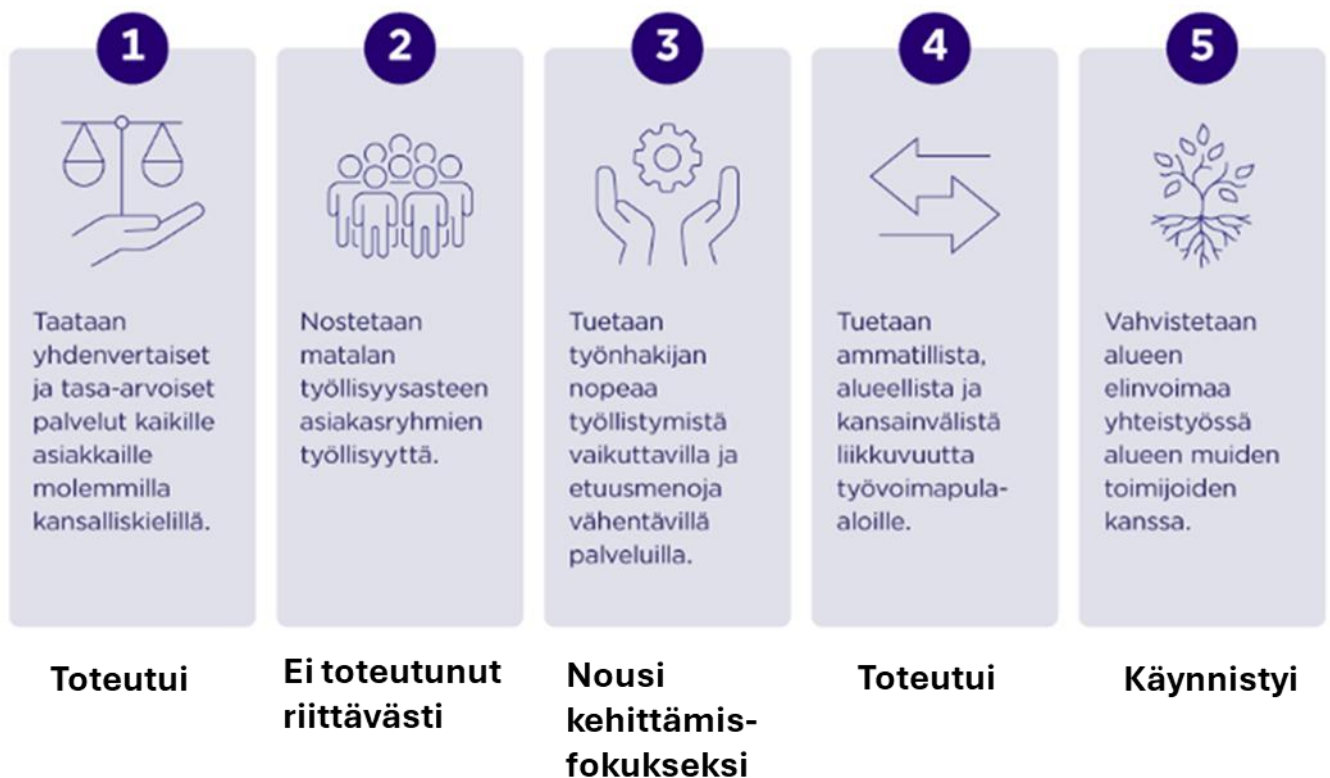


13.5.2026

Pohjois-Suomen elinvoimakeskukseen yhteistyö- ja seurantakeskustelut 1.6.2026:

Raahen työllisyysalueen tilannekatsaus ja arviointi työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden toimeenpanosta

Tiivistys: Raahen työllisyysalueen tuloksista työllisyyden edistämisen valtakunnallisten tavoitteiden toteutuksesta vuonna 2025

13.5.2026

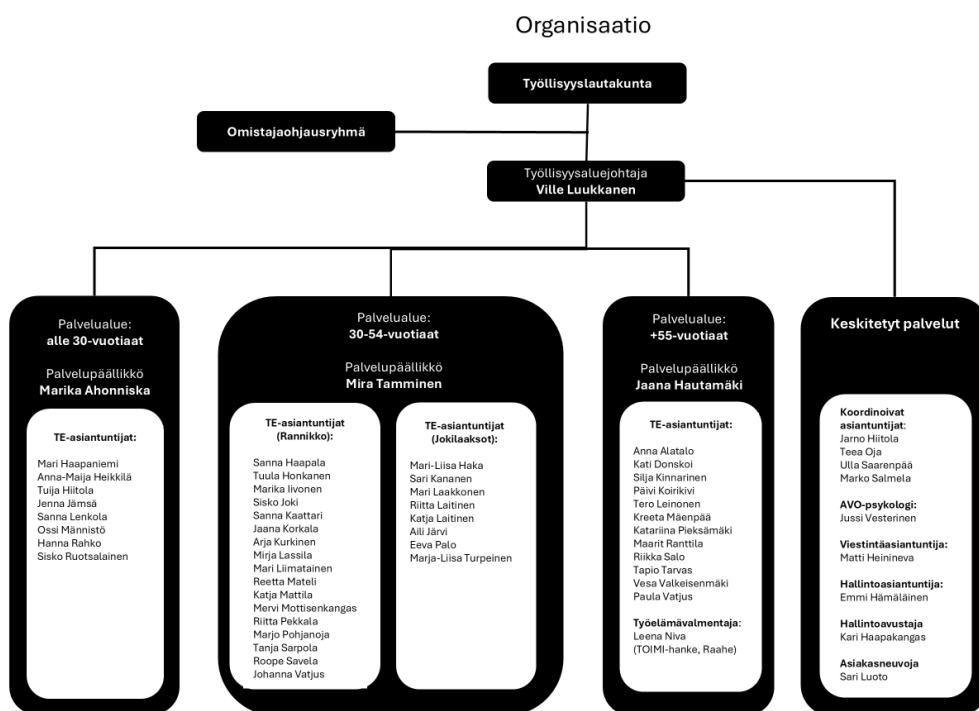
Keskeisimmät tulokset ja ratkaisut

Yleistä

Työllisyysalueen tärkein tulos vuonna 2025 oli toiminnan käynnistäminen menestyksellisesti. Alueen toiminta-ajatus on tarjota vaikuttavia työvoima- ja elinkeinopalveluita kaikissa työelämävaiheissa työnhakija- ja työnantaja-asiakkaille yhdenvertaisesti 11 omistajakunnassa.

Toiminta on organisoitu työelämälähtöisesti, mikä mahdollistaa riittävän erikoistuneen palvelun. Tulosvastuulliset palvelupäälliköt johtavat palvelualueita. Kullekin työelämävaiheelle on oma alueensa tiimeineen: työelämään kiinnittymisen (alle 30-vuotiaat työnhakijat), ammatillisen kasvun (30-54-vuotiaat työnhakijat) ja työurien pidentämisen (yli 55-vuotiaat työnhakijat) palvelualueet.

Jokaisella palvelualueella on erityisosaamista työnhaun hallinnosta ja työttömyysturvasta, työnantajayhteistyöstä sekä työkyvyn ja kotoutumisen tuesta. Alueen henkilöresurssi on yhteensä 60 henkilötyövuotta, joista 50 on varattu asiakaspalveluun. Jokainen asiakasrajapinnassa työskentelevä asiantuntija tekee työnvälitystä eli palvelee sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaita. Osaamisen kehittäminen ja hallinnollinen tuki on keskitetty koko organisaatiota palvelemaan tiimiin. Palveluja tarjotaan digitaalisesti, puhelimitse sekä ajanvarauksella läsnä ollen 11 palvelupisteellä alueen kaikissa kunnissa



13.5.2026

Kokonaan uuden organisaation käynnistäminen isossa muutostilanteessa ei ollut vähäinen haaste. Raahen työllisyysalueella muutosta hallittiin soveltamalla tiimiorganisaatiomallia, jonka puitteissa tulostavoitteet voitiin yksilöllistää huomioiden jokaisen asiantuntijan työhyvinvointi.

Käynnistysvuoden henkilöstötulokset olivat rohkaisevia. Jo vuoden ensimmäisellä puoliskolla tehdyssä ensimmäisessä työhyvinvointikyselyssä työllisyysalueen tulokset olivat samalla keskimääräisellä tasolla kaupungin muun henkilöstön kanssa. Työterveydessä vuoden kokonaistulos oli erittäin hyvä. Kun Raahen kaupungilla oli sairauspoissaoloja keskimäärin 15 päivää/työntekijä, työllisyysalueen henkilöstöllä selvästi vähemmän, vain 11 päivää.

Työvoimapalveluiden kestävyden kannalta henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen on ensiarvoisen tärkeää. Raahen työllisyysalueella opitaan vuoden 2025 kokemuksista ja tullaan jatkamaan panostuksia työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen. Siinä sovelletaan edelleen periaatetta, että organisaation tärkein merkitys on auttaa asiantuntijaa onnistumaan työssään.

Organisaatoratkaisuilla ja henkilöstön aktiivisella muutostuella vahvistettiin momentumia työllisyysalueen välittömien sisältöuudistusten jatkamiseksi ja kiihdyttämiseksi. Vuonna 2025 valettiin pohja alueen kehittymiselle aitona työnvälitysorganisaationa. Tärkeimmäksi kehittämispainopisteeksi nostettiin työnantajayhteistyö, johon edellytetään osallistumista kaikilta. Matka tarvittavien kyvykkyyksien saavuttamiseksi on kuitenkin pitkä ja edellyttää henkilöstöltä vahvaa sitoutumista jatkuvaan oppimiseen. Sitä ei syntyisi ilman turvalliseksi koettua organisaatiota.

Käynnistysvuoden tuloksiin kuului myös taloudellinen kestävyys. Alue pystyi toteuttamaan sille kuuluvat tehtävät annetun taloudellisen raamin (kokonaisbudjetti €6 miljoonaa) puitteissa.

Palvelualueiden nostot

1) Työelämään kiinnittyminen (alle 30-vuotiaat työnhakijat):

Alueen nuorisotyöttömyys oli valtakunnallisen keskiarvon tuntumassa. Työttömyysaste oli 18%. Alle 25-vuotiaiden työllisyystilanne oli hiukan valtakunnallista keskiarvoa parempi. Alle 30-vuotiaiden virta työttömyyteen säilyi vakaana.

Alle 30-vuotiaiden palvelu pystyttiin järjestämään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Asiakkaat osallistuvat alkuhaastatteluihin ja työllistymissuunnitelmiin liittyviin

13.5.2026

tapaamisiin lähtökohtaisesti kasvokkaisena lähipalveluna oman kunnan palvelupisteellä. Asiakastyössä painotettiin yksilöllistä kohtaamista, jossa kartoitetaan onnistuneesti asiakkaan tilanne ja tarjotaan hänen tilanteeseensa sopivat työllistämistä edistävät palvelut. Laaja maantieteellinen alue on hidastanut nuorten työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteispalvelun tarpeen arviointia.

2) Ammatillinen kasvu (30-54-vuotiaat työnhakijat):

Parhaassa työiässä olevien työllisyys on alueella kohtuullisella tasolla, mutta ryhmäkohtaisia eroja esiintyy. Ulkomaalais-taustaisten työllisyys on selvästi matalampaa ja työttömyys korkeampaa. Työvoimapula-aloille työllistyneiden määrä (269) ja työlupalinjausten mukaisille ammattialoille työllistyneiden määrä (13) osoittavat onnistumisia kohtaantoratkaisuissa.

3) Työurien pidentäminen (yli 55-vuotiaat työnhakijat):

Työllistymissuunnitelmavelkaa saatiin purettua hyvin. Vuodessa ajan tasaisten suunnitelmien osuus kasvoi yli 13 %. Asiakastyytyväisyydessä saavutettiin keskiarvo 3,75. Palvelualueen tiimi pystyi hallitsemaan vaihtelevaa asiakaskuormaa ketterästi. Asiantuntijakohtainen asiakasmäärä oli suurempi kuin muiden palvelualueiden tiimeissä.

Haasteet ja kehittämiskohteet

Yleistä

Suurin yksittäinen haaste ja tärkein kehittämiskohde on työnantajayhteistyö. Raahen työllisyysalueenkin ydin on työnvälitys, joka edellyttää koko henkilöstöltä ketterää työnantajayhteistyötä. Työnantajayhteistyön tason määrän ja laadun jatkuva kohottaminen on pitkän tähtäimen päämäärä, jota tehdään joka päivä kaikessa toiminnassa. Olennaista työnantajayhteistyön syventämisessä on muodostaa riittävän tarkka kuva alueen elinkeinoelämän osaamistarpeista ja siltä pohjalta rakentaa tarvittavat osaamiskorjaukset. Työllisyysalueen suurin potentiaali alueen elinvoimalle on toimia työllisyyskosynteemissä työikäisten osaamisen kehittämisen alustana. Käytännössä ”osaamis-brokerin” roolin vastaa järjestämislaissa määriteltyä perustehtävää taata osaavan työvoiman saatavuus. Rajusti muuttuvassa työelämässä ja työmarkkinalla perustehtävässä onnistuminen edellyttää määrätietoista kehittämistä.

Toinen iso haaste on merkittävästi heikentynyt työkaluvalikoima pitkäaikaistyöttömyyden torjuntaan. Vanhat tuetun työllistämisen toimintamallit käytännössä päättyivät työllisyysalueiden käynnistyessä. Työllisyysneuvonnan yleiset järjestämis- ja

13.5.2026

rahoitusvastuut siirtyivät työllisyysalueille ja kunnille ilman riittävää sisällöllistä uudistusta pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn ja hoitoon. Heikossa suhdannetilanteessa Raahenkin työllisyysalueen kuntien maksamat, uuden rahoitusmallin mukaiset työttömyysetuusosuudet ovat merkittävästi entisiä ”sakkomaksuja” suuremmat. Kunnilla ei ole myöskään ollut kykyä kompensoida palkkatuen tasoon ja ehtoihin tehtyjä muutoksia. Raahen työllisyysalueellakaan ei yksin ole mahdollisuuksia paikata lakisääteisen raamin puutteita. Aluekohtainen tai ylläalueellinenkaan hankekehittäminen ei ole riittävä ratkaisu. Kuten ei TYM-palvelukaan. Pitkäaikaistyöttömyyteen tarvitaan valtakunnallinen ratkaisu seuraavalla hallituskaudella.

Teknologian valonnopea kehitys liittyy edellä mainittuihin haasteisiin ja vaikuttaa kaikkeen toimintaan: tekoälyn haltuunotto ja soveltaminen kuuluu tärkeimpiin kehittämiskohteisiin. Tekoäly mullistaa työelämän ja julkiset palvelut. Ainoa kysymys on: miten ja missä aikataulussa? Tekoälyhaaste on pienehkölle alueelle suhteessa suurempi haaste kuin esim. C6-kaupungeille. Tarvittavat ICT-tukiresurssit ovat niukat. Tällä hetkellä on epäselvää, kuinka pitkälle KEHA-keskuksen koordinoima käyttövelvoitejärjestelmäkehittäminen riittää. Jokainen kehittämispanos on tervetullut, mutta yleisen kehityksen nopeus hirvittää. Tekoäly vaikuttaa kaikkiin työvoimapalveluiden toimintoihin, mutta kriittisin alue on työnvälitys. Käytännössä on niin, että julkisen työnvälityksen onnistuminen riippuu suoraan siitä, kuinka hyvin se pystyy soveltamaan tekoälyä seuraavan 12-36 kk:n aikana. Työnantajayhteistyötä vahvistetaan ja kehitetään alueen toiminnassa kaikin keinoin, mutta vain tekoälyavusteinen työnvälitys voi olla riittävän tehokasta. Nähtäväksi jää, kehittykö Työmarkkinatorista riittävän älykäs alusta. Työllisyysalueella haaste on pysyä kärryllä a) yleisestä kehityksestä ja b) käyttövelvoitejärjestelmäkehityksestä pystyäkseen c) vetämään johtopäätöksiä paljonko omia resursseja pitäisi sijoittaa täydentävään kehittämiseen ja tarkkaan ottaen mihin.

Näiden lisäksi merkittävä läpileikkaava haaste on työkyvyn tuen vahvistaminen. Raahen työllisyysalueella työperäinen sairastavuus on merkittävästi korkeammalla tasolla kuin keskimäärin valtakunnallisesti. Hyvinvointialue ei kykene vastaamaan työkyvyn tuen palvelutarpeeseen kuin osittain. Työllisyysalueella täytyy pohtia ja kehittää keinoja erityisesti työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelujen saatavuuden parantamiseksi.

13.5.2026

Raahen työllisyysalue on korkean sairastavuuden aluetta: raskas työ alkutuotannossa ja teollisuudessa kuluttaa

Kunta	Työkyvyttömyysindeksi	Työkyvyttömyyseläke	Sairauspäivärahat	Ammatillinen kuntoutus
Haapajärvi	152	160	131	153
Haapavesi	153	158	147	117
Helsinki	68	71	63	54
Kärsämäki	165	175	146	--
Oulainen	154	153	159	145
Oulu	117	116	119	115
Pyhäjoki	129	133	124	--
Pyhäjärvi	181	198	136	185
Pyhäntä	126	129	120	--
Raahe	146	153	128	142
Reisjärvi	152	163	133	--
Siikajoki	144	151	136	78
Siikalatva	145	147	146	108

Lähde: Kansallinen terveystilasto – työkyvyttömyysindeksi (tilastot.kela.fi)

Palvelualueiden nostot

1) Työelämään kiinnittyminen (alle 30-vuotiaat työnhakijat):

Oppilaitosyhteistyöllä pyritään parantamaan oikea-aikaista palveluihin ohjautumista ja nuorten aktivoitumista jo ennen valmistumista. Työ käynnistynyt Raahen seudulla koulutuskuntayhtymä Brahen alueella.

Alueellista liikkuvuutta haastaa maaseutumaiset kunnat, joihin nuorilla on kotiseuturakkaus vahva ja työn perässä kotikunnan vaihtaminen on haaste.

Nuorten tavoittaminen puhelimitse on yhä haastavampaa, joka helposti viivästyttää työvoimapolitiittisten edellytysten tarkastamista ja etuuslausunnon antamista.

Nuorten asiakkaiden määrä on kasvanut loppuvuoden 2025 ja alkuvuoden 2026 aikana merkittävästi aiempiin vuosiin verrattuna.

2) Ammatillinen kasvu (30-54-vuotiaat työnhakijat):

Ulkomaalaisten työllisyys- ja työttömyysasteet ovat selvästi matalammat kuin muilla ryhmillä, mikä vaatii kohdennettuja toimenpiteitä.

Alueellinen ja kansainvälinen liikkuvuus työvoimapula-aloille on vähäistä: toisten työllisyysalueiden työnhakija-asiakkaille tehtyjen työtarjousten osuus 0. Työvoimapula-aloille kohdistuvien rekrytointien ja kansainvälisen liikkuvuuden edistäminen vaatii aktiivisempaa verkostoyhteistyötä ja tiedottamista.

Eriyasisiantuntijoille myönnettyjen oleskelulupien määrä on nolla, mikä voi rajoittaa osaavan työvoiman saatavuutta.

13.5.2026

Työllistymisen pysyvyyden parantaminen: 24,7 % työllistyneistä palaa työttömäksi 3 kk kuluessa, mikä korostaa palveluprosessin laadun ja jälkiseurannan merkitystä.

Elinvoimayhteistyön kokonaisindeksi (2,33) osoittaa kehittämistarvetta alueen toimijoiden yhteistyössä.

3) Työurien pidentäminen (yli 55-vuotiaat työnhakijat):

Ikäsyrrjintä ja ikään liittyvät oletukset työnhaussa ja työpaikoilla (esim. oletukset palkkatasosta, muutoskyvykkyydestä tai eläköitymisestä).

Rekrytointiprosessien rakenteet: automatisoidut seulonnat, tiukat "tuore kokemus" -vaatimukset sekä rajatut hakijaprofiilit kaventavat mahdollisuuksia.

Osaamisen näkyväksi tekeminen: pitkän kokemuksen sanoittaminen nykykielelle (kompetenssit, saavutukset) ja oman osaamisen tuotteistaminen eri rooleihin.

Osaamisen päivittämisen tarve ja koulutukseen pääsy: erityisesti digitalisaatioon liittyvät taidot sekä mahdollisuus lyhyisiin, kohdennettuihin täsmäkoulutuksiin.

Työn muokkauksen ja joustojen vähäisyys: osa-aikatyö, kevennetyt tehtäväkuvat, työaikajoustot ja vaihteittainen siirtymä voivat puuttua tai niitä ei tarjota.

Pitkittyvä työttömyys: työttömyyden kesto heikentää työllistymistodennäköisyyttä ja voi kytkeytyä myös osaamisen rapautumiseen sekä motivaation ja luottamuksen heikkenemiseen.

Työkyky ja terveys: kuormitustekijät, tuki- ja liikuntaelinvaivat tai muut rajoitteet voivat edellyttää työjärjestelyjä ja varhaista tukea.

Toimiala- ja aluerakenne: työpaikkojen sijainti, alan rakennemuutos ja työvoiman kysynnän painottuminen tietyille sektoreille voivat tehdä siirtymistä vaikeita.

Kannustin- ja palvelujärjestelmän haasteet: palvelujen oikea-aikaisuus, polkujen katkeilu sekä se, ettei tuki (esim. palkkatuki/55+ -työllistämistuki, muutosturva) aina kohtaa työnantajan rekrytointipäätöksiä.

Työnantajayhteistyön vahvistaminen: aktiivinen kontaktointi, rekrytointitarpeiden ennakointi, piilotyöpaikkojen tunnistaminen sekä esim. rekrytointikampanjat tai räätälöidyt hakijapoolit.

Palkkatuen ja 55+ työllistämistuen aktiivisempi hyödyntäminen.

Laajennettu muutosturva 55+ irtisanotuille: muutosturvaraha, muutosturvakoulutus (enintään 6 kk) ja laajennettu työllistymisvapaa.

13.5.2026

Lyhyet, työmarkkinatarpeeseen sidotut koulutukset tarpeen (esim. digi-, järjestelmä- ja kielitaidot) sekä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (myös ilman muodollista tutkintoa).

Työn muokkaus ja joustot: osa-aikatyö, työaikajoustot, tehtävien uudelleenjärjestely, kevennetyt aloituspolut ja työtehtävien räätälöinti (erityisesti, jos työkyky on osittain alentunut).

Työhönvalmennus ja intensiivinen työnhaku: henkilökohtainen sparraus, kohdennettu työnhaku.

Työkyvyn tuki ja palvelujen yhteensovittaminen: varhainen työkykyarvio, kuntoutus- ja terveystalouden kytkeminen työllisyyspalveluihin sekä samanaikaiset toimet (ei jonottamista palvelusta toiseen).

Välityömarkkina- ja siirtymäpolut: työkokeilu, oppisopimus/rekrytutusmallit sekä osatyökykyisten kohdalla myös välittäjätoimijat ja "avain käteen" -työllistämisen mallit (esim. Työkanava-tyyppinen toiminta), jotta työsuhde voi käynnistyä matalammalla kynnyksellä.

Yhteistyön toimivuus ja tulevaisuuden näkymät

Yleistä

Raahen työllisyysalueen sidosryhmäyhteistyön käynnistystä leimasi alueen (talous)maantieteellinen laajuus ja eriytyminen. Työllisyysalue muodostuu 11 kunnasta ja 3 seutukunnasta, jotka ovat historiallisesti tehneet yhteistyötä vaihtelevasti. Alueella on tehty monimuotoista hanke- ja kuntayhteistyötä eri työllisyys- ja elinvoimaverkostoissa, mutta alue sinänsä ei ole muodostanut eheää työllisyyskosysteemiä.

Huomioiden haastavan lähtötilanteen, yhteistyön rakentaminen käynnistyi vuoden aikana hyvin. Ekosysteemityön pääperiaatteina on päällekkäisyyksien välttäminen ja synergioiden maksimointi. Työllisyysalueen järjestämät työvoima- ja elinkeinopalvelut täydentävät kunnallisia ja seutukunnallisia yrityspalveluja ja päinvastoin. Kaikessa elinvoimaa vahvistavassa toiminnassa pyritään yhteistyöhön.

Raahen seudun kehitys on johtanut Nivala-Haapajärven seudun NIHAK:n, Haapaveden-Siikalatvan seudun kehittämiskeskuksen sekä muiden kunnallisten yrityspalvelujen integrointia työllisyysalueen palveluihin. Seudullisten kehitysyhtiöiden lisäksi kriittisiin kumppaneihin kuuluvat alueella toimivat ammattioppilaitokset: Koulutuskeskus Brahe, Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä JEDU sekä Raahen porvari- ja kauppakoulu.

13.5.2026

Yhteistyö joka suuntaan oli toimivaa, mutta sitä hidasti välttämättömyys keskittyä oman palveluverkon pystyttämiseen ja lakisääteisen palvelutuotannon käynnistämiseen.

Alueen tulevaisuus näyttää vakaalta. Kuluvana vuonna hyväksyttiin alueen oma strategia vuosille 2026-29: ”elinvoimaa kestävästä työurahuollosta”. Strategian visio on hyvä ammatillisen kasvun ratkaisu kaikille asiakkaille kaikissa työelämätilanteissa. Strategia perustuu kahden perustoiminnon kehittämiseen: vaikuttava urapalvelu työnhakijoille ja rekrytointipalvelu työnantajille. Näin vahvistetaan kykyä tehokkaaseen työnvälitykseen. Strategian onnistuessa asiakkaat tunnistavat työllisyysalueen toiminnan *työurahuoltona*: luotettavana työelämän asiantuntijapalveluna, johon voi tukeutua pitkäjänteisesti oman työmarkkina-arvon ylläpitämiseksi ja kasvattamiseksi.

Taloudellisen kestävyuden varmistaminen säilyy haasteena. On epätodennäköistä, että kunnat oma-aloitteisesti ohjaavat lisäresursseja lakisääteisten työvoimapalveluiden järjestämiseen. Nähtävissä olevassa tulevaisuudessa on kyettävä tuottamaan palvelut nykyisellä kokonaisresurssilla, mikä edellyttää jatkuvaa toiminnan tehostamista. Työttömyysetuusmaksujen merkittävä alentaminen pelkästään työvoimapalveluilla ei ole realistista. Työttömyysetuuskustannusten jakoa valtion ja kuntien välillä tulisi tarkastella kriittisesti ja päivittää. Pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamaan kustannuspaineeseen tulisi pystyä vastaamaan sekä oikeudenmukaisella kustannusten jaolla että innovatiivisilla työmarkkinatoimenpiteillä.

Palvelualueiden nostot

1) Työelämään kiinnittyminen (alle 30-vuotiaat työnhakijat):

Ensimmäisen ammatillisen pätevyyden saavuttamiseen pitää kiinnittää erityishuomiota kiinteässä yhteistyössä ammattioppilaitosten kanssa. Nuorisotyöttömyys ja koulutuksesta putoaminen ovat Suomessa hälyttävän korkealla tasolla eurooppalaisessa vertailussa. Työelämään kiinnittyminen on kriittinen sarankohta kaikessa pärjäämisessä. Alueella on löydettävä vaikuttavat omat toimintamallit ongelman ehkäisyyn.

2) Ammatillinen kasvu (30-54-vuotiaat työnhakijat):

Työnantajayhteistyön volyymi ja tulokset näkyvät työvoimapula-aloille työllistyneiden määrässä (269).

Yhteistyö koulutuksen järjestäjien ja muiden kumppanien kanssa on tuottanut tuloksia erityisesti kohtaantoratkaisuissa.

Kansainvälisten rekrytointien ja erityisasiantuntijoiden houkuttelussa on vielä kehittämisen varaa.

13.5.2026

Työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan muutokset edellyttävät jatkuvaa seuranta ja nopeaa reagointia palveluissa.

Maksettujen työttömyysetuuspäivien määrä per saaja (125,9) korostaa tarvetta vaikuttaville ja etuusmenoja vähentäville palveluille.

Yhdenvertaisuuskartoituksen tulokset (väittämien keskiarvo 4,02; vastaajien prosenttiosuus 0,65 %) osoittavat, että palvelujen yhdenvertaisuudessa on parannettavaa.

3) Työurien pidentäminen (yli 55-vuotiaat työnhakijat):

Alueellisessa verkostossa +55-tiimin yhteistyö kohdentuu suurimmaksi osaksi Pohteen aikuissosiaalityöntekijöihin (aktivointisuunnitelmien ja monialaisten aktivointisuunnitelmien laadinta) sekä työttömien terveystarkastuksia tekeviin henkilöihin. Tiimissä on lisäksi 1 TYM työntekijä, 1 koto työntekijä ja 1 hanketyöntekijä, jotka tekevät työtä yli tiimin ikärajojen ja heillä kaikilla on omaan toimintaansa liittyvät yhteistyöverkostot.

Aktiivista yhteistyötä tehdään työllisyysalueen työnantajien, koulutuksen tarjoajien (oppilaitokset, maksullinen palvelutuotanto), työnantajien ja kuntien kanssa.

Keskeisiä yhteistyökumppaneita kuntien omien elinvoimatoimijoista ja työllisyyden edistämisen näkökulmasta ovat myös kuntien elinkeinotoimijat (yrittäjyyden edistäminen) kuntien työllisyyttä edistävät koordinaattorit (kuntakohtaiset työpaikat ja työllistymistä edistävät tuet ja toimenpiteet) sekä Pohteen ja kuntien työpajojen ohjaajat.

Yhteistyötä tehdään myös erilaisiin kehittämishankkeisiin, jotka tukevat erityisesti kohderyhmän työllistymisedellytyksiä tai parantavat heidän työ- ja toimintakykyään.

+55-tiimi pilotoi Haapavedellä Kela yhteistyötä tammikuusta – kesäkuuhun, jotta näemme tuottaako palvelun tarjonta työllisyysalueen henkilöstön omana työnä tukea asiakkaillemme ja kasvattaako se asiantuntijoidemme osaamispääomaa työtä tukevalla tavalla.

Työnantajayhteistyön merkitys kasvaa kaikilla tasoilla. Pitkään työelämästä poissa olleilla matalan kynnyksen työllistymistä edistäviä mahdollisuuksia ja työnantaja kumppaneita, jotka tietoisesti ottavat palvelukseensa työ- ja toimintakyvyltään alentuneita henkilöitä tai ovat valmiita tukemaan heitä työllistymisprosessissa muilla tavoin (työkokeilu, työn räätälöinti, mentorointi tms.).

Työ- ja toimintakyvyn arviointien kehittäminen ostopalvelutuotannon lisäksi kohderyhmää paremmin tukeväksi esim. työssä tai työllistymistä edistävässä palvelussa tapahtuvana dokumentoituna toimenpiteenä.

13.5.2026

Työllisyysalueen omien ostopalveluiden osuvuuden parantaminen.

Yhteistyötä kuntoutuspalveluiden tarjoajien kanssa on tiivistettävä.

Osaamisen kehittämiseen tähtäävien toimenpiteiden osalta tähän kohderyhmään soveltuvat parhaiten lyhyemmät täsmäkoulutukset, joiden lisäksi tarvitaan mahdollisia muutoskoulutuksia. Osaamisen kehittämiseen liittyen myös oppisopimusvaihtoehto soveltuu ikäryhmään usein paremmin kuin päätoiminen opiskelu.

Asiakkaat tarvitsevat paljon tukea myös arjen hallintaan ja työllistymistä edistäviin asioihin mm. digitaitoihin, työn hakemiseen, oman osaamisensa sanoittamiseen ja osaaminen vaatii usein myös ajantasaistamista.

+55-muutosturvaa ja -työllistymistukea tulee hyödyntää nykyistä aktiivisemmin.