

Työllisyyslautakunta

Vastuuhenkilö: Työllisyysaluejohtaja Ville Luukkanen

Ulk. ja sis. 1 000 €	TP 2024	TA 2025	TAM 2025	MTA 2025	TP 2025	Tot. %	Poik. €
Toimintatuotot		3 864		3 864	4 236	109,62 %	372
Myyntituotot		3 793		3 793	4 187	110,38 %	394
Maksutuotot						0,00 %	
Tuet ja avustukset		71		71	49	68,34 %	- 23
Vuokratuotot					1	0,00 %	1
Muut tuotot						0,00 %	
Valm. omaan käyttöön						0,00 %	
Toimintakulut		- 10 114		- 10 114	- 9 087	89,85 %	1 026
Henkilöstökulut yhteensä		- 3 993		- 3 993	- 3 191	79,91 %	802
Palvelujen ostot		- 1 093		- 1 093	- 961	87,97 %	131
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		- 25		- 25	- 22	85,99 %	4
Avustukset		- 4 599		- 4 599	- 4 699	102,18 %	- 100
Vuokrat		- 386		- 386	- 214	55,55 %	172
Muut kulut		- 18		- 18		1,88 %	18
TOIMINTAKATE		- 6 249		- 6 249	- 4 851	77,62 %	1 398

Ulk. ja sis. 1 000 €	TP 2024	TA 2025	TAM 2025	MTA 2025	TP 2025	Tot. %	Poik. €
Toimintatuotot		3 864		3 864	4 236	109,62 %	372
Toimintakulut		- 10 114		- 10 114	- 9 087	89,85 %	1 026
TOIMINTAKATE		- 6 249		- 6 249	- 4 851	77,62 %	1 398

Palvelutoiminnan kuvaus – Toiminnan tarkoitus, tehtävä ja toimintaympäristö

Toiminnan tarkoitus on järjestää työvoimaviranomaisen tehtävät Haapajärven, Haapaveden, Kärämäen, Oulaisen, Pyhäjoen, Pyhäjärven, Pyhännän, Raahen, Reisjärven, Siikajoen ja Siikalatvan kuntien alueella. Työvoimaviranomainen tuottaa ja hankkii ostopalveluina työvoimapalveluita, joilla pyritään parantamaan työmarkkinoiden kohtaantoa alueella.

Julkisiin työvoimapalveluihin kuuluu työnhaun hallinnointi, työnvälitys, työkyvyn ja kotoutumisen tuki sekä näitä tukevat palvelut. Sen lisäksi työllisyysalue voi järjestää muita sopijakuntien edellyttämiä työllisyyspalveluita. Työllisyysalueen henkilöasiakkaisiin kuuluu lähes 6 000 työnhakijaa, joista noin 3 000 työttömiä. Työllisyysalue palvelee myös yritysasiakkaita osaavan työvoiman saatavuuden edistämiseksi.

Suunnittelukauden 2025–2027 keskeiset toimintaa ohjaavat tavoitteet

- 1) Asiakaspalvelu toimii hyvin
- 2) Toimintamalli vakiintunut
- 3) Sopijakunnat sitoutuneet

Toiminnan tavoitteet, mittarit ja niiden tavoitetaso vuodelle 2025

Strategiset päämäärät	Sitovat tavoitteet	Mittarit	Mittarin tavoitetaso	Saavutettu tulos/TP 2025
Asiakaspalvelu toimii hyvin	Täytetään järjestämislain edellyttämät työnhakutoimenpiteet määräajassa (työnhakukeskustelut, työllistymissuunnitelmat, lausunnot)	Työhaun hallinnolliset suoritteet	Ei suunnitelmavelkaa	Ajantasaisten palvelusuunnitelmien osuus keskimäärin 67,1%. Ylittää selvästi valtakunnallisen keskiarvon (54,9%)
		Asiakastyytyväisyys	NPS (tai vastaava asiakastyytyväisyysmittari) hyvällä tasolla	Asiakastyytyväisyyden keskiarvo 3,67 (asteikolla 1-5). Ylittää lievästi valtakunnallisen keskiarvon (3,64). NPS-suositus 4,6 (valtakunnallinen keskiarvo 1,4)
		Työhyvinvointi	Sairauspoissaolot alle 3 % (työajasta)	Ei toteutunut. Sairauspoissaolojen keskiarvo vajaat 5%. Yli 90%:a poissaoloista keskittynyt alle 10 henkilölle. Jokaisen pitkittyneen poissaoloa kohdalla tuettu työhön paluuta ja työssä jaksamista yksilöllisesti työaikajärjestelyillä, työn keventämisellä ja muulla työn räätälöinnillä.
Toimintamalli vakiintunut	Osataan luoda riittävästi työtilaisuuksia ja työkyvyn tukea jokaiselle työnhakija-asiakkaalle	Tehtävien täyttöaste	Laskennallisista maksimihenkilötyövuosista väh. 80 % toteutunut	Toteutui 87%:sesti. Kaikki henkilöstösuunnitelman mukaiset virat saatiin täytettyä vuoden loppuun mennessä.

		Toimintaresurssit	Budjetti toteutuu 90 %:n tarkkuudella	Budjetti toteutui 89%:sesti.
		Henkilöstökoulutus	Henkilöstökoulutukseen käytetty väh. 10 % työajasta	Vaikea arvioida tarkkaa %-lukua. Tosiallisesti henkilöstö on käyttänyt merkittävästi enemmän kuin 10%:a työajasta kouluttautumiseen . Kaikkien on pitänyt opetella sekä uuden työnantajan että uuden työllisyydenhoidon järjestelmän vaatimukset.
Strategiset päämäärät	Sitovat tavoitteet	Mittarit	Mittarin tavoitetaso	Saavutettu tulos/TP 2025
		Työhyvinvointi	Keskimääräinen työtyytyväisyys hyvällä tasolla	Raahen kaupungin työhyvinvointikyselyssä työllisyysalueen tulokset noudattivat kaupungin keskiarvoa.
			Henkilöstön vaihtuvuus enintään 5 % / vuosi	Lähes nolla. Liikkeen luovutuksen yhteydessä osa TE-toimiston henkilökunnasta kieltäytyi tarjotuista tehtävistä työllisyysalueella. Suoraan työllisyysalueella rekrytoiduista henkilöstössä ei ole ollut vaihtuvuutta.

Sopijakunnat sitoutuneet	Sopijakunnat ymmärtävät toimintamallin ja tukevat aktiivisesti sen toteuttamista ja kehittämistä	OMO-aloitteet	Sopijakunnat tekevät uusia aloitteita työvoimapalveluiden ja muun elinvoimatyön integroimiseksi	Omistajakunnat ovat johtaneet työllisyysalueen strategian ja työllisyyden ekosysteemin valmistelua.
		Resurssointi	Tarvittaessa sopijakunnat ohjaavat lisäresursseja paikalliseen ja seudulliseen kestävän työelämän vahvistamiseen (= tv-palveluiden ja muun elinvoimatyön yhdistämiseen)	Vuoden aikana ei ilmennyt lisäresurssoinnin tarvetta.
Työllisyysalueen toiminta vahvistaa elinvoimaa	Työvoimapalveluiden ja sopijakuntien elinkeinotoimen rajapinnat ja yhteistyön ala on selvitetty ja toteutus aloitettu	Palveluyhteistyön konkreettiset muodot ja toteutus	Mahdollisimman paljon konkreettista yhteistoimintaa	Alueen yrityspalveluiden ja työvoimapalveluiden yhteistyön tiivistäminen jatkui seudullisten kehitysyhtiöiden johdolla suunnitellusti läpi vuoden.
Työllisyysalueella käytössä tehokas väline pitkäaikaistyöttömyyden torjuntaan	Suunnitellaan ja toteutetaan alentuneesti työkykyisille työttömille räätälöity asianmukainen palvelukokonaisuus	Laaja työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelu on pilotoitu	Pilottiasiakkaat palveltu ja arvioitu	Ei saavutettu. Tavoitteen saavuttaminen vaikeutui vuoden aikana. Uuden nk. kannustavan rahoitusmallin vaikutus näkyi kuntien tukityöllistämisen hiipumisena. Kuntouttavan työtoiminnan alasajo käynnistyi. Valtakunnallisesti ei tehty avauksia uusista korvaavista palveluista. Tukityöllistämisen tulevaisuus valtakunnallisesti

				avoin kysymys, johon vaikea vastata tyydyttävästi pelkästään alueellisesti. Jatketaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja tuen kehittämistä.
Työllisyysalueen viestintä tehokasta ja vaikuttavaa	Laaditaan viestintäsuunnitelma ja käynnistetään toteutus	Viestintäsuunnitelma ja -resurssit	Viestintä tavoittaa kohderyhmänsä ja koetaan toimivaksi	Toteutui minimitasolla. Työllisyysalue kykenee hoitamaan hyvin viestinnällisen perustehtävänsä, asiakkaille kohdennetun viranomaisviestintään. Sen tueksi työllisyysalue sai julkaistua oman verkkosivuston ja käynnisti myös sosiaalisen median tuotannon. Viestinnän kehittäminen jatkuu.

Vakinainen henkilöstö (HTV)	TP2024	TA2025	TP2025
Työllisyyslautakunta			
Raahen työllisyysalue		58	58
Työllisyydenhoito		2	2