue. Alueiden ja maakuntien välillä liikkuu paljon työvoimaa ja muiden työvoimaviranomaisten sekä työllisyysalueiden yhteistyössä olennaista on mm. tiedon kulun ja työvoiman liikkuvuuden varmistaminen. Esimerkiksi äkilliset rakennemuutostilanteet ja työvoimaviranomaisen tiettyjen tehtävien hoitaminen vaativat alueiden yhteistyötä.

Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen kesken rakennetaan maakunnallisia yhteistyömuotoja palveluiden toimivuuden turvaamiseksi. Näitä ovat mm. rakennemuutostilanteissa oleelliset nopean

toiminnan joukot, Keski-Suomen järjestäjien yhteinen työnantajatiimi, työkyvyn tuen alueellinen koordinaatiotiimi, TYP-johtoryhmätoiminta, maahanmuuttajien monialainen yhteistoimintamalli OSKE-toimintana sekä nuorten monialainen yhteistoimintamalli Ohjaamo-tyyppisenä yhtenäisenä toimintamallina Keski-Suomessa.

Jyväskylän kaupunki ottaa Keski-Suomessa kokonaisvastuun työssäkäynnin ja työvoiman yliaalueellisen liikkuvuuden edistämisestä ja palvelujärjestelmän selkeyden varmistamisesta koko Keski-Suomessa. Näitä tehtäviä varten laaditaan sopimus Jyväskylän kaupungin ja Keski-Suomen kahden muun järjestäjän välille.

**TE-palveluiden valtakunnallinen asiakaspalvelukeskus** tuottaa keskitetysti työvoimapalveluiden kansallisen tason tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita.

**Keski-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueet** ovat keskeisessä roolissa monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluohjauksessa sekä hyvinvointialueen järjestämisvastuulle kuuluvien työllistymistä tukevien palveluiden tarjoamisessa. Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueen välisen yhteistyön kannalta tärkeitä yhdyspintoja ovat mm. työttömien terveystarkastukset, kuntouttava työtoiminta, aktivointisuunnitelmat ja työkyvyn arvioinnit.

**Kelan** tarjoaa kattavat kuntoutuspalvelut, ja on tärkeä sidostoimija eri asiakaskohderyhmien kuntoutuspalveluissa. Kela on myös osapuoli työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa, ja ohjaa asiakkaita yhteistyön piiriin oman asiakaspalvelunsa kautta.

**Kuntien muiden toimialojen** työ kytkeytyy vahvasti työllisyyden edistämiseen ja alueen elinvoiman vahvistamiseen. Työvoimaviranomainen tekee tiivistä yhteistyötä kuntien eri toimialojen ja yksiköiden, mm. elinkeino- ja elinvoimapalveluiden, nuorisotoimen, sivistyspalveluiden, hyvinvointipalveluiden sekä kotouttamispalveluiden kanssa. Yhteistyössä korostuu erityisesti työllisyys- ja elinkeino- sekä elinvoimapalveluiden välinen yhteistyö. Työllisyysalueen kuntien elinkeinopalveluilla ja kehittämissyhtiöillä on vahva yhteys alueen yrittäjiin ja yrittäjäjärjestöihin. Tärkeitä yhteistyötahoja alueella ja kunnissa ovat mm. aloittavan yrittäjän palvelut, rahoitusneuvonta, nuorten työpajat ja etsivä nuorisotyö, oppilaitokset ja kotouttamisen palvelut.

**Työllisyysalueella toimivat koulutuksenjärjestäjät** ovat tärkeitä yhteistyötahoja, joiden kanssa tehdään kiinteää yhteistyötä niin työvoimatarpeiden ennakoinnissa, työnantajayhteistyössä kuin osaavan työvoiman, liikkuvuuden ja kansainvälisyyden edistämässä. Työvoimapalveluiden asiakkaita ohjataan työvoimakoulutuksiin sekä omaehtoiseen opiskeluun ja valmennuspalveluihin eri koulutuksenjärjestäjille. sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksiin. Keskeisiä koulutusorganisaatioita ovat toisen asteen koulutuksen järjestäjät, korkeakoulut ja vapaan sivistystyön oppilaitokset. Työvoimapalveluiden tuottamisessa voidaan hyödyntää myös laajemmin erilaisia koulutuspalveluiden tuottajia.

Koulutuksenjärjestäjien kanssa toteutetaan mm. erilaisia koulutus- ja rekrytointitapahtumia sekä kehitetään edelleen matalan kynnyksen asiakasohjausta ja koulutuskokonaisuuksia osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Oppilaitosten kanssa kehitetään uusia mahdollisuuksia tutkintojen suorittamiseen hyödyntämällä mm. oppisopimusten ja opinnollistamisen mahdollisuuksia.

**Yksityiset palveluntuottajat** tuottavat erilaisia työvoimaviranomaisen toiminnassa tarvittavia palveluja. Ostopalveluina hankitaan mm. asiantuntija-arviointeja, valmennuksia ja koulutusta. Palveluntuottajien kanssa kehitetään laadukkaita ja vaikuttavia palveluita hyödyntäen kuntien paikallistuntemusta. Palveluntarjoajien kanssa turvataan palveluiden jatkuvuus vuosien 2024–2025 vaihteessa huomioiden myös palveluiden yliaalueellinen yhteistyö. Erityisiä tarpeita voi olla eri asiakasryhmien tarpeiden, työvoiman liikkuvuuden sekä paikallisten valmennustarpeiden täyttämiseksi.

**Järjestöt, säätiöt ja yhdistykset** ovat työllisyydenhoidon tärkeitä yhteistyökumppaneita, ja niillä on moninainen rooli niin hyvinvoinnin ja terveyden kuin työllisyyden edistämässä. Järjestöt tarjoavat mahdollisuuksia osallisuuteen ja vapaaehtoistyöhön sekä ovat merkittävä palveluiden tuottaja. Järjestöillä



on myös vahvaa asiantuntija- ja kokemustietoa, jota voidaan hyödyntää palveluiden kehittämisessä. Järjestöjen kanssa tehtävää yhteistyötä ylläpidetään ja kehitetään edelleen. Järjestöjen kanssa tehdään yhteistyötä mm. työkokeilujen, palkkatukityöllistämisen, opinnollistamisen sekä kuntouttavan työtoiminnan suhteen.

## 8. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen

### Työperäisen maahanmuuton tukeminen

Työperäisen maahanmuuton tukemisen tämän hetken tärkeimpiä toimenpiteitä toteutetaan kansallisella tasolla. Työperäisen maahanmuuton helpottaminen ja nopeuttaminen esimerkiksi oleskelulupien osalta on kansallisen kehittämisen ajankohtainen aihe. Työvoimapalveluiden osalta vuoden 2025 alusta kunnille mahdollistuu Koto-digi-järjestelmän käyttöönotto, ja järjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön myös Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kunnissa.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella ainakin Multialla, Keuruulla, Mänttä-Vilppulassa ja Jämsässä työskentelee jonkin verran työperäisesti maahan muuttaneita varsinkin teollisuudessa ja elintarviketuotannossa. Osa yrityksistä kehittänyt henkilöstöosaamistaan ja rekrytointiprosessejaan kansainvälisesti osittain myös henkilöstövälitysyriyten kanssa tarvittavan ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi.

Alueen elinvoima- ja sijoittumisviestintää toteuttaa ensisijaisesti kunta tai elinkeinoyhtiö, mutta kyse on laajasta asiasta, joka lopullisesti toteutuu monikanavaisesti ja verkostotyön tuloksena. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue osallistuu tähän verkostotyöhön neuvonnan ja työnvälityksen osalta sekä viestimällä palveluistaan.

Pääasiassa pienempiin kuntiin ja kaupunkeihin ohjautuneet maahanmuuttajat ja varsinkin ne, jotka valitsevat jäädä paikkakunnalle, tekevät tietoisin valinnan, jossa painavana syynä jäämiselle ovat kenties perheiden palveluiden kuten varhaiskasvatuksen ja koulun tuen mahdollisuudet, asumisen edullisuus, luonnon läheisyys, kiireettömyys ja kotoutumista tukevat kontaktit yksittäisiin henkilöihin. Ratkaisevaa paikkakunnalle sijoittumisessa on toki työ- tai koulutusmahdollisuudet jollain saavutettavalla etäisyydellä.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue tekee yhteistyötä Jyväskylän kanssa maahanmuuttajapalveluiden järjestämiseksi ja työperäisen maahanmuuton tukemiseksi. Yhteistyötä tehdään sekä verkostotyön että palvelutuotannon osalta.

Työvoiman liikkuvuutta Euroopan laajuisesti turvataan lakisääteisten työvoimapalveluiden osalta EURES-työnvälityksellä. EURES-tehtävä toteutetaan Keski-Suomessa maakunnallisesti kolmen työvoimaviranomaisen yhteisenä tehtävänä, mutta alueen kaikkia virkailijoita perehdytetään prosessiin ja neuvontaan tarvittavassa määrin.

Jyväskylässä tehdään yhteistyötä Business Finlandin Work in Finland -toiminnon kanssa. Business Jyväskylä on koonnut työnantajille yhdessä yhteistyökumppaneidensa kanssa palvelukanavia, hyödyllistä tietoa ja vinkejä kansainväliseen rekrytointiin liittyen sekä tekee yhteistyötä Jobs in Finland- ja EURES-verkoston kanssa. Lisäksi Business Jyväskylän kautta on mahdollista saada tietoa ohjelmista, hankkeista ja rahoituksesta kansainvälisen osaajan rekrytointiin.

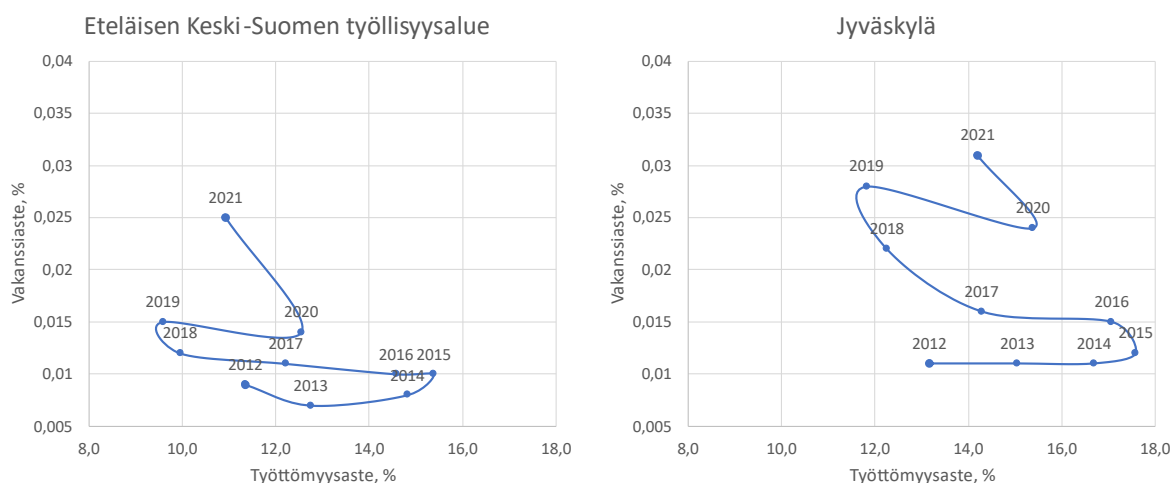
KEHA-keskuksen tehtäviin kuuluu jatkossa myös kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen. KEHA-keskus tarjoaa valtakunnallisesti palveluja, joilla edistetään työperäistä maahanmuuttoa ja työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta. KEHA-keskuksen kansainvälisen rekrytoinnin tehtävät tulevat olemaan osa Work in Finland -toimintoa, jota KEHA-keskus hoitaa yhdessä Business Finland Oy:n kanssa.

## Kohtaannon edistäminen

Kohtaantoa eli työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta voidaan tarkastella Beveridge-käyrän avulla (myös UV-käyrä, sanoista unemployed – vacancies). Tässä mallissa vaaka-akselille sijoitetaan työttömyysaste ja pystyakselille avoimien työpaikkojen aste. Käyrä siirtyy oikealle työttömyysasteen kasvaessa ja ylöspäin avoimien työpaikkojen asteen kasvaessa. Avoimien työpaikkojen aste (job vacancy rate) eli vakanssiaste kuvaa työnantajien uuden työvoiman tarvetta. Hyvässä taloustilanteessa vakanssiaste kasvaa ja työttömyysaste pienenee. Laskusuhdanteen aikana työttömyysaste kasvaa vakanssiasteen samanaikaisesti pienentyessä (Tilastokeskus, tilastokoulu). Beveridge-käyrän normaali suhdannevaihteluihin liittyvä liike kulkee ylävasemman (työvoimapula) ja alaoikean (kysyntälama) välillä. Silloin, kun käyrä liikkuu samanaikaisesti oikealle ja ylös, ollaan tilanteessa, jossa työttömyys on korkealla tasolla ja samaan aikaan avointen työpaikkojen aste on korkealla. Tällöin voidaan tunnistaa kohtaannon ongelmia. (Valtiovarainministeriö, 2018)

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen ja Jyväskylän Beveridge-käyrää ajalla 2012–2021. Avoimet työpaikat -tieto on kuukauden lopussa olevien avoimien paikkojen määrän keskiarvo TEM:in Työnvälitystilaston mukaan. Työllisten määrä perustuu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietoon. Työttömyysaste on TEM:in Työnvälitystilaston mukainen työttömien työnhakijoiden prosenttiosuus työvoimasta.

Taulukko 17 Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen ja Jyväskylän Beveridge-käyrät



Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen ja Jyväskylän Beveridge-käyristä voi päätellä, että molemmilla alueilla vuoden 2012 jälkeen työttömyysaste on ensin kasvanut vuoteen 2015 saakka ja samaan aikaan avoimien työpaikkojen aste eli vakanssiaste (pystyakselilla) on pysynyt suunnilleen samalla tasolla. Eteläisen alueen vuosien 2013–2015 työttömyysasteen hienoinen nousu samaan aikaan vakanssiasteen nousun kanssa kertoisi mahdollisista kohtaannon haasteista, jolloin työttömyys ei ole vähentynyt, vaikka avoimet työpaikat ovat lisääntyneet. Tällaisessa tilanteessa työttömien ammattitaito ei vastaa tarjolla olevia tehtäviä tai avoimet työpaikat sijoittuvat eri alueelle kuin työttömyys (Tilastokeskus, tilastokoulu). Vuosina 2015–2018 työttömyysaste on vähentynyt ja vakanssiaste lähtenyt vähitellen kasvamaan sekä Jyväskylässä että Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella. Työvoiman kysyntä on tällä aikavälillä ollut selvästi voimakkaampaa Jyväskylässä. Koronavuosien taitteen jälkeen työvoiman kysynnässä on molemmilla alueilla jyrkempi nousu, vaikka työttömyysaste on vähentynyt maltillisemmin kuin välillä 2015–2018. Jyrkemmin nouseva trendi vakanssiasteen osalta 2020–2021 kertoo kasvavasta työvoiman kysynnästä alueella. Jyväskylässä sekä työttömyysaste että työvoiman kysyntä ovat olleet kautta linjan jokseenkin suurempia kuin Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella. Kokonaisuudessaan molempien alueiden Beveridge-käyrän liike vaikuttaisi tarkasteluvälillä liikkuvan jokseenkin normaalisti suhdannevaihteluiden ohjaamana.



Kohtaannon ja työvoiman liikkuvuuden edistämisen pohja rakennetaan paikallistasolla arjen henkilöasiakas- ja työnantaja- ja yritysasiakaspalvelun tasolla. Edistämisen näkökulmat ja toimenpiteet tulee huomioida tältä paikalliselta tasolta aina kansainväliselle tasolle.

Valtiovarainministeriön työryhmän raportissa Suomen työmarkkinoista ja työmarkkinoiden kapeikoista todetaan, että ”kohtaannon tehokkuutta selittävät mm. työttömien ja avoimien työpaikkojen ammatillinen yhteensopivuus, työvoiman liikkuvuus, kannustimet, informaation saanti, palkanmuodostus, työntekijöiden vaihtuvuus alalla sekä työnantajakuva” (Valtiovarainministeriö, 2018). Näistä lakisääteisillä työvoimapalveluilla voidaan vaikuttaa vain osaan, ja on tärkeää tunnistaa myös työvoimapalveluiden vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus. Asioita, joihin kohtaannon osalta voidaan lakisääteisillä työvoimapalveluilla suoraan vaikuttaa, ovat ainakin ammatillisen yhteensopivuuden tukeminen osaamisen kehittämisen (mm. työvoimakoulutusten) keinoin, työnhakijoiden ja työnantajien tuet ja avustukset, informaation saannin tukeminen sekä työnantajakuvan muodostumisen tukeminen niiltä osin, mitä yhteisen viestinnän keinoin on tehtävissä.

Paikallisesti ja kuntakohtaisesti kohtaannon ongelmia voidaan ratkaista tiivistämällä kuntien omien ja kehittämissyhtiöiden yrityspalveluiden sekä henkilöasiakaspalveluiden yhteistyötä. Työnhakijapalveluiden osalta tärkeitä näkökulmia kohtaannon edistämiseksi ovat mm. tehokas työnvälitys, heikossa työmarkkina- asemassa olevien potentiaalin kehittymistä tukevat palvelut sekä osaamisen kehittämisen palvelut.

Kuntien ja elinvoimayhtiöiden työnantaja- ja yrityspalveluilla on päivittäisten kontaktien, neuvonnan, yritystapahtumien ja yritysvierailuiden kautta laaja ajankohtainen tieto yritysten rekry- ja osajatarpeista. Työvoimapalveluiden henkilöasiakastyötä tekevillä virkailijoilla puolestaan on laaja ajankohtainen tieto työnhakijoista ja heidän potentiaalistaan sekä omat kontaktiverkostonsa vastaavaa työtä tekeviin laajemminkin alueella. Työvoimapalveluiden työnantaja- ja yrityspalvelutyötä tekevillä virkailijoilla on myös oman tehtävänsä ja erityisosaamisensa kautta syntyvää tuntumaa ja tietoa paikalliseen työmarkkinatilanteeseen. Kohtaannon tukemiseksi paikallisella tasolla on pystyttävä turvaamaan tämän ajankohtaisen tiedon välittymistä työllisyyden hoidon ja elinvoiman ydintoimijoiden välillä mahdollisimman ketterästi – tämä on kiinni yksilöistä ja yhteisen työn tueksi sovituista toimintamalleista.

Paikallinen yhteistyö ja toimintamallien rakentaminen onkin työllisyysalueiden varmistumisen jälkeen yksi tärkeimpiä yhteissuunnittelun aiheita yhteisten palvelujen innovoinnin ja palvelumuotoilun lisäksi. Tärkeänä kohtaannon edistämässä ovat myös muut paikalliset toimijat, joita on mainittu edellisessä luvussa. Sidosryhmät on jo nyt kutsuttu mukaan koko Keski-Suomen yhteiseen suunnittelutyöhön, ja vuoden 2024 aikana työtä tiivistetään ja toisaalta tehdään loppuvuotta kohti yhä enemmän paikallisella tasolla.

Kohtaannon edistämiseksi tarvitaan lisäksi paitsi Keski-Suomen kolmen työvoimaviranomaisen yhteistyötä myös yliaalueellista, kansallista ja kansainvälistä yhteistyötä. Keski-Suomessa maakunnallisesti toteutettavaksi suunnitellut erityistehtävät tukevat kohtaannon edistämistä näillä laajemmilla tasoilla.

Käytännön yhteistyötä tehdään kolmen työvoimaviranomaisen kesken maakunnallisesti muodostettavissa yhteistyöryhmissä, joista kohtaannon edistämisen kannalta merkittävin on yritys- ja työnantajapalvelutiimi. Tiimi tukee paikallisista työnantaja- ja yrityspalveluista käsin eri maakunnan kuntien työntekijätarpeisiin vastaamista, esim. osallistumalla työnvälitykseen, tarjoamalla mahdollisuuksia rekrytointitilaisuuksien järjestämiselle eri alueilla ja osallistumalla yhteiseen suunnitteluun sekä kehittämiseen kohtaannon edistämiseksi.

### **Työvoiman liikkuvuuden edistäminen**

Työvoiman joustava liikkuminen, monipaikkaisuus ja pendelöinti syntyvät monen tekijän summana. Osansa on tässä kaavoituksella, asuntojen hintatasolla, julkisella liikenteellä ja palveluiden sijoittumisella. Yksin lakisääteiset työvoimapalvelut ovat kapea keino tukea liikkuvuuden edistämistä. Vaikuttavuutta työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi saadaan – samoin kuin kohtaannon osalta – eri toimijoiden välisellä

vuoropuhelulla ja verkostotyöllä, jossa ajankohtaisen tiedon vaihtaminen on avainasemassa. Esimerkiksi työvoiman ammatillisen liikkuvuuden (ammattista toiseen) osalta ajankohtainen ja toimijoilta toisille liikkuva tieto osaamistarpeista on ensiarvoisen tärkeää täydennys- ja uudelleen koulutusten suunnittelun osalta.

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella työvoiman liikkuvuuden haasteet liittyvät vahvasti julkisen liikenteen vähäisyyteen. Julkinen liikenne toimii jossain määrin muista kunnista Jyväskylän suuntaan, mutta poikittaisliikennettä ei kaikkien kuntien välillä ole. Aikataulut eivät Jyväskylänkään suuntaan mahdollista vuorotyön tekemistä julkiseen liikenteeseen tukeutuen. Alueen kunnissa on tunnistettavissa todella pitkäkestoista pitkäaikaistyöttömyyttä, joka sijoittuu taajamiin ja haja-asutusalueille. Usein työttömyyden syyt ovat monialaiset, ja mahdollinen polku työelämään rakentuu todella pitkän ajan kuluessa useiden eri palveluiden tuella, ja vaatii asiakkaalta muutoksia ainakin jollain elämän alueella. Olemattomat mahdollisuudet liikkuvuudelle voivat olla pääsyy tilanteeseen, ja ratkaiseva tekijä tilanteeseen voisi olla ammatillinen liikkuvuus ja uudelleen koulutautuminen alalle, jolle ehkä lähimmässä asutus- tai yrityskeskityksessä olisi kysyntää.

Yhteisen kansallisen alustan Työmarkkinatorin käyttö asiakastyössä tukee sekä alueellista että ylläalueellista liikkuvuutta ja kohtaantoa. Perusvirkailijatyönä tapahtuvat asiakaskohtaamiset ovat merkittävässä asemassa tiedon välittämisessä paitsi oman asuinpaikkakunnan ja työssäkäyntialueen ulkopuolella olevista työmahdollisuuksista myös liikkuvuutta tukevista tuista ja avustuksista. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen kannalta etätöiden lisääntyminen on jo tunnistettu potentiaali kuntien ja elinkeino-yhtiöiden mahdollisten uusien asukkaiden viestinnässä. Tämä potentiaali on huomioitu laajasti myös hanketyössä.

Työpaikkojen ja työvoiman kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden eteen tehtävän alueellisen yhteistyön suunnittelussa ja yhteistyössä 2025 alkaen tukeudutaan KEHA-keskuksen, ELY-keskusten, Tilastokeskuksen ja TEM:iin tuottamaan tilasto- ja raportointitietoon. Maakunnalliselle yritys- ja työnantajapalvelutiimille luodaan kattavat yhteiset toimintamallit sekä kohtaannon että työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi Keski-Suomessa. Näistä toimivana käytänteenä TE-toimistosta on esimerkiksi virkailijoille järjestettävät säännölliset työmarkkinakatsaukset. Lisäksi osallistutaan ylläalueellisen ja kansallisen yhteistyön suunnitteluun.

## 9. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Rakennemuutostilanteet usein koskettavat koko maakuntaa eikä yksittäistä kuntaa tai työllisyysaluetta ja tämän vuoksi on tärkeää rakentaa maakunnallinen malli rakennemuutostilanteisiin varautumiseen. Keski-Suomen TE-toimisto on tehnyt erinomaista työtä negatiivisissa rakennemuutostilanteissa, ja olemassa olevat mallit ovat hyödynnettävissä koko Keski-Suomessa. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella tukeudutaan maakunnalliseen yhteistyöhön ja tarvittaessa Jyväskylän työllisyysalueen palvelutuotantoon.

Työllisyysalueella positiivinen rakennemuutostilanne näyttäytyy osaavan työvoiman saatavuuden heikkoutena, ja tämän vuoksi alueella resursoidaan vahvasti koulutuksiin aloilla, joissa on työvoimapulaa. Kansainvälisen työvoiman hankinta keskitetään Jyväskylästä käsin tuotettavaksi, mutta tärkeää on kullakin työllisyysalueella ja kunnassa kehittää omia pitovoimatekijöitä maahanmuutostilanteisiin. Keinoja ratkaista osaavan työvoiman saatavuutta ovat mm. rekry-, oppisopimus- ja täydennyskoulutuksien tarjoaminen työnhakijoille.

Rakennemuutostilanteisiin liittyvä ennakoititietoa tuotetaan maakunnallisesti, mutta työllisyysalueen ja kuntien omat yritys- ja työnantajapalveluiden työntekijät ovat paikallisella tasolla ennakoititiedon tärkeimpiä välittäjiä. Pienillä paikkakunnilla pienemmätkin muutokset (alle 10 henkilöä) vaikuttavat työllisyysalueen ja kuntien toimintaan, ja niihin tullaan työllisyysalueen omana toimintana kiinnittämään aktiivisesti huomioita. Rakennemuutostilanteita arvioidaan työllisyyden edistämisen ministeriryhmän luoman kriteeristön avulla (Hämeen ELY-keskus, 2023). ÄRM-kriteerien täyttyessä alueelle voidaan

myöntää lisärahoitusta uudelleentyöllistymisen tueksi ja uuden yritystoiminnan ja työpaikkojen luomiseksi.

*”Äkillisiin rakennemuutostilanteisiin vastataan erilaisilla kohdennetuilla ja tilanteen mukaan mitoitetuilla työllisyys-, elinkeino- ja aluekehitystoimenpiteillä ja muilla vastaavilla toimilla, joilla aluetalouden taantuminen pyritään estämään. Toimenpiteillä edistetään uusien työpaikkojen syntymistä, vanhojen uudistumista ja huolehditaan työntekijöiden mahdollisimman nopeasta uudelleentyöllistymisestä. Alueen omien toimijoiden vastuu ja aktiivisuus on lähtökohtana rakennemuutoksen hallinnalle. Hyvä valmistautuminen ja varautuminen sekä nopea reagointi alueella lisäävät panostusten vaikuttavuutta äkillisen ja jatkuvan rakennemuutoksen tilanteessa.”* (Hämeen ELY-keskus, 2023)

## 9.1 Ennakoivat toimet rakennemuutosten osalta ja rakennemuutokseen varautuminen

Negatiivisia tai positiivisia rakennemuutoksia ennakoidaan Keski-Suomessa tiiviin yhteistyöverkoston kautta. Verkosto koostuu valtion edustamista tahoista, kuten ELY-keskus ja Kela, sekä alueellisista ja paikallisista toimijoista, kuten Keski-Suomen työllisyysalueet, Keski-Suomen hyvinvointialue, Keski-Suomen liitto ja yrittäjäjärjestöt. Eteläisellä työllisyysalueella verkostoon kuuluu Mänttä-Vilppulan kautta myös Pirkanmaan hyvinvointialue ja Pirkanmaan ELY-keskus. Lisäksi yrityspalvelut, koulutuksen järjestäjät, palveluntuottajat ja kolmas sektori ovat keskeisiä toimijoita verkostossa. Yhteistyöverkostoa koordinoi Jyväskylän työllisyysalue.

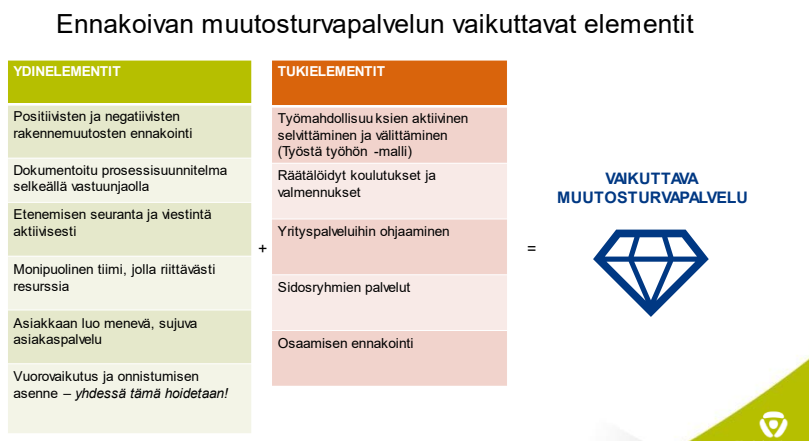
Jyväskylän työllisyysalue vastaa siitä, että rakennemuutostilanteissa pystytään toimimaan nopeasti, tehokkaasti ja kaikki oleelliset yhteistyötahot osallistaen koko maakunnan alueella. Rakennemuutostilanteissa ennakoivat toimet keskittyvät maakunnalliseen yhteistyöhön ja ennakoimattomiin tilanteisiin varautumiseen. Yhteistyö ja avoin keskustelu rakennemuutostilanteiden ennakoinnissa on avainasemassa.

Tarvittaessa tullaan hyödyntämään myös Työ- ja elinkeinoministeriön prosessiohjetta Äkilliseen rakennemuutokseen (ÄRM). Yhteistyössä tullaan korostamaan myös yritysten yhteiskuntavastuuta.

Ennakointitieto toimii tärkeänä tukena maakunnallisen työllisyys- ja rakennemuutostilanteen seuraamiseen. Ennakointitietoa Keski-Suomeen tuottaa Keski-Suomen liitto, Keski-Suomen ja Pirkanmaan ELY-keskukset, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus JOTPA, Sitra ja mahdolliset muut kansalliset lähteet. Erityisesti paikallisella tasolla tässä tehdään vahvaa yhteistyötä ja tietoa pyydetään aktiivisesti työvoimaviranomaisten tarpeisiin.

Rakennemuutostilanteisiin varaudumme toimenpidesuunnitelmalla, jossa korostuu jokaisen tahon yhteisvastuu toiminnassa. Rakennemuutos voi olla positiivinen tai negatiivinen. Muutosturvaan on TE-toimistossa ja ELY-keskuksissa rakennettu toimiva malli, josta otamme maakunnallisesti mallia.

Kuva 7 Ennakoivan muutosturvapalvelun vaikuttavat elementit (Keski-Suomen TE-toimisto)



Vaikuttavissa elementeissä keskeistä on positiivisten ja negatiivisten rakennemuutosten ennakointi, dokumentoitu prosessisuunnitelma selkeällä vastuunjaolla, etenemisen seuranta ja viestintä aktiivisesti, monipuolinen tiimi riittäväillä resursseilla, asiakkaan luo jalkautuva ja sujuva asiakaspalvelu sekä vuorovaikutus ja yhteinen onnistumisen asenne. Näitä elementtejä tukee työmahdollisuuksien aktiivinen selvittäminen ja välittäminen (Työstä työhön -malli), räätälöidyt koulutukset ja valmennukset, yrityspalveluihin ohjaaminen, sidosryhmien palvelut ja osaamisen ennakointi.

*Kuva 8 Ennakoivan muutosturvapalvelun arvolupaukset (Keski-Suomen TE-toimisto)*

## Ennakoivan muutosturvapalvelun arvolupaukset

**Henkilöasiakas** ei jää muutostilanteessa yksin, vaan saa ennakoiden ja sujuvasti tarvitsemansa tuen, tiedon ja ohjauksen tukemaan ammatillista toimijuuttaan ja omaa vastuunottoa työuransa kriisitilanteessa.

**Yritysassiakas** saa yhden yhteyshenkilön kautta muutostilanteessa tarvitsemansa tiedon ja tukea sekä avukseen sujuvat, työntekijöiden yksilölliset tilanteet huomioivat työkalut kantaa oma vastuunsa TE-palveluiden ja koko sidosryhmien verkoston kanssa.

**Asiantuntijat** saavat selkeän ja yhteiseen onnistumiseen tähtäävän prosessin, jossa vastuut on jaettu tarkoituksenmukaisesti ja aktiivinen tiedonkulku varmistettu koko verkoston kesken.

**Yhteiskunnallisesti** malli tarjoaa työkalun vastata ennakoiden työmarkkinoiden alueellisiin kehittämistarpeisiin sekä välttää työttömyyden alkamista ja pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä.



Arvolupauksissa otetaan huomioon henkilöasiakas, yritysasiakas, asiantuntijat sekä yhteiskunnan näkökulma. Henkilöasiakasta ei jätetä muutosturvatilanteissa yksin, vaan hän saa nopeasti ja joustavasti tarvitsemansa tuen, tiedon ja ohjauksen ammatillisen toimijuutensa ja oman vastuunoton tukemiseksi kriisitilanteessa. Yritysasiakas huomioidaan tarvittavalla tiedolla ja ohjauksella sekä muutosturvatilanteen työkaluilla, jotta hän voi kantaa oman vastuun tilanteesta yhteistyössä työllisyyspalveluiden ja yhteistyöverkoston kanssa. Virkailijoille kirkastetaan selkeä ja tavoitteellinen prosessi yhteistyön onnistumiseksi, sekä kuvataan vastuut ja varmistetaan aktiivinen viestintä muutosturvaverkoston kesken. Yhteiskunnallisella tasolla tämä malli tarjoaa ennakoivan työkalun, jolla voidaan vastata työmarkkinoiden alueellisiin kehittämistarpeisiin ja välttää työttömyyden alkamista sekä pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä.

### 9.2 Konkreettiset toimet rakennemuutostilanteissa ja yhteistyömalli

Jyväskylä ja Keski-Suomen kaksi muuta työllisyysaluetta varautuvat rakennemuutokseen konkreettisilla toimilla ja jo aiemmin hyväksi havaitulla muutosturvan yhteistyömallilla, joka on kehitetty Keski-Suomen TE-toimistossa (ks. Case UPM Kaipola).

Maakunnallisesti yhteinen muutosturvakoordinaattori seuraa koko maakunnan tilannetta ja tuottaa ennakoitietoa kaikkien työvoimaviranomaisten käyttöön Keski-Suomessa. Maakunnalliselle muutosturvakoordinaattorille keskitetään yhteistoimintatilanteissa työnantajakontaktit ja ilmoittautumiset sekä koko muutosturvaprosessin läpivienti. Näin ollen muutosturvakoordinaattori vastaa myös rakennemuutostilanteessa toimivan yhteistyömallin eli ns. nopean toiminnan joukkojen kokoamisesta. Tehtäviin kuuluu sekä positiivisten että negatiivisten rakennemuutostilanteiden koordinointi. Muutosturvakoordinaattori seuraa alueellisten katsausten lisäksi myös valtakunnallista tilannetta ja pitää valtakunnallisesti yhteyttä työllisyyden hoidon verkostoihin sekä ELY-keskukseen.

Jyväskylään keskittyvän yhteisen muutosturvakoordinaattorin lisäksi Keski-Suomen kahdella työllisyysalueella on myös omat yhdyshenkilöt, jotka toimivat maakunnallisen koordinaattorin tukena. Ennakoiva muutosturva vaatii koko maakunnan panosta.

Muutosturvakoordinaattorin lisäksi rakennemuutostilanteisiin varaudutaan myös Jyväskylään keskitetyllä ennakkoinnin asiantuntijalla, joka tuottaa ennakointitietoa päätöksen teon tueksi ja vahvistaa tiedolla johtamisen kokonaisuutta. Asiantuntija tuottaa tietoa koko maakunnan laajuisesti ja jalkauttaa yhtenevät käytänteet tiedolla johtamiseen koko maakunnassa. Myös jokaisella työntekijällä tulee olla tiedolla johtamisen työkalut käytössä.

Isoissa rakennemuutostilanteissa rakennetaan moniammatillinen tiimi. Mukaan kutsutaan työllisyyden, elinvoiman ja kaupungin/kunnan edustus sekä työllisyysalueen/työllisyyspalveluiden edustajia. Tiimissä sovitaan yhteisesti toimenpiteistä ja rahoituksen hakemisesta alueille. Lisäksi sovitaan, millaista työvoimapalveluiden keskittämistä rakennemuutosalueelle tarvitaan.

Rakennemuutostilanteissa pyritään mahdollistamaan parhaalla mahdollisella tavalla irtisanottavan henkilöstön työstä työhön siirtyminen. Rakennemuutostilanteen aikaista työvoiman liikkuvuutta edistetään monipuolisilla henkilöasiakkaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluilla työ- ja koulutusmahdollisuuksista, työnhaun aloituksesta, työttömyysturvasta; koulutus- ja valmennuspalveluilla; työkykypalveluilla ja ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluilla. Palveluiden kohdentaminen ja tarjoaminen perustuu irtisanottavan henkilöstön osaamisen, tavoitteiden ja toiveiden kartoittamiselle, konkreettisten suunnitelmien teolle ja työntekijöiden aidolle kohtaamiselle.

Työttömyysuhan alaiselle henkilöstölle tarjotaan edellä kuvattuja palveluja mahdollisimman pian irtisanomis- tai lakkauttamisilmoituksen jälkeen tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa. Tämän lisäksi henkilöstön uudelleen kouluttautumisen tai työllistymisen tukena hyödynnetään oppilaitos- ja palveluntuottajaverkostoa. Heidän kanssaan voidaan vastata äkilliseen rakennemuutostilanteeseen koulutus- ja valmennuspalvelujen suunnittelulla sekä täsmä- ja muutuskoulutuksilla. Työeläkelaitosten ja työterveyspalveluiden kanssa tehdään yhteistyötä työkykypalveluiden osalta.

**Case UPM Kaipola.** Keski-Suomessa tullaan järjestäjien yhteistyönä hyödyntämään jo hyväksi havaittua yhteistyömallia rakennemuutostilanteessa elinvoiman ja työllisyyden vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi. Keski-Suomen ja Pirkanmaan TE-palveluiden, Jämsän kaupungin ja ELY-keskuksen yhteistyössä toteuttamaa toimivaa muutosturvan mallia hyödynnetään jatkossakin Keski-Suomen alueen rakennemuutostilanteissa. Malli otettiin käytäntöön UPM Kaipolan lakkauttamisprosessissa.

UPM Kaipolan onnistunutta toimintamallia tullaan hyödyntämään Keski-Suomen alueella niin muutosturvaprosessin vaiheiden, moniammatillisen tiimin rakenteen, yhteistyöverkoston kuin nopeisiin palvelutarpeisiin vastaamisen osalta. Mallia kehitetään tarvittaessa lisää yhteistyössä muiden työllisyystoimijoiden, työnantajien, palveluntuottajien (kuten koulutuksenjärjestäjien) sekä järjestöjen kanssa.

### 9.3 Yhteistyö keskeisten sidosryhmien ja muiden työllisyystoimijoiden kanssa

Yhteistyö keskeisten sidosryhmien, kuten Keski-Suomen liiton, Keski-Suomen ELY-keskuksen, alueellisen kehittämissyhtiön ja koulutuksien järjestäjien, kanssa on voimavara ja tuo synergiaetua. Rakennemuutostilanteissa Jyväskylä koordinoivana tahona ottaa mukaan sidosryhmiä ja muita keskeisiä toimijoita rakentamaan yhteistyössä nopeasti joustavia ratkaisuja rakennemuutostilanteeseen. Yhteistyö myös muiden työllisyystoimijoiden kuten hankkeiden, kolmannen sektorin ja hyvinvointialueen kanssa on tärkeää.

Sidosryhmien kanssa voidaan tarvittaessa rakentaa erilaisia yhteistyöhankkeita, joilla voidaan vastata rakennemuutostilanteen aiheuttamiin haasteisiin sekä edistää mm. työvoiman liikkuvuutta alueella tai

kehittää osaamista työelämän tarpeisiin. Muiden työllisyystoimijoiden ja sidosryhmien kanssa on tarpeen jatkuvasti kehittää olemassa olevia toimintatapoja ja prosesseja maakunnallisen rakennemuutosresilienssin parantamiseksi.

## 10. LÄHTEET

Hämeen ELY-keskus. 2023. *Rakennemuutoksen hoidon rakennuspalikat – Alue toimijoiden opas ÄRM-tilanteisiin*. Viitattu 18.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-398-169-0>

Sanastokeskus. 2018. *Työhön liittyviä käsitteitä*. Tilastokeskus: Helsinki. [https://sanastokeskus.fi/tiedostot/pdf/Tyohon\\_liittyvia\\_tilastokasitteita\\_2018-08-28.pdf?file=pdf/Tyohon\\_liittyvia\\_tilastokasitteita\\_2018-08-28.pdf](https://sanastokeskus.fi/tiedostot/pdf/Tyohon_liittyvia_tilastokasitteita_2018-08-28.pdf?file=pdf/Tyohon_liittyvia_tilastokasitteita_2018-08-28.pdf)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työnvälitystilasto [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 4.10.2023]. Saantitapa: <https://stat.fi/tilasto/tyonv>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 2.10.2023]. Saantitapa: <https://www.stat.fi/tilasto/tyokay>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 4.10.2023]. Saantitapa: <https://stat.fi/tilasto/vaerak>

Tilastokeskus. 2023. Kuntien avainluvut [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 2.10.2023]. Saantitapa: [https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kuntien\\_avainluvut/](https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kuntien_avainluvut/)

Tilastokeskus. 2023. *Tilastokoulu. Työmarkkinatilastot. Oppitunti 4. Aihe 4.3*. Viitattu 26.9.2023. [https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?page\\_type=esim&course\\_id=tkoulu\\_tmt&lesson\\_id=4&subject\\_id=3&example\\_id=1](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=esim&course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=4&subject_id=3&example_id=1)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2023. TE-palvelut 2024 -uudistus. Viitattu 24.8.2023. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2023. Työttömyystietoja ELY-keskuksittain ja kunnittain keskimäärin vuonna 2022. Viitattu 24.9.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/2187011/elykun2022.pdf/4b816555-8946-0b3e-77aa-a3d06b0bc28b/elykun2022.pdf?t=1674801938821>

Valtionvarainministeriö. 2018. *19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Työvoimakapeikkoja selvittävän työryhmän raportti*. Valtionvarainministeriö: Helsinki. <https://vm.fi/julkaisu?pubid=23806>

Ylikojola, P. 2023. *TE-palveluiden toiminta- ja palveluympäristöanalyysi*. Mikko Kesä Oy.