

Raahen työllisyysalue

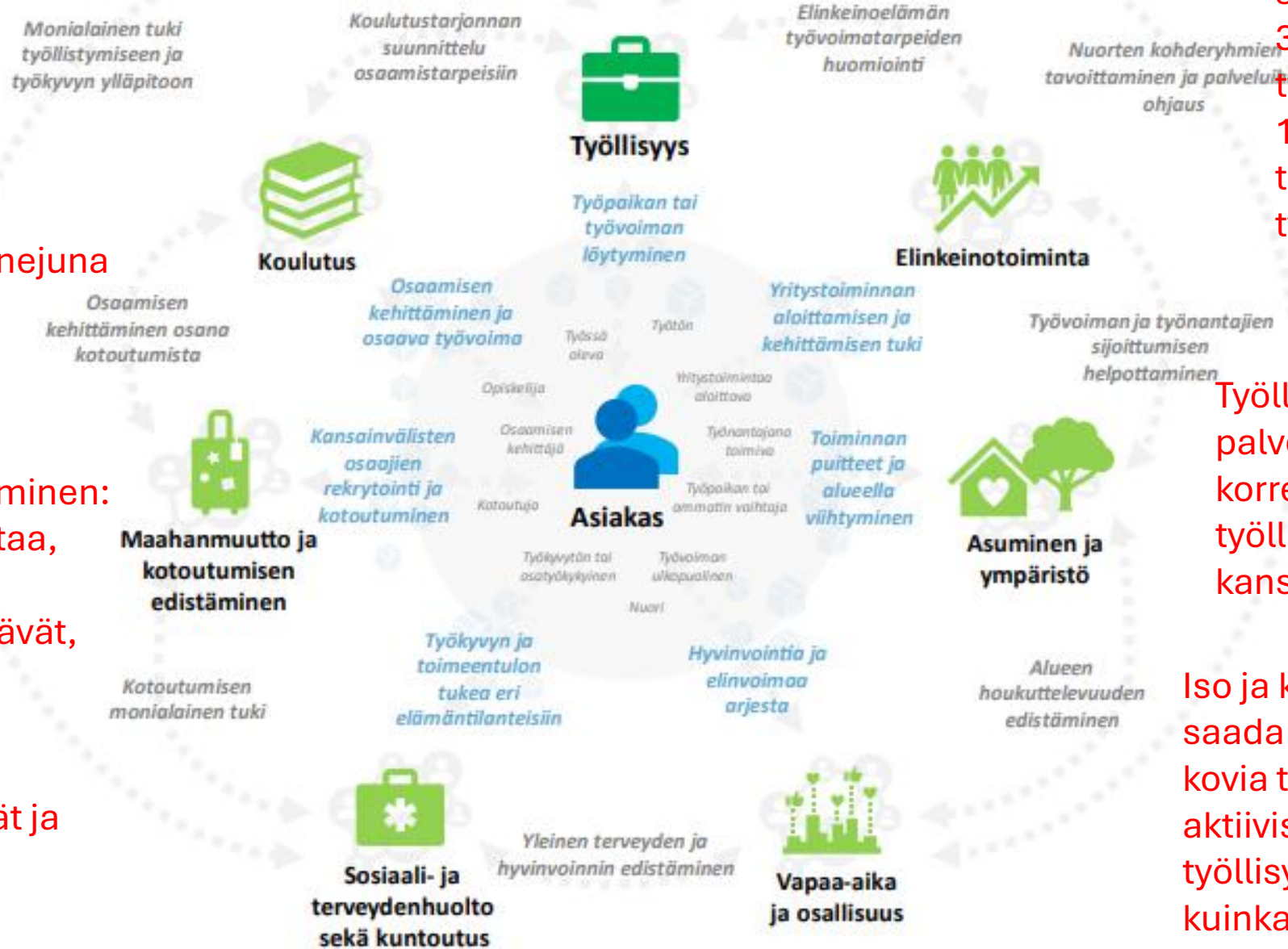
Työllisyydenhoidon alueellinen yhteiskehittäminen:
Minkälaisen ekosysteemin haluamme?

Raahen työllisyysalueen omistajaohjausryhmä 13.1.2026

Työllisyyden-hoidon ekosysteemin toimijoiden palvelu- kokonaisuudet

Kasvu mataa, suhdannejuna
ei käänny, työttömyys
ennätyslukemissa

Sosiaaliturvan supistuminen:
valtio vetäytyy ja supistaa,
hyvinvointialueet
rationalisoivat ja säästävät,
kunnat taloudellisessa
puristuksessa,
etuuskustannuksten
leikkauspaineet säilyvät ja
kasvavat



Työllisyydenhoidon
sirpaloituminen:
308 kuntaa, 45
työllisyysaluetta,
150+ tunnistettua
täydentävää
työllisyyspalvelua

Työllisyydenhoidon
palveluiden määrä ei
korreloi positiivisesti
työllisyysvaikutuksen
kanssa

Iso ja kasvava paine
saada nopeasti lisää
kovia tuloksia
aktiivisella
työllisyydenhoidolla:
kuinka realistista,
miten?

Miten saada työllisyydenhoidon ekosysteemi pelittämään?

RTYA työttömyysetuudet: kertymä, marraskuu 2025

Kunta	Kaikki sakkolaiset, kpl	700-päiväiset sakkolaiset, kpl	700-päiväisten osuus kaikista, %	Kaikki t-etuudet, €	Kunnan kaikki sakkomaksut, €	Sakko-osuus t-etuuksista, %	700-päiväisten kaikki sakot,€	Kunnan sakko-osuus 700-päiväisistä, €	700-päiväisten osuus kunnan kaikista sakkomaksuista, %
Haapajärvi	326	125	38,3	1554357	574776	37,0	719749	359875	62,6
Haapavesi	308	90	29,2	1462504	499871	34,2	481798	240900	48,2
Kärsämäki	111	39	35,1	583732	212132	36,3	219560	109780	51,8
Oulainen	379	119	31,4	1724675	621978	36,1	654836	327419	52,6
Pyhäjoki	160	66	41,3	724476	257019	35,5	311298	155585	60,5
Pyhäjärvi	298	123	41,3	1447717	538699	37,2	661628	330815	61,4
Pyhäntä	60	14	23,3	274864	95221	34,6	81956	40978	43,0
Raahe	1556	608	39,1	7574551	2837172	37,5	3709969	1855003	65,4
Reisjärvi	99	35	35,4	396536	148219	37,4	190307	95154	64,2
Siikajoki	257	92	35,8	1173612	424963	36,2	516182	258091	60,7
Siikalatva	243	91	37,4	1053793	386625	36,7	456240	228121	59,0
YHTEENSÄ	3797	1402	35,2	17970817	6596675	36,2	8003523	4001721	57,2

Alueellisen kehityksen EVP-indeksi



MDI
Part of FCG.



Maakunta

Pohjois-Pohjanmaa

Kunta

Kaikki

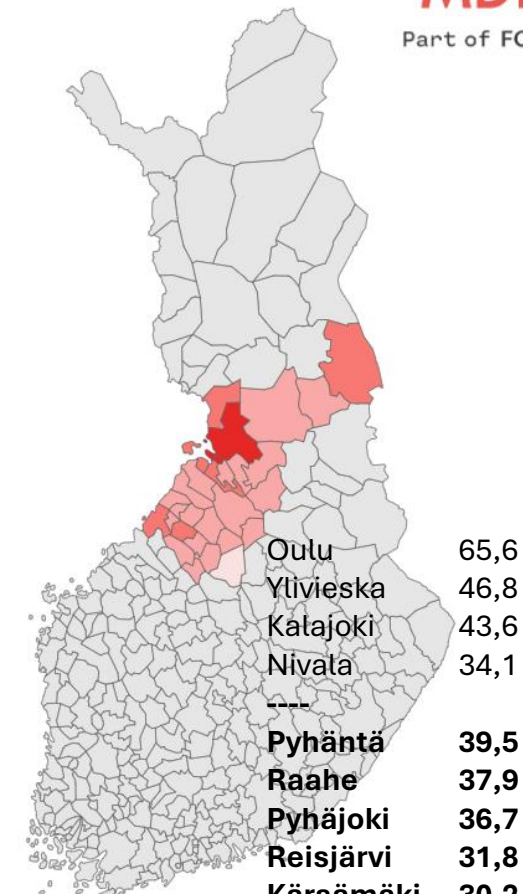
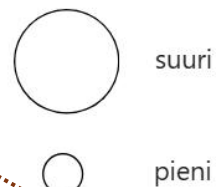
Kokoluokka

Kaikki

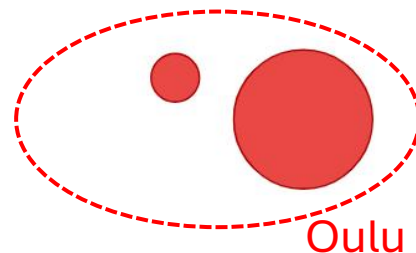
Kuvaajien värit: EVP-
indeksin pisteet

- 81-100 (paras)
- 61 - 80
- 41 - 60
- 21 - 40
- 0-20 (heikoin)

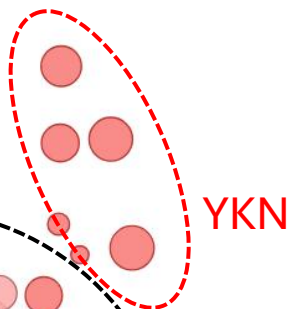
Ympyrän koko: Väkiluku



Oulu	65,6
Ylivieska	46,8
Kalajoki	43,6
Nivala	34,1
Pyhäntä	39,5
Raahe	37,9
Pyhäjoki	36,7
Reisjärvi	31,8
Kärsämäki	30,2
Haapavesi	29,0
Siikajoki	28,9
Oulainen	27,7
Haapajärvi	27,7
Siikalatva	24,2
Pyhäjärvi	19,9



Oulu



YKN

Raahen työllisyysalue

70

60

50

40

30

20

10

Elinvoimaindeksi

Veto- ja pitovoimaindeksi

Kunta: **Reisjärvi**
Elinvoimaindeksi: **43,2**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **20,4**
Yhteisindeksi: **31,8**

Kunta: **Siikajoki**
Elinvoimaindeksi: **43,1**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **14,6**
Yhteisindeksi: **28,9**

Kunta: **Kärsämäki**
Elinvoimaindeksi: **38,4**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **22,0**
Yhteisindeksi: **30,2**

Kunta: **Haapajärvi**
Elinvoimaindeksi: **36,4**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **19,0**
Yhteisindeksi: **27,7**

Kunta: **Haapavesi**
Elinvoimaindeksi: **34,6**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **23,4**
Yhteisindeksi: **29,0**

Kunta: **Siikalatva**
Elinvoimaindeksi: **29,7**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **18,7**
Yhteisindeksi: **24,2**

Kunta: **Pyhäjärvi**
Elinvoimaindeksi: **22,3**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **17,5**
Yhteisindeksi: **19,9**

Kunta: **Oulainen**
Elinvoimaindeksi: **26,7**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **28,8**
Yhteisindeksi: **27,7**

Kunta: **Pyhäjoki**
Elinvoimaindeksi: **38,9**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **34,6**
Yhteisindeksi: **36,7**

Kunta: **Pyhäntä**
Elinvoimaindeksi: **30,6**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **48,4**
Yhteisindeksi: **39,5**

Kunta: **Raahe**
Elinvoimaindeksi: **41,4**
Veto- ja pitovoimaindeksi: **34,5**
Yhteisindeksi: **37,9**

Lähtötilanne vuoden alussa 2026 (valtakunnallisesti):

- *Työllisyydenhoitoon tarvitaan tasonnosto mutta: ei ole ihmelääkkeitä eikä oikoteitä.
- *Työllisyysalue voi työvoimaviranomaisena tehdä paljon, mutta ei osaansa enempää
- *Tarvitaan **pitkäjänteistä elinvoimaekosysteemin yhteiskehittämistä**, joka perustuu realistiseen *työmarkkina*-analyysiin = miten työn kysyntää ja tarjontaa voidaan aidosti vahvistaa (alueellisesti)

Peruskysymyksiä:

- *Mikä on julkisen sektorin erityisesti kuntien rooli alueelliseen työmarkkinan kehittämisessä?
- *Mitä priorisoida, mihin keskittyä, miten jakaa työtä ja erikoistua?

= Millainen työllisyydenhoidon ekosysteemi?

		Muuttuja	Työllisyysvaikutus	Työllisyysalueen toimet	Kunnan toimet	HVA-toimet	Kela-toimet
työn kysyntä		Talouskasvu	Mitä enemmän talous kasvaa, sitä sitä enemmän kysyntää osaajille	Talouden supistumisen torjunta: muutosturva, äkillinen rakennemuutos	Liiketoimintaympäristön vahvistaminen ja investointien edistäminen	Oman talouden ylläpidon kasvuvaikutus	Oman palveluverkko-kehittämisen kasvuvaikutus
		Yritystuett	Älykäs tuki voi madaltaa työnantajan henkilöstöinvestointeja suunnittelevan työnantajan rekrytointikynnystä	Rekrytointikynnyksen madaltaminen: palkkatuki, +55 työllistämistuki, rekrykoulutus	Rekrytointikynnyksen madaltaminen: kuntalisä	Ei toimia	Ei toimia
		Palvelut	Kilpailukykyiset henkilöstöpalvelut auttavat henkilöstöriskin ja –kulujen hallinnassa ja nostavat inhimillisen pääoman tuottoa	Julkinen työnvälitys: ehdokkaiden esittely suoraan ja kumppaneiden kanssa	Paikallisten yritysten verkostointi	Oman henkilöstön ylläpito ja täydentäminen	Ei toimia
		Johto & tiimityö	Mitä enemmän modernia osaamisen ja työkyvyn johtamista, sitä enemmän mahdollisuuksia monimuotoisen osaamisen hyödyntämiseen	Työelämävalmiuksien tuki: työkokeilu, työolosuhteiden järjestelytuki, työkoordinaattorin & työhönvalmentajan tuki	Työelämävalmiuksien tuki: työllisyyskoordinaattorin tuki	Oman johtamisen ja tiimityön kehittäminen, työelämäosallisuuden tuki (esim. MT-kuntoutujien IPS-valmennus)	Ei toimia
työn tarjonta		Osaaminen	Mitä vahvempi osaaminen, sitä korkeampi työmarkkina-arvo	Työmarkkina-arvon kasvattaminen: työvoimakoulutus, omaehtoiset opinnot, täydentävä ammatillinen koulutus	Panostukset toisen asteen, korkeampaan ja täydentävään koulutukseen sekä vapaaseen sivistystyöhön	Oma henkilöstön kehittäminen	Ei toimia
		Elintavat	Mitä säännöllisemmät, sitä ennustettavampi työkyky	Palveluneuvonta (kuntien ja kolmannen sektorin hyte-tuki)	Monipuoliset hyte-palvelut ja -verkostot	Elintapaneuvonta, työttömien terveystarkastus	Elämänhallintaa tukevien valmennusten järjestäminen ja rahoitus
		Sote-turva	Mitä ennakoitavampaa, sitä hallittavampi elämänhallinta-vaikutus, mukaan lukien työelämäosallistuminen	Työttömyysturvavoikeuden tutkinta ja seuranta	Palveluneuvonta ja rahoitus	Sairauksien ja vammojen hoito, sosiaalipalvelujen järjestäminen, työkyvyn tuen palvelut	Työttömyysetuuksien ja toimeentulotuen maksatus, kuntoutuksen järjestäminen

työn kysyntä

työn tarjonta

Muuttuja

Työllisyysvaikutus

Työllisyysalueen toimet

Kunnan toimet

HVA-toimet

Kela-toimet

Talouskasvu

Mitä enemmän talous kasvaa, sitä sitä enemmän kysyntää osaajille

Talouden supistumisen torjunta: muutosturva, äkillinen rakennemuutos

Liiketoimintaympäristön vahvistaminen ja investointien edistäminen

Oman talouden ylläpidon kasvuvaikutus

Oman palveluverkko-kehittämisen kasvuvaikutus

Yritystuet

Älykäs tuki voi madaltaa työnantajan henkilöstöinvestointeja suunnittelevan työnantajan rekrytointikynnystä

Rekrytointikynnyksen madaltaminen: palkkatuki, +55 työllistämistuki, rekrykoulutus

Rekrytointikynnyksen madaltaminen: kuntalisä

Ei toimia

Ei toimia

Palvelut

Kilpailukykyiset henkilöstöpalvelut auttavat henkilöstöriskin ja -kulujen hallinnassa ja nostavat inhimillisen pääoman tuottoa

Julkinen työnvälitys: ehdokkaiden esittely suoraan ja kumppaneiden kanssa

Paikallisten yritysten verkostointi

Oman henkilöstön ylläpito ja täydentäminen

Ei toimia

Johto & tiimityö

Mitä enemmän modernia osaamisen ja työkyvyn johtamista, sitä enemmän mahdollisuuksia monimuotoisen osaamisen hyödyntämiseen

Työelämävalmiuksien tuki: työkokeilu, työolosuhteiden järjestelytuki, työkoordinaattorin & työhönvalmentajan tuki

Työelämävalmiuksien tuki: työllisyyskoordinaattorin tuki

Oman johtamisen ja tiimityön kehittäminen, työelämäosallisuuden tuki (esim. MT-kuntoutujien IPS-valmennus)

Ei toimia

Osaaminen

Mitä vahvempi osaaminen, sitä korkeampi työmarkkina-arvo

Työmarkkina-arvon kasvattaminen: työvoimakoulutus, omaehtoiset opinnot, täydentävä ammatillinen koulutus

Panostukset toisen asteen, korkeampaan ja täydentävään koulutukseen sekä vapaaseen sivistystyöhön

Oma henkilöstön kehittäminen

Ei toimia

Elintavat

Mitä säännöllisemmät, sitä ennustettavampi työkyky

Palveluneuvonta (kuntien ja kolmannen sektorin hyte-tuki)

Monipuoliset hyte-palvelut ja -verkostot

Elintapaneuvonta, työttömien terveystarkastus

Elämänhallintaa tukevien valmennusten järjestäminen ja rahoitus

Sote-turva

Mitä ennakoitavampaa, sitä hallittavampi elämänhallinta-vaikutus, mukaan lukien työelämäosallistuminen

Työttömyysturvaoikeuden tutkinta ja seuranta

Palveluneuvonta ja rahoitus

Sairauksien ja vammojen hoito, sosiaalipalvelujen järjestäminen, työkyvyn tuen palvelut

Työttömyysetuuksien ja toimeentulotuen maksatus, kuntoutuksen järjestäminen

	Muuttuja	Työllisyysvaikutus	Työllisyysalueen toimet	Kunnan toimet	HVA-toimet	Kela-toimet
työn kysyntä	Talouskasvu	Mitä enemmän talous kasvaa, sitä sitä enemmän kysyntää osaajille	Aidon alueellisen kasvustrategian vahvistaminen?			
	Yritystuet	Älykäs tuki voi madaltaa työnantajan henkilöstöinvestointeja suunnittelevan työnantajan rekrytointikynnystä	Miten vahvistaa alueen yritystukien tiedolla johtamista?			
	Palvelut	Kilpailukykyiset henkilöstöpalvelut auttavat henkilöstöriskin ja –kulujen hallinnassa ja nostavat inhimillisen pääoman tuottoa	Alueen oma Työkanava: analyysi, malli ja toteutus?			
	Johto & tiimityö	Mitä enemmän modernia osaamisen ja työkyvyn johtamista, sitä enemmän mahdollisuuksia monimuotoisen osaamisen hyödyntämiseen	Miten verkottaa alueen henkilöstöjohtamisen kärkityöntajat?			
työn tarjonta	Osaaminen	Mitä vahvempi osaaminen, sitä korkeampi työmarkkina-arvo	Miten määrittää alueen <i>oma</i> huippuosaaminen?			
	Elintavat	Mitä säännöllisemmät, sitä ennustettavampi työkyky	Miten maksimoida hyte-työn synergiat?			
	Sote-turva	Mitä ennakoitavampaa, sitä hallittavampi elämänhallinta-vaikutus, mukaan lukien työelämäosallistuminen	Miten kompensoida ja/tai lieventää supistuvan sote-turvan vaikutuksia?			

Työllisyydenhoidon alueellinen yhteiskehittäminen:

- *ekosysteemi rakentuu arjessa
- *miten kiihdyttää tehostaa?
- *oman ekosysteemin teemat hahmottuvat

Raahen työllisyysalue

Miten vahvistaa alueen yritystukien tiedolla johtamista?

Alueen oma Työkanava: analyysi, malli, toteutus?

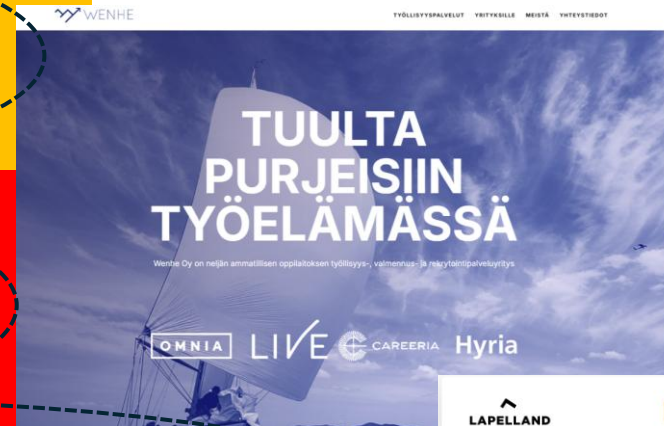
Aidon alueellisen kasvustrategian vahvistaminen?

Miten maksimoida hyte-työn synergiat?

Miten kompensoida ja/tai lieventää supistuvan sote-turvan vaikutuksia?

Miten määrittää alueen oma huippuosaaminen?

Miten verkottaa alueen henkilöstöjohtamisen kärkityöntajat?



Rekrykoulutus: Vaunumökkivaikuttajaksi Puhannalle, Lapelland Oy

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

Koulutus alkaa 17.12.2025 ja päättyy 20.12.2025. Haastattelut pidetään 28.12.2025 ja valittuihin otetaan yhteistyössä yhteistyössä 16.2.2026. Koulutus alkaa 16.2.2026 ja päättyy 14.4.2026.

Koulutuksen sisältö

- Tuottavuuden optimointi
- Perustietojen hallinta (mm. asiakasohjelmien käyttö)
- Ennen työpaikan työntekijä- ja valmistajien
- Prosessien ja menetelmien perusteiden tutkimus
- Työpaikan laatu- ja tuottavuuden

Miksi osallistua?

- Saat uuden ammattitaidon ja mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä
- Työpaikan laatu- ja tuottavuuden osaamisen kehittäminen
- Koulutukseen on vain kätymässä tarvittavia taitoja

Käy on työturvallisuuden ja työturvallisuuden (käsittämistä työturvallisuudesta, josta

rahoittavat Raahen työllisyysalue ja Lapelland Oy. Koulutus toteutetaan yhteistyössä Jokelan Oy:n kanssa.

Haku koulutukseen alkaa 17.12.2025 ja päättyy 20.12.2025. Haastattelut pidetään 28.12.2025 ja valittuihin otetaan yhteistyössä yhteistyössä 16.2.2026. Koulutus alkaa 16.2.2026 ja päättyy 14.4.2026.

Oletko valmis tarttumaan tilaisuuteen? Aloita uusi urasi täällä ja lähetä hakemuksesi tänään!

Hakeminen tapahtuu seuraavasti: Etsiäsi täältä koulutustilaisuus "Työpaikan laatu- ja tuottavuuden osaamisen kehittäminen" ja lähetä hakemuksesi.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

YES HR etsii Lapelland Oy:lle motivoituneita henkilöitä vaunumökkivaikuttajien rekrykoulutukseen Puhannalla.

Ekosysteemityön lähtökohtia:

- *Kehitetään asiantuntijuutta, ekosysteemiä arjessa
- *Systemaattisesti ja tavoitteellisesti kaikessa tekemisessä
- *Pienet askeleet ovat hyviä askeleita
- *Tutkitaan ja tunnistetaan aktiivisesti mahdollisuuksia
- *Syvennetään ja tiivistetään yhteistyötä mahdollisuuksien realisoimiseksi (kehitysnoodit/klusterit/task forcet)
- *Pienikin hanke on hanke, erityinen interventio erityisen tuloksen saavuttamiseksi
- *Hankkeisiin ei *välttämättä* ulkoista rahoitusta → mitä pidemmälle omat resurssit riittävät, sitä parempi (ja kestävämpi) tulos
- *Ei silti jätetä koskaan rahaa pöydälle → hankkeistetaan isosti mikä kannattaa ja mitä voidaan (mutta ei jäädä ulkoisten rahoitushäkkyröiden varaan tai vangiksi)

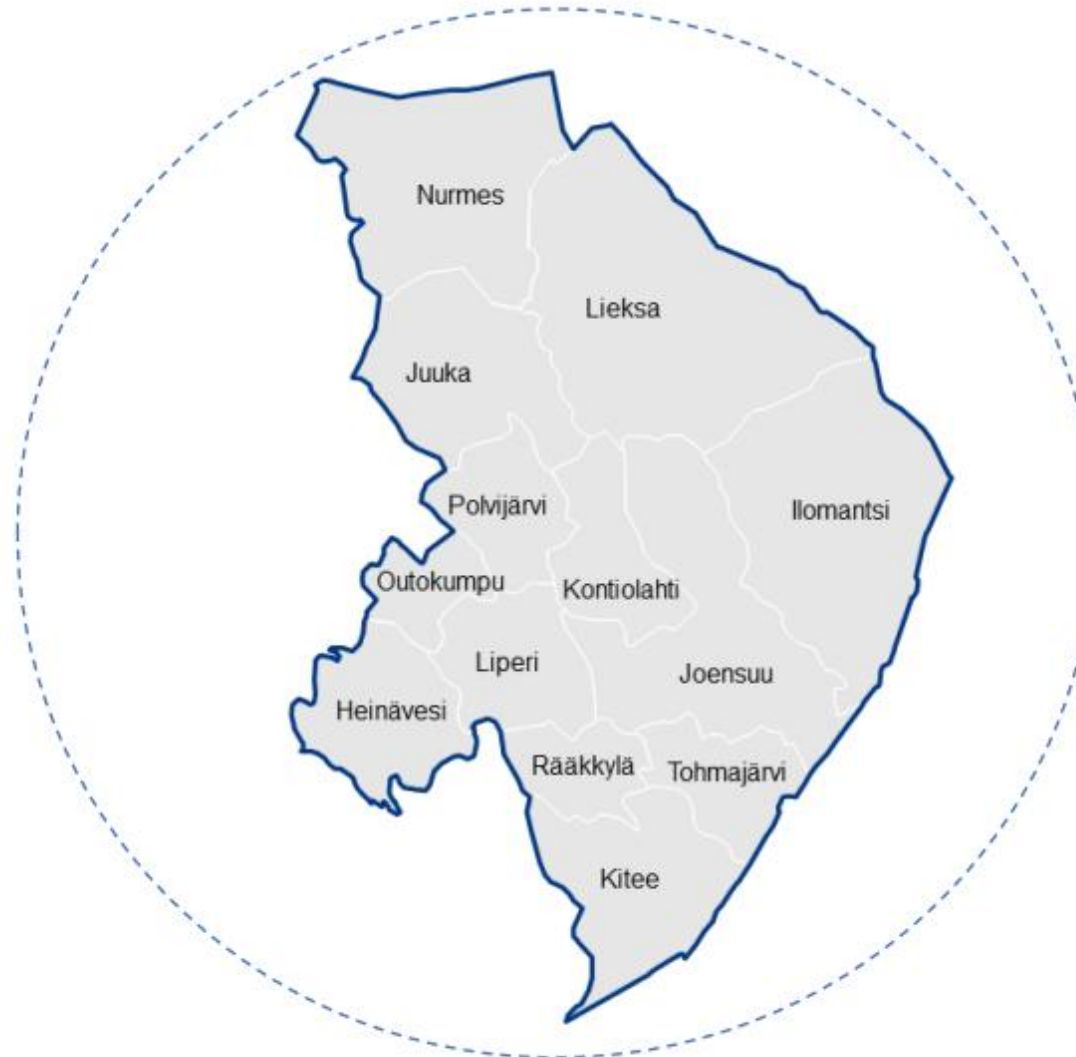
Millainen voi olla laaja kypsä työllisyydenhoidon ekosysteemi?

Case Pohjois-Karjala

2a. Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemi alueellisesti

13 kuntaa

- Heinävesi
- Ilomantsi
- Joensuu
- Juuka
- Kitee
- Kontiolahti
- Lieksa
- Liperi
- Nurmes
- Outokumpu
- Polvijärvi
- Rääkkylä
- Tohmajärvi



Verrattuna Raahan
työllisyysalueeseen: **≈ 3x**

2b. Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin arvoverkosto ja sidosryhmät



Pienen maakunnan ja keskikokoisen keskuskaupungin ratkaisu C6-dilemmaan = miten integroida (elinvoima)strategia(t) operaatioihin ja saada skaalaetua tuloksentekoon

1. Mitä ja miksi

Yleisesti

Työllisyyden ekosysteemi on TE-uudistukseen kytkeytyvä uudenlainen yhteistyörakenne, jonka tehtävänä on edistää maakunnan työllisyyttä ja elinvoimaa yhdistämällä eri toimijoiden palveluita ja resursseja yhteisiä asiakkaita palvelevaksi kokonaisuudeksi.

Lakisääteisten palvelujen järjestämisvastuun siirto valtiolta kunnille ei yksin vastaa työllisyyden ja elinvoiman kehittämisen tarpeisiin, vaan tarvitaan uusi työllisyyttä edistäviä palveluita kokoava kumppanuusverkosto = työllisyyden ekosysteemi. Ekosysteemitoinnin toiminnan ytimessä on työllisyysalueen palvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi sekä resurssien yhdistäminen yli organisaatiorajojen.

Työllisyysalue vastaa Pohjois-Karjalassa ekosysteemin hallinnoinnista lakisääteisten työvoimapalvelujen järjestämisen lisäksi. Ekosysteemi on kumppaneiden sopimuksellista yhteistyötä ja perustuu vapaaehtoisuuteen.

Työllisyysalueen tavoite

Työllisyysalueen toiminnan yltä tavoitteina on Pohjois-Karjalan

- elinvoiman ja työllisyyden edistäminen,
- työttömyyden laskeminen erityisesti nuorten ja pitkäaikaistyöttömien osalta,
- maahanmuuttajien työllistymisen parantaminen sekä
- työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaannon tehostaminen.

Miksi

Työvoimapalvelujen järjestämisvastuun muutos ei riitä vastaamaan työllisyyden edistämiseen haasteisiin, joita Pohjois-Karjalassa erityisesti

1. Talous
2. Väestörakenne ja -kehitys
3. Sijainti

→ Tarvitaan **yhdessä tekemistä eri toimijoiden välillä**: Parhaiden käytäntöjen jakaminen, resurssien tehokas käyttö ja uusien mahdollisuuksien tunnistaminen.



5a. Toimijakartta ja aloitusorganisoituminen

Haaste: monitasoinen, monihaarainen koordinaatio → edellyttää pitkää kypsytystä

Työllisyyden ekosysteemin asiakkaat
Työnhakijat & työnantajat

Työllisyyden ekosysteemin sidosryhmät → Sidosryhmät, jotka ovat muita, kuin ekosysteemisopimuksen allekirjoittajia
Yhdistykset ja järjestöt kuten esim. SPR Kontti Palvelutuottajat kuten esim. Live-säätiö, Honkalampi-säätiö, Rastor-instituutti

Työllisyyden ekosysteemin arvoverkosto → Sidosryhmäverkosto, joka on allekirjoittanut ekosysteemisopimuksen

Työllisyyden ekosysteemin kunnat 13	Työllisyyden ekosysteemin oppilaitokset Luovi, Riveria, Karelia amk, UEF		Hyvinvointialue Siun sote	Kela	
Työllisyyden ekosysteemin kehittämissyhtiöt 5	Pohjois-Karjalan yrittäjät	Pohjois-Karjalan kauppakamari	Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry	Ely-keskus	Maakuntaliitto

Työllisyyden ekosysteemin kehittäminen

Työllisyyden ekosysteemi-työryhmät 6 kpl	Työllisyyden ekosysteemi-työryhmien vetäjät ja koordinaattorit
--	--

Ekosysteemiasiantuntijat | Työllisyysalueen henkilöstöä

Esimerkkinä alustavaa näkemystä

Asiantuntija Yrittäjyysasiantuntija	Asiantuntija, Yhdyspinnat	Kuntakoordinaattori Kunnat
Asiantuntija Kehittämistoiminta	Asiantuntija, Palveluhankinnat	

Työllisyyden ekosysteemin operatiivinen johtaminen

Työllisyysalueen työnantajapalvelut ja ekosysteemihallinnon palvelupäällikkö	Työllisyyden ekosysteemin koordinointi- ja kehittämisryhmä Sisältää ekosysteemityöryhmien vetäjät, asiantuntijat ja palvelupäällikkö
--	---

Työllisyyden ekosysteemin strateginen johtaminen

Työllisyysalueen johtaja	Työllisyyden ekosysteemin johtoorumi
--------------------------	--------------------------------------



Ekosysteemittoimijat

Ekosysteemin orkestrointi

5b. Toimijakartta | Roolit ja vastuut

Työllisyysalueen
koordinaatiopanos
merkittävä

Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin orkestrointi | Alustavaa näkemystä, täsmentyy 2025

Työllisyyden ekosysteemi- työryhmät 6 kpl

Rooli ja päävastuut

- Kehittää työryhmän aihealueen mukaista toimintaa kehittämisohjelman mukaisesti
- Viestii avoimesti toiminnasta työllisyyden ekosysteemin toimijoille

Työllisyyden ekosysteemityöryhmien vetäjät ja koordinaattorit

Rooli ja päävastuut

- Organisoita työryhmien käytännön työ niin, että yhdessä tekeminen ja yhteinen ymmärrys toteutuu
- Vastata työryhmän aihealueen mukaisen toiminnan toteutumisen kehittämisohjelman mukaisesti

Työllisyyden ekosysteemin koordinointi- ja kehittämisryhmä

Sisältää työllisyyden ekosysteemityöryhmien vetäjät, asiantuntijat ja palvelupäällikön

Rooli ja päävastuut

- Organisoita työryhmien käytännön työ niin, että yhdessä tekeminen ja yhteinen ymmärrys toteutuu
- Vastata työryhmän aihealueen mukaisen toiminnan toteutumisen kehittämisohjelman mukaisesti

Työllisyysalueen työnantajapalvelut ja ekosysteemihallinnon palvelupäällikkö

Työllisyyden ekosysteemin vetäjä

Rooli ja päävastuut

- Mahdollistaa yhdessä tekeminen (resurssointi) ja tukea yhteisen ymmärryksen kehittymistä työllisyyden ekosysteemissä
- Johtaa työllisyyden ekosysteemin operatiivista toimintaa
- Kehittää työllisyyden ekosysteemin toimintaa

Työllisyysalueen johtaja

Rooli ja päävastuut

- Johtoorumien puheenjohtaja
- Mahdollistaa yhdessä tekeminen (resurssointi) ja tukea yhteisen ymmärryksen kehittymistä työllisyyden ekosysteemissä
- Johtaa työllisyyden ekosysteemin toimintaa strategisella tasolla yhdessä muiden johtoorumien toimijoiden kanssa
- Kehittämisohjelman sisällön tarkastelu ja täydentäminen vuosittain
- Toiminnan vaikuttavuuden arviointi

Työllisyyden ekosysteemin johtoorumi

Rooli ja päävastuut

- Mahdollistaa yhdessä tekeminen (resurssointi, muiden roolien tukeminen) ja tukea oman organisaation ekosysteemisen ymmärryksen kehittymistä
- Johtaa työllisyyden ekosysteemin toimintaa strategisella tasolla yhdessä muiden johtoorumien toimijoiden kanssa
- Kehittämisohjelman sisällön tarkastelu ja täydentäminen vuosittain
- Toiminnan vaikuttavuuden arviointi



Pohjois-Karjalan
työllisyysalue

5c. Kehittämisohjelman ylätaso ja ekosysteemityöryhmien fokusalueet | Alustavaa näkemystä, täsmentyy 2025

Dialogin muuntuminen toiminnaksi (ja kehitykseksi) vaatii aikaa

TYÖ- JA TOIMINTAKYKY

Pääfokusalueet

1. Työkykykoordinaattoriverkostotyön käynnistäminen ja kehittäminen
2. Yhtenäisen työkyvyn arviointitoiminnan kehittäminen
3. Välityömarkkinatoimintamallin kehittäminen (mahdollinen alatyöryhmä)
4. Työttömyyden ennaltaehkäisy

TYÖNVÄLITYS

Pääfokusalueet

1. Työnantajayhteistyöratkaisujen kehittäminen
2. Työelämän vastaanottavuuden parantaminen
3. Ennakointityö ja tiedon käytettävyyden lisääminen
4. Työvälistyksen kehittäminen ekosysteemisesti

JATKUVA OPPIMINEN

Pääfokusalueet

1. Jatkuva oppiminen @Pohjois-Karjala –mallin kehittäminen
2. Työelämän ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön vahvistaminen
3. Ohjauksen vahvistaminen

KANSAINVÄLINEN

TYÖVOIMA

Pääfokusalueet

1. Maakuntatasoisen toimija- ja palvelukartan rakentaminen
2. International House toiminnan kehittäminen maakunnalliseksi
3. Työelämän vastaanottavuus

PALVELUHANKINNAT

Pääfokusalueet

1. Palveluntuottajien osallisuuden vahvistaminen
2. Ekosysteemisen toimintamallin kehittäminen
3. Ekosysteemisen toimintamallin pilotointi

LUOTSI-PALVELUPISTEET JA EKOSYSTEEMISET PALVELUT

Pääfokusalueet

1. Luotsi-palvelupisteiden tapahtumakalenterit
2. Tapahtumakalentereiden palvelujen ylläpito, kehittäminen, uusista sopiminen
3. Pave verkostotyökalun ja Työnarkinatorin palveluiden tarkastelu
4. Liisi-oppimisympäristön kehittäminen

TYÖLLISYYDEN EKOSYSTEEMIN KEHITTÄMINEN

Pääfokusalueet

- Toimintamallin pilotointi ja jatkokehittäminen
- Vaikuttavuusmittareiden ja tiedolla johtamisen kehittäminen
- Tiedottamisen ja viestinnän kehittäminen
- Ekosysteemiosaamisen vahvistaminen



Pohjois-Karjalan
työllisyysalue

Toimivat välityömarkkinat Pohjois-Karjalaan (TOIMI)

2026-2029



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



1. Tausta ja tarve kohderyhmälähtöisesti, miksi hanke tulee käynnistää

- TE2024-uudistus sekä palkkatukilainsäädännön muuttuminen on vaikuttanut merkittävästi kuntien ja järjestöjen työllistämismahdollisuuksiin ja luoneet palveluaukon ns. välityömarkkinaympäristöön niille työnhakijoille, jotka eivät etene työllistymispolullaan ilman työllistämisen tukea
- Työllisyyden lakisääteisiä palveluita tuotetaan työllisyysalueella aikaisempaa pienemmällä resurssilla, mahdollisuus palvelujen kehittämiseen perusrahoituksella on vähäistä
- Työttömyys on kasvussa, avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt ja toisaalta kuntien kannustimet ohjaavat nopeaan työllistymiseen -> tarvitaan uusi työväline tilanteessa, jossa avoimet työmarkkinat eivät vedä tai ole muuten työnhakijalle mahdollisia
- Työttömyyden pitkittymisen kielteiset vaikutukset yksilölle (osaamisen ja työkyvyn heikkeneminen, osattomuus, toimeentulo) sekä yhteiskunnalle (palvelutarpeet ja etuuskulut) ovat yhä selkeämmin nähtävissä



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



2. Kohderyhmä ja miten se ohjautuu hankkeeseen

- Hankkeeseen osallistuvat kaikki Pohjois-Karjalan 13 kuntaa, kohderyhmänä ovat kuntien välityömarkkinapalvelua tarvitsevat asukkaat (mm. pitkäaikaistyöttömät, nuoret, täsmätyökykyiset, maahanmuuttajat)
- Kohderyhmään kuuluvat ovat asiakkaina Pohjois-Karjalan työllisyysalueella
- Hankkeeseen ja välityömarkkinoiden palveluihin ohjaudutaan työllisyysalueen kautta, käytännössä asiakkaan oma asiakasvastaava arvioi asiakkaan saamaa hyötyä välityömarkkinoiden palveluista ja ohjaa asiakkaan palveluihin



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



8. Budjettiarvio

Hankebudjetti 1.3.2026-30.9.2029	
Kustannukset	
Palkkakulut	6 237 037
Flatrate 40 % palkkakuluista	2 494 815
Yhteensä	8 731 852
Rahoitus	
ESR+ -rahoitus 80 %	6 985 482
Kuntien omarahoitusosuus 20 %	1 746 370
Yhteensä	8 731 852



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Pohjois-Suomen ESR-haku erityistavoitteessa 4.1 Polkuja töihin käynnistyy alkuvuodesta 2026, hakuinfo 14.1.

🕒 5.12.2025 13.30

TIEDOTE



Haun kohdealueena ovat Pohjois-Pohjanmaa, Lappi ja Kainuu. Hakuun liittyen Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus (1.1.2026 alkaen Pohjois-Suomen elinvoimakeskus) järjestää Teams-hakuinfon 14.1.2026 klo 9–11.

Hakuinfo 14.1.2026 klo 9–11

[Teams-linkki](#)

Hakuinfon ohjelma:

9:00 Tilaisuuden avaus

9:10 Työllisyyden mahdollisuudet ja haasteet Kainuussa, Lapissa ja Pohjois-Pohjanmaalla, elinvoimakeskusten edustajat

9:30 Hanketoiminnan mahdollisuudet työllisyysalueiden näkökulmasta, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue, Ylivieska-Kalajoki-Nivala työllisyysalue

9:50 Kokemuksia toteutetuista työllisyys Hankkeista, Nuorten ystävät ry

10:05 Tauko

10:10 ESR-hankehaun (4.1. Polkuja töihin) painotukset ja työllisyys Hankkeiden rahoitusmahdollisuudet, rahoitusyksikkö

10:40 Kysymyksiä ja keskustelua

Hankehaussa toivotaan erityisesti hankkeita, joilla

- Edistetään pitkäaikaistyöttömien, täsmätyökykyisten, nuorten, ikääntyvien tai muuten haastavassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä.
- Edistetään työvoiman saatavuutta työvoimapulasta kärsiville aloille työnantajien tarpeisiin perustuen. Hankkeissa voidaan kehittää myös yritysten, toimialojen ja alueiden välistä yhteistyötä ja rekrytointitoimia sekä lisätä rekrytointivaikeuksista kärsivien alojen ja työnantajien tunnettuutta, vetovoimaa ja mainekuvaa.
- Edistetään työllisyysalueiden ja kuntien palveluiden, toimintamallien ja yhteistyöverkostojen kehittämistä työllisyyden ja elinvoiman lisäämiseksi.
- Kehitetään ja pilotoidaan tuloksellisia, vaikuttavia ja innovatiivisia kokeiluja, joilla edistetään työllisyyttä.
- Parannetaan sesonkityyppisillä aloilla työskentelevien työllistymistä ympärivuotisesti.
- Edistetään yhteiskunnallisten yritysten, järjestöjen ja muiden työnantajien kykyä toimia mm. pitkäaikaistyöttömien ja haastavassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisväylänä.

Huom! Painotukset eivät poissulje muuta ohjelma-asiakirjan mukaista toimintaa.

Strateginen elinvoimavalinta: **kapea** vai **laaja** ekosysteemityö?

Työllisyydenhoidon ekosysteemityö Raahen työllisyysalueella



Kapeampi

- *ei sopimuspohjaa, ei vahvoja koordinaatiomekanismeja
- *kasvaa vähitellen orgaanisesti
- *toimijat eriytyvät ja erikoistuvat vapaasti
- *kasvaa ja kehittyy hitaammin
- *vaikuttavuus vaikeasti mitattavissa

Laajempi

- *sopimuspohja, sovitut koordinaatiovastuut
- *kasvaa tavoitteellisesti
- *toimijat jakavat työtä ja resursseja yhteisen suunnitelman perusteella
- *kasvaa ja kehittyy nopeammin
- *tuloksia ja vaikutusta seurataan

Eteneminen:

- *viimeistellään työllisyysalueen oma (kapea) strategia helmikuussa
- *muokataan alueen yhteinen kehityshanke Pohjois-Suomen Polkuja töihin ESR+-hakuun
- *pohditaan edelleen ja päätetään vuoden loppuun mennessä ekosysteemityön ratkaisuksista