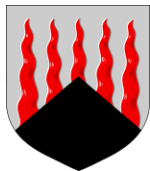


Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella

Enontekiö, Kittilä, Kolari, Muonio ja Pello
29.9.2023

Sisällys

1. Työllisyyden tilannekuva Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella.....	1
2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen	7
3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen.....	9
4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut	13
5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen	19
6. Yhteistyötahot ja -muodot.....	20
7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen	22
8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	24



1. Työllisyyden tilannekuva Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella

Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue koostuu Enontekiön, Kittilän, Kolarin, Muonion ja Pellon kunnista. Kuntien väestömäärä oli 2022 lopussa noin 18 000, joista työkäisiä 18–64-vuotiaita oli 55 %. Työkäisten määrä on pudonnut 10 vuoden aikana alueella noin 10 %. Alue on kuitenkin lisännyt nettomaahanmuuttoaan 10 viime vuoden aikana reilulla 300 henkilöllä.

Kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä 18–74-vuotiaiden osalta vuoden 2021 lopun tilanteessa oli yhteensä 8 520. Työvoimamäärä on kasvanut viime vuosina hieman. Työllisyysaste alueella vaihteli vuonna 2021 69–79 % välillä. Kuntien työssäkäynnistä suuntautuu valtaosa alueen sisään ja maantieteellisesti alue on laaja. Alueella asuvista työllisistä käy alueella sisällä työssä 6 780 ja alueen ulkopuolella 937 henkilöä. Alueen ulospendelöinnistä suurin osa suuntautuu Rovaniemelle (254 henkilöä). Alueen työpaikkaomavaraisuus on 104 %. Työllisyysalueella oli v. 2021 lopussa yhteensä 7 995 työpaikkaa. Yksityisiä yrityksiä alueella on v. 2022 tilanteessa yhteensä 2 479. Yritysten määrä on lisääntynyt kymmenen vuoden aikana jopa 21 %. Alueella on paljon yrityksiä työvoimaan nähden.

Palvelutyöpaikkojen osuus oli 75 %, jalostuksen osuus 18 % ja alkutuotannon osuus 5 % vuonna 2020. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (59 %). Matkailu on alueen suurimpia elinkeinoja ja työllistäjiä julkisten ja sote-palveluiden sekä kaupan lisäksi. Matkailu kerää alueelle paljon kausityöntekijöitä erityisesti talvisin. Kesämatkailun edelleen kasvaessa mahdollisuudet kausityöpaikkojen muuttumisesta ympärivuotisiksi kasvavat. Alueella on myös merkittävää kaivosteollisuutta.

Työllisyysalueen työttömyys (laaja käsite) oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 1 099 henkilöä. Tämä on 13 % työvoimasta. Laaja työttömyysaste vaihtelee alueen sisällä 11–17 % välillä. Koko Lapissa vastaava luku on 15 %. Ulkomaalaistaustaisten työttömyys (laaja) oli vastaavana aikana 39 henkilöä ja alle 25-vuotiaiden laaja työttömyys 62 henkilöä. Alueen työttömyyden haasteena on yli 50-vuotiaiden työttömyys. Yli 50-vuotiaita oli työttömänä tai palveluissa vuoden 2022 lopussa 509 henkilöä eli 46 % laajasta työttömyydestä.

Taulukko 1: Työllisyysalueen valmisteluvaiheessa koottujen tilastoja. Avoimet työpaikat ja asiakasmäärät ovat vuoden 2022 kuukausien ka. (osuus laajasta työttömyydestä). Palvelumäärät ovat vuosien 2021 ja 2022 jaksot yht. ka. (osuus laajasta työttömyydestä).

	Enontekiö	Kittilä	Kolari	Muonio	Pello
Avoimet työpaikat	50	405	192	64	36
Työnhakijat	208	752	419	263	279
Laaja työttömyys, josta passiivityöttömyys	142 (16 %) 111 (13 %)	451 (13 %) 328 (10 %)	275 (15 %) 196 (11 %)	176 (17 %) 134 (13 %)	198 (16 %) 137 (11 %)
- Alle 25-vuotiaat	10 (7 %)	27 (6 %)	18 (7 %)	13 (7 %)	15 (8 %)
- Yli 50-vuotiaat	67 (47 %)	169 (37 %)	120 (44 %)	79 (45 %)	109 (55 %)
- Ulkomaalaiset	3 (2 %)	23 (5 %)	14 (5 %)	4 (2 %)	10 (5 %)
- TMT yli 300-päiväiset	65 (46 %)	98 (22 %)	54 (20 %)	19 (11 %)	50 (25 %)
Palkkatuki ja starttiraha	18 (13 %)	52 (12 %)	28 (10 %)	13 (7 %)	24 (12 %)
Työ- ja koulutuskokeilu	6 (4 %)	15 (3 %)	6 (2 %)	2 (1 %)	3 (1 %)
Kuntouttava työtoiminta	6 (4 %)	28 (6 %)	25 (9 %)	5 (3 %)	29 (14 %)
Valmennus	18 (13 %)	67 (15 %)	37 (13 %)	26 (15 %)	16 (8 %)
Työvoimakoulutus	18 (13 %)	68 (15 %)	42 (15 %)	22 (12 %)	24 (12 %)
Omaehtoinen opiskelu	8 (5 %)	27 (6 %)	18 (6 %)	10 (5 %)	6 (3 %)

Kuntakohtaiset kuvaukset

Enontekiö

Enontekiöllä oli 31.12.2022 1813 asukasta, joista työikäisiä (työvoimaan kuuluvia) henkilöitä 869. Enontekiö on saamelaisten kotiseutualueen kunta ja palvelut olisi kyettävä tarjoamaan myös saamen kielellä.

ELY-keskuksen viimeksi vahvistetussa työllisyyskatsauksessa työttömiä työnhakijoita oli 107 henkilöä (12,3 % työvoimasta). Yli 50-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 49/107 henkilöä ja pitkäaikaistyöttömiä 20 henkilöä. Työttömänä työnhakijana oli 16 henkilöä terveydellisistä syistä. Heistä valtaosan työ- ja toimintakyky on oleellisesti alentunut tai he ovat työttöminä työnhakijoina saatuaan kielteisen päätöksen kuntoutustuki- tai eläkepääätöksistä. Työpaikkoja Enontekiöllä oli heinäkuussa 2023 tarjolla 58 kappaletta.

Elokuussa (17.8.2023) Enontekiöllä oli kaikkiaan 166 työnhakijaa. Heistä työnvälitys- ja yrityspalveluasiakkaita oli 74, osaamisen kehittämispalvelun asiakkaita 42, työhön kuntoutumisen palveluissa 45 asiakasta ja monialaisessa yhteispalvelussa viisi asiakasta.

Enontekiöllä suurin haaste on rakennetyöttömyys ja pitkäaikaistyöttömien suhteellisen korkea keski-ikä. Toiseksi suurin haaste alueella on kausityöttömyys. Toisaalta paikallisten elämäntavat ovat olleet kautta aikain vuodenkiertoon sidonnaisia ja asukkailla on pääsääntöisesti voimakas luontosuhde. Kausityöttömyys voi olla myös omavalintainen ja jopa haluttu päätös, joka mahdollistaa luontaiselinkeinot saamelaiskulttuurin mukaisesti.

Enontekiöllä ei ole ollut työttömille suunnattua työpajatoimintaa eikä hyvinvointialueella ja Enontekiön kunnalla ole tällä hetkellä kuntouttavaa työtoimintaa mahdollistavaa sopimusta. Varsinkin vajaakuntoisuuden ja pitkäaikaistyöttömyyden näkökulmasta em. toiminnat ovat välttämättömiä, koska ko. työnhakijat eivät usein kykene työllistymään tavanomaisille työmarkkinoille tai hakeutumaan varsinkaan pitkäaikaiseen tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Työttömällä työnhakijalla, jolla on puutteita ammatillisessa koulutuksessa, jonka työttömyys on pitkittynyt tai uhkaa pitkittyä ja jonka työllistyminen normaaleille työmarkkinoille on vaikeaa, on oikeus palkkatukeen. Enontekiöllä suurin palkkatuella työllistäjä on ollut Enontekiön kunta. Uusi palkkatukilaki astui voimaan 1.7.2023, jonka mukaan pääsääntöisesti saman y-tunnuksen omaavalle työnantajalle ei voi työllistyä palkkatuella uudelleen kolmeen vuoteen. Tarvitaan lisää palkkatuella töihin ottavia työnantajia, yhteistyötä niin kunnan kuin TE-toimiston kautta heidän kanssaan. Myös työkokeilussa on ollut muutama enontekiöläinen vuoden 2023 aikana. Työvoimakoulutuksessa tai työttömyysetuuksilla tuetussa koulutuksessa oli elokuussa 2023 14 enontekiöläistä.

TE-toimiston työllisyysneuvon palvelut Enontekiön kunnassa on järjestetty puutteellisesti. Vuoden 2023 aikana Enontekiöllä asuvia työnvälitys- ja yrityspalveluasiakkaita on palveltu pääsääntöisesti Kittilän TE-toimistosta ja muiden ryhmien asiakkaita Kolarin ja Muonion toimistoista sekä Meri-Lapin toimistosta.

Muoniossa TE-toimiston työntekijä aloitti 1.3.2023 ja hän on pitänyt vastaanottoja Enontekiöllä kuukausittain niin Karesuvannon paloasemalla kuin Hetassa huhtikuusta 2023 alkaen puhelinkontaktien lisäksi. Enontekiöllä on aloittanut TE-toimiston työntekijä 14.8.2023. TE-viranomaiset ovat tehneet yhteistyötä Enontekiöllä erityisesti lokakuussa päättyvän Hyvinvoiva kuntalainen -hankkeen kanssa ja sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa. Enontekiöllä työllisyysasiat kuuluvat nykyisellään hyvinvointilautakunnan alaisuuteen. Hyvinvointilautakunnan toimialajohtaja on sivistysjohtaja. Vt. sivistysjohtaja aloitti tehtävässään 22.8.2023 ja sitä ennen yhteyshenkilönä toimi oman työnsä ohessa hallintojohtaja. Kunnalla ei ole ollut omaa työllisyyskoordinaattoria, joka olisi toiminut kunnan yhteyshenkilönä mm. etsimään ja koordinoimaan työmahdollisuuksia ja palveluita työikäiselle väestölle.

Myös TE-toimistossa on nykyisellään osoittaa liian vähän henkilöresursseja Enontekiön kunnan työllisyysasioiden hoitoon. Henkilöresurssien puute näkyy mm. soittopyyntöihin vastaamisessa. Esimerkiksi Enontekiön kunnan 16.6.2023 jättämään soittopyyntöön vastattiin 28.6.2023. TE-toimiston työntekijä pahoitteli, että ei ollut ehtinyt soittaa aiemmin takaisin kiireidensä vuoksi. TE-toimiston yrityspalveluasiakkaita palvelevat henkilöt ja työnvälitysasiakkaita palvelevat henkilöt toimivat toisistaan tietämättä, jonka lopputuloksena työntekijät ja työntajat voivat jäädä kohtaamatta. TE-palvelujen järjestämisessä ei tällä hetkellä huomioida lainkaan saamelaiden oikeuksia.

Tämän vuoksi on ehdottoman tärkeää turvata tulevaisuudessa toimivat lähipalvelut Enontekiöllä. Oman työllisyyskoordinaattorin palkkaamista tullaan esittämään vuoden 2024 talousarviossa.

Työnantajien ja kunnan elinvoiman kanssa yhteistyötä on tarpeen kehittää ja lisätä. Enontekiön kunta ostaa nykyisellään yritysneuvonnan ostopalveluna. Yrityspalveluiden määrä on tarpeen lisätä.

Kunnan perustehtäviin kuuluu työllisyyden hoito, jonka paikallinen osaaminen ja tieto (työnantajat, tieto koulutusmahdollisuuksista) on erityisen tärkeää kuntalaisten hyvinvoinnin ja kunnan elinvoiman näkökulmasta. TE24-uudistuksessa perusajatus on juuri tämän toiminnan, perinteisen TE-toiminnan ja kunnan elinvoiman yhdistäminen siten, että työvoiman palvelut sujuvat joustavasti, tehokkaasti ja oikea-aikaisesti mm. työllistymis- ja palvelutarpeenarvioon perustuen ilman hallinnollisia ongelmia.

Kittilä

Monilla mittareilla mitattuna Kittilällä menee hyvin. Kittilässä tehdään positiivista kuntatulosta, Kittilä on muuttovoittoinen kunta, meillä on luonnostaan aktiivisia yrittäjiä, kyläyhteisöjä ja kolmannen sektorin toimijoita. Kittilässä on hyvä elää, asua, harrastaa, tehdä töitä, yrittää ja viettää perhe-elämää. Kittiläläisen työllisyydenhoidon haasteena on työmarkkinoiden sesonkiluonteisuus sekä kohtaanto-ongelma. Tulevaisuuden kysymykseksi nousee, kuinka saamme rakennettua paikkakunnan työmarkkinat sellaisiksi, jotka vastaavat sesonkiluonteiseen työvoiman tarpeeseen, mutta samalla mahdollistaa ympärivuotisen työnteon. Kohtaannon haasteena on, että samaan aikaan meillä on valtava työvoimapula ja pitkäaikaistyöttömiä eli työntekijät ja työpaikat eivät paikallisesti kaikilta osin kohtaa. Kunnan olisi tarpeen saada paikallinen työmarkkina-analyysi, jotta kunnassa voitaisiin suunnitelmallisesti rakentaa/kehittää palveluita vastaamaan haasteisiin. Liian laaja työmarkkina-alue, etäällä toimiva keskitetty johto sekä pirstaloitunut hallinto aiheuttaa sen, ettei paikallisia/seutukunnallisia mittaristoja ole helposti saatavilla.

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli ei toteudu Kittilässä. Kittilän TE-palveluissa on tällä hetkellä kaksi virkailijaa. Näiden virkailijoiden työ on käytännössä puhelinpalvelua. Asiakasmäärät ovat valtavat (jopa 250 asiakasta/virkailija). Asiakaskunta koostuu myös ulkopaikkakuntalaisista asiakkaista ja ulkopaikkakunnalta tehdään etänä asiakastyötä kittiläläisten työnhakijoiden kanssa. Vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden palvelut järjestetään etänä Rovaniemeltä eikä heitä siis kohdata kasvokkain lainkaan. Kittilän kunta on aktiivisesti useamman vuoden ajan yrittänyt rakentaa TE-palveluiden kanssa yhteistyökäytäntöjä, joiden turvin kunta voisi kehittää ja tarjota pitkään työttömänä olleille kuntalaisille palveluita. Järjestelmällisesti nämä yhteistyöpyynnöt on torjuttu vedoten salassapitosäännöksiin, ettei TE-palvelut voi antaa asiakkaiden yhteystietoja, suostumuslomakkeiden täyttäminen on tietojen pyytäjän vastuulla eikä kuntaosuuslaskujen liitteenä olevan asiakaslistan hoitaminen oikeastaan edes kuulu mitenkään TE-toimistoille. Kittilän kunnan ja TE-palveluiden välinen yhteistyö on pitkään ollut kuntavetoista, virkailijariippuvaista ja yhdensuuntaista. Yhteistyö kuntalaistason asiakastyössä on ollut pitkään kunta- tai hyvinvointialue vetoista. TE-palveluiden, seutukunnan tai kuntien välistä työllisyyden ja elinkeinoelämän yhteistä kehittämistyötä ei ole ollut riittävästi.

Kittilässä yrittäjä- ja elinkeinopalveluja on vuosia käytännössä toteuttanut Kideve elinkeinopalvelut, jonne yrittäjä asiakkaat ohjataan myös TE-palveluista. Kideve elinkeinopalvelut on Kittilän kunnan elinkeinotoimen

yksikkö, joka kehittää aluetta ja sen elinkeinoelämää toteuttamalla EU-rahoitteisia kehityshankkeita yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa.

Paikalliset haasteet tarvitsevat myös paikalliset ratkaisut. Kittilän kunnan tavoitteena on, että tulevaisuuden TE-palvelut kohtaavat kuntalaisen, ovat läsnä eri elämäntilanteissa, tarjoavat inhimillisen tuen ja avun sen tarpeessa oleville kuntalaisilla ja toteutuvat lähipalveluna. Tulevaisuuden työllisyyspalveluiden virkailijat ovat kuntalaisten tavoitettavissa ja asiointi mahdollistuu matalalla kynnyksellä. Palveluprosessien on määrä rakentua ketteriksi, joissa kankean byrokratian pyörittämisen sijaan, keskitytään ihmisen palvelutarpeeseen. Yhteistyötä tehdään laajasti niin poikkihallinnollisesti omassa kunnassa, muiden kuntien, muiden työllisyysalueiden, yhteistyökumppanien, sekä yksityisen sektorin että kolmannen sektorin kanssa. Tulevaisuuden visiomme on, että meidän työllisyysalueellamme voi kehittää osaamistaan elinkeinoelämän tarpeita vastaavaksi, tulla osaksi työelämää, yrittää ja olla osallinen eikä ketään jätetä.

ESR-rahoitteisen Ahman Askeleet- hankkeen (2020–2023) aikana on Kittilässä kehitetty aluksi työpajatoimintaa ja yhteiskunnallisten rakenneuudistusten varmistuttua työllisyydenhoitoa. Maaliskuussa 2023 vahvistettiin TE2024-uudistusta koskeva lainsäädäntö, jonka jälkeen kesäkuussa 2023 olemme paikallisten TE-asiantuntijoiden kanssa aloittaneet säännölliset tapaamiset. Tapaamisia on ollut tähän mennessä kaksi. Kolmanteen tapaamiseen haluaa osallistua myös Enontekiön, Muonion, Kolarin ja Pellon alueella toimivat TE-asiantuntijat. Jatkossa tapaamiseen kutsutaan kuntien työllisyydenhoidon työntekijät. Tapaamisissa opitaan toistemme tapaa tehdä työtä, madalletaan kynnystä yhteistyöhön, pohditaan yhteisiä ratkaisuja työllisyydenhoidon haasteisiin sekä ennen kaikkea ennakoiden rakennetaan tulevan työllisyysalueen toimintaympäristöä, palvelumalleja sekä tulevaa yhteistä työyhteisöä. Tapaamisten lähtökohtana on, että TE-asiantuntijoiden työn tuntevat parhaiten työntekijät, jotka sitä työtä tekevät. Työn kehittämistarpeet, mikä toimii mikä ei, on parhaiten tiedossa siellä missä työ tehdään eli asiantuntijoilla.

Meille kerrotun mukaan alueella työskentelevät TE-palveluiden asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että arkityön toimivuuden kannalta Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue on paras ratkaisu. Tärkeää on rakentaa toimivat yhteistyösuhteet muille työllisyysalueille, mutta työn sujuvuuden kannalta on hyvä, ettei työllisyysalue ole liian iso. Tärkeää on, että työllisyysalueen asiantuntijoilla on vahva paikallistuntemus, mahdollisuus aidosti oppia tuntemaan asiakkaansa sekä toimintaympäristönsä. Toimintaympäristön, henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden ja yhteistyöverkostojen tunteminen on ainoa tie onnistuneeseen työllisyydenhoitoon.

Kolari

Kolarin kunta on kokonaisuutena muuttovoittoinen. Palveluja uusien koulujen ja päiväkotien myötä tarjotaan koko perheelle ja kunta houkuttaa alueelle uutta yrittäjyyttä ja uutta palvelurakennetta. Kunnan yritystiheys on huomattava asukasmäärään nähden. Uusia yrityksiä perustetaan vuositasaalla noin 50 eri toimialoille palvelualan ollessa kokonaisuutena suurin. Haasteena on saada riittävän ammattitaitoisia ja riittävästi työntekijöitä erityisesti matkailualasta heijastuville työpaikoille. Matkailu on kasvavassa määrin ympärivuotista. Kesä- ja sulanmaan matkailu on hyvällä mallilla tasaamassa kausivaihtelua, mutta pääsesonki keskittyy edelleen talvi-kevätkauteen. Tämä luo omat haasteensa työvoiman saatavuuteen ja riittävyteen. Yhtenä pullonkaulana on koko kuntaa ja seutukuntaa vaivaava asuntopula. Vaikka tekijöitä olisi tulossa, ei heille ole tarjota riittävästi kohtuuhintaista majoitusta tai kotia.

Kolarin kunnassa on tehty paljon kuntavetoisesti työtä erityisesti luonnontuotealan kehittämisen parissa. Luonnontuotealan kehittäminen sekä alan yrittäjyyden mahdollisuuksia on nostettu yhteistyössä myös naapurikuntien kanssa. Toimialan yrittäjyyttä onkin noussut niin sivu- kuin päätoimisena esiin. Matkailu on kunnan elinkeinona vahvin, mutta myös pienteollisuutta on sekä hoiva-alan palveluntuottajat ovat nousussa.

Kunnan kehitys- ja elinkeinopalvelut KOLKE tuottaa kunnan yritysneuvontapalveluja yhteistyössä verkoston kanssa. KOLKE on osa hallinto- ja elinkeinopalvelut -toimialaa. Yksikköä vetää kehitysjohtaja ja resurssina toimivat projektiasiantuntija, hankesihteeri sekä uusimpana vahvistuksena elinkeinoasiantuntija. Yksikkö hyödyntää toimintaympäristön sekä elinkeinojen kehittämisessä monipuolisesti eri EU-osarahoitteisia hankkeita. Yksikössä on vahva hankeosaaminen elinkeinojen kehittämisen tukena.

Yrityspalveluiden näkökulmasta yhteistyö nykyisten TE-palveluiden kanssa toimii hyvin. TE-toimiston sijainti virastotalolla, kunnan virastotalon yhteydessä, on ollut erinomainen lähtökohta yhteistyön kehittymiselle. Lähipalvelut, alueen ja yritysten sekä elinkeinorakenteen tunteminen on vahvaa. Kolarin elinkeinorakenne koostuu valtaosin palvelutoimialasta, jossa matkailulla on päärooli mutta myös pienteollisuutta on. Erytyspiirteinä rajayhteistyö Ruotsin kanssa niin elinkeinon keskuudessa kuin työntekijöiden osalta. Kolarista käydään Ruotsin puolella töissä, samoin kuin Ruotsista Kolarissa eri aloilla. Palveluja käytetään myös molemmin puolin rajaa aktiivisesti.

Myös kunnan velvoitettyölistämisen ym. työllisyysasioiden yhteistyö TE-palveluiden kanssa on toiminut hyvin ja joustavasti. Työllistymistä edistävä monialainen työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kelan muodostama yhteispalvelulla on saatu toimivia tuloksia.

Yhteistyön ja ennen kaikkea palveluiden saavutettavuuden sekä toimivuuden kannalta lähipalveluiden turvaaminen myös tulevaisuudessa on erittäin tärkeää ja oleellista. Lähipalvelut, toimintaympäristön ja verkoston aito tunteminen ovat palveluiden toimimisen kannalta erittäin tärkeä ja merkittävä tekijä. Tämänhetkiset haasteet asioiden sujuvuuden näkökulmasta liittyy pääsääntöisesti lainsäädännön asettamiin rajoihin sekä käytettävissä oleviin resursseihin. Huolta aiheuttaa osaltaan julkisten työpaikkojen houkuttelevuus ja tekijöiden sitoutuminen työhön myös tulevaisuudessa mahdollisten eläköitymisistä tai muista syistä johtuvien työpaikkojen muutosten myötä.

Muonio

Muonion kunnan työllisyys on pitkälti sesonkiluonteista, joka ajoittuu talvi-kevät kauteen. Työllisyys nojaa matkailuun ja kylmäteknologiaan (autotestaus). Muonion kunnan työttömyysprosentissa on suuria kausivaihteluita vaihdellen sesongin mukaan 5–13 prosentissa.

Kunnan osarahoittamatyömarkkinatuki on alueen pienin, pitkäaikaistyöttömien määrä on puolittunut vuodesta 2014 (2014, 29hlö ja 2023 15 hlö).

TE-palveluissa kuntalaiset saavat pääasiassa etäpalveluja (puhelinkontakteja). Tuetun palvelun asiakkailta on halutessaan mahdollista pyytää mukaan tapaamisiin kunnan työllisyysvastaavaa, jolloin tapaamiset tapahtuvat Teamsin välityksellä siten, että asiakas tulee kunnan virkailijan toimistolle ja TE-palveluiden asiantuntija on etänä omassa toimipisteessä. 1.3.2023 Muoniossa on aloittanut TE-toimiston virkailija, joka ottaa vastaan asiakkaita kasvotusten. TE-palveluiden virkailijoiden ja kunnan välinen yhteistyö toimii hyvin. Työnantajapalveluita tulee vielä kehittää enemmän.

Etäpalvelut tuottavat haasteita joillekin asiakkaille ja tällöin he hakeutuvat kunnan työllisyyspalveluihin, jotta saavat tarvittavan tuen ja ohjauksen, miten verkossa toimitaan. Myös TE-palveluiden virkailijat ohjaavat asiakkaita kontaktoimaan kunnan työllisyyspalveluita, jos havaitsevat, että asiakas tarvitsee ohjausta palveluiden käytöstä tai jos asiakokonaisuudet ovat niin laajoja, että asiakkaan voimavarat eivät riitä niistä suoriutumiseen yksinään. Yhteistyö on verrattain hyvä, mutta pitkälti henkilövetoinen, mitään sovittuja mallinnuksia ei ole tehty TE-toimiston kanssa, vaan yhteistyö on rakentunut toimijoiden varaan. Jos tulee suuria henkilöstömuutoksia, ei ole takuita yhteistyön jatkuvuudesta.

Työnantajapalveluita tulee vielä kehittää. Tarvitaan tiivistä kontaktointia ja yhteistyötä työnantajien kanssa, jotta kunnan työllisyyttä voidaan hoitaa. Työnantajille tulee antaa tietoa olemassa olevista työllisyyden

edistämisen palveluista ja tukimuodoista. 1.7.2023 tuli voimaan uusi palkkatuki laki, jonka mukaan pääsääntöisesti saman y-tunnuksen omaavalle työnantajalle ei voi työllistyä palkkatuella uudelleen kolmeen vuoteen. Tarvitaan lisää palkkatuella töihin ottavia työnantajia ja heidän löytäminen vaatii kunnan ja TE-toimiston yhteistyötä.

Työpaikkaomavaraisuus on vuodesta 2009 lähtien kasvanut. Muoniolaisista joka viides käy töissä toisessa kunnassa, vuonna 2021 Muoniosta pendelöi 201 henkilöä joista 4 yleisintä työssäkäyntikuntaa oli Kittilä, Rovaniemi, Kolari ja Enontekiö. Muonion kunta on rajakunta ruotsin kanssa ja kunnasta käydään myös siellä töissä (kaivostoiminta, palveluala).

Pello

Pellon kuntastrategiassa linjataan, että ”Yrittämisen häätty kannattaa”. Esimerkkeinä käytännön toimista on listattu seuraavaa:

- tuemme pienyrittäjyyttä
- mahdollistamme toimivat puitteet yrittämiselle
- käymme säännöllistä vuoropuhelua paikallisen elinkeinoelämän kanssa ja järjestämme päättäjien yritysvierailuja
- kehitämme yhdessä koulutusorganisaatioiden ja elinkeinoelämän kanssa koulutustarjontaa
- tuemme Kalastuspääkaupunki-teemalla yrittäjyyttä ja alueen tunnettavuutta
- tarjoamme laadukasta yritysneuvontaa
- huomioimme paikallisen yritystoiminnan julkisissa hankinnoissa
- vahvistamme yhteismarkkinoinnin avulla myönteistä mielikuvaa
- Pellossa on aktiivinen yrityskylä. Yrityksille on tarjolla riittävästi kaavoitettuja, kunnallistekniikalla ja valokuidulla varustettuja tontteja
- tarjoamme kattavan toimintaympäristön ja laajennusmahdollisuudet yrityksille
- toimimme aktiivisesti yritysten edunvalvojana valtakunnallisesti.

Työllisyyden haasteena on pitkäaikaistyöttömien joukko, joiden pääsy takaisin työelämään on haasteellista. Pellon Serviisi Oy tuottaa Lapin hyvinvointialueelle kuntouttavan työtoiminnan ohjaus- ja tukipalveluita, joissa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat saada kosketuksen työelämään Serviisi Oy:n työtehtävissä (mm. kiinteistöhoito, ruokala, pesula). Ennestään on jo havaittu, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaina ovat vuodesta toiseen samat henkilöt, koska sosiaalisen ja terveydellisen tuen tarve ei poistu.

Kunnassa ei ole omaa työllisyyskoordinaattoria, minkä lisäksi haasteena on, ettei kunta enää ole mukana TYP-yhteistyössä, kun toiminta tapahtuu hyvinvointialueen ja TE-toimiston kesken. Työllistämisen tehtäviä kunnan näkökulmasta hoitavat sivistysjohtaja ja palkkasihteeri.

Kunnalla on mahdollista työllistää edelleen henkilöstöä Ritavaaran laskettelukeskuksen ympäristössä olevalle työpajalle sekä kunnan teknisiin palveluihin ja kasvatusta- ja koulutuspalveluihin. Lisäksi kunta ottaa vuosittain 2–3 henkilöä työkokeiluun tai työharjoitteluun, jos tehtävät soveltuvat kokeilun/harjoittelun tavoitteisiin. Haasteena on ollut, ettei esimerkiksi työpajan tehtäviin ohjautu henkilöitä.

Kunnassa työskentelee pari TE-virkailijaa osan aikaa viikosta. Tämä on havaittu hyväksi asiakkaiden lähipalveluiden näkökulmasta ja mahdollistaa aiempaa tiiviimmän yritysyhteistyön TE-palveluiden näkökulmasta.

2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen

Tavoitteet

Kunnille toteutettiin kesällä 2023 laaja kysely osana työllisyysaluevalmistelua. Kyselyyn vastasivat kaikki kunnat ja vastauksia olivat valmistelemassa kunnittain kaikki uudistukseen liittyvät avainhenkilöt. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty laajasti tämän suunnitelman rakentamisessa.

Kyselyssä selvitettiin mm. kuntien päätavoitteita, joista johdettiin uudistuksen päätavoitteet ja toimintaperiaatteet työllisyysalueelle.

Pätavoitteita ovat:

- *Vahvat kuntakohtaiset lähipalvelut*
- *Yhteistyö ja yhteensovittaminen (kuntien muut elinvoimapalvelut ja hyvinvointialue)*
- *Työnantajapalveluihin panostaminen*

Yhteisen työllisyysalueen toimintaperiaatteita:

- *Laadukkaat, yhdenvertaiset ja tarvelähtöiset lähipalvelut*
- *Jokainen asiakas tulee kohdatuksi kohtuullisessa ajassa ja tarvelähtöisesti*

Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella on tarkoitus harjoittaa ketterää kokeilevaa ja innovoivaa työskentelykulttuuria, jossa huomioidaan alueen erityispiirteet. Viiden kunnan työllisyysalueena toimintamallista kyetään rakentamaan asiantunteva, yhteistyöhön rakentuva kokonaisuus, jossa kyetään ketterällä päätöksenteolla ja joustavuudessa nopeasti vaikuttamaan työllisyysalueen työllisyysenhoidon haasteisiin.

Työllisyysalueen kuntien määrittelemät tavoitteet määriteltiin osaksi järjestämissuunnitelmaa ja ne ohjaavat erityisesti TE-uudistuksen jatkovalmistelua. Tavoitteiden määrittelyyn ja painopistevalintoihin osallistetaan vuoden 2024 aikana myös laajemmin eri sidosryhmät sekä päätöksentekijät. Jatkossa kuntien yhteinen toimielin määritteli vuosittaiset sekä tätä pidemmät työllisyysenhoidon painopisteet sekä toimintaa ohjaavat tavoitteet. Tavoitteiden asettelussa huomioitaisiin myös laajasti yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien näkemykset. Vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä määritellään työllisyysalueen toiminnallisia painopisteitä mm. palveluiden, henkilöstön määrän, vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden osalta.

Työllisyysalue ottaa myös sekä valmistelussa että toiminnassaan huomioon laissa uudistukselle asetetut tavoitteet sekä valtioneuvoston erikseen palvelujärjestelmälle asettamat tavoitteet.

Järjestämiskriteerit

Työllisyysalueen kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä (18–74-vuotiaista) on vuoden 2021 tilastotietojen perusteella 8 520 henkilöä.

Työllisyysalueen kunnat hakevat työvoimapalveluista annetun voimaannolain (383/2023) 4 § mukaista poikkeusratkaisua omasta työllisyysalueestaan 1 momentin kohtien 1,3 ja 5 perusteella:

- ✓ **Pitkät etäisyydet ja alueelliset perusteet:** Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueesta muodostuu pinta-alaltaan yksi suurimmista työllisyysalueista. Työvoiman liikkuvuus ja pendelöinti kuntiin sekä työllisyysalueelle on pitkien etäisyyksien vuoksi pientä. Työllisyysalueella asuvista työllisistä käy alueen (jossakin kunnissa) työssä 88 % ja alueen ulkopuolelle pendelöi 12 %. Pitkien etäisyyksien johdosta alueelle on perusteltua rakentaa kuntakohtainen palveluverkko, josta kunnat ovat myös

valmistelussa sopineet. Palveluverkon rakentamisessa otetaan huomioon myös TE-palveluhenkilöstön nykyinen sijoittuminen, jotta henkilöstön ei tarvitsisi uudistuksen johdosta muuttaa toiselle paikkakunnalle. Alueellista palvelurakennetta on suunniteltu järjestämissuunnitelman valmistelun aikana myös Lapin maakuntaliiton koordinoiman TE24-valmisteluhankkeen sekä Lapin TE-toimiston myötävaikuttamana.

- ✓ **Saamen kielen ja kulttuurin asema:** Enontekiön kunta kuuluu saamelaisten kotiseutualueeseen. Alueella puhutaan pohjoissaamea. Saamen kielen merkitys korostuu työvoimapalveluiden kielellisten oikeuksien yhdenvertaisuuden turvaamisessa, mutta myös yleisemmin TE-palveluiden yhteensovittamisessa saamelaisten elinkeinojen harjoittamiseen, kuten porotalouteen.

Järjestämisvastuu ja kuntien yhteistoiminta

Enontekiö, Kolari ja Muonio sekä Pello siirtäisivät järjestämisvastuunsa Kittilän kunnalle. Kittilän kunta perustaisi kuntien yhteisen toimielimen ja toimisi työllisyysalueen vastuukuntana. Palveluiden järjestämisestä vastaavana toimielimenä ja työvoimaviranomaisena toimisi 1.1.2025 alkaen Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysaluejaosto. Jaoston tehtävät on määritelty yhteistoimintasopimuksessa: Nämä ovat

- ✓ Hyväksyy vuosittain suunnitelman yhteisen työllisyysalueen työllisyyspalveluiden järjestämisestä
- ✓ Valmistelee ja hyväksyy yhteisen työllisyysalueen talousarvion ja tilinpäätöksen esitettäväksi vastuukunnan talousarvion laadinta- ja hyväksymisprosessien mukaisesti
- ✓ Päättää laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2023) 13 § 2 momentissa tarkoitetusta viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä sopijakunnissa Kuntalain 54 § mukaisesti
- ✓ Hyväksyy muut merkittävät yhteistoimintasopimukset ja kehittää yhteistyötä palveluiden järjestämisessä, tuottamisessa ja organisoinnissa muiden kuntien, viranomaisten, koulutuksenjärjestäjien sekä yhteisöjen kanssa
- ✓ Ohjaa ja kehittää toimintaa järjestämssuunnitelman tavoitteiden mukaisesti
- ✓ Valvoo, että toimintaa johdetaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti
- ✓ Voi antaa toimivaltaansa kuuluvista asioista lausuntoja
- ✓ Seuraa vuosittain sisäisen valvonnan ja riskien hallinnan toteutumisen
- ✓ Ratkaisee muut hallintosäännössä sille määrättyt asiat

Työllisyysalueen operatiivista toimintaa ohjaamaan perustetaan lisäksi työllisyysalueen kuntien ohjausryhmä. Ohjausryhmään tulee edustajat jokaisesta työllisyysalueen kunnasta.

Kuntien yhteistoimintasopimukseen kirjataan mahdollisuus sille, että järjestämisvastuuseen liittyvää viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa voitaisiin jakaa työllisyysalueen muille kunnille sopimukseen perustuen. Tässä yhteydessä myös valtiolta siirtyvää henkilöstöä voidaan siirtää sopimuskuntien palvelukseen. Tämä siirto suunnitellaan osana henkilöstösuunnittelua ja tehtävien sekä henkilöstön siirrosta tehtäisiin toimielimen päätös sekä erilliset kuntapalvelusopimukset kuntalain 54 § mukaisesti.

3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Suunnitelmassa ilmoitetaan tehtävien hoitamiseen varattavat taloudelliset ja henkilöstövoimavarat. Kohdentumisella tarkoitetaan sitä, mihin toimintoihin ja palveluihin henkilöstön työpanosta on tarkoitus käyttää. Kohdentumisen osalta olennaista on huomioida myös alueen työvoimapohja. (VN/17693/2023)

Tässä vaiheessa valmistelua taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen on määritelty elokuun 2023 tiedoilla perustuen Työ- ja elinkeinoministeriön tietopakettiin sekä Valtiovarainministeriön laskelmiin¹. Taloudellisissa ja henkilöstövoimavaroissa on erityisesti huomioitu poikkeusluvan saamisen ehdot.

Taloudelliset voimavarat

Työllisyysalueen budjetoinnin tavoitteeksi kunnat ovat valmistelu - ja suunnitteluvaiheessa asettaneet kuntien yhteenlasketun valtionosuuslisäyksen. Valtionosuudet ovat kunnille yleiskatteinen tuloerä osana muuta valtionosuuskokonaisuutta. Lähtötilanteessa VOS-laskelmat ovat luoneen perustan budjetoinnin kehykselle.

Talousarviota ei kuitenkaan sidottaisi kuntien TE-tehtävien saamaan valtionosuuslisäykseen. Sekä poikkeusluvan saamisen vaatima henkilöstömäärä, että palvelusuunnitelmaa varten tehdyn alustavan budjetin perusteella kuntien tulee todennäköisesti käyttää TE-palveluidensa rahoittamiseen laskennallista valtionosuuslisäystä enemmän. Summa olisi tämän hetken arvion perusteella noin 28 % yli kuntien saaman valtionosuuslisäyksen.

Työllisyysalueen alustava budjetti on laadittu hyödyntäen TEMin tietopakettia, valtion tilinpäätöstietoja (henkilöstökustannukset) sekä arvioita palveluiden keskimääräisistä osallistumiskustannuksista²:

Taulukko 2: Työllisyysalueen alustava budjetointi

Työllisyysalueen budjettiarvio yhteensä		2.700.000 euroa
Henkilöstö ja toimintamenot (ml. toimipisteet ja laitteet)		noin 45 % kustannuksista
Tuet ja avustukset		noin 30 % kustannuksista
Ostopalveluina järjestettävät työvoimakoulutukset ja valmennuspalvelut sekä asiantuntija-arvioinnit		noin 20 % kustannuksista
Muut kustannukset (yleiskustannukset, viestintä, kehittäminen)		noin 5 % kustannuksista

Vuoden 2024 aikana tehtävä varsinainen talousarviosuunnittelu huomioisi myös valtion talousarviossa TE-palveluihin varattavien määrärahojen kehityksen.

Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvän toimintamallin sekä toiselta työvoimaviranomaiselta esimerkiksi maakunnallisesti keskitettynä palveluna järjestettävät palvelut sisältyvät henkilöstökustannuksiin ja ne on eritelty seuraavassa, henkilöstövoimavarat-kappaleessa.

¹ VM Kuntatalousohjelma (KTO) kevät 2023, painelaskelmat, TE-uudistuksen alustavat arviot.

² Aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiden kustannusvaikuttavuus. Alasalmi et al. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisuja 2/2022

Kunnat ovat osana TE-uudistuksen valmistelua tuoneet esiin, että alueen koko ja taloudelliset resurssit huomioiden olisi tarkoituksenmukaista myös yhteensovittaa tämänhetkiset yleiset työllisyysneuvonpidon ja elinkeinopalveluiden resurssit osaksi TE-palveluita. Toimivallan ja henkilöstön siirtäminen kuntiin mahdollistaa tämän yhteensovittamistyön kuntakohtaisesti.

Taloudellisten resurssien ohjaus on keskeinen osa myös erilaisiin palvelutarve- ja työttömyystilanteisiin sopeutumista. Tilastollinen tarkastelu osoittaa, että alueen kuntien keskimääräinen laajan työttömyyden vuosivaihtelu on noin 9 prosenttia vuosittain. Mikäli työttömyys vaihtelee 10–15 % vuosittain, on mahdollista, että tilikauden aikana jouduttaisiin tekemään kokonaisbudjetin sisällä tapahtuvia uudelleen allokointeja. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on katsottu tärkeäksi, että asiakkaan lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät ja velvoitteet turvataan kaikissa tilanteissa. Mikäli tarve kasvaisi tätä suuremmaksi, on vastuukunnan talousarvioprosessin mukaisesti syytä varautua myös lisätalousarvioon.

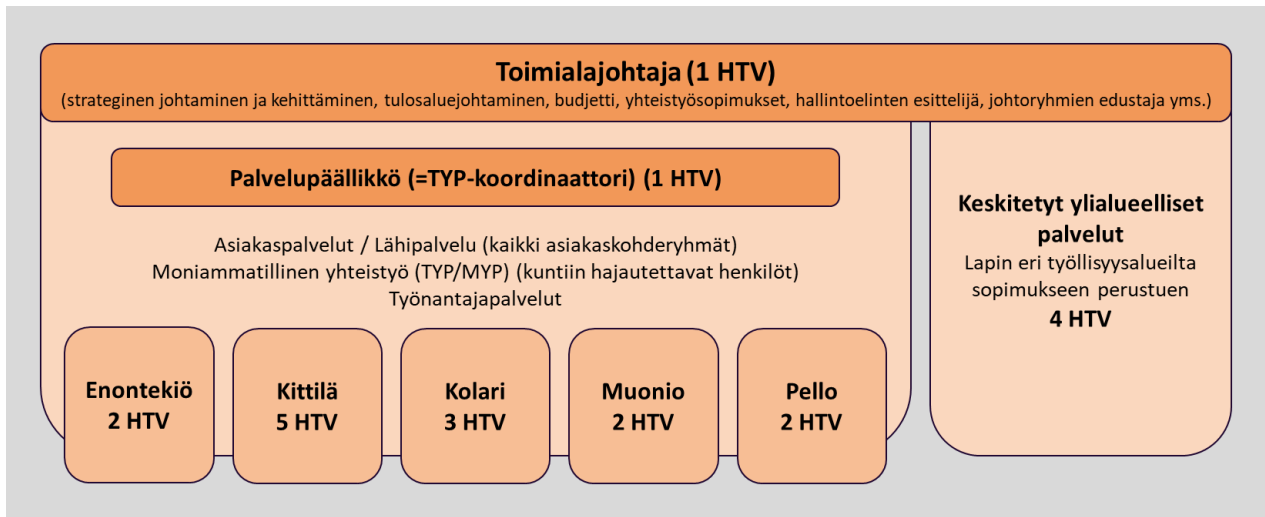
Työttömyysturvakustannukset jokainen kunta budjetoit erillisinä eikä niiden vaihtelut missään tilanteessa vaikuta siihen, että lakisääteisiin tehtäviin varattavat resurssit vaarantuisivat. Kannustinmalli ohjaa työllisyysalueen kuntia kuitenkin kehittämään vaikuttavia työllisyyspalveluita ja myötävaikuttamaan myös työllisyyteen laaja-alaisesti muilla elinvoimatehtävillä.

Henkilöstövoimavarat

Valmistelun tässä vaiheessa on tiedossa arvioidut valtiolta siirtyvä henkilöstömäärät tilastollisina HTV-määrinä. Lisäksi tietoa on siitä missä tämä henkilöstö tällä hetkellä toimii sekä mikä määrä kunnissa tällä hetkellä on muissa työllisyyden edistämisen tehtävissä. Valtion muutosneuvottelut kuitenkin vaikuttavat lopullisiin ratkaisuihin ja merkittävää vaikutusta on myös sillä, minkälaiseksi alue työnantajana koetaan. Kunnat ovat osana järjestämissuunnitelmaa ja poikkeuslupahakemusta tietoisia ja sitoutuneita siihen, että henkilöstömäärää tulee olla riittävästi, jotta palvelut turvataan laadukkaasti ja yhdenvertaisesti työllisyysalueella. Osana tätä tavoitetta on valmistelussa lähtökohdaksi asetettu se, että toimivaltaa ja henkilöstöä voitaisiin siirtää kunnille. Tämä mahdollistaa sen, että työllisyysalueen jokainen kunta voi suunnitella ja varautua työvoimatarpeisiin vastuukunnan rinnalla.

Riittävä henkilöstömäärä lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi poikkeusluvan ehtojen mukaan rakentuisi seuraavasti:

- ✓ **Keskitettyinä tehtävinä** Lapin muilta järjestäjiltä (esimerkiksi Rovaniemeltä) hankintaan yhteensä **4 henkilötyövuoden** palvelua vastaava määrä. Tämä tarkoittaa sekä suoraan asiakaspalveluissa että erilaisissa asiantuntija-, hallinto-, koordinointi- ja kehittämistehtävissä olevaa henkilöstöä. Neljä henkilötyövuotta jakautuisi usealle eri henkilölle ja voidaan myös järjestää eri työllisyysalueilta. Keskitettyjä tehtäviä on eritelty seuraavassa pääluvussa ja asiaa on valmisteltu yhdessä maakuntaliiton, Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen sekä muiden Lapin järjestäjien välillä.
- ✓ **Työllisyysalueen oma henkilöstö, yhteensä 16 henkilötyövuotta.** Henkilöstö jakautuu, kuntien lähipalveluihin ja työllisyysalueen yhteisiin palveluihin kuvan 1 mukaisesti. Henkilöstö jakautuisi koko työllisyysalueelle palvelupisteisiin kuvan 3 mukaisesti. Henkilöstö on kuntien tekemien palvelusopimusten perusteella joko sijaintikuntansa tai vastuukunnan palveluksessa. Tällä järjestelyllä vastataan parhaiten sekä pitkien etäisyyksien tuomiin haasteisiin sekä saavutetaan ratkaisu, joka perustuu siirtyvän TE-taustaisen henkilöstön nykyisiin sijoittumiseen. Tässä laskelmassa on mukana myös alueen yhteinen TYP-koordinaattori.



Kuva 1: Palveluyksikön organisaatiokaavio

Kittilän kunta toimisi vastuukuntana ja vastaisi työllisyysalueen henkilöstön kokonaisuuden organisoinnista. Työllisyysaluetta johtaa Kittilästä toimialajohtaja, jonka vastuualueelle kuuluu työllisyysalueen strateginen johtaminen ja kehittäminen, tulosaluejohtaminen, budjettivalvonta, yhteistyösopimukset ja niiden seuranta, hallintoelinten esittelijänä toimiminen sekä yhteistyö niin alueen kuntien kuin työllisyysalueiden välisen yhteistyön kehittäminen. Lisäksi toimialajohtajan vastuulle kuuluu keskitettyjen yliaalueellisten palveluiden organisointi, suunnittelu ja sopiminen.

Palvelupäällikkö vastaa Kittilässä toimialajohtajan alaisuudessa työllisyysalueen asiakaspalveluista, moniammatillisesta yhteistyöstä (TYP/MYP), hyvinvointialueen kanssa tehtävästä yhdyspintatyöstä ja lähipalveluista yhteistyössä jäsenkuntien kanssa. Palvelupäällikön vastuulla olisi myös kunnissa työskentelevän henkilöstön kokonaiskoordinointi.

Työllisyysalueen jokaisessa kunnassa tulisi olemaan lähipalvelupiste sekä vähintään kaksi työllisyysalueen virkailijaa per kunta (Enontekiö 2, Muonio 2, Pello 2, Kolari 3 ja Kittilä 5). Tavoitteena on sopia yhdessä myös hyvinvointialueen kanssa moniammatillisen palvelupisteen toteuttamisesta jokaisessa kunnassa. Neuvottelut ja yhteistyön rakentaminen päästään konkreettisesti käynnistämään, kun työllisyysalueet on vahvistettu valtioneuvostossa. Tavoitteena on, että jokaisen kunnan alueella toimivat virkailijat pystyisivät vastaamaan niin lain työllistymisen monialaisesta edistämisestä (2023/381) kuin lain työvoimapalveluiden järjestämisestä (2023/380) säätämiin velvoitteisiin niiltä osin kuin se lähipalveluina sovitaan toteutettavaksi. Hyvinvointialueen kanssa tehtävällä yhteistyöllä taataan palvelupisteiden moniammatillinen osaaminen sekä palveluiden kustannustehokas organisoituminen siten, ettei tehdä päällekkäin vaan tehdään yhdessä. Kelan rooli yhteistoimijana on myös merkittävä.

Lapin TE-palveluista Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueelle siirtyviksi ennakoitavien TE-palveluiden asiantuntijoiden osaamispakista löytyy asiantuntemusta; työnvälitykseen, tuettuun ja osaamiseen kehittämiseen, työvoimakoulutukseen, yrittäjä ja työnantajapalveluihin sekä monialaiseen ja tuettuun palveluun. Lisäksi siirtyvästä henkilökunnasta on suppeassa alkukartoituksessa löytynyt kiinnostusta EURES-osaamisen, muutosturvan ja työvoimakoulutuksen erityisasiantuntemuksen hankkimiseen.

Kunnista työllisyysalueelle siirtyvälle henkilöstölle tai kunnissa työllisyyspalveluiden piirissä toimiville henkilöille on tarkoituksena myös tarjota mahdollisuutta oman osaamisen kehittämiseen. Perusajatuksena on, että työllisyysalueelle siirtyvä henkilöstö saisi erikoistua itseä kiinnostuvaan palvelukokonaisuuteen. Reunaehtona erikoistumisille on, että työllisyysalue suoriutuu sille asetetuista lakisäateisistä tehtävistä eli alueella saadaan koostettua palvelukokonaisuudet, jotka vastaavat lain asettamiin velvoitteisiin

yhdenvertaisista palveluista. Tehtävät organisoitaisiin siten, että myös jokainen viranhaltija/työntekijä saisi työssään hyödyntää olemassa olevaa asiantuntijuuttaan ja hankkia asiantuntemusta niiltä osa-alueilta, jotka itselle ovat luontevia. Näin pystytään turvaamaan työntekijöiden työhyvinvointia, työn mielekkyyttä ja työnimua sekä samalla vastaamaan asiakaskuntamme palveluntarpeeseen. Työllisyysalue hyödyntää tarpeen mukaan julkisen, kolmannen kuin yksityisen sektorin palveluntuottajia palveluiden järjestämiseksi. Lisäksi tarvittaessa työllisyysalueelle resursoidaan lisähenkilöstöä.

Lapin TE-palveluista saadun tiedon mukaan 15.8.23 Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella on 1492 asiakasta, eli asiakasmäärä virkailijaa kohden on laskennallisesti 107 asiakasta/virkailija. Nykyisestä asiakasmäärä virkailijaa kohden tulee laskemaan. Tällä turvataan henkilökohtainen ja kohtaava lähipalvelu sen tarpeessa olevalle kuntalaiselle. Uudistuksen myötä työllisyyspalvelut tulee integroitumaan osaksi kuntaekosysteemiä ja toiminta tulee kehittymään poikkihallinnolliseksi kokonaisuudeksi, jossa työllisydenhoito otetaan huomioon kuntalaisen palvelupolun eri vaiheissa. Tieto liikkuu sujuvasti kuntalaisen mukana palvelupolun etapista toiseen, kun poikkihallinnolliset prosessit saadaan kehitettyä työllisyysalueen varmistuttua.

4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

*Eriteltävä se, miltä osin työllisyysalue tuottaa palveluita itse ja miltä osin hankkii niitä.
Kuvattava pääpiirteissään miten eri kohderyhmät huomioidaan, erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät eli nuoret, maahanmuuttajat ja kotoutujat sekä pitkäaikaistyöttömät.
Lisäksi miten työnantajapalvelut järjestetään, erityisesti yhteys ja yhteistyötarpeet ELY-keskusten yrityspalveluiden kanssa. (VN/17693/2023)*

Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää.

Laissa tarkoitettuina julkisina työvoimapalveluina järjestetään työnvälityspalveluja; tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja; valmennusta; työvoimakoulutusta; sekä muutosturvakoulutusta. Työvoimapalveluihin kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit, em. lain mukaiset kokeilut, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset.

Tämän luvun suunnitelma perustuu tässä vaiheessa Työ- ja elinkeinoministeriön ja Tilastokeskuksen tilastoihin, valmistelun tueksi tuotettuun tietopakettiin sekä erikseen Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen sekä Lapin maakuntaliiton valmisteluhankkeen tuottamiin tietoihin ja työpajamateriaaleihin.

Työllisyysalue tulisi hyödyntämään pääasiassa valtakunnallisia ja KEHA-keskuksen tuottamia tilastoja suunnitellessaan palvelut. Myös yhtenä mahdollisesti keskitettävänä palveluna on noussut esiin yhteisen työllisyystutkijan palkkaaminen Lappiin. Tämä tietopohja tukisi palveluiden suunnittelua, tuotantotapavalintoja sekä kohdentamista. Yhteinen toimielin vuosittain osana talousarviota hyväksyy palveluiden järjestämissuunnitelman, johon sisältyvänä tehdään palvelusuunnittelua.

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. Kuntakohtaiset lähipalvelut tulisivat vahvistamaan asiakasymmärrystä, jonka perusteella työnvälitystä toteutetaan ja työllistymistä edistäviä palveluita tarjotaan. Työnantajien palvelutarpeet perustuvat työnantajien antamien toimeksiantojen sekä asiakastapaamisten ja muiden kontaktien kautta saataviin tietoihin ja kartoituksiin. Työnantajien suuntaan tehtävää työtä tulisi lisätä.

Tavoitteet palveluiden tuottamiseksi

Osana työllisyysaluevalmistelua toteutettiin kesäkuussa kunnille kysely, jossa tiedusteltiin palveluiden tuottamisessa tavoiteltavia ratkaisuja. Tulokset olivat:

Taulukko 3: Palveluiden tuotanto

Työllistämistä edistävien palveluiden tuottaminen Tunturi-Lapissa ja Pellossa	Ka.
Kuntien (ja sidosyksiköiden) omana palveluntuotantona	42 %
Paikallisten kumppaneiden (yhdistysten, koulutuksenjärjestäjien ym. toimesta)	42 %
Yksityisten alueellisten tai kansallisten palveluntuottajien toimesta	16 %

Valmistelun aikana sekä kyselyissä että kuntaneuvotteluissa on kartoitettu kuntien halukkuutta saada viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa sekä valtion henkilöstöä palvelukseensa. Osa alueen kunnista tätä toivoisi, osa taas toivoo, että malli olisi henkilöstön ja toimivallan osalta vastuukuntavetoinen. Sopimukseen on kirjattu, että järjestely olisi mahdollista toteuttaa molemmilla tavoilla ja että järjestelystä voidaan sopia myös myöhemmissä vaiheissa. Työsuhde- ja toimivaltakysymyksellä ei olisi vaikutusta lähipalveluihin vaan ainoastaan siihen kenen palveluksessa työntekijät hallinnollisesti ovat. Pääperiaate on vahvat lähipalvelut sekä se, että kunnat pääsevät vaikuttamaan palveluihin sekä hyödyntämän paikallisia kumppanuuksia osana palveluekosysteemiä. Kuntien osaamista halutaan hyödyntää, jotta asiakkaat saavat parhaat mahdolliset palvelut.

Lähipalvelut kuntakohtaisesti ja kuntien yhteistoiminta

Työ organisoitaisiin kuntien lähipalvelumallin mukaisesti. Sopimuksella virkatehtävien siirtämisestä jokaiselle kunnalle tarjoutuu mahdollisuus osallistua yhteisen työllisyysalueen ja kuntansa tehtävien hoitoon. Myös henkilöstö pyritään sijoittamaan kuntien palvelukseen.

Kunnissa olisi mahdollisuus myös hyödyntää omia ekosysteemejä, omaa työllisyyspalvelua tukevaa palvelutuotantoaan sekä muuta poikkihallinnollista yhteistyötä osana työllisyydenhoitoa. Valmistelun yhteydessä toteutetussa kuntakyselyssä näitä mahdollisuuksia kartoitettiin seuraavin tuloksin:

- **Enontekiö:** Mahdollisuus tuottaa yrityspalveluita, palkkatuki- ja oppisopimusmahdollisuuksia ja työkokeilua
- **Kittilä:** Kittilässä on erittäin laadukkaat yrityspalvelut ja ne halutaan säilyttää omana tuotantona. Kittilän kierrätyskeskus tarjoaa valmennusympäristön sekä mahdollisuuden suorittaa niin oppisopimuskoulutusta (liiketalous), osatutkintoa (liiketalous, luonto- ja ympäristöala). Kunnan eri yksiköissä on ollut työkokeilijoita, palkkatukityöllistettyjä kuin opiskelijaharjoittelijoita – tämä on mahdollista myös jatkossa. Työllisyydenhoidossa on kehitetty kunnan yksiköihin ja yrityksiin jalkautuvaa työelämävalmennusta kuntalaisen sekä viranomaistyöskentelyn tueksi madaltamaan kynnystä työllistää ja työllistyä sekä jatkosijoittua yrityselämään.
- **Kolari:** Mahdollisuus tuottaa palkkatuki- ja oppisopimusmahdollisuuksia, työkokeiluja, yrityspalveluja, työpajatoimintoja ym. nykyistä toimintamallia mukaillen
- **Muonio:** Mahdollisuus tuottaa valmennuspalvelut ja palkkatuki- ja oppisopimusmahdollisuudet (huomioitavaa; tavoitteena, että em. paikkoja löytyisi yhä enemmän yksityiseltä sektorilta) sekä työkokeilua.

- **Pello:** Oma työpaja ja mahdollisuus tuottaa palkkatuki- ja oppisopimus- ja työkokeilutyöpaikkoja sekä aloittavan yrittäjän palveluja

Jokainen kunta organisoisi toiminnan kuntakohtaisesti vastaten myös tarkoituksenmukaisista toimitiloista. Lähipalveluna tarjotaan henkilöasiakkaan pääasialliset tehtävät, kuten työnvälitys, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, palvelutarpeiden arviointi sekä asiakassuunnitelmien laatiminen ja lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät. Lähipalveluista hyötyvät erityisesti heikommassa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat. Lähipalveluissa pyritään tavoittamaan kuitenkin kaikki asiakaskohderyhmät.

Ylialueelliset palvelut

Ylialueellisia palveluita on valmistelu tähän mennessä Lapin maakuntaliiton yhteisen maakunnallisen TE24-koordinaatiohankkeen sekä Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen myötävaikutuksella. Aiheesta on järjestetty asiantuntijatyöpajoja. Ylialueellisten palveluiden sisältöjä ja järjestämisuunnitelmana kirjattavia tekstejä on käsitelty ja koordinoitu yhdessä.

Lapin maakunnasta tulee esitykset valtioneuvostolle neljästä eri työllisyysalueesta. Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueen lisäksi omia työllisyysalueitaan valmistelevat Rovaniemi-Ranua, Meri-Lapin työllisyysalue sekä Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue.

Lapissa muodostuu maantieteellisesti, työssäkäynnin, asiakastarpeiden ja kielellisten kysymysten osalta neljä tarkoituksenmukaista työllisyysaluekokonaisuutta, joiden kesken myös yhteistoiminnassa on omat piirteensä. Lapin maakunta poikkeaaakin ylialueellisten tarpeiden osalta muista Manner-Suomen maakunnista, joissa muodostuu useampia työllisyysalueita. Lapin alueella korostuvat erityisesti työvoimapalveluiden erityistehtäviin tarvittavan osaamisen saatavuus, palveluiden kustannustehokas järjestämistapa sekä koko maakunnan kannalta yhteiset vahvoihin toimialoihin liittyvät osaamisen saatavuuteen ja yleiseen elinkeinopolitiikkaan liittyvät tavoitteet. Maakunnan laajuus ja pitkät etäisyydet ovat syy miksi kuitenkin esimerkiksi maakunnallinen työssäkäynti ei ole niin korostetussa asemassa.

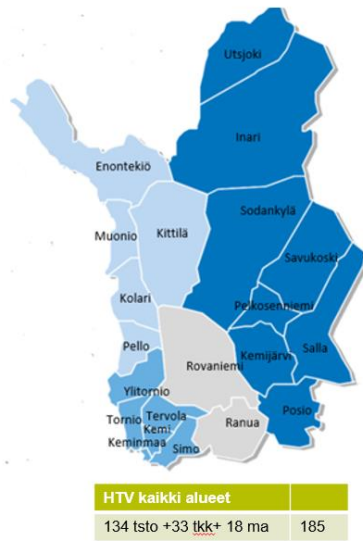
Yksi tärkeä tunnistettava ja huomioitava erityispiirre on valtiolta kunnille siirtyvän TE-toimiston henkilöstön nykyinen sijoittuminen. TE-toimisto on rakentanut palveluverkon ja sijoittanut asiantuntijat maakunnan eri osiin kuvan 2 mukaisesti. Eri kunnissa toimii henkilöstöä sekä perusasiakastyössä että erityistehtävissä. Vaikka Rovaniemen asema keskitettyjen palveluiden ja asiantuntijoiden sijoittumiskohteena on merkittävä, on erityisasiantuntemusta myös maakunnan muissa kunnissa, ml. Tunturi-Lapin ja Pellon alueella. Jotta henkilöstön siirtyminen valtiolta uusille järjestäjille olisi sujuvaa ja osaamisen saatavuus uusille alueille turvattua, olisi perusteltua, että henkilöstö jäisi työskentelemään nykyisille paikkakunnille. Eri alueilla olevaa asiantuntemusta voitaisiin järjestäjien välisillä yhteistyösopimuksilla jakaa eri alueiden välille. Yksi vaihtoehto olisi perustaa ylialueellisten palveluiden monialainen verkostotiimi neljän järjestäjän välillä, josta tuotetaan koko maakunnan keskitetyt palvelut. Toimintamallit ja yhteistyöratkaisut tarkentuvat jatkovalmistelussa sen jälkeen, kun järjestämiskäytännöt on valtioneuvostossa päätetty ja valtion muutosneuvottelut ovat pidemmällä.

LÄNSI-LAPPI	as. määrä	HTV Tsto	HTV TKK	Yht+ määrä, aik.
Enontekiö	160	1		
Kittilä	633	3		
Kolari	304	5		
Muonio	194	2	1	
Pello	201	2		
yhteensä	1492	13	1	14

MERI-LAPPI	As. määrä	HTV Tsto	HTV TKK	Yht+ määrä, aik.
Kemi	2026	43		3
Keminmaa	258			
Tervola	186			
Tornio	1361		7	
Simo	190			
Ylitornio	290	2		
yhteensä	4311	45	7	52+3

2 19.9.2023

Asiakasmäärät 15.8.2023



ITÄ-LAPPI POHJOIS-LAPPI	As. määrä	HTV Tsto	HTV TKK	Yht+ määrä, aik.
Inari	653	6		
Sodankylä	498	6	2	
Utsjoki	86			
Kemijärvi	643	7	2	
Savukoski	92	1		
Pelkosenniemi	85			
Posio	270	4		
Salla	292	2		
yhteensä	2619	26	4	30+3

ROVA-SEUTU	As. määrä	HTV Tsto	HTV TKK	Yht+m äär.aik.
Rovaniemi	5135	49	21	
Ranua	229	1		
yhteensä	5364	50	21	71+12

TE-palvelut | All services | TE services

Kuva 2: TE-toimiston henkilöstön nykyinen sijoittuminen Lapin alueella ja eri haettavilla työllisyysalueilla. Lähde: Lapin TE-toimisto, Tero Hyttinen

Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue on tässä vaiheessa varautunut siihen, että yhteensä **4 henkilötyövuoden** työpanos hankittaisiin sopimukseen perustuen toiselta tai muilta järjestäjiltä. Mikäli keskitettyjä maakunnallisia tehtäviä tarjottaisiin Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueelta, varautuu alue tätä vastaaviin lisärekrytointeihin.

Taulukko 4: Tässä vaiheessa tunnistettuja maakunnallisia palveluita ja palvelukokonaisuuksia

Palvelu- ja tehtävätason yhteistyö työllisyysalueiden välillä	Toimintaympäristö- ja strategiatason yhteistyö
<ul style="list-style-type: none"> TNO-palvelut (omankieliset), puhelinpalveluna Alueelliset työnantajapalvelut EURES-palvelut Kansainvälisten rekrytointien koordinointi Muutosturvapalvelut ja rakennemuutostilanteiden hoitaminen Koulutus- ja valmennuspalveluiden hankinnat Työvoimakoulutuksen koordinointi Työvoimakoulutusten opiskelijavalinnat Ammatinvalinnan ja uraohjauksen palvelut (avopsykologit) Vaativat asiantuntija-arvioinnit <u>Osa</u> maahanmuuttajapalveluista Hallintotehtävät (lausunnot, oikeudellinen tuki...) 	<ul style="list-style-type: none"> Alueellinen viestintä TE-palveluista Hankeyhteistyö (mm. isot investoinnit) Alueellinen ennakointi Kärkitoimialojen kehittäminen (osaamistarpeet) Työvoiman houkuttelu ja aluemarkkinointi sekä yhteiset tilaisuudet (esim. rekrytointitapahtumat) Tiedolla johtaminen Uudet digitaaliset ratkaisut Eduvalvonta

Palveluiden kohdentaminen

Kuntakyselyssä tiedusteltiin myös palveluiden kohdentamisen painopisteitä. Taustatietona kyselyyn vastaamisessa oli kuntakohtaiset tilastot, joiden perusteella vastaajat ilmaisivat toiveitaan ja tavoitteitaan palveluiden painottamisesta.

Taulukko 5: Palveluiden kohdentaminen eri asiakasryhmille

Asiakasryhmä	Ka.
Työnantaja-asiakkaat	21 %
Yrittäjäksi aikovat, itsensä työllistäjät ja yritystoimintaa vakiinnuttavat	15 %
Työssä olevat sekä työstä työhön – siirtyvät henkilöasiakkaat	4 %
Nopeasti työllistyvät (kaikki ikäryhmät)	5 %
Työttömät ja tukea työnhakuun ja työvalmiuksiin tarvitsevat nuoret (alle 29-vuotiaat)	15 %
Työttömät maahanmuuttajat	3 %
Yli 50–vuotiaat (riittävän työkyvyn omaavat)	18 %
Työkyvyn haasteita omaavat pääasiassa pitkäaikaistyöttömät	19 %

Henkilöasiakkaat

Seuraavissa alakohdissa kuvataan pääpiirteittäin sitä, miten eri henkilöasiakkaiden kohderyhmät tulisi huomioidaan palveluiden tuottamisessa. Omiksi ryhmikseen on nostettu haavoittuvat kohderyhmät eli nuoret, maahanmuuttajat ja kotoutujat, pitkäaikaistyöttömät sekä työllisyysalueen tarpeista nousevat yli 50-vuotiaat työnhakijat.

Nk. omatoimiset työnhakijat (kaikista kohderyhmistä). Vahvistetaan esimerkiksi viestinnän keinoin tietoa omatoimisesti käytettävistä palveluista. Lähipalveluissa on saatavissa tietoa ja neuvontaa sekä ohjausta. Panostaminen lakisäätöisen palvelumallin mukaisesti vahvaan alkuvaiheen palveluun, jotta työttömyys ei pitkity.

Nuoret: Alueella oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 62 alle 25-vuotiasta työtöntä (laaja käsite). Heistä työttömänä oli 41 henkilöä (66 %) ja palveluissa 21 henkilöä (34 %). Alle 25-vuotiaiden osuus laajasta työttömyydestä oli yhteensä 6 %. Nuoret ovat tärkeä työllisyysalueen kohderyhmä ja alueen elinvoiman kannalta merkittävä voimavara. Nuorten osalta keskeinen painopiste työllisyysalueen lisäksi on veto- ja pitovoiman lisääminen. Nuoret hyötyvät kuntakohtaisista lähipalveluista sekä yhteensovittamisesta erityisesti koulutuspalveluiden kanssa. Tukea työnhaun valmiuksiin, työkokeiluja. Työllistymispolut voivat rakentua jo kuntien kesätyöllistämisen kautta.

Maahanmuuttajat ja kotoutujat: Alueella oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 39 ulkomaalaista työtöntä. Heistä työttömänä oli 17 henkilöä (44 %) ja palveluissa 22 henkilöä (56 %). Ulkomaalaisten laaja työttömyys oli yhteensä 4 % alueen laajasta työttömyydestä. Alueen kunnista ulkomaalaisia työttömiä on erityisesti Pellossa, johon saapui ukrainalaisia pääasiassa syyskuun 2022 aikana. Alueen nettomaahanmuutto on ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana yhteensä 316 henkilöä. Vieraskielisiä oli alueen koko väestöstä 3 % (549 henkilöä) vuoden 2022 lopussa. Tärkeä elinvoiman ja työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Yhteensovitetaan työllisyysalueen ja kotoutumisen palveluita. Kotokoulutusten kehittäminen työllistävämpään suuntaan. Lähipalveluiden merkitys keskeinen sekä yhteydet kuntien peruspalveluihin.

Pitkäaikaistyöttömät: Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan TE-palveluissa yleensä yli vuoden työttömänä ollutta henkilöä. Alueella oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 183 pitkäaikaistyötöntä.

Pitkäaikaistyöttömien osuus laajasta työttömyydestä oli 17 %. Jos tarkasteluun otetaan myös laaja rakennetyöttömyys, rakennetyöttömiä oli alueella yhteensä 365 henkilöä. Rakennetyöttömien osuus laajasta työttömyydestä oli 33 %. Pitkäaikaistyöttömyys on alueen tunnistettu haaste, johon halutaan satsata. Asiakkaat hyötyvät lähipalveluista sekä hyvinvointialueen kanssa rakennettavasta lähipalveluina toteutettavasta TYP-työstä. Myös palkkatuki nähdään hyvänä palveluna.

Yli 50-vuotiaat: Alueella oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 509 yli 50-vuotiasta työtöntä. Heistä työttömänä oli 388 henkilöä (76 %) ja palveluissa 121 henkilöä (24 %). Yli 50-vuotiaiden osuus laajasta työttömyydestä oli jopa 46 %. Yli 50-vuotiailla työttömillä on merkittävä edustus pitkäaikais- ja rakennetyöttömien joukossa. Henkilöt autettavissa osin samoin toimin kuin pitkäaikaistyöttömät.

Yritys- ja työnantajapalveluiden toteuttaminen, kohdentaminen ja kehittäminen

Työllisyysalueen kunnille toteutetun kyselyn mukaan kunnat haluavat erityisesti kehittää TE-uudistuksen myötä työnantajille ja yrityksille suunnattuja palveluita sekä yhteensovittaa työllisyyspalvelut osaksi kuntien elinkeinopalveluita. Kyselyn perusteella kehittämiskohteena nähtiin erityisesti se, että palveluita haluttaisiin kohdentaa nykyistä laajemmin työnantajille ja heidän tarpeisiinsa. Alueella nähdään, että työantajien palvelut ja valmius neuvoa ja tukea työnantajia on keskeisessä roolissa tulevaisuudessa lainsäädännön muuttuessa.

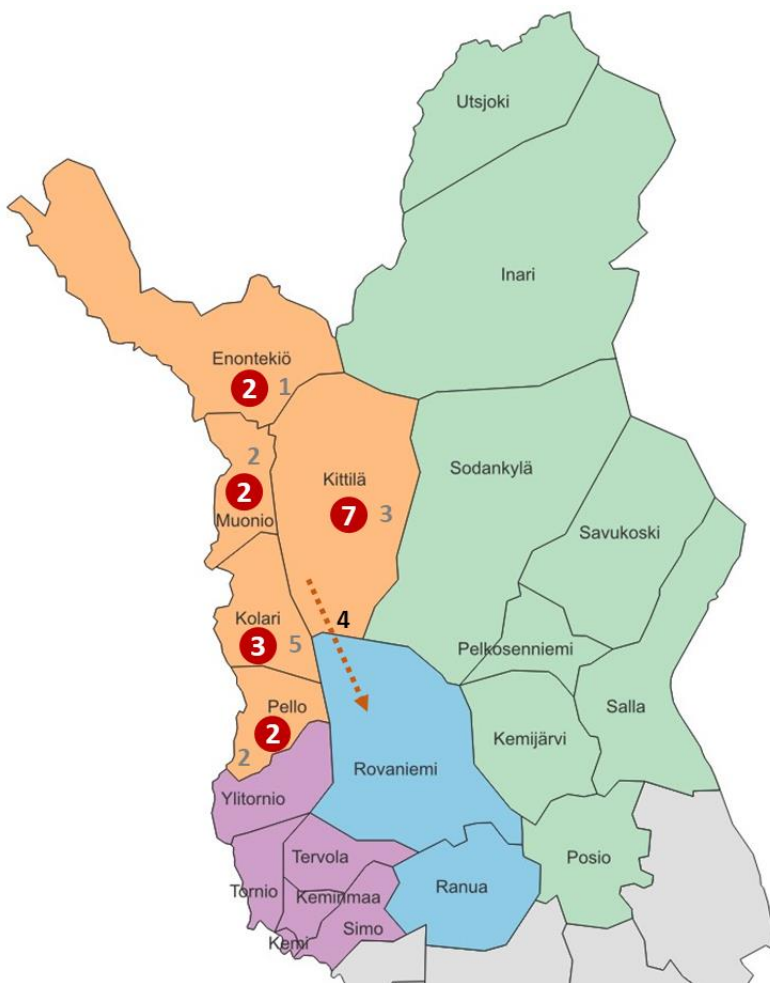
Työajan käytöstä jopa noin viidennes työajasta haluttaisiin kohdentaa työnantajapalveluun. Tämä tarkoittaa arviolta noin kaksinkertaista henkilöstöresursointia ja on toteuttavissa sillä, että työllisyysalueen työnantajapalvelut yhteensovitetään nykyistä paremmin kuntien nykyisiin elinkeinopalveluihin. Osa työnantajista (erityisesti pienyritykset, yksinyrittäjät sekä alkavat yrittäjät) myös hyötyvät vahvoista lähipalveluista. Kuntakohtaisesti on suunnitteilla myös mahdollisia uudelleenorganisointeja, joiden avulla nykyisiä elinkeinopalveluita pyritään lähentämään uusien työllisyyspalveluiden kanssa.

Työllisyysalueen elinkeinopolitiikan keskiössä on mm. matkailuala. Ala tarvitsee jatkuvasti kausityövoimaa ja tämä vaatii myös uudenlaisia toimintamalleja sekä ulkomaisen työvoiman houkuttelua. Tässä yhteydessä korostuu myös yhdyspinnat kansallisiin yrityspalveluihin (Business Finland, Visit Finland, Work in Finland), ELY-keskuksen tarjoamiin palveluihin sekä kolmanteen sektoriin. Myös alueen muille vahvoille toimialoille etsitään samanlaisia yhteistoimintamalleja valtion kanssa. Yhteiset toimintamallit erityisesti työvoiman saannin turvaamiseksi nähdään tärkeinä.

5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen. Jos mahdollista, voi kuvata toimipisteiden toimintaperiaatteita tai -kanavia. (VN/17693/2023)

Toimipisteiden sijoittumisessa ja henkilöstömitoituksessa otetaan huomioon alueen etäisyydet. Kunnat vastaisivat toimipisteistään vastaten tehtävän vaatimuksia. Työntekijät ja toimivalta pyritään siirtämään kuntiin. Tämä mahdollistaa sen, että kunnat voivat joustavasti määrittellä myös henkilöstön sijoittumisen fyysisesti sekä organisatorisesti osaksi kuntaa. Myös palveluntuotantoa ja kumppanuuksia kytketään osaksi lähipalveluita.



Kuva 3: Lähipalvelupisteiden sijainti (punainen ympyrä) ja työllisyysalueen henkilöstön sijoittuminen (HTV). Harmaalla nykyisen TE-henkilöstön sijoittuminen.

Työllisyysalueen koko henkilöstö toimii lähipalveluiden ohella koko alueen asiakkaiden tarpeisiin. Eri pisteistä voidaan palvella esimerkiksi etäpalveluina toisen kunnan asiakkaita, jos tarve tätä edellyttää. Alueen kaikissa palvelupisteissä voi asioida kaikkien kuntien asiakkaita.

6. Yhteistyötahot ja-muodot

Kuvattava ainakin yhteistyö järjestämislain 9 § mainittujen tahojen kanssa, tahot ovat muut työvoimaviranomaiset (työllisyysalueet), ELY, KEHA, hyvinvointialueet, KELA, muut viranomaiset, koulutuksen järjestäjät, työelämän järjestöt ja muut sidosryhmät. (VN/17963/2023)

Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue tekee tiivistä yhteistyötä erityisesti maakunnan muiden työvoimaviranomaisten sekä kansallisten työvoimaviranomaisten (KEHA) kanssa. Poikkeuslupahakemus perustuu vahvasti siihen, että iso osa erityistason tehtävistä keskitettäisiin Lapissa isommalle järjestäjälle. Tämä turvaa sen, että kuntakohtaisiin lähipalveluihin ja kuntien asiakkaille tärkeisiin palveluihin on riittävät resurssit. Laajasta keskitettyjen palveluiden järjestelystä johtuen joko suoraan tai välillisesti myös koko maakunnan sidosryhmät ovat työllisyysalueen kannalta oleellisia yhteistyötahoja.

Tulevaisuudessa työllisyysalueella tehdään yhteistyötä mahdollisesti myös Ruotsiin ja Norjaan. Tästä yhtenä esimerkkinä tällä hetkellä toimiva NordKalott-yhteistyö Ruotsin ja Norjan kanssa.

Työvoimapalveluiden keskeisimpiä **sidostoimijoita** ovat ainakin:

- Lapin ELY-keskus: ELY-keskuksilla on työllisydenhoitoon ja kotoutumisen edistämiseen liittyviä alueellisia tehtäviä esim. yhteistyön koordinoititehtäviä sekä äkillisiin rakennemuutoksiin liittyviä koordinoititehtäviä. ELY-keskuksen kanssa järjestetään säännöllisiä yhteistyö- ja seurantakeskusteluja. Kehittäminen, yhteistyö, koordinointi, maahanmuutto, tieto- ja ennakointi, yrityspalvelut.
- Lapin hyvinvointialue: Aikuisten, nuorten ja maahanmuuttajien monialaiset palvelut mm. kuntouttava työtoiminta, työttömien terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, kuntoutukset ja eläkeselvitysasiat, TYP-työ.
- Lapin Liitto: Liitto koordinoi Lapin alueella mm. TYP-yhteistyötä ja on siten merkittävä kumppani tulevaisuuden työllisyysalueilla.
- Kela (Pohjoinen vakuutuspiiri): Kelan tarjoamat kuntoutuspalvelut toimivat kattavana sidostoimijana asiakaskohderyhmän kuntoutuspalveluissa. Kela on myös osapuoli työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa.
- Alueelliset ja yliaalueelliset koulutuksenjärjestäjät: Työvoimapalveluiden asiakkaita ohjataan työvoimakoulutuksiin sekä omaehtoiseen opiskeluun ja valmennuspalveluihin eri koulutuksenjärjestäjille sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksiin. Koulutuksenjärjestäjien kanssa tehdään tiivistä ja kiinteää yhteistyötä mm. yritysten työvoimatarpeiden ennakoinnissa, työvoimakoulutusten koordinoinnissa sekä palveluntuottajayhteistyön (sopimusohjauksen) kautta. Koulutuksenjärjestäjät voivat tarjota myös erilaisia kehittämisspalveluita, kuten hankkeita.
 - o Lapin AMK, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU), Ammattiopisto Lappia. Pohjoiskalotin koulutussäätiö, Saamelaisalueen koulutuskeskus (Sogsakk), Revontuliopisto, Alueen lukiot, Lapin yliopisto ja muut oppilaitokset.
- Työkanava Oy: Työkanava Oy on valtion kokonaan omistama erityistehtäväyhtiö. Sen tehtävä on työllistää työttömiä, kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä henkilöitä. Työvoimaviranomainen ohjaisi asiakkaita Työkanavan palvelukseen yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.
- Business Finland: mm. kansainvälinen rekrytointi.
- Alueen yrityskehitysyhtiöt: Tärkeä rooli yritysten sparraamisessa kohti hyvää työnantajuutta.

Sidostoimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on sekä lakiin että rakennettaviin yhteistoimintamalleihin perustuvaa. Yhteistyössä tavoitellaan työllisyysalueen kuntien näkökulmasta erityisesti sitä, että asiakkaiden palvelukokonaisuudet rakentuvat vaikuttaviksi ja sujuviksi ja että palveluiden saatavuus alueella turvataan (erityisesti hyvinvointialueen ja koulutuksen palvelut). Tavoiteltavaa on, että esimerkiksi monialaiset palvelut ja palvelupolut ja osaamisen palvelut rakentuisivat asiakkaille kuntien lähipalveluiden kautta myös keskeisten sidostoimijoiden suuntaan.

Keskeisimpiä **palveluntuottajia** ovat edellä luoteltujen sidostoimijoiden lisäksi:

- Yksityiset henkilöstöpalvelualan yritykset
- Paikalliset ja alueelliset kolmannen sektorin järjestöt mm.: Eduro-säätiö sr sekä muut järjestöt ja yhdistykset

Asiantuntijakumppaneita puolestaan ovat kaikki ne tahot, jotka palvelevat työllisyysaluetta esimerkiksi palveluiden suunnittelussa ja asiakastarpeiden ennakoinnissa. Asiantuntijakumppaneiksi katsotaan kaikki edellä luotellut tahot sekä näiden lisäksi mm. työmarkkinajärjestöt (palkansaajat ja työnantajat), yrittäjäjärjestöt (kauppakamarit ja yrittäjäyhdistykset), Tunturi-Lapin kehitys ry, Tunturi-Lapin Leader ry, seudulliset yrityspalvelut - Tunturi-Lappi (SYP-verkosto), ammattikorkeakoulut, yliopistot ja tutkimuslaitokset, yksityiset tutkimus- ja konsultointitahot sekä alueella järjestäytyneet kansalaisjärjestöt. Alueen saamelaisväestö huomioiden kaksi tärkeää asiantuntijaa ja sidostoimijaa ovat myös Saamelaiskäräjät ja SámiSoster ry.

Yhteisinä toimintamalleina Lapin liitto toteuttaa Lapissa nykyisin TYP-koordinoinnin. TYP-työntekijöiden verkosto kokoontuisi säännöllisesti jakamaan tietoa ja levittämään hyviä käytäntöjä alueella. Varsinainen monialainen asiakastyö tehtäisiin kuntien lähipalveluina. Jatkossa Kittilän kunta neuvottelisi hyvinvointialueen, Lapin liiton ja Kelan sekä muiden Lapin työvoimaviranomaisten kanssa TYP-toimintamallista rakentumisesta alueella. Työllisyysalueen näkökulmasta olisi tavoitteena, että alueella olisi jatkossakin maakunnallinen TYP-työn verkosto.

Maahanmuuttajien palveluita tultaisiin hoitamaan sekä alueellisesti että paikallisesti. Maahanmuuttajien palveluissa työllisyysalueella tehdään laajempaa yhteensovittavaa työtä kuntien välillä. Tälle työlle tarkoituksenmukainen toimintamuoto on verkostomainen työ. Nähdään, että yksi yhtenäinen toimintamalli ei sovellu kuntien eikä asiakkaiden tarpeisiin. Työllisyyspalveluihin liittyvät tehtävät hoidetaan työllisyysalueella maahanmuuttajille. Nykyisten ja uusien (KOTO24) tehtävien osalta on tunnistettu joitakin palveluita, joita voitaisiin koota samaan kuntapohjaan tai tehden yhteistyötä pienemmissä kuntaryhmissä. Tärkeä yhdyspinta on myös sovittaa esimerkiksi työllistymistä edistävät maahanmuuttajapalvelut osaksi kaikkien työllisyysalueen kuntien maahanmuuttajille tarjoamia peruspalveluita. Yhteistyöverkostot kansallisiin viranomaisiin ja alueellisiin kansalaisjärjestöihin liittyvät myös keskeisenä osaksi tätä verkostoyhteistyötä.

Kittilässä ja Enontekiöllä on toiminut kaksi työllisyysdenhoitoon liittyvää ESR- **kehittämishanketta** vuosien 2020–2023 aikana. Näiden hankkeiden aikana on kehitetty paikallista ja seutukunnallista työllisyysdenhoitoa, palvelupolkuja, verkostoyhteistyötä, yhdyspintatyöskentelyä, poikkihallinnollista yhteistyötä sekä asiakastyön palveluprosesseja. Kehittämissä jatkua ja sitä laajennetaan sekä monipuolistetaan työllisyysalueiden vahvistuttua. Tavoitteena on, että Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueella on yhteinen työllisyysohjelma, johon kaikki alueen kunnat ja yhteistoimijat sitoutuvat.

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

Kuvattava miten työllisyysalue edistää työvoiman ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta. Mitä toimenpiteitä tehdään? (VN 17963/2023)

Suomeen tullaan eniten työn, perheen ja opiskelun vuoksi sekä turvapaikanhakijana ja kiintiöpakolaisena. Ukrainan sodan takia vuosina 2022–2023 maahan on tullut erityisen paljon kansainvälistä suojelua hakeneita henkilöitä. Suomeen ja Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalueelle tullaan ympäri maailmaa. Tulijoiden elämäntilanteet, osaaminen ja koulutustaustat ovat moninaisia ja tästä syystä myös heidän palveluiden suunnittelu tulee olla yksilöllistä ja joustavaa. Kotoutumislain piirissä ovat ne asiakkaat, joilla on voimassa oleva oleskelulupa Suomessa tai joiden oleskeluoikeus on rekisteröity, taikka joille on myönnetty oleskelukortti. Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan yksilöllistä prosessia, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa ja jonka aikana maahanmuuttajan osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yhteiskunnassa lisääntyvät. Kotoutumisen palveluilla edistetään maahan saapuvan henkilön kotoutumista, yhteiskuntavalmiuksien kehittämistä ja sujuvaa siirtymistä osaksi työvoimaa.

Alueelle suuntautuvaa kansainvälisten osaajien maahanmuuttoa ja kotoutumista tuetaan kartoittamalla henkilökohtaisella asiakaspalvelulla tämän työntekijäryhmän työllistymisen mahdollisuuksia ja osaamisen parempaa hyödyntämistä alueella. Kunnilla on jo nyt kotoutumisen edistämisen yleis- ja yhteensovittamisvastuu, joka pitää sisällään kotoutumisen suunnittelun, kehittämisen ja seurannan. Kuntien on täytynyt varmistaa jo nyt, että kunnan palvelut soveltuvat maahanmuuttajille. Kunnilla on ohjaus- ja neuvontavastuu kotoutumisen liittyvissä asioissa, ja kunnat ovat vastanneet kotoutumislain mukaisesta alkukartoituksesta muille kuin TE-toimiston asiakkaille. 1.1.2025 alkaen kunnat ja kuntien muodostamat työllisyysalueet vastaavat kotoutumislain mukaisesta alkukartoituksen ja kotoutumissuunnitelman laatimisesta myös työnhakija-asiakkaille. Tunturi-Lapin ja Pellon muodostama työllisyysalue vastaa 1.1.2025 alkaen tarvittavan kotoutumiskoulutuksen, työvoimakoulutuksen sekä valmennuspalveluiden hankkimisesta ja asiakkaiden ohjauksesta. Kotoutumisen edistämisen keskeisten tehtävien näkökulmasta kunnat ja edelleen Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue vastaavat 1.1.2025 alkaen myös muista työllisyyttä edistävien toimenpiteiden järjestämisestä kotoutumislain piirissä oleville asiakkaille, kuten työkokeilusta, palkkatuetun työn järjestämisestä, oppisopimuskoulutuksesta jne.

Pellossa erityisenä ilmiönä ovat olleet ukrainalaiset, jotka saapuivat kuntaan pääasiassa syyskuun 2022 aikana. Heidät on pyritty työllistämään kunnan ja kunnan tytäryhtiöiden palvelukseen sellaisiin tehtäviin, joissa on ollut työvoimapulaa. Lisäksi muutama henkilö on työllistynyt paikallisiin yrityksiin. Määräaikaisten työsuhteiden solmimisessa onnistuttiin hyvin, vaikka kielen hallitseminen oli monelle suuri haaste. Työpaikkojen ja tulijoiden yhteensovittaminen onnistui hyvin sen vuoksi, että kunnan oma kotouttamisesta vastaava koordinaattori teki valtavasti töitä sen eteen, että kartoitti tulijoiden osaamisen, kielitaidon ja kiinnostuksen kohteet. Lisäksi hän kävi suoraa neuvottelua yritysten kanssa ja toimi välittäjänä työntekijöiden ja työnantajien välillä. Tämän kaltainen lähipalvelu olisi kaikessa työllistämässä erittäin tärkeää, sillä Pellossa lähes kaikki ukrainalaiset työllistyivät tai siirtyivät opiskelemaan. Ne, joille työllistyminen ei ollut mahdollista, pääsivät TE-palveluiden kautta kielikursseille ja opiskelevat tällä hetkellä suomen kieltä. Työllisyysalueella tulisi kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä on resursseja tällaiseen lähityöhön kunnissa ja että kohtaantoa koordinoidaan myös kuntien välillä. Vastavasti on luotava yhteydet myös työllisyysalueiden välille, koska riskinä on, että koko Lapin laajuinen koordinaatio heikkenee, jos maakunnassa on useita työllisyystoimijoita. Kansainvälisen rekrytoinnin ja ylläalueellisen kohtaannon

organisoiduksi tulisi kehittää yhteistyöelin tai hyödyntää esimerkiksi Lapin liittoa toiminnan organisoinnissa. Tärkeää on jatkaa myös yhteistyötä Lappi brändin ylläpitämiseksi, sillä esimerkiksi House of Laplandin kyselyistä on ilmennyt kasvava kiinnostus Lappia kohtaan mahdollisena työpaikkana.

Alueen elinkeinorakenteen kehitys sekä erityisesti matkailupalvelut edellyttävät työllisyysalueelta varautumista ja suunnitelmaa muuttuvan työelämän tarpeisiin. Työllisyysalueella luodaan alueelle rohkeasti uusiin tulevaisuuden työtehtäviin tähtäävää koulutusta, panostetaan kaikkien ikäryhmien hyvinvointiin ja tuetaan kaikkien työelämäosallistumista eli vastataan työmarkkinoiden muutoksiin luomalla yhteistyössä joustavia ratkaisuja, jotka vastaavat alueen toimijoiden tarpeisiin. Työperäistä maahanmuuttoa alueelle sekä työvoiman ja työpaikkojen kohtaantoa ja työvoiman liikkuvuutta edistetään tukemalla elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämistä ja ratkaisuja, jotka lähtevät alueen asiakkaiden, sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeista. Aktiivinen vuoropuhelu alueen yrittäjien kanssa mahdollistetaan varaamalla henkilöresursseja alueen yritysten tarpeiden selvittämiseen.

Matkailussa on erityisesti jo nyt havaittavissa lähinnä kausiluontoisessa työssä ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka eivät näy työvoimahallinnon tilastoissa, koska he eivät ole työttöminä työnhakijoina. TE-toimiston tietojen mukaan kansainvälisestä rekrytoinnista huolehtivat usein yritykset itse omien yhteistyötahojen kautta. Työtä on usein tarjolla, mutta ei välttämättä tarjottuun työhön koulutettua henkilökuntaa. Tarvitaan työntekijöitä kunnan ulkopuolelta ja myös kansainvälisiltä työmarkkinoilta. Ehkä suurin ongelma kunnan ulkopuolisen työvoiman saatavuudessa on vuokra-asuntojen ja muiden asuntojen puute. Riittävästä asuntokannasta huolehtiminen tältä osin on yksi kunnan perustehtävistä. Pohjoisten kuntien osalta voidaan puhua työvoimaan liittyen myös veto- ja pitovoimasta. Asuntojen lisäksi myös koulutus- ja viihtyvyyteen liittyvät palvelut ovat merkittäviä ja veto- ja pitovoimatekijöitä kuten myös julkiset palvelut (mm. perusturvan palvelut). Myös koulutusmahdollisuudet houkuttelevat vähintään opintojen ajaksi uusia asukkaita kuntaan. Pitovoima on riippuvainen työmahdollisuuksista.

Työvoiman alueellinen liikkuvuus sekä työperäisen maahanmuuton edistäminen edellyttävät tiivistä yhteistyötä työllisyysalueella, työllisyysalueiden välillä sekä valtakunnallisesti ja jopa kansainvälisesti. Työllisyysalueiden välistä yhteistyötä rakennetaan näissä teemoissa maakuntaliiton koordinaatiohankkeen avulla syksyn 2023 aikana.

8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Suunnitelmassa tulee olla kuvaus ennakoiduista toimista negatiivisen tai positiivisen rakennemuutoksen osalta. Kuvattava alueen keskeisten sidosryhmien välinen yhteistyömalli, hyvä huomioida myös yhteistyö muiden työllisyysalueiden ja valtakunnallisten toimijoiden kanssa. Kuvattava millä konkreettisilla toimenpiteillä työllisyysalue varautuu rakennemuutostilanteisiin. (VN/17963/2023)

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämiseen, tuottamiseen ja organisointiin liittyviä ja vaikuttavia rakennemuutostilanteita on erilaisia. Näitä ovat esimerkiksi äkilliset (negatiiviset) rakennemuutostilanteet (ÄRM), paikalliset äkilliset rakennemuutokset (PÄRM) sekä positiiviset rakennemuutokset. Äkillinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueellisesti tai valtakunnallisesti merkittävä työnantaja tai toimiala irtisanoo suuren määrän työntekijöitä kerralla konkurssin tai laajan sopeuttamistoimenpiteen johdosta. Paikallinen äkillinen rakennemuutos on puolestaan äkillinen ennakoinnaton tilanne, joka ei täytä äkillisen rakennemuutoksen (ÄRM) kriteerejä, mutta joka aiheuttaa paikallisen kriisin elinkeinoelämän, työllisyyden ja työmarkkinoiden kannalta. Positiivinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueen elinkeinorakenne ja työllisyys muuttuvat nopeasti, kun yritys perustaa uuden tuotantoyksikön tai lisää muuten merkittävästi työpaikkoja.

Nämä erilaiset rakennemuutostilanteet vaikuttavat julkisiin työvoimapalveluiden eri tavoin. Myös toimintatavoissa on eroja. ÄRM-tilanteiden valtakunnallinen merkittävyys tuo mukanaan toimijoiden ja toimenpiteiden sekä rahoitusmahdollisuuksien laajemman kirjon. Tällaisissa tilanteissa sovelletaan työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toteutettavaa prosessia, johon myös kunnat sekä kuntien työvoimaviranomainen liittyvät. Paikalliset rakennemuutokset puolestaan vaativat tiiviimpää yhteistoimintaa paikallisella tasolla eri tahoilta. Työllisyysalueen kunnat ja työmarkkinat ovat myös paikallisissa rakennemuutoksissa keskinäisriippuvuudessa vaikutusten heijastuessa yhtä kuntaa laajemmaksi. Positiiviset rakennemuutokset ovat usein tiedossa ja kunnat ovat itse omilla suunnitelmallisilla toimilla esimerkiksi maankäytön ja investointien sekä rakennuslupien osalta näitä edistäneet. Kuntiin siirtyvät TE-palvelut tuovat uusia työkaluja edistää positiivisia rakennemuutoksia, kun esimerkiksi työvoimaja osaamistarvesuunnittelu voidaan tarkemmalla tasolla ottaa huomioon jo alkuvaiheessa. Alueella on jo osaavan työvoiman saannin haasteita ja se voi olla myös tulevaisuudessa esteenä yritysten ja yritystoiminnan kasvulle. Työvoiman saannin turvaaminen työllisyysalueelle on tärkeä asia työllisyysalueen toiminnassa.

Työllisyysalueen herkkyys rakennemuutostilanteille

Alueen palvelutyöpaikkojen osuus oli 75 %, jalostuksen osuus 18 % ja alkutuotannon osuus 5 % vuonna 2020. Alueella poikkeaa hieman koko maahan nähden alkutuotannon (3 %-yksikköä korkeampi) ja jalostuksen (3 %-yksikköä matalampi) osuuksissa. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (59 %). Korostuneet toimialat (mm. matkailu, kaivostoiminta) sekä koulutuksen keskittyminen toisen asteen koulutuksen toimialoille voi olla mahdollisuus vahvistaa positiivisia rakennemuutoksia klusterimaisesti. Nämä kuitenkin lisäävät myös riskejä negatiivisille rakennemuutoksille.

Alueella toimii yhteensä kaksi yritystä, joista kukin työllistää yli 100 henkilöä. Nämä yritykset ovat Agnico Eagle Finland Oy (kaivostoiminta, noin 500 työntekijää) sekä Levin hiihtokeskus (hiihto- ja laskettelukeskus, noin 150 työntekijää). Levin hiihtokeskukseen liittyy merkittävä määrä myös muita työllistäjiä. Molemmat näistä työllistäjistä toimivat Kittilässä.

Rakennemuutostilanteet koskettavat yleisesti suhdanneherkkiä aloja sekä matalasti koulutettuja työpaikkoja. Yleisesti on ajateltu, että kansainvälisissä arvo- ja alihankintaverkostoissa sekä markkinoilla toimivat teollisuusyritykset ovat suhdanneherkempiä. Toisaalta esimerkiksi koronapandemia osoitti, että myös palvelualat (vähittäiskauppa, ravintola ja matkailu) voivat kohdata nopeita muutoksia. Pidemmällä aikavälillä myös ilmastonmuutos muodostaa riskin rakennemuutokselle erityisesti talvimatkailun osalta Lapissa.

Positiivisena rakennemuutosmahdollisuutena nähdään esimerkiksi merkittävät vihreää siirtymää edistävän investoinnin tai suuren kaivoshankkeen toteutuminen.

Toiminta rakennemuutoksessa ja siihen varautuminen

Äkillisen rakennemuutoksen tilanteissa on tärkeä, että tilannekuva muodostetaan pikaisesti. Perustetaan ÄRM-työryhmä, jossa mm. seuraavat tahot ovat ainakin edustettuna. ELY, TEM, työvoimaviranomainen eli vastuukunta, kyseinen yritys, jota ÄRM koskee, alueen oppilaitos, kehittämissyhtiö jne. Myös työllisyysalueen ylittävä yhteistyö on tärkeää. Valtio osoittaa yleensä rahaa alueelle, mm. erilaisten hankerahoitusten kautta. ÄRM suunnitelma on tehtävä ministeriöön. Työvoiman liikkuvuutta edistetään yli työllisyysalueiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä.

Äkillisessä rakennemuutostilanteessa työllisyysalue tekee entistä tiiviimpää yhteistyötä rakennemuutoksen kourissa olevan kunnan kanssa. Selvitetään kokonaisvaltainen tilanne ja jalkaudutaan kuntaan sekä rakennemuutoksen kourissa oleviin yrityksiin. Kohdataan niin työntekijät kuin työnantajan edustajat ja yhdessä kartoitetaan tarpeita sekä tukimahdollisuuksia. Tilannekartoituksen jälkeen poikkihallinnollisesti ja tarvittaessa kuntien yhteistyössä pohditaan ratkaisuja äkillisen rakennemuutoksen taittamiseksi. Tarvittaessa tehdään tiivistä yhteistyötä valtionhallinnon kanssa, mikäli paikallisen, seutukunnallisen tai alueellisen avun ja tuen ei koeta olevan riittävää. Pyritään turvaamaan niin työntekijöiden kuin yritysten selviäminen rakennemuutoksen ylitse ja löytämään mahdollisuuksia toimintojen uudelleen järjestämiseksi.

Tarvittaessa työllisyysalue voi järjestää esimerkiksi rakennemuutoksesta kärsivälle ammattialan henkilöstölle muuntokoulutuksia niille ammattialoille, joilla työtä alueella on. Muutosturvalla on merkittävä rooli rakennemuutoksen tapahtuessa kuten uusilla investoinneilla ja mm. julkisella rakentamisella ja infrastruktuurilla.

Tutkimustiedon mukaan tärkein suojaava tekijä rakennemuutostilanteisiin on monipuolinen ja uudistuva elinkeinorakenne. Välineinä voivat olla erilaiset kokeilut, projektit ja niiden rahoitus sekä koulutustarjonta kasvualoille. Joillekin aloille paikallista koulutusta on järjestetty työvoimakoulutuksina. Yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten ja myös korkeakoulujen kanssa on hyvä kehittää, jotta vähintään osatutkintoja voitaisiin suorittaa alueen jokaisessa kunnassa eikä opiskelun vuoksi tarvitsisi muuttaa pois paikkakunnalta. Myös etäopintojen kehittämisessä on mahdollisuuksia digitalisaation kautta.