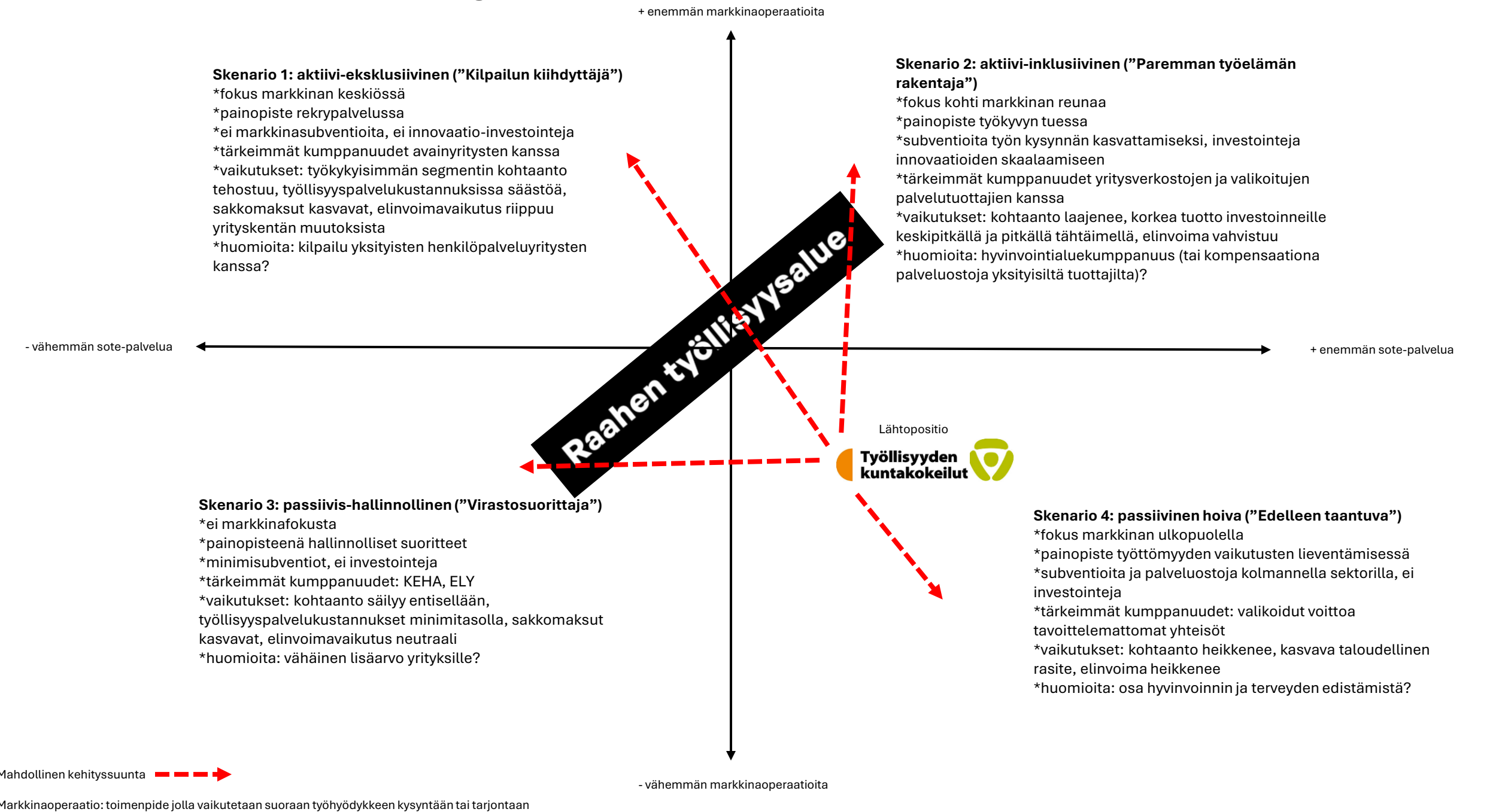


Raahen työllisyysalue

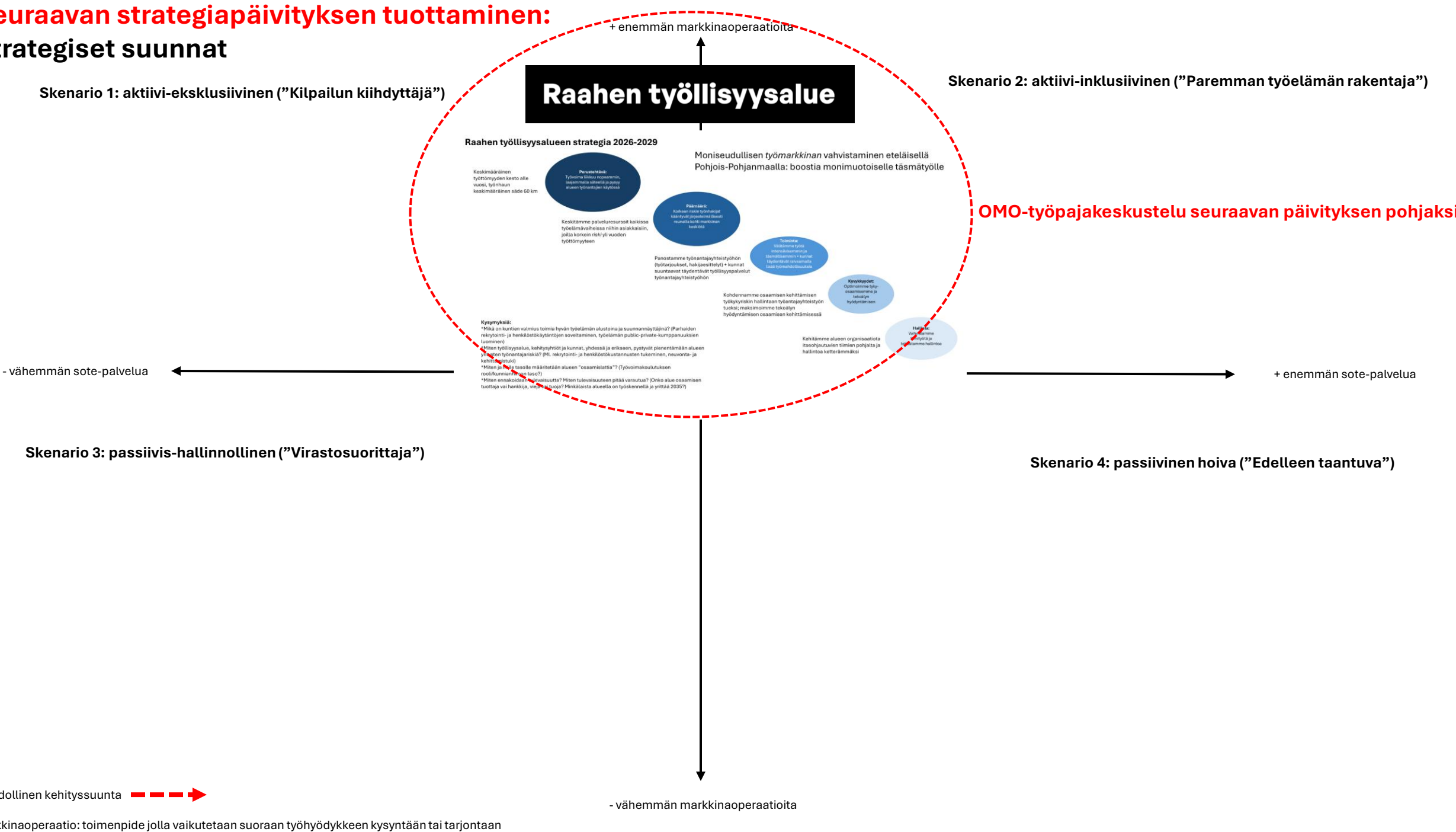
Strategiapäivitys: työllisyyslautakunta 16.10.2025

Keskustelu huhtikuussa 2025: Strategiset suunnat



Seuraavan strategiapäivityksen tuottaminen:

Strategiset suunnat



Runko: Raahen työllisyysalueen strategia 2026-2029

Moniseudullisen *työmarkkinan* vahvistaminen eteläisellä Pohjois-Pohjanmaalla: boostia monimuotoiselle täsmätyölle?

Keskimääräinen
työttömyyden kesto alle
vuosi, työnhaun
keskimääräinen säde 60 km

Perustehtävä:

Työvoima liikkuu nopeammin,
laajemmalla säteellä ja pysyy
alueen työnantajien käytössä

Keskitämme palveluresurssit kaikissa
työelämävaiheissa niihin asiakkaisiin,
joilla korkein *riski* yli vuoden
työttömyyteen

Päämäärä:

Korkean riskin työnhakijat
kääntyvät järjestelmällisesti
reunalta kohti markkinan
keskiötä

Panostamme työnantajayhteistyöhön
(rekrypalvelu, työtarjoukset,
hakijaesittelyt) + kunnat suuntaavat
täydentävät työllisyyspalvelut
työnantajayhteistyöhön

Toiminta:

Välitämme työtä
intensiivisemmin ja
täsmällisemmin + kunnat
täydentävät raivaamalla
lisää työmahdollisuuksia

Kohdennamme osaamisen kehittämisen
työkykyriskin hallintaan työntajayhteistyön
tueksi; maksimoimme tekoälyn
hyödyntämisen osaamisen kehittämisessä

Kyvykkyydet:

Optimoimme tyky-
osaamisemme ja
tekoälyn
hyödyntämisen

Kehitämme alueen organisaatiota
itseohjautuvien tiimien pohjalta ja
hallintoa ketterämmäksi

Hallinta:

Vahvistamme
tiimityötä ja
tehostamme hallintoa

Kysymyksiä:

*Mikä on kuntien valmius toimia hyvän työelämän alustoina ja suunnannäyttäjinä? (Parhaiden rekrytointi- ja henkilöstökäytäntöjen soveltaminen, työelämän public-private-kumppanuuksien luominen, sosiaalisen vaikuttavuuden strateginen korostaminen jne.)

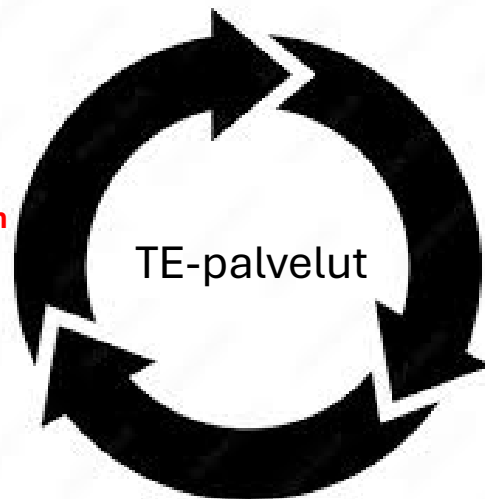
*Miten työllisyysalue, kehitysyhtiöt ja kunnat, yhdessä ja erikseen, pystyvät pienentämään alueen yritysten työnantajariskiä? (Ml. rekrytointi- ja henkilöstökustannusten tukeminen, neuvonta- ja kehittämistuki, täydentävien työkykypalveluiden hankinta jne.)

*Miten ja mille tasolle määritetään alueen ”osaamislattia”? (Työvoimakoulutuksen rooli/kunnianhimon taso?)

*Miten ennakoidaan tulevaisuutta? Miten tulevaisuuteen pitää varautua? (Onko alue osaamisen tuottaja vai hankkija, viejä vai tuoja? Minkälaista alueella on työskennellä ja yrittää 2035?)



Työmarkkinariskin arviointi (jatkuva seuranta)



Työ- ja toimintakykyarviot
(jos kohonnut riski sosiaalisten ja/tai terveydellisten syiden takia)

Rekrytoiva tulosperusteinen koulutus
(jos kohonnut riski osaamisvajeen takia)

Työelämävalmennus
(jos kohonnut riski heikkojen työelämävalmiuksien takia)



Strategisia kysymyksiä:

*Mikä on kuntien valmius toimia hyvän työelämän alustoina ja suunnannäyttäjinä? (Parhaiden rekrytointi- ja henkilöstökäytäntöjen soveltaminen, työelämän public-private-kumppanuuksien luominen, sosiaalisen vaikuttavuuden strateginen korostaminen jne.)

*Miten työllisyysalue, kehitysyhtiöt ja kunnat, yhdessä ja erikseen, pystyvät pienentämään alueen yritysten työnantajariskiä? (Ml. rekrytointi- ja henkilöstökustannusten tukeminen, neuvonta- ja kehittämistuki, täydentävien työkykypalveluiden hankinta jne.)

*Miten ja mille tasolle määritetään alueen ”osaamislattia”? (Työvoimakoulutuksen rooli/vrt. yrittäjyyskoulutus/kunnianhimon taso?)

*Miten ennakoidaan tulevaisuutta? Miten tulevaisuuteen pitää varautua? (Onko alue osaamisen tuottaja vai hankkija, viejä vai tuoja? Minkälaista alueella on työskennellä ja yrittää 2035?)



Strategiassa ensi sijaisesti kysymys **osaamisesta**: miten työllisyysalueen toiminta lisää alueen osaamista ja edistää sen hyödyntämistä?

Miten kunnat näyttävät esimerkkiä osaamisen houkuttelussa?



Miten kunnat mahdollistavat tarjolla olevan osaamisen maksimaalisen hyödyntämisen (työmarkkinoilla, taloudessa)?



Mikä/mitä alueen *keskimääräinen* minimiosaaminen?



Mitä osaamista tarvitaan 5-10 vuoden kuluttua?