

Raahen työllisyysalue

Strategia 2026-2029: elinvoimaa kehittyvästä työurahuollosta

(luonnos v. 090226)

Taustaa

Työvoimaviranomaistehtävien siirto valtiolta kunnille merkitsi työllisyydenhoidon uudistuksen siirtymistä uuteen vaiheeseen. Palveluvelan myötä kunnille siirtyi myös ”kehitysvelka”: vuosikymmenten aikana kertynyt tarve modernisoida julkinen työnvälitys. Työllisyysalueet joutuvat ratkaisemaan strategisen perushaasteen vaihtelevilla resursseilla huomioiden alueiden erityispiirteet.

Strateginen ydinkysymys on: mitä jokaisen tavallisen työikäisen suomalaisen pitäisi huomioida pärjätäkseen työelämässä +-40 vuotta ja miten hänen kotikuntansa voi häntä siinä tukea? Työllisyysalueen strategiassa pitäisi pystyä vastaamaan tähän kysymykseen. Millaisella mallilla ja resursseilla voidaan tuottaa kestävä, tehokas ja vaikuttava julkinen palvelu, joka auttaa pärjäämään työelämän heilutuksessa - erityisesti silloin kun eniten apua tarvitsee?

Kysymys ei ole helppo. Työllisyydenhoidon toimintaympäristö on erittäin kireä. Sitä leimannut matalasuhdanteen jatkuminen ennustettua pidempään, työttömyyden nousu ennätystasolle ja julkisen talouden heikentyminen edelleen. Työvoimapalveluihin on kohdistunut kasvava jännite: elinvoiman vahvistamiseksi työvoimapalveluiden pitäisi panostaa osaamisen kehittämiseen mutta julkisen talouden heikkous on puskenut työllisyydenhoitoa sosiaaliturvan aputoiminnoiksi.

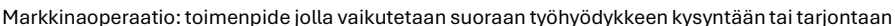
Työllisyydenhoidon merkitys elinvoiman vahvistamiseksi korostuu kasvukeskusten ulkopuolella, jonne erityisesti matalasuhdanteessa liikkuu vähemmän uusia sijoituksia ja työvoimaa. Ulkoisten resurssien suhteellista niukkuutta pitäisi pystyä kompensoimaan modernilla työllisyydenhoidolla lisäämällä täsmäsatsauksia inhimillisen pääomaan vahvistamiseen paikallisesti.

Työllisyyden-hoidon ekosysteemin toimijoiden palvelu- kokonaisuudet

Työllisyydenhoito on edelleen vahvassa murroksessa valtakunnallisesti: etsinnässä kestävät, kustannustehokkaat, vaikuttavat palvelukokonaisuudet, jotka synkronoitu (ja ankkuroitu) ekosysteemeihin



Mistä aktiivista ja uudistuvaa työllisyydenhoitoa?



Työurahuolto: aktiivisen ja uudistuvat työllisyydenhoidon suunta

Tämä strategia perustuu työllisyydenhoidon uudistamisen määrätietoiseen jatkamiseen. Punainen lanka on työvoimapalveluiden kehittäminen kohti kattavaa palvelukokonaisuutta, jota voidaan kutsua julkiseksi työurahuolloksi.

Työurahuolto on ajatus siitä, että ammatillisesta osaamisesta, jaksamisesta ja motivaatiosta muodostuvaa työkuntoa ylläpidetään tavoitteellisesti kaikissa työelämävaiheissa ja työmarkkinatilanteissa. Laadukas työurahuolto on työnvälityksen perusta: se mahdollistaa työmarkkinoiden edellyttämän ammatillisen kasvun ja työssä jaksamisen. Työurahuoltokonsepti on muodossa tai toisessa sisältynyt kaikkeen työllisyydenhoidon kehittämiseen. Se on tapa koota moninaiset palvelut ja toiminnot tulokselliseksi kokonaisuudeksi.

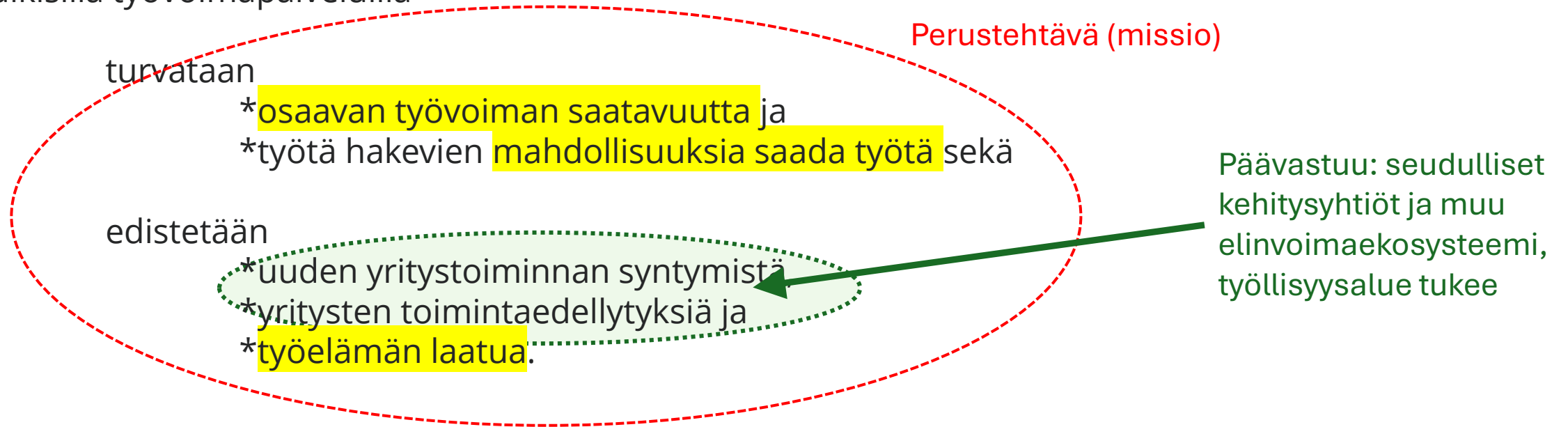
Työurahuollon merkitys korostuu heikossa työmarkkinatilanteessa, jolloin työvoiman kysyntä on matalimmallaan ja työvoima ei kasva luonnollisesti. Tarjolla olevaan inhimillisen pääomaan on satsattava ja valmistauduttava uuteen nousuun sillä osaamisella, mitä on ja voidaan edelleen kehittää. Mutta työurahuolto ei ole kriisityökalu vaan ennaltaehkäisevä lähestymistapa työllisyydenhoitoon, jolla voidaan tasata suhdannevaihtelujen vaikutusta pitkäjänteisesti.

Työttömyysjakso on työurahuollon ”pit stop”: pysähdytään tekemään tarvittavat ammatillisen kasvun ja jaksamisen toimenpiteet seuraavan työelämäaskeleen, mieluiten vakinaisen kokoaikaisen työsuhteen, mahdollistamiseksi. Työurahuollon laiminlyönnit kasvattavat ”työkykyvelkaa” - heikentävät osaamispohjaa, lisäävät hyte-rasitusta ja syövyttävät elinvoimaa.

Perustehtävä: mikä on työllisyysalueen missio?

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023 §1:

Julkisilla työvoimapalveluilla



Uudistuvassa työllisyydenhoidossa työvoimaviranomaisen perustehtävä on johtaa ja toteuttaa työurahuoltoa alueellisessa työllisyys ekosysteemissä. Kun työllisyysalue suoriutuu järjestämis lain määräämistä työvoimapalvelutehtävistä eli turvaa osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistää työelämän laatua, työurahuolto toimii.

Elinvoimavaikutus: inhimillisen pääoman täydentäjä ja uudistaja

Raahen työllisyysalue sijaitsee valta- ja maakunnallisten kasvukeskusten ulkopuolella. Maakunnallisesti alue kuuluu keskiarvoa matalamman elinvoiman vyöhykkeeseen. Väestökehitys on negatiivista, elinkeinojen kasvu ja uudistuminen maltillista. Kuntataloudessa joudutaan etsimään säästöjä.

Alueen työpaikkaomavaraisuus on korkea, mutta elinvoiman vahvistuminen edellyttää lisää investointeja ja uutta osaamista. Matalasuhdanteessa uusia pääomia ja työvoimaa liikkuu alueelle niukasti. Kasvuedellytysten vahvistamisessa olennaista on, kuinka paljon alueelle etabuloituneet yritykset ja ammattilaiset investoivat osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.

Työllisyysalue tukee asiakkaita työmarkkina-arvon eli inhimillisen pääoman vahvistamisessa. Onnistunut työurahuolto tekee osaamisen näkyväksi ja kohottaa työnhakijan työmarkkina-arvoa. Saumattomassa yhteistyössä työnantajien kanssa toteutettu työurahuolto mahdollistaa tehokkaan julkisen työnvälityksen. Se on työllisyysalueen ainutlaatuinen lisäarvo alueen elinvoiman vahvistamisessa.

Alueellisen kehityksen EVP-indeksi



MDI
Part of FCG.



Maakunta

Pohjois-Pohjanmaa

Kunta

Kaikki

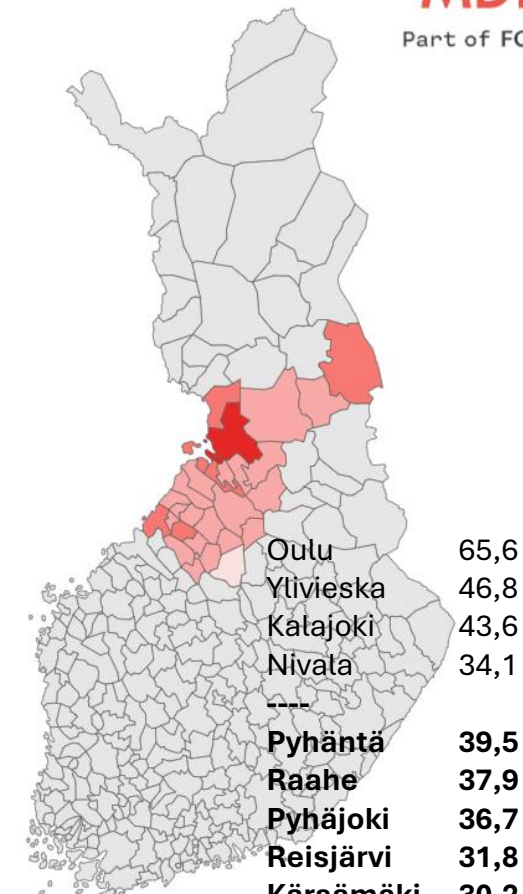
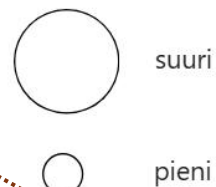
Kokoluokka

Kaikki

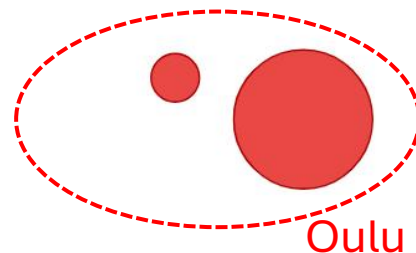
Kuvaajien värit: EVP-
indeksin pisteet

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

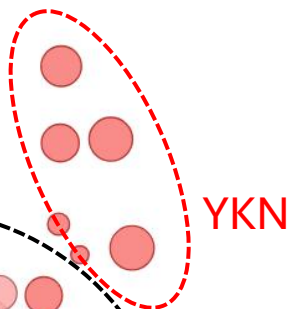
Ympyrän koko: Väkiluku



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

0

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**

Vahvuudet

K: kasvu - Korkea työpaikkaomavaraisuus: vahvat toimialat (teollisuus, alkutuotanto)

K: kasvu - Yhteinen visio (ekosysteemistä)?

K: tuet - Vahva paikallinen & seudullinen työelämätietämys: oma + kehitysyhtiöt

K: palvelut - Osaava ja sitoutunut henkilöstö (saa keskittyä missioon)

K: palvelut - Vastuukunnan vahva tuki

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishalukkuus?

T: osaaminen – Vahva (teollinen, alkutuotanto) osaamispohja/moniosaajia?

T: elintavat: Aktiivinen hyte-työ pelittää? Aktiivisia yhteisöjä?

Mahdollisuudet

LÄPILEIKKAAVA – Digi/tekoälyn täysi hyödyntäminen

K: kasvu – Uudistuvat elinkeinorakenne: vihreä siirtymä, energiamurros, data, matkailu

K: kasvu - Viihtyminen: luonto, miljöö, yhteisö, tapahtumat (uudet elinkeinot)

K: palvelut - Ketteryys + tehokkuus: kattava saavutettava palveluverkko ja -kanavat

K: johtaminen – tuotannolliset innovaatiot, jotka lisäävät työn kysyntää (täsmätyö)

K: johtaminen - Työn murros: monta uraa, yrittäjämäinen työ, monipaikkainen työ

T: osaaminen – ammatillinen koulutus, harjoittelu/ ammattioppilaitoskumppanuudet

T: osaaminen - Globaalit osaajat? Työvoiman tuonti? Maahanmuutto?

T: sote & elintavat: Aktiivinen hyte-työ? Kolmas sektori nousuun?

Heikkoudet

LÄPILEIKKAAVA – Digi/tekoälyn rajallinen hyödyntäminen

K: kasvu - Kasvukeskusten ulkopuolella: työtilaisuudet vähäisempiä ja jakautuvat laajalle

K: tuet - Sirpaleisuus: useita paikallisia ja seudullisia elinvoimastrategioita ja –toimintamalleja

K: johtaminen – Henkilöstö/osaamisen johtamisen taso?

T: osaaminen - kapea osaajapooli/väestökehitys: talentti lähtee, muutto ei korvaa

T: osaaminen - Matala koulutustaso: työelämän kasvavat vaatimukset/palveluosaaminen

T: sote & elintavat: Hyvinvoinnin polarisaatio: työkyvyn epätasainen jakautuminen

Uhat

LÄPILEIKKAAVA (KAIKKI) – Digitalisaatio jää hyödyntämättä

K: kasvu - 0-kasvu: elinkeinokehityksen hiipuminen

K: kasvu Työköyhä talouskehitys: kiihtyvä aivovuoto, tekoälyn vetämä teollinen kehitys

K: kasvu ja tuet - Heikentyvä julkinen talous: resurssivaje

K: palvelut - ”Pieni alue”: työllisyyspalvelukehityksen hiipuminen, resurssivaje

K: palvelut - Henkilöstön uupuminen (ei saa keskittyä perustehtävään, ei uudistu)

K: johtaminen – matala riskin otto, heikko bisnesdynamiikka, yrityskehitys hiipuu?

T: osaaminen – osaamisen kehittäminen hiipuu, osaamiskulttuuri ja -ympäristöt heikentyvät?

T: sote ja elintavat: Heikon työkyvyn kasautuminen ja linkittyminen matalaan osaamiseen

Raahen työllisyysalue

SWOT: alueellinen työmarkkina

Vahvuudet

K: kasvu - Korkea työpaikkaomavaraisuus: vahvat toimialat (teollisuus, alkutuotanto)

K: kasvu - Yhteinen visio (ekosysteemistä)?

K: tuet - Vahva paikallinen & seudullinen työelämätietämys: oma + kehitysyhtiöt

K: palvelut - Osaava ja sitoutunut henkilöstö (saa keskittyä missioon)

K: palvelut - Vastuukunnan vahva tuki

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishahmot

T: osaaminen - Vahva (teollinen, alkutuotanto)

T: elintavat - Aktiivinen yhteistyö

Mahdollisuudet

K: kasvu - Korkea työpaikkaomavaraisuus: vahvat toimialat (teollisuus, alkutuotanto)

K: palvelut - Osaava ja sitoutunut henkilöstö (saa keskittyä missioon)

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishahmot

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishahmot

T: osaaminen - Vahva (teollinen, alkutuotanto)

T: osaaminen - Vahva (teollinen, alkutuotanto)

T: sote & elintavat - Aktiivinen yhteistyö

Heikkoudet

LÄPILEIKKAAVA - Digi/tekoälyn rajallinen t

K: kasvu - Kasvukeskus

K: t

Raahen työllisyysalue: kapean teollisen osaamisen työmarkkina keskellä matalasuhdannetta & rakennemuutosta - keskeisintä kasvuedellytysten tukeminen, päähaaste inhimillisen pääoman vahvistaminen

Ei varaa hukata yhtään osaamismurusta ja -potentiaalia!

K: kasvu - Korkea työpaikkaomavaraisuus: vahvat toimialat (teollisuus, alkutuotanto)

K: palvelut - Osaava ja sitoutunut henkilöstö (saa keskittyä missioon)

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishahmot

K: johtaminen - Yrittäjyys, tiiviit kattavat verkostot, kehittämishahmot

T: osaaminen - Vahva (teollinen, alkutuotanto)

T: sote ja elintavat - Aktiivinen yhteistyö

Visio: mitä strategialla tavoitellaan?

Raahen työllisyysalue pystyy toteuttamaan laadukasta työurahuoltoa eli tarjoamaan **kaikille** asiakkaille **räätälöidyn** mahdollisuuden **ammatilliseen kasvuun** ja menestyksellisiin työmarkkinasiirtymiin.

jos onnistuu, osaamisen tarjonta työmarkkinalle lisääntyy,
inhimillinen pääoma kasvaa ja elinvoima vahvistuu

Raahen malli ≈ LIMINKA+

Vaikuttavaa työurahuoltoa: asiakaspalvelua, joka perustuu vahvaan työnantajayhteistyöhön ja valmentavaan työotteeseen

Limingassa työttömyysaste poikkeuksellisen pieni

Limingassa on työllisyyspalveluissa virkailijoita enemmän kuin maassa keskimäärin, ja he ehtivät tutustua aktiivisesti asiakkaisiin ja työnantajiin. Työpaikkoja löytyy hakijoille sutjakasti.

Limingassa on onnistuttu työllisyyden hoidossa poikkeuksellisen hyvin. Työttömyysaste oli siellä lokakuussa Pohjois-Pohjanmaan kunnista matalin, 6,0 prosenttia.

Korkein työttömyysaste, 15,8 prosenttia, oli Pudasjärvellä. Oulun työttömyysaste oli 13,4 prosenttia.

Työllisyyspäällikkö **Annukka Hanni-Niemikorven** mukaan hyvien tulosten taustalla on se, että Limingan kunta on ohjannut erittäin hyvin voimavaroja työllisyyden hoitoon.

Limingan työllisyyspalveluissa työskentelee suhteessa enemmän asiantuntijoita kuin monessa muussa kunnassa, Hanni-Niemikorven lisäksi kuusi työhönvalmentajan nimikkeellä toimivaa vir-

kailijaa.

Työnhakija-asiakkaita on yhdellä työntekijällä 50-90. Oulun seudun työllisyysalueella asiakkaita per vastuuvirkailija on keskimäärin 135. Koko maassa sama luku on 148.

- Meillä työtä hakevan asiakkaan palvelu on paljon laajempaa kuin muualla, Hanni-Niemikorpi sanoo.

Työllisyysvirkailijoiden toimintatapa eroaa Limingassa jonkin verran siitä, miten toimitaan esimerkiksi Oulussa ja muissa seudun kunnissa.

Virkailijan työ sisältää lakisääteisen työnhakija-asiakkaan palvelun lisäksi täydentävänä palveluna työhönvalmennusta. Se voi tarkoittaa esimerkiksi tukea ansioluettelon

laatimiseen tai sparrausta työhaastatteluihin.

Työhönvalmentajien työtehtäviin kuuluu Limingassa myös pitää yhteyttä työllistäviin yrityksiin ja etsiä niille sopivia työntekijöitä. Laajalla ja aktiivisella otteella valmentajat voivat saada työnhakijat ja yritykset kohtaamaan tehokkaasti.

- Parhaimmillaan jo samana päivänä menee asiakas tapaamaan työnantajaa. Sitä mahdollisuutta ei ole, että asiakkaat olisivat meillä passiivisina, sanoo työhönvalmentaja **Eeva Sippola**.

Limingassa työhönvalmentaja hoitaa asiakkaansa palvelun alusta loppuun itse. Työnhakija-asiakasta ei pompotella henkilöltä toiselle,

Työhönvalmentajat kohtaavat lähes kaikki työnhakijat kasvokkain toimistolla.

Pienessä tiimissä voidaan keskustella asiat saman tien selväksi. Se on joustavaa, nopeaa ja ketterää.

- Kun meillä on pienemmät asiakasmäärät, jokainen meistä myös paremmin tuntee omat asiakkaansa. Jos yritys soittaa ja kysyy työntekijää, omat asiakkaansa suurin piirtein muistaa, sanoo työhönvalmentaja **Niina Niinimaa**.

Monessa kunnassa työllisyyspalveluissa on erikseen asiantuntijoita, jotka ovat tekemisissä henkilöasiakkaiden kanssa, ja erikseen on henkilöt, jotka ovat yhteydessä työnantajiin. Työhönvalmentajat ovat ehkä vielä erikseen.

Isoissa kaupungeissa valmennusta työhön ei myöskään välttämättä ole tarjolla heti jokaiselle asiakkaalle. Asiakas saattaa joutua jonottamaan ennen kuin pääsee käymään työhönvalmentajan luona.

Julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirrettiin vuoden 2025 alussa TE-toimistoilta kunnille. Uudistuksella tavoiteltiin sitä, että kuntiin siirtyvissä työvoimapalveluissa päästäisiin tehokkaasti lähemmäs työnhakijoita.

Limingassa se toimi heti tai oikeastaan jo aikaisemminkin.

Limingassa on panostettu työllisyyden hoitoon pitkään. Kunnassa oli jo vuosia sitten työttömien Hub-kokeiluhanke. Siinä perustet-

tiin matalan kynnyksen kohtaamispaikka liminkalaisille työttömille ja yrittäjille sekä muille toimijoille.

- Meillä oli tavallaan hirveän helppoa lähteä tähän, koska meillä on jo aiemmin ollut yhteistyötä työnantajien kanssa ja työhönvalmennusta. Meille tuli vuoden alussa lisää vain lakisääteinen prosessi, joka määrää, mitä asiakkaalle järjestetään, Hanni-Niemikorpi sanoo.

- Viranomaistyö ei riitä. Tulos tehdään työhönvalmennuksella ja yhteistyöllä yritysten kanssa.

Limingan kunnan elinvoimajohtajan **Teemu Haapalan** mielestä kunnan hyvissä työllisyyslukuissa on kyse siitä, että Limingan työhönvalmentajat ovat hyviä löytämään sopivia ihmisiä yrityksille, kun tuntevat molemmat.

Työhönvalmentajia on myös sopiva määrä.

Haapala kiittelee kunnan poliitikkoja, jotka ovat halunneet panostaa työllisyyden hoitoon. Jo ennen hänen tuloaan kuntaan kymmenisen vuotta sitten asia oli nostettu esiin.

- Limingan kunnan valtuutetut ovat nähneet, että työllisyyden hoitoon investoiminen tuottaa kunnalle takaisin. Joskus on tehty laskelma, että jokainen euro, joka työllisyyteen investoidaan, tuottaa kunnalle 1,5 euroa takaisin.

Työllisyyspäällikkö **Annukka Hanni-Niemikorpi** (vas) ja työhönvalmentajat **Niina Kemppainen**, **Eeva Sippola** ja **Niina Niinimaa** kuuluvat Limingan työllisyyspalvelujen henkilökuntaan.

Kun työtön saa työpaikan, elämään tulee sisältöä ja elämänlaatu paranee. Hän voi alkaa kuluttaa rahaa, ja se taas voi tuoda verojen kautta tuloja takaisin kunnalle.

Ihmisten palkkaaminen työllisyysasioita hoitamaan aiheuttaa tietysti kunnassa kustannuksia. Onko se sitten jostakin muualta pois, jos työllisyyden hoitoon panostetaan?

- Ei se Limingan kunnan näkökulmasta ole mistään muualta pois. Me olemme saaneet valtionosuksiakin ja rahoitusta merkittävästi, koska asiat on hoidettu viimeisen päälle ennen työllisyysuudistusta.

- Ja sehän poikii kunnalle verotuloja, kun ihmisillä on töitä.

Limingan malli on kiinnostanut myös muita pienempiä kuntia, joiden edustajat ovat käyneet tutustumassa toimintaan.

Haapala arvioi, että isoissa kunnissa kuten Oulussa Limingan malli ei ole ehkä suoraan toteutettavissa.

- Isossa kaupungissa asiakasmäärä on valtava ja yritys yhteistyön osuuskin nousee tosi isoksi. Siellä on myös asiakkaissa paljon erityistapauksia, jotka vaativat erityisiä toimenpiteitä ja aikaa.

PASI KLEMETILÄ

Raahen työllisyysalue

Palvelumalli: työnantajalähtöinen valmentava työurahuolto

Työmarkkina

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Lepo ja uusiutuminen



Perhe



Lähiyhteisö

Kunnat



Työtä

Työnantajat

Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Arvot, asenteet ja motivaatio

Osaaminen

Terveys ja toimintakyky

Työllisyysalue:
räätälöidyllä
työurahuollolla
ammatillista kasvua ja
työmahdollisuuksia

Riittävän työkyvyn tueksi
tarvittavat hyvinvointia ja
terveyttä edistävät
julkiset palvelut

Perustehtävä ja visio: menestystekijät

Visiota tavoitellaan haastavassa toimintaympäristössä. Julkinen talous säilyy heikkona. Sosiaaliturvan ja julkisten palvelujen säästöpainheet jatkuvat. Palvelukoordinaatiota tiivistetään kaikilla tasoilla synergioden maksimoimiseksi. Jokainen toiminto jokainen toiminto joutuu selkiyttämään ja tarkentamaan vaikuttavuuttaan. Työllisyydenhoidon murros tulee jatkumaan osana tätä ympäristöä.

Vision tärkein menestystekijä on uudistuvan työllisyydenhoidon osaamisidentiteetin ja –tason vahvistuminen riittävästi. Työllisyydenhoidon ammattilaisiin kohdistuu kasvava paine ajautua avustaviksi sosiaaliturvavirkailijoiksi niukkenevan perusturvan säännöstelyssä. Elinvoimakehityksen kannalta työllisyysosaamisen uudistumisen tulisi jatkua vastakkaiseen suuntaan: kohti työurahuollon mahdollistavaa ketterää työnantajayhteistyötä sekä asiakaslähtöistä uraneuvontaa valmentavalla työotteella.

Vision saavuttaminen perustuu työllisyysalueen organisaation vahvistamisen jatkamiseen. Tavoitteena on, että nykyisen kokoisella organisaatiolla, yhteistyössä kumppanien kanssa ja ekosysteemin tuella, kyetään tuottamaan Suomen laadukkainta työurahuoltoa kaikille asiakkaille alueen kaikissa kunnissa. Vision saavuttamisen yleinen mittari on, että työvoiman osaaminen ja saatavuus paranevat.

Ydinkyvykkyudet: mitä toiminnallisuuksia pitää hallita?

Onnistuakseen perustehtävässä ja saavuttaa vision, työllisyysalueen toiminnassa täytyy pystyä tarkasti

***tunnistamaan** osaamista

*vahvistamaan **osaamisidentiteettiä**

***ohjaamaan** tarvittaessa työkykyä vahvistaviin hyvinvointia ja terveyttä edistäviin palveluihin

Plus läpileikkaava tuki:

*johto

*hallinto

*viestintä

Näihin kyvykkyyksiin investoidaan,
ne resursoidaan ja niitä harjoitellaan

Toiminto/työkalu

Ydinkyvykkyyks 1:

Osaamisen tunnistaminen

Päätoiminto 1.1.:

Pitkäjänteinen innovatiivinen
työnantajayhteistyö
Kehittämiskohde:
REKRY-PALVELU

Päätoiminto 1.2.:

Kokonaisvaltainen ammatillisen osaamisen
arviointi
Kehittämiskohde:
ARVIOINTITYÖKALU/URA-PALVELU

Päätoiminto 1.3.:

Vaikuttava työllistymissuunnittelu
Kehittämiskohde:
VIRANOMAISTYÖ

Pääjärjestelmä 1:

TMT:n toiminnallisuudet
Kehittämiskohde:
Täydentävät tekoälytyökalut

Ydinkyvykkyyks 2:

Osaamisidentiteetin vahvistaminen

Päätoiminto 2.1.:

Pitkäjänteinen innovatiivinen
työnantajayhteistyö
Kehittämiskohde:
REKRY-PALVELU

Päätoiminto 2.2.

Kokonaisvaltainen tulevaisuus-
orientoitunut ammatillinen ohjaus
Kehittämiskohde:
VALMENTAVA TYÖTE/URA-PALVELU

Päätoiminto 2.3.:

Vaikuttava työnhaun tuki
Kehittämiskohde:
VIRANOMAISTYÖ

Pääjärjestelmä 2:

TMT:n toiminnallisuudet
Kehittämiskohde:
Täydentävät tekoälytyökalut

Ydinkyvykkyyks 3:

Tyky-ohjaus

Päätoiminto 3.1.:

työkykyriskin tarkka ja tehokas arviointi
Kehittämiskohde:
ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Päätoiminto 3.2.:

Yksilöllinen tyky-palveluohjaus
Kehittämiskohde:
VALMENTAVA TYÖTE

Päätoiminto 3.3.:

Tyky-ekosysteemin tehokas
orkestrointi
Kehittämiskohde:
EKOSYSTEEMITYÖ

Pääjärjestelmä 3:

TMT:n toiminnallisuudet
Kehittämiskohde:
Täydentävät tekoälytyökalut

Raahen työllisyysalue

Toiminnan painopisteet: mallin optimointi

työtä

Ammatillisesti vahvat:

Ajantasainen osaaminen, vahva osaamidentiteetti, pärjäävät työmarkkinoilla muutostilanteissakin itsenäisesti, ansioturva, käyttävät aktiivisesti yksityisiä työelämäpalveluita (ammattiliittojen urapalvelut, henkilöstöpalveluyritykset, ammatilliset verkostot); tarvitsee ensisijaisesti työnantajayhteyksiä
*n. 45-50% työttömistä työnhakijoista
*työttömyysjakson kesto keskimäärin 0-6 kk
*resurssipainopistetavoite: 25%

Täydentävä
työurahuolto



TYÖURAHUOLTO

- *osaamisen tunnistaminen
- *osaamidentiteetin vahvistaminen
- *työkykyohjaus

Laadukas huolto



Työurahuollon
painopistesuunta

Toissijainen
työurahuolto

Ammatillisesti etsivät

Vaihteleva osaaminen, heikompi osaamidentiteetti, työmarkkinatilanteen muutokset kohottavat työkykyriskiä merkittävästi, heikompi työttömyysturva, vähäinen yksityisten työelämäpalveluiden käyttö; tarvitsee työnantajayhteyksien lisäksi osaamisen kehittämiskursseja
*n. 35-40% työttömistä työnhakijoista
*työttömyysjakson kesto keskimäärin 6-24kk
*resurssipainopistetavoite: 50%

Hyvinvoinnin ja terveyden tasapainottajat:

Päätavoite työmarkkinoille paluu, joka edellyttää sairauden tai syndrooman hoitoa, vamman kuntoutusta ja/tai elämäntilanteen vakauttamista. Ensisijainen asiakkuus hyte-kumppaneilla. Työllisyysalue tukee aktiivisesti moniammatillisella yhteistyöllä jäljellä olevan työkyvyn vahvistamista ja hyödyntämistä. Suurin osa tukiresurssista kumppaneilta.
*n. 15-20% työttömistä työnhakijoista
*työttömyysjakson kesto keskimäärin yli 18kk
*resurssipainopistetavoite: 25%

Riittävän työkyvyn tueksi
tarvittavat hyvinvointia ja
terveyttä edistävät
julkiset palvelut

Kunnat



Kela

Resurssipainopiste:
osuus työllisyysalueen
kokonaisresurssista

Raahen työllisyysalueen strategiset tavoitteet 2026-2029

TAVOITE 1: RTYA-palveluverkko on kattava, saavutettava, esteetön ja kehittyvä

TAVOITE 2: Opitaan tekemään kaikki osaaminen mahdollisimman näkyväksi

TAVOITE 3: Työnvälitys toimii, tehokkaasti ja oikealla sykkeellä

TAVOITE 4: Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden enemmistö pärjää suomeksi

TAVOITE 5: Alueelle on muodostunut toimiva työllisyyden ekosysteemi

TAVOITE 1: Raahen työllisyysalueen palveluverkko on kattava, saavutettava, esteetön ja kehittyvä *”Työllisyysalue kulkee mukana”*

Mittarit:

- *kattavuus - jokainen asiakas saa tarvitsemansa lähipalvelun kotikunnassaan
- *saavutettavuus - jokainen asiakas tulee palvelluksi hänelle parhaiten sopivalla tavalla
- *esteettömyys – kenenkään asiakkaan palvelu ei viivästy perusteetta
- *kehittyvä - mitattu asiakaskokemuksen korkea (taso ”hyvä – erinomainen”)

Valtakunnallinen tavoite: Taataan yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset palvelut kaikille asiakkaille molemmilla kansalliskielillä

Tavoite on keskeinen, jotta varmistetaan, että jokaisella asiakkaalla on yhdenvertaiset mahdollisuudet asioida palveluissa ja saada palveluja. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu palveluiden tarjoamisessa ja kohdentamisessa, mikä tarkoittaa, että palvelut ovat aidosti kaikkien saatavilla ja ne vastaavat asiakkaiden tarpeisiin ilman syrjintää. Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää, ja asiakkaiden kielelliset oikeudet toteutuvat palveluissa, mikä varmistaa, että palvelut ovat saatavilla sekä suomeksi että ruotsiksi. Lisäksi palvelupisteet ovat esteettömiä ja verkkopalvelut saavutettavia, mikä mahdollistaa kaikkien asiakkaiden pääsyn palveluihin.

Palvelujärjestelmän hajautuessa sekä kunnille tulevan kannustavan rahoitusmallin vuoksi on keskeistä kiinnittää huomiota siihen, että palveluiden kohdentamisessa huomioidaan asiakkaiden yhdenvertaisuus sekä yksilölliset tilanteet. Tämä varmistaa, että palvelut ovat oikeudenmukaisia ja tehokkaita, ja että ne tukevat kaikkien asiakkaiden työllistymistä ja hyvinvointia. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat tärkeitä asioita julkisissa työvoimapalveluissa, koska ne edistävät sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja yhteiskunnan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun kaikki asiakkaat saavat tasavertaiset mahdollisuudet ja palvelut, se lisää luottamusta julkisiin palveluihin ja parantaa yhteiskunnan toimivuutta. Lisäksi yhdenvertaiset palvelut tukevat työmarkkinoiden monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta, mikä on tärkeää kestävän talouskasvun ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kannalta.

TAVOITE 2: Opitaan tekemään *kaikki* osaaminen näkyväksi

”Työllisyysalue satsaa työelämän laatuun: käyttöä kaikelle osaamiselle”

Mittarit:

- *syrjinnän torjunta - työelämäasenteiden kehitys (työllistämiskampanjoiden mitattu viestintävaikutus)
- *välityömarkkinakehitys - täsmätyön kysyntä, toimintakyvyn ja osaamidentiteetin vahvistuminen

Valtakunnallinen tavoite: Nostetaan matalan työllisyysasteen asiakasryhmien työllisyyttä

Työllisyysaste on tietyissä väestöryhmissä huomattavasti alhaisempi kuin väestössä keskimäärin. Jotta hallitusohjelmassa pitkän aikavälin tavoite 80 prosentin työllisyysasteesta saavutetaan, kaikkien väestöryhmien työllisyyttä on parannettava. Erityisesti nuorten, ulkomaalaisten, täsmätyökykyisten ja yli 55-vuotiaiden työllisyyden kohentaminen on keskeistä, sillä nämä ryhmät kohtaavat usein merkittäviä esteitä työmarkkinoille pääsyssä.

Matalan työllisyysasteen asiakasryhmien työllistymisen tukeminen on tärkeää julkisissa työvoima- ja yrityspalveluissa, koska se edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta, vähentää syrjäytymistä ja parantaa yhteiskunnan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näiden ryhmien työllisyyden parantaminen lisää myös työvoiman tarjontaa ja tukee talouskasvua.

TAVOITE 3: Työnvälitys toimii, tehokkaasti ja oikealla sykkeellä

”Työllisyysalueelta tarjolla aina mielenkiintoinen tekijä, paikka tai palvelu”

Mittarit:

- *työnhakuprosessin kehitys - työllistymissuunnittelu ja –toteutus
- *työnantajayhteistyön/rekry-palvelun kehitys - esittelyjen ja työtarjousten toteutuminen
- *urapalveluiden kehitys - osaamisidentiteetin vahvistuminen
- *tyky-palveluohjauksen kehitys - terveydellisen ja sosiaalisen työkyvyn tuen vahvistuminen

Valtakunnallinen tavoite: Tuetaan työnhakijan nopeaa työllistymistä vaikuttavilla ja etuusmenoja vähentävillä palveluilla

Nopean työllistymisen tukeminen vähentää työttömyysjaksojen pituutta, mikä auttaa työnhakijoita palaamaan työmarkkinoille nopeammin ja pysymään työssä pidempään. Nopea työllistyminen parantaa yksilön taloudellista tilannetta sekä hyvinvointia. Kun työttömyysjaksot lyhenevät, myös työttömyysetuuksien maksaminen vähenee. Tämä vähentää julkisen talouden kustannuksia.

Julkisen talouden kestävyys sekä yksilön kannalta on keskeistä, että panostetaan palveluihin työttömyyden alussa, jotta työttömyysjaksot eivät turhaan pitkity. Nopeasti työllistyvät työnhakijat lisäävät työvoiman tarjontaa, mikä tukee talouskasvua ja yritysten kilpailukykyä. Työvoimapalvelujen vaikuttavuuden parantaminen on keskeinen tavoite, sillä tehokkaat palvelut voivat merkittävästi lyhentää työttömyysjaksoja ja vähentää julkisen talouden kokonaismenoja.

TAVOITE 4: Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden enemmistö pärjää suomeksi

”Työllisyysalueen tuellaoppii käyttämään työelämä-suomea oikeasti”

Mittarit:

- *työnhakijoiden kieliopetus – kieliosaamisen vahvistuminen (koetulokset)
- *koto-verkoston toiminta – harjoittelu- ja työllistymismahdollisuudet välittyvät tehokkaammin

Valtakunnallinen tavoite: Tuetaan ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta työvoimapula-aloille

Tavoitteena on, että ammatillinen liikkuvuus on kasvanut, mikä on parantanut työvoiman saatavuutta työvoimapula-aloilla. Työllisyysalueet tekevät keskinäistä yhteistyötä ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden osalta, mikä parantaa työvoiman saatavuutta eri alueilla. Eri toimijoiden asiantuntijuutta hyödynnetään tehokkaasti, mikä tukee liikkuvuuden edistämistä ja työvoimapula-aloille kohdentamista. Rakennemuutokset, sekä positiiviset että negatiiviset, on saatu hoidettua hallitusti, mikä vähentää työmarkkinoiden häiriöitä ja tukee kestäväää työllisyyttä.

Työvoimaviranomaisilla on keskeinen rooli alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden edistämisessä. Erityisen tärkeää on, että työvoimaviranomaiset tekevät keskinäistä yhteistyötä tässä asiassa, jotta yritysten tarpeisiin voidaan vastata tehokkaasti. Ammatillinen, alueellinen ja kansainvälinen työvoiman liikkuvuus on keskeistä sekä kansantalouden että yksilön kannalta, sillä se mahdollistaa osaamisen tehokkaan hyödyntämisen ja työvoiman saatavuuden parantamisen.

TAVOITE 5: alueelle on muodostunut toimiva työllisyyden ekosysteemi

”Työllisyysalueesta on alkanut muodostua aito yliseudullinen työmarkkina, jossa pelata yhteen ”

Mittarit:

- *ekosysteemisopimus – ekosysteemin päämäärä ja –tavoitteet määritelty
- *yrityspalveluverkosto – elinkeinotoimijoiden ekosysteemiyhteistyö määritelty
- *osaamisverkosto – koulutustoimijoiden ekosysteemiyhteistyö määritelty
- *hyte-verkosto – hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toimijoiden ekosysteemiyhteistyö määritelty
- *muu verkostokehitys – muun ekosysteemiyhteistyön perusteet määritelty

Valtakunnallinen tavoite: Vahvistetaan alueen elinvoimaa yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa

Alueen elinvoiman kasvattaminen laajassa eri toimijoiden välisellä yhteistyöllä on tärkeää sekä kansantalouden että aluetalouden kannalta. Se luo uusia työpaikkoja, lisää alueen kilpailukykyä ja houkuttelevuutta sekä parantaa asukkaiden hyvinvointia. Yhteistyö mahdollistaa resurssien tehokkaamman käytön ja innovaatioiden syntymisen, mikä tukee kestävästä talouskasvusta.

Tavoite pohjautuu hallitusohjelman kirjauksiin, jotka korostavat kansainvälistä rekrytointia ja työvoimapalvelujen uudistamista sekä yritysten kasvun vahvistamista. Laaja yhteistyö eri toimijoiden välillä on keskeistä, jotta voidaan vastata kasvualojen palvelutarpeisiin, edistää yritysten kasvua ja kilpailukykyä, hyödyntää kansainvälistä osaamista työntekijöiden ja TKI-toiminnan tarpeisiin sekä tukea olemassa olevia yrityksiä elinvoiman ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Vuosiarviot: strategian on oltava riittävän avoin toimintaympäristön muutoksille

Alkavalla kaudella strategia arvioidaan ja tarvittaessa säädetään kerran vuodessa

*tammikuussa 2027

*tammikuussa 2028

*tammikuussa 2029

....jatkuu: työllisyyden ekosysteemityö vuonna 2026

Liite 1: julkisen sektorin työmarkkinavaikutus		Muuttuja	Työllisyysvaikutus	Työllisyysalueen toimet	Kunnan toimet	HVA-toimet	Kela-toimet
Aktiivinen työllisyydenhoito: julkisen sektorin työmarkkinainterventiot	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
		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, työ-koordinaattorin & 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	Työttömyysturvaoikeuden tutkinta ja seuranta	Palveluneuvonta ja rahoitus	Sairauksien ja vammojen hoito, sosiaalipalvelujen järjestäminen, työkyvyn tuen palvelut	Työttömyysetuuksien ja toimeentulotuen maksatus, kuntoutuksen järjestäminen

Mikä yhdistää Raahen työllisyysalueen kuntastrategioita: kunnat pyrkivät maksimoimaan inhimillisen pääoman

