

Salon työllisyysalue

**Työvoimapalveluiden
järjestämissuunnitelma 1.1.2025
alkaen**



Sisällysluettelo

1.	Johdanto.....	3
2.	Tilannekuva työllisyysalueella	4
2.1	Taustaa työllisyysalueen muodostamiselle.....	4
2.2	Elinkeinorakenne ja työpaikkakehitys	4
2.3	Avoimet työpaikat	7
2.4	Työvoiman tarjonta.....	7
2.5	Työnhakijarakenne	9
2.6	Nykyiset elinkeino- ja työllisyyspalvelut.....	11
2.7	Keskeiset haasteet	13
3.	TE-uudistuksen tavoitteet ja strategiset tekijät.....	14
3.1	Osaavan työvoiman lisääminen	15
3.2	Varhainen puuttuminen	16
3.3	Strategiset tekijät.....	17
4.	Asiakastarpeet.....	18
5.	Työllisyysalueen taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen	19
6.	Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut.....	22
6.1	Henkilöasiakaspalvelu	24
6.2	Haavoittuvien kohderyhmien huomioiminen	25
6.3	Työnantaja-asiakaspalvelu	26
7.	Palvelukanavat ja toimipisteet.....	27
8.	Työllisyysalueen keskeiset yhteistyötahot ja -muodot	29
9.	Työperäisen maahanmuuton edistäminen	31
10.	Työpaikkojen kohtaannon ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	32
11.	Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	33
12.	Jatkosuunnittelun organisoituminen ja aikataulutus	34

1. Johdanto

Tämä suunnitelma koskee Salon työllisyysalueella kunnille siirtyvien työvoimapalveluiden toteuttamista 1.1.2025 alkaen, kuten niiden järjestämisestä säädetään laissa julkisten työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2022) sekä tehtäviin liittyvissä muissa laeissa. Suunnitelma tulee tarkentumaan valmistelun edetessä vuosina 2023 ja 2024. Kotoutumisen edistämisestä annetun uuden lain mukaisista kuntien kotoutumispalveluista tullaan neuvottelemaan vuonna 2024 ja yhtenä vaihtoehtona on laissa säädettyjen tehtävien toteuttaminen työllisyysalueen yhteistoimintana.

Salon työllisyysalueen muodostavat Salon ja Someron kaupungit sekä Kosken TI ja Marttilan kunnat. Salon kaupunki toimii vastuukuntana eli sillä tulee olemaan järjestämisvastuu alueen työvoimapalveluista. Kunnat ovat laatineet ja hyväksyneet yhteistyösopimuksen, jossa ovat määritelleet yhteisen toimielimen sekä sopineet työllisyysalueen hallinnosta ja taloudesta.

TE-palveluiden uudistus on yksi [Salon kaupunkistrategian](#) merkittävimmistä edunvalvontahankkeista. Uudistus kuuluu myös Someron kaupunkistrategian ylikunnallisen yhteistyön kärkihankkeisiin. Salon kaupunki tulee laatimaan erillisen työllisyysohjelman vuosille 2024-2027, jossa otetaan huomioon työllisyysalueen näkökulma.

Määriteltyä TE-viranomaistehtävää voi jatkossa hoitaa Salon kaupungin sijasta myös yhteistoiminnassa mukana oleva kunta tai toinen työvoimaviranomainen. Tästä toimivallan siirrosta päättää työllisyysalueen toimielin ja siitä laaditaan erillinen sopimus. Sopimuksessa sovitaan toimivallan siirtoa koskevista tehtävistä sekä niiden toteuttamisen valvonnasta ja seurannasta.

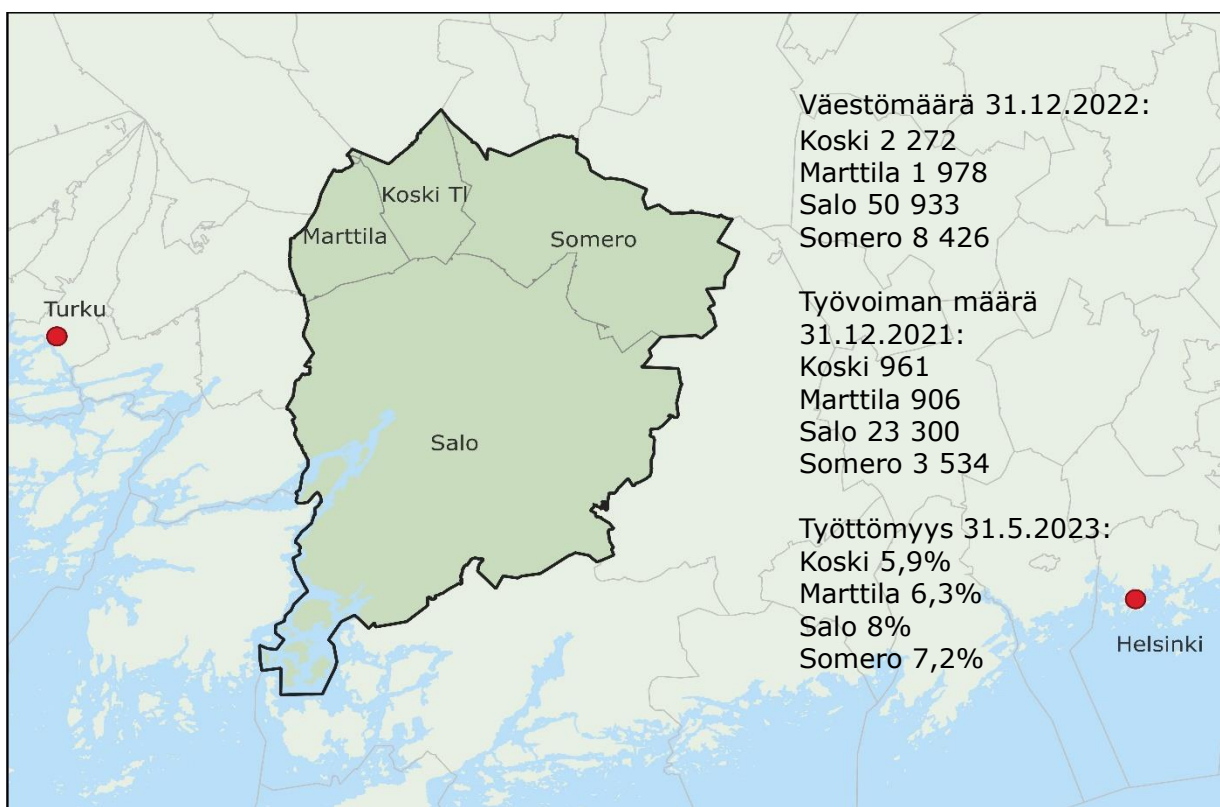
TE-palveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeisiin.

Tehtävien hoidosta järjestämisvastuussa oleva Salon kaupunki vastaa järjestettävien palvelujen ja muiden toimenpiteiden: 1) yhdenvertaisesta saatavuudesta 2) tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä; 3) tuottamistavasta; 4) tuottamisen valvonnasta sekä 5) viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä.

2. Tilannekuva työllisyysalueella

2.1 Taustaa työllisyysalueen muodostamiselle

Perusteina työllisyysalueen muodostamiselle on alueen maantieteellinen yhtenäisyys sekä perinteet kuntien väliselle yhteistyölle. Salon työllisyysalue muodostuu Salon seudusta (Salon ja Someron kaupungit) sekä Kosken TI ja Marttilan kunnista. Alueella on yhteisesti järjestettyjä koulutuspalveluita (Salon seudun koulutuskuntayhtymä), TE-palveluiden palveluntuottajia sekä osaksi myös elinkeinopalveluita (Yrityssalo Oy). Lisäksi alueella on toimittu eri kokoonpanoilla työllisyyspalveluiden kehittämistyössä. Salon kuntakokeilu toimii parhaillaan Salon lisäksi Koskella ja Marttilassa. Työllisyyspalveluiden yhteistyötä on toteutettu Salon ja Someron välillä mm. TYP- aluetyöryhmän ja työllisyys Hankkeiden kautta.



Kuva 1. Salon työllisyysalue

2.2 Elinkeinorakenne ja työpaikkakehitys

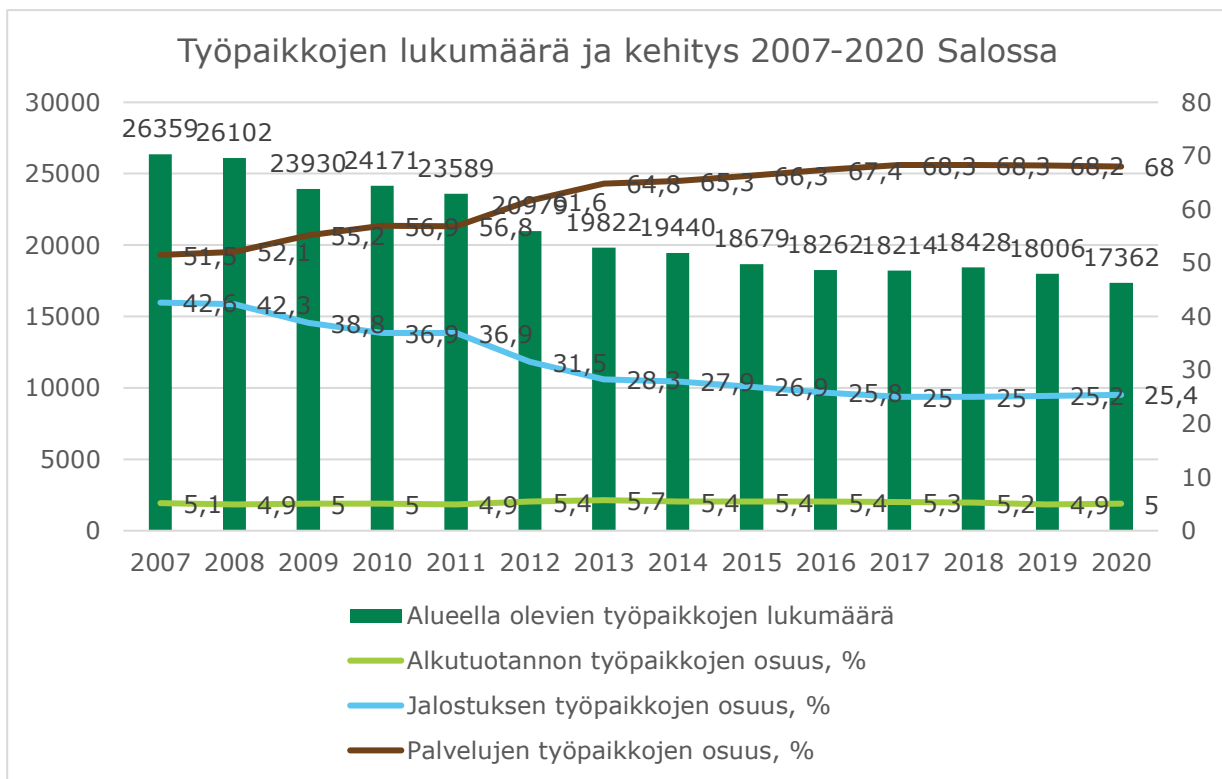
Maantieteellisesti alueella on yksi isompi keskuskaupunki Salo sekä pienempi keskus Somero, joka rajautuu Uudenmaan lisäksi Hämeeseen. Seutu on maaseutuvaltaista maankäytöllisesti ja alkutuotannon osuus elinkeinorakenteessa korostuu edelleen, vaikka osuus työpaikoista on laskenut viime vuosikymmeninä. Vuonna 2020 Koskella 14%, Marttilassa 17%, Salossa 5% ja Somerolla 15% työpaikoista oli

alkutuotannossa. Maaseutualueilla korostuu erityisesti mikroyritysten sekä itsensä työllistäjien osuus ja merkitys paikallisessa palvelutuotannossa. TE-palveluiden näkökulmasta tälle kohderyhmälle potentiaalisia palveluja ovat erilaiset rekrytoinnin tuen ja aloittavan yrittäjän palvelut.

Jalostuksen työpaikkojen määrä on Nokian tuotannon alasajon jälkeen laskenut alueella. Toisaalta alueella on monipuolista tuotantoa ja myös suuria tuotantovaltaisia yrityksiä esim. Salossa Valmet Automotiven akkutehdas ja Somerolla Laukamo Group Oy.

Palvelujen työpaikkojen osuus on kasvanut viime vuosikymmeninä ja se on suurinta Salossa (68%) ja muissa kunnissa keskimäärin 59%.

Alueella on monipuolista yritystoimintaa ja monet yritykset toimivat myös kansainvälisillä markkinoilla. Alueella on lähes 5 000 pientä ja keskisuurta yritystä sekä muutamia suuryrityksiä. Vahvoja toimialoja **Salossa** ovat ICT-ala, akkuteknologia, perusteollisuus ja palvelutoimiala sekä muovi- ja metalliteollisuus. Salo on valtakunnallisesti katsottuna merkittävä viljan- ja muiden kasvien tuottaja. Toimivat yritysten yhteistyöverkostot ovat yksi Salon vahvuuksista.



Kuva 2. Työpaikkojen lukumäärä ja kehitys 2007-2020 Salossa.

Someron kaupungin elinkeinorakenteessa korostuu alkutuotannon osuus. Maataloudessa on työssä n. 350 henkilöä. Muita suurempi työllistäviä toimialoja ovat

teollisuus sekä rakentaminen. Palveluiden merkitys työllistäjänä on kasvanut koko 2000-luvun.

Työllisyysalueelle perustetaan uusia yrityksiä 300-400 kpl vuosittain. Eniten uusia yrityksiä on syntynyt viime vuosina erityisesti rakentamiseen ja kaupan aloille.

Työllisyysalueella olevien työpaikkojen määrä on laskenut viimeisellä vuosikymmenellä ja oli vuoden 2020 lopussa yhteensä n. 21 400. Voimakkaimmin lasku näkyy jalostuksen työpaikkojen vähenemisenä.

Alueella työpaikkaomavaraisuuden vähentyessä pendelöinti on lisääntynyt. Vuonna 2021 salolaisista työllisistä yli 5700 henkilöä työskenteli muussa kunnassa, pääasiallisesti Turussa tai pääkaupunkiseudulla. Kulkuyhteydet Salosta ovat hyvät ja julkinen liikenne molempiin suuntiin toimii. Yrityssalon vuonna 2019 tekemän selvityksen mukaan valtaosa pendelöinnistä Turkuun tapahtui julkisen sektorin työpaikkoihin (sairaanhoidopiiri) ja pääkaupunkiseudulle taas pendelöitiin erityisesti teknologiateollisuuden työpaikkoihin. Someron osalta pendelöinti Kanta-Hämeen suuntaan, erityisesti Forssaan, on merkittävää.

		Työpaikan kunta									
Asuin-kunta	Työl-liset	Kaa-rina	Koski TI	Lieto	Loi-maa	Mart-tila	Pai-mio	Raisio	Salo	Some-ro	Turku
Somero	2 532	9	35	10	44	...	5	6	264	2 039	105
Koski TI	773	...	491	24	40	30	6	5	64	24	64
Salo	17	244	63	109	32	25	283	123	14 361	247	1 915
Marttila	756	23	35	62	19	304	24	19	69	...	128
Yht.	21 761	279	624	205	135	361	318	153	14 758	2 313	2 212

Taulukko 1. Työssäkäynti asuinkunnassa ja kunnat, joihin työllisyysalueelta eniten pendelöidään Varsinais-Suomen sisällä (2020).

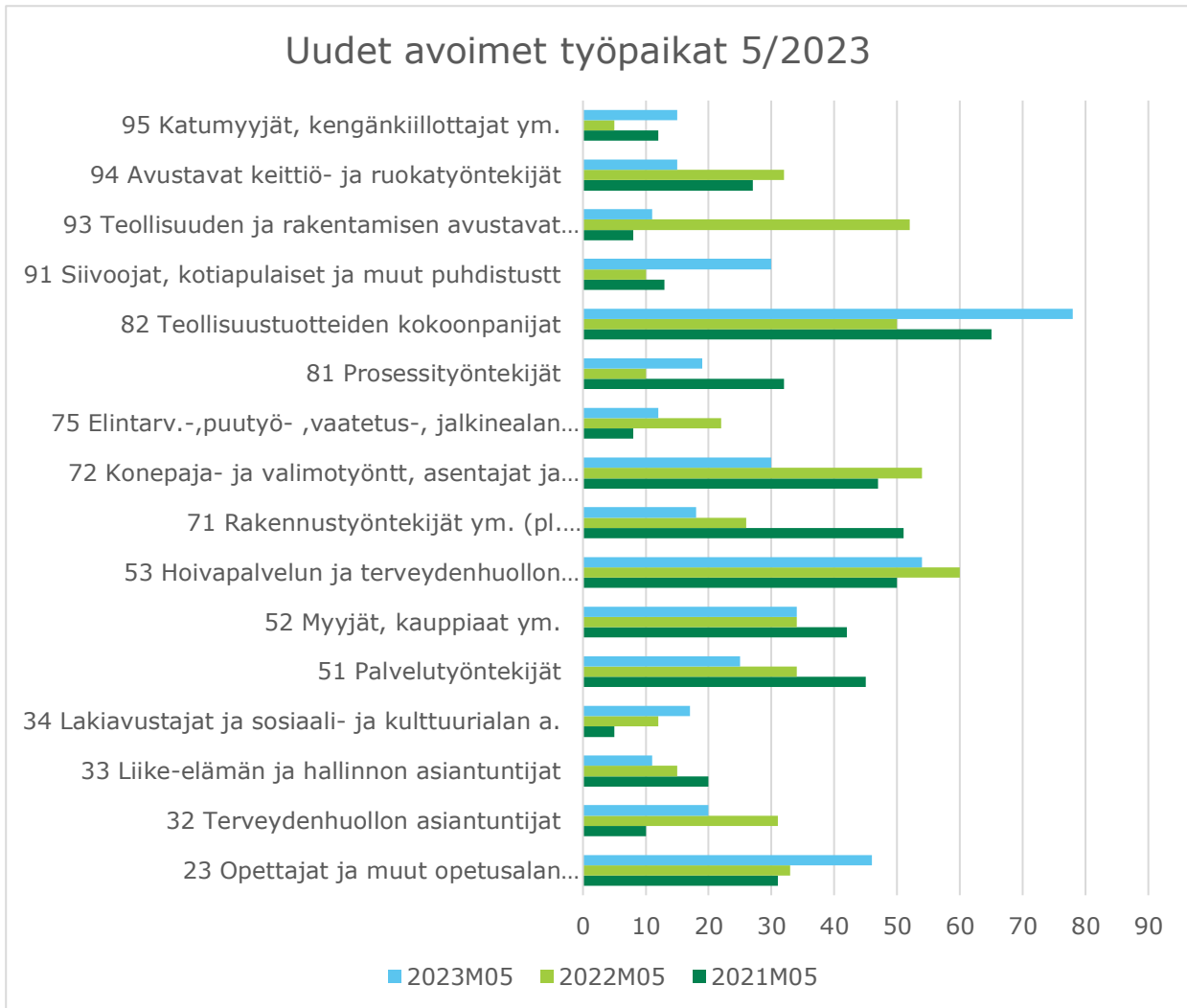
Varsinais-Suomen sisällä Somerolta ja Koskelta pendelöidään etupäässä Saloon ja Turkuun. Marttila on Turun työssäkäyntialuetta ja työmatkaliikenne sinne ja Saloon on tiheintä.

Salo-Somero välillä on toimivat julkisen liikenteen yhteydet; linja-autoja kulkee arkisin kuusi vuoroa molempiin suuntiin ja Seutu+ lippu on käytössä. Koskelta Saloon (Marttilan kautta) on myös mahdollista päästä linja-autolla kouluvuoden aikana. Julkinen liikenne on kuitenkin rajoitettua, varsinkin koulujen loma-aikoina, joten oleelliset paikalliset lähipalvelut on tärkeä pyrkiä tulevissa TE-palveluissa turvaamaan.

Turun suuntaan on kaikista kunnista joitain suoria linja-autoyhteyksiä, eniten kuitenkin Marttilasta ja Salosta. Salossa on rautatieasema ja junaliikenne rantarataa pitkin Turkuun ja Helsinkiin on vilkasta.

2.3 Avoimet työpaikat

Viime vuosina työvoiman kysyntä on ollut vilkasta myös Salon alueella. TE-toimistoon ilmoitettujen uusien avoimien työpaikkojen määrän kehitys on korona-ajan jälkeen ollut jopa poikkeuksellisen suurta lähes kaikilla aloilla. Eniten kysyntää Salon työllisyysalueella on hoiva-alan ja teollisuuden kokoonpanotyön työntekijöistä.

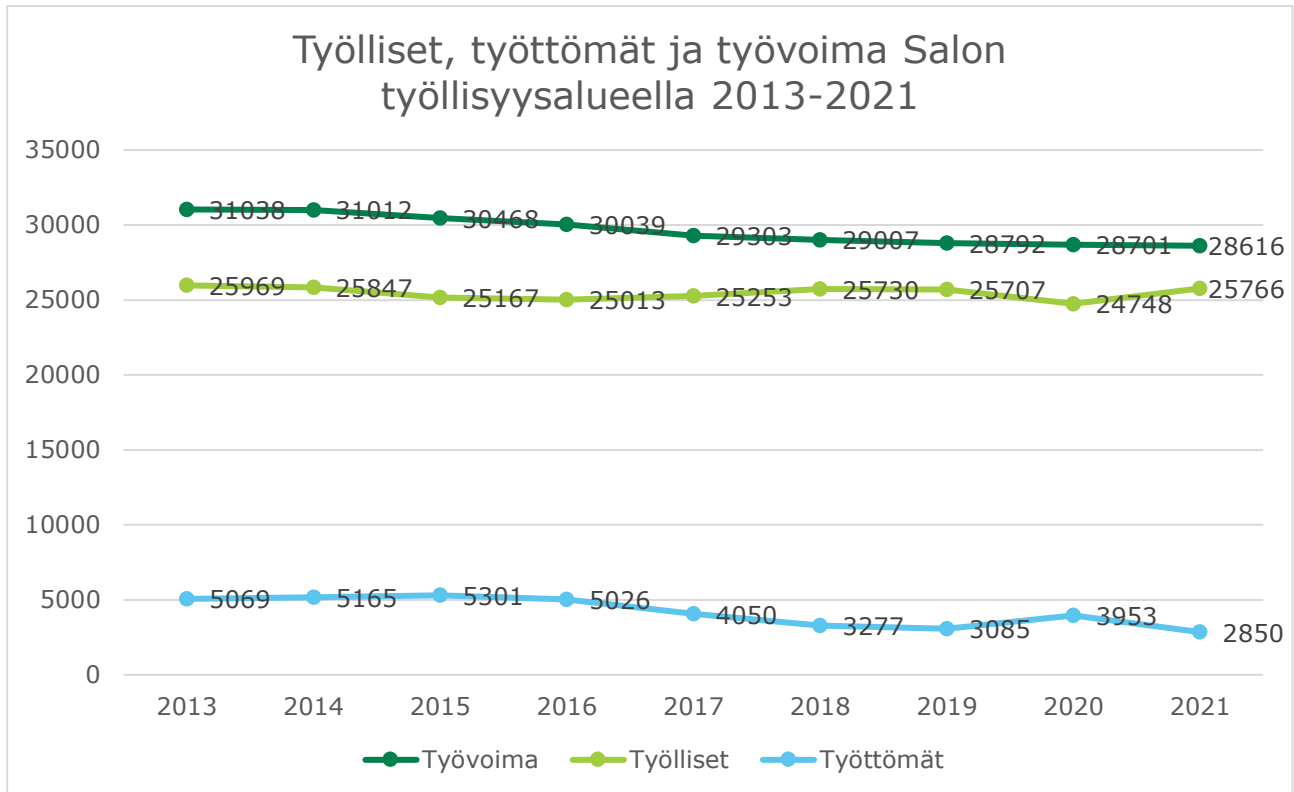


Kuva 3. Uudet avoimet työpaikat tietyissä ammattiryhmissä toukokuussa 2023 (2022 ja 2021) Salon työllisyysalueella.

2.4 Työvoiman tarjonta

Työvoimapalveluilla pyritään vaikuttamaan osaavan työvoiman saamiseen työnantajille toimivien työmarkkinoiden saavuttamiseksi. Salon työllisyysalueella tähän vaikuttavia keskeisiä väestöön liittyviä trendejä ovat työvoiman väheneminen, väestön ikääntyminen, vieraskielisten määrän kasvu sekä koulutusasteen nousu.

Väestön määrä on laskenut työllisyysalueella 2010-luvulla. Salon kaupungin osalta väkiluku laski ensimmäisen kerran alle 51 000 henkeen vuoden 2022 lopussa. Myös työvoiman määrä on vähentynyt merkittävästi 2010-luvulla, yhteensä Salossa jopa -12% vuosina 2010-2019. Salon työllisyysalueen työvoiman määrä on yhteensä 28 616 henkilöä (2021).



Kuva 4. Työlliset, työttömät ja työvoima Salon työllisyysalueella 2013-2021

Vuoden 2016 jälkeen työllisten määrä on lähtenyt nousuun ja työttömien määrä on vähentynyt. MDI:n tekemän selvitykseen koottujen ennusteiden mukaan sekä työikäinen väestö että työllinen työvoima tulevat selvästi vähenemään tulevien vuosikymmenten aikana. Merkittävimpänä haasteena ovat muutokset ikärakenteessa; nuorten ikäluokkien pienuus sekä nuorten poismuutto.

MDI:n tekemän selvityksen mukaan työvoiman tarjonnan suunnan muuttamiseksi positiiviseksi tarvittaisiin isoja muutoksia. Ainoastaan kasvava maahanmuutto ja vetovoima yhdistettynä työllisyysasteen nostamiseen Ruotsin tasolle riittäisi pitämään työvoiman tarjonnan nykytasolla myös 2030-luvulla. Salon työllisyysasteella on kasvun varaa erityisesti nuorten ja iäkkäiden (yli 55-vuotiaiden) työllisyudessa.

Vieraskielisten määrä on alueella lisääntynyt viime vuosikymmeninä. Muutostrendi vaikuttaa väestön ja työvoiman määrään positiivisesti ja sillä on vaikutusta myös TE-palveluiden järjestämiseen. Vieraskielisiä oli alueella 4117 henkilöä vuoden 2022

lopussa. Eniten vieraskielisiä (7,1 % väestöstä) ja ulkomaan kansalaisia (4,8 %) on Salossa.

Salon alueella koulutusaste on noussut saman suuntaisesti kuin koko maassa. Sekä korkeakoulutettujen että toisen asteen tutkinnon suorittaneiden määrät kasvavat. Koulutustaso on kuitenkin muuta maata alhaisempi; Salossa vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 15 vuotta täyttäneistä oli vuonna 2021 69,7 % (koko maa 74,6 %) ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus 26,8 % (koko maa 33 %).

2.5 Työnhakijarakenne

Työnhakijoita työllisyysalueella oli toukokuussa 2023 n. 5000 henkilöä, joista työttömänä oli noin 2200 henkilöä. Työnhakijoista 51% oli naisia ja 49% miehiä. Työttömistä 43% oli naisia ja 57% miehiä. Hyvä työllisyystilanne on jatkunut koronakriisin jälkeen kaikissa kunnissa. Pitkäaikaistyöttömien määrät ovat kunnissa laskeneet ja myös vaikeasti työllistyvien kohderyhmien työllisyyttä on päästy edistämään.



Kuva 5. Pitkäaikaistyöttömien määrä Salon työllisyysalueella 2013-2023

Työllisyysaluesuunnittelussa on tarkasteltu tiettyjen erityisryhmien eli kotoutuja-asiakkaiden, nuorten, monialaista/tehostettua tukea tarvitsevien sekä ikääntyvien (+55v) työnhakijoiden määriä alueella.

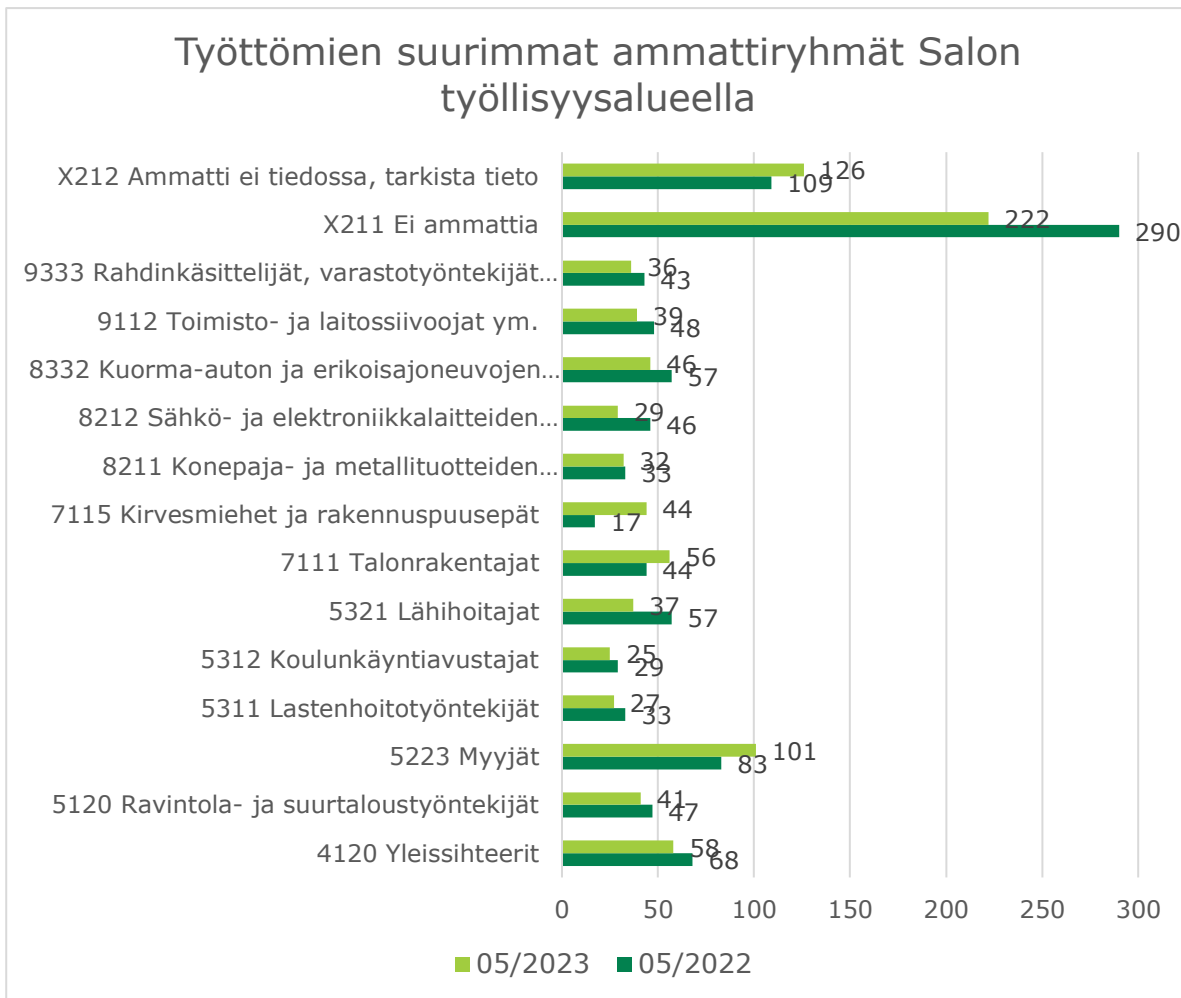
Alueella on karkean arvion mukaan työnhakijoina noin 550 **kotoutuja-asiakasta**. Erityisesti ukrainalaisten tilapäistä suojelua saaneiden asukkaiden sekä työnhakijoiden määrä on merkittävän suuri (Salo ja Somero keskittyminä) ja tällä hetkellä kohderyhmä vaatii erityispalveluja TE-toimistosta, kunnista ja oppilaitoksista. Tarkkaa arviota tilapäistä suojelua saaneiden ukrainalaisten määrästä alueella ei ole mutta syyskuussa 2023 vastaanottojärjestelmän piirissä oli noin 1200 henkilöä ja kotikunnan saaneita vajaa 400 henkilöä (tiedoissa jonkin verran päällekkäisyyttä). Työnhakijoina heistä on noin 350 henkilöä. Kohderyhmällä on pääosin hyvät työelämävalmiudet, osaamista ja motivaatiota, mutta kielitaidon kehittämiseen joudutaan panostamaan nopean työllistymisen edistämiseksi.

Nuoria alle 25-vuotiaita työnhakijoita on alueella noin 500 henkilöä. Nuorten ja erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneiden nuorten työllisyystilanne on kehittynyt alueella vuodesta 2021 alkaen hyvin. Nuorten palveluihin on kiinnitetty huomiota Salon kuntakokeilussa mm. kohdentamalla henkilöstöresursseja, Ohjaamo-toimintaa kehittämällä sekä yhteistyöllä sosiaali- ja nuorisopalveluiden kanssa. Erityisesti ammattikouluttamattomien nuorten palveluun tullaan kiinnittämään erityistä huomiota jatkossakin.

Monialaista ja tehostettua palvelua tarvitsevien asiakkaiden määräksi on arvioitu noin 1400-1500 henkilöä. Määrää tullaan suunnittelun edetessä tarkentamaan. Kokemuksena Salon kuntakokeilusta on, että tällä kohderyhmällä on paljon palveluiden "piilotarvetta", jota saadaan esille tiiviillä yhteistyöllä sote-palveluiden kanssa. Tähän palveluvajeeseen tullaan kiinnittämään työllisyysalueella huomiota ja se vaatii läheistä yhteistyötä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa.

Työllisyysalueella haasteena on työvoiman vähentymisen suurin syy eli ikärakenteen muutos. Väestö vanhenee ja erityisesti nuoret muuttavat pois opiskelemaan ja monipuolisempien työmahdollisuuksien perässä. Tämä trendi näkyy myös työvoimapalveluissa. Erityisesti Salossa ja Somerolla **ikäntyvien yli 55-vuotiaiden** työnhakijoiden ja työttömien määrä on suuri. Salossa yli 55-vuotiaita oli vuonna 2022 32% ja Somerolla 43% työttömistä työnhakijoista (Koko maa 32%). Kohderyhmän palvelutarpeet liittyvät laajasti sekä ohjaukseen, työnhaun tukeen, työmahdollisuuksien etsintään, että usein myös sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluihin.

Työttömien työnhakijoiden suurimpia ammattiryhmiä toukokuussa 2023 Salon työllisyysalueella olivat rakennustyöntekijät, myyjät ja muut palvelutyöntekijät sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät. Myös ei-ammattia tai ammatti tuntematon -ryhmät ovat suuria.



Kuva 6. Työttömien työnhakijoiden suurimmat ammattiryhmät toukokuussa 2022 ja 2023

2.6 Nykyiset elinkeino- ja työllisyyspalvelut

Kuntien työllisyyspalveluiden kehittämisen taustalla on ollut tavoite edistää kuntalaisten hyvinvointia sekä alueensa elinvoimaa. Työllisyyspalvelut on kunnissa suunniteltu täydentämään julkisia työvoima- ja elinkeinopalveluita. Toisaalta myös työmarkkinatuen rahoitusmalli on kannustanut kuntia satsaamaan etenkin pitkään työttömänä olleiden palveluihin, esim. palkkatuella työllistämiseen ja palkkatuen edelleensijoitukseen.

Työllisyyden kuntakokeilu sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle ovat muuttaneet kuntien työllisyyspalveluiden roolia ja toimintamahdollisuuksia (esim. työpajatoiminta osassa kuntia on hyvinvointialueen vastuulla). Lisäksi vuonna 2023 voimaan tullut palkkatukiudistus muutti palkkatuella edelleensijoittamisen mahdollisuuksia.

Salon kaupungilla on panostettu työllisyyspalveluissa erityisesti palkkatukityöllistämisen, kuntouttavan työtoiminnan määrän ja laadun sekä työpajatoiminnan kehittämiseen. Hanketyöllä on kehitetty erityisesti valmentavia palveluita (ryhmätoiminnat, uraohjaus), työnantajayhteistyötä sekä yhteistyötä yhdistysten ja kaupungin sivistys- ja hyvinvointipalveluiden kanssa. Salossa on pitkät perinteet vahvalle TYP-toiminnalle, työllistämistä edistävälle sosiaalityölle ja työttömien terveystalvuuille sekä työkyvyn arvioinnille (ns. Salon malli), joita nyt toteutetaan hyvinvointialueen kanssa yhteistyössä. Myös avoimia palveluita on kehitetty; Työnhakijoiden palvelupiste Voimala, nuorten Ohjaamo sekä maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapiste HelppoSalo toimivat työllisyyspalveluiden alaisuudessa. Salossa on pitkään kehitetty asiakkaiden prosessien kannalta toimivaa "yhden talon periaatetta" Waltissa, johon on pyritty keskittämään työpajatoimintaa, kuntakokeilu, Varhan sote-palveluita, TYP-palvelut ja yhteistyökumppaneiden esim. yhdistysten päivystyksiä (talousneuvonta ja päihdetyö). Työllisyyspalveluiden kanssa kiinteässä yhteistyössä toimii Salon kaupungin pääosin omistama yleishyödyllinen yhtiö, Kolmituote Oy, joka valmentaa ja työllistää osatyökykyisiä sekä pitkäaikaistyöttömiä.

Vuodesta 2021 alkaen työllisyyden kuntakokeilun (Salo, Koski tl ja Marttila) nimissä on toteutettu myös julkisia työvoimapalveluita. Lukumäärältään valtaosa työllisyysalueen henkilöasiakkaista on jo Salon työllisyyspalveluiden eli kuntakokeilun asiakkaana. Kuntakokeilussa on painotettu mm. asiakkaiden lähipalvelua, henkilökohtaista asiointia, saavutettavuuden lisäämistä, sosiaalipalveluiden yhteistyötä, valmennuspalvelujen sisältöjen kehittämistä sekä oppilaitosyhteistyötä. Tuloksena on ollut varsin hyvä aktivointiaste ja työnhaun kestojen lyhentyminen. Keskeistä on hyvä verkostotyö; etenkin koulutuspalveluiden tuottajien, Yrityssalo Oy:n, Varhan sekä kaupungin muiden toimialojen kanssa. Kuntakokeilun kautta työllisyysalueella on hyvä osaaminen erityisesti vieraskielisten, nuorten sekä pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden palvelutarpeista ja verkostoyhteistyön kehittämisestä.

Yrityssalo Oy on Salon kaupungin omistama elinkeinoyhtiö, jonka tehtävänä on edistää Salon kilpailukykyä ja markkinointia. Yrityssalossa tarjotaan palveluita yrittäjille ja yrittäjäksi aikoville, mm. sijoittautumiseen, kasvurahoitukseen ja kansainvälistymiseen.

Someron kaupungilla toteutetaan työllisyys-, yritys- ja maahanmuuttopalveluita. Yrityspalvelut tekevät laajasti yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa: Yhteiset tilaisuudet, yrityskäynnit, kaupunginhallituksen yrityskäynnit sekä kaupungin elinvoimatyöryhmän toiminnan koordinointi. Yritysten neuvontapalveluista osa hankitaan Yrityssalo Oy:ltä, mutta ensikontaktina on aina paikallinen kontakti. Someron kaupunki ei ole mukana työllisyyden kuntakokeiluissa. Sote-uudistuksen jälkeen Somerolla työllisyyspalvelut siirtyivätkin pääosin hyvinvointialueelle. Kaupungin omassa organisaatiossa on tällä hetkellä resurssina työllisyys- ja maahanmuuttokoordinaattori, joka edistää asiakkaan palvelutarpeeseen sopivien työ- ja työkokeilupaikkojen löytymistä omasta organisaatiosta tai alueen yrityksistä.

Kosken ja Marttilan kunnissa toimii tällä hetkellä työllisyyden kuntakokeilu. Kuntakokeilun myötä lähipalvelut ovat parantuneet sekä yhteistyö sosiaali- ja terveyspalveluihin sekä kuntien elinkeinopalveluihin on tiivistynyt. Kunnilla on yhteinen elinkeinoasiantuntija, joka tekee laajaa yhteistyötä yritysten kanssa sekä hoitaa työllisyys- ja maahanmuuttopalveluita. Kunnissa on aktiivista elinkeinoelämän kehittämistoimintaa; mm. verkostoyhteistyötä ja tapahtumia.

Valtiolliset toimijat eli **Varsinais-Suomen TE-toimisto ja ELY-keskus** toteuttavat tällä hetkellä laajasti julkisia TE-palveluita alueella. Salossa on TE-toimiston toimipiste mutta palvelut ovat maakunnallisia. Varsinais-Suomen TE-toimiston työntekijöistä valtaosa palvelee koko maakunnan alueen asiakkaita. Lisäksi osa asiakaspalvelusta on paikallisemmin kohdennettua (Esim. osa työnantajapalvelusta ja monialainen henkilöasiakaspalvelu). Valtakunnallisesti toimiva **KEHA-keskus** tuottaa TE-palveluihin liittyviä maksatus- ja muita palveluita monipaikkaisesti kaikille TE-viranomaisille. Muilla ELY-keskuksilla ja TE-toimistoilla on myös yksittäisiä, valtakunnallisia erikoistumistehtäviä TE-palvelujen osalta, esim. valtakunnalliset TE-palvelujen neuvontapalvelut (Etelä-Savon ELY-keskus) ja keskitetty työttömyysturvatoiminto (Uudenmaan TE-toimisto).

Osa Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hankkimista koulutuksista ja valmennuksista suunnitellaan ja kilpailutetaan seudullisesti kohdennettuna Salon seudulle. Kuntakokeilu on ollut mukana esim. VOS-työvoimakoulutusten alueellisessa suunnittelussa ja myös ELY-keskuksen kilpailuttamia valmennuspalveluita on räätälöity alueen tarpeisiin

2.7 Keskeiset haasteet

Kriittisenä menestystekijänä työllisyysalueella on osaavan työvoiman saanti työmarkkinoille. Tähän vaikuttavat työvoiman määrän lisäksi työnhakijoiden osaaminen ja työkyky.

Väestön sekä työvoiman määrän vähentyminen ja ikääntyminen sekä koulutusasteen alhaisuus ovat jo nyt aiheuttaneet työllisyysalueella **työvoimapulaa**. Työvoimapulan ennusteet vuoteen 2030 asti on ennakoitu MDI:n tekemässä laajassa selvityksessä, jossa yhtenä ratkaisuna on maahanmuuttaneiden ja kansainvälisten osaajien houkuttelu ja työllistäminen. Kilpailua osaavasta työvoimasta käydään maan sisällä ja alueellisestikin yhä kovemmin. Työmarkkinoilla on jo vuosia puhuttu kohtaantohaasteesta, jossa työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Salon seudulla suurimpia työvoimapula-aloja ovat erityisesti teollisuus, rakentaminen, kuljetus ja varastointi, palvelualat sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Työvoiman tarjonnan rajoitteet ja työvoimapula voi pahimmillaan johtaa siihen, että Saloon ei kohdistu (teollisuuden) investointeja. Lisäksi on huomioitava, että jos teollisuus kasvaakin ennakoitua vähemmän, tämä heijastuu vahvasti myös vahvemmin paikallisten alojen kysyntään ja työllisyyteen (mm. rakentaminen).

Viimeisinä vuosina hyvän työllisyystilanteen seurauksena koulutuksen kysyntä on työnhakijoiden osalta vähentynyt. Tämä näkyy vähenevänä ohjautumisena työvoimakoulutuksiin ja omaehtoiseen opintoihin. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden **koulutustaso on alhainen** ja työllistymisen edistäminen edellyttää osaamisen vahvistamista. Haasteeseen on Salon työllisyyspalveluissa vastattu mm. opinnollistamisen ja koulutukseen ohjauksen prosesseja kehittämällä erityisesti Salon seudun ammattiopiston kanssa. Myös paikallisia koulutusratkaisuja on toteutettu Marttilassa, Koskella ja Somerolla. Työllisyysalueella tullaan panostamaan uusien toimintamallien luomiseen erityisesti osaamisen kartoittamiseen ja kehittämiseen, koulutukseen ohjaukseen sekä siirtymävaiheisiin yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Koulutuspalveluiden tuottajien kanssa tehdään työvoimatarpeiden ennakointia sekä koulutusten yhteissuunnittelua työnantajalähtöisesti.

Keskeisenä haasteena on myös **työnhakijoiden työkyvyn ja hyvinvoinnin taso**. Erityisesti Salossa ja Somerolla on runsaasti ikääntyviä työnhakijoita, joiden työkyky tai osaaminen ovat heikentyneet. Näiden asiakkaiden kohdalla erityisesti yhteistyö hyvinvointialueen sote-palvelujen sekä Kelan kuntoutuspalveluiden kanssa on tärkeää. Myös työnantajapalveluissa tarvitaan toimenpiteitä sopivien uusien työmahdollisuuksien löytämiseksi kohderyhmälle. Ikääntyvien ja osatyökykyisten työnhakijoiden lisäksi nuorten työllistymismahdollisuuksia sekä palveluita tulee kehittää varhaisen puuttumisen periaatteella. Nuorten osalta on tärkeä vahvistaa työelämävalmiuksia esim. pajoimintaa sekä työkokeilu- ja palkkatukipalveluita hyödyntämällä.

Vieraskielisten työnhakijoiden määrän kasvu vaikuttaa työvoimapalveluiden tarpeeseen mutta toisaalta kohderyhmän saaminen alueelle työvoimaksi on kriittisen tärkeää. Vieraskielisten työnhakijoiden palvelut, erityisesti kotoutumiskoulutukset ja rekrytointikoulutukset sekä niiden tuloksellisuus ovat tärkeitä kehittämiskohteita. Kotoutumiskoulutuksesta työelämään siirtymistä tulee nopeuttaa. Tähän ohjaa myös uudistuva kotoutumislainsäädäntö. Vieraskielisten palveluun henkilöasiakaspalvelussa tulee kiinnittää huomiota ja vahvistaa henkilökunnan valmiuksia. Myös työnantajapalveluissa tulee pyrkiä madaltamaan kynnyksiä vieraskielisten rekrytointiin.

3. TE-uudistuksen tavoitteet ja strategiset tekijät

TE-palveluiden uudistuksen tavoitteiden luomiseen on osallistunut Salon kaupungin ja muiden työllisyysalueen kuntien työllisyys- ja elinkeinopalveluiden sekä TE-toimiston henkilökuntaa ja johtoa, sidosryhmiä, palveluntuottajia, yrittäjiä, koulutusorganisaatioita, luottamushenkilöitä sekä vaikuttamistoimielinten edustajia. Kanavina ovat olleet erilaiset työpajat, kyselyt ja info-tilaisuudet, pääasiallisesti keväällä 2023. Lisäksi kuntalaisilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa erillisen avoimen internet-pohjaisen kyselyn kautta. TE-uudistukselle on näin yhteisesti luotu kaksi suurempaa tavoitetta, osaavan työvoiman lisääminen sekä varhainen puuttuminen,

joilla molemmilla pyritään vaikuttamaan kohtaanto-haasteeseen sekä nostamaan alueen elinvoimaa. Työllisyysalueella otetaan huomioon valtioneuvoston asettamat työllisyydenhoidon valtakunnalliset tavoitteet. Salon kaupunki tulee laatimaan erillisen työllisyysohjelman vuosille 2024-2027, jossa otetaan huomioon työllisyysalueen kuntien näkökulma sekä määritellään tavoitteet ja toimenpiteet tarkemmalla tasolla.

3.1 Osaavan työvoiman lisääminen

Työvoiman määrän lasku ja ikääntyminen sekä koulutusasteen alhaisuus näkyvät nyt jo työllisyysalueella työvoiman saatavuuden haasteina lähes kaikilla aloilla. Osaavan työvoiman saatavuus on kriittinen tekijä työllisyysalueen elinvoiman kannalta. Visiona on, että työvoimaviranomaisena työllisyysalue varmistaa aktiivisen työmarkkinoiden kohtaamispaikan työnantajille ja työnhakijoille sekä mahdollistaa laajan toimijajoukon yhteistyötä tavoitteiden toteuttamiseksi.

Osaavan työvoiman lisäämiseen pyritään erityisesti näillä toimenpiteillä:

- Tehostetaan työnantajapalveluita ja työnvälitystä
- Kytetään elinkeinopalvelut tiiviisti työllisyyspalveluihin
- Aktivoidaan alueellisen ennakoitotoiminnan verkostotyötä ja osallistutaan aktiivisesti ylläalueelliseen verkostotyöhön
- Tarkastellaan kotoutumispalveluiden vaikuttavuutta
- Kehitetään paikallista työperäisen maahanmuuton toimintamallia
- Tiivistetään oppilaitosyhteistyötä ja koulutukseen ohjautumisen prosesseja
- Kehitetään osaamisen tunnistamisen ja lisäämisen monipuolisia työkaluja eri kohderyhmille
- Etsitään uusia työmahdollisuuksia vaikeasti työllistyville kohderyhmille, mm. osatyökykyisille, ikääntyville työnhakijoille ja maahanmuuttajille.

Työnantajapalveluiden kenttä ei ole täysin vieras työllisyysalueen kuntien työllisyyspalveluille. Yhteistyötä työnantajien kanssa työllisyyden edistämiseksi on tehty erityisesti Yrityssalo Oy:n ja TE-toimiston kanssa kuntakokeilussa, kuntien elinkeino- ja työllisyyspalveluissa, erilaisissa hankkeissa sekä palkkatuen edelleensijoituksessa. Erityisesti elinkeinopalveluissa on hyvät verkostot alueen yrityksiin sekä toimintamalleja yritysten laajentumis- ja sijoittumisprosesseihin. TE-toimistosta ja ELY-keskuksesta kuntiin siirtyy kuitenkin myös uusia vastuukokonaisuuksia, joiden toteuttamiseen tarvitaan osaamista.

Työnantajayhteistyössä on TE-uudistuksenkin jälkeen monta eri toimijaa ja alueellisesti tämä vaatii toimenpiteiden koordinoitua kuntien elinkeinopalveluiden, Yrityssalo Oy:n, oppilaitosten sekä erilaisten kehittämishankkeiden kanssa.

Työväliityksen tehostaminen edellyttää työnantajapalveluiden kytkemistä entistä paremmin henkilöasiakaspalveluun. Kuntien työllisyyspalveluiden nykyiset työntekijät ja työnhakijat kokevat, että vuorovaikutusta yrityskentän kanssa tulisi lisätä, jotta osataan tunnistaa työnantajien tarpeita. Palvelut tulee työllisyysalueella organisoida niin, että asiakaspalvelua tekevillä henkilöillä on tuntumaa työnantajien tarpeisiin ja

muuttuvan työelämän haasteisiin. Tärkeää on lisäksi hyödyntää markkinointia ja viestintää yrityksille suunnattujen palvelujen tunnetuksi tekemiseksi.

Osaavan työvoiman saannin turvaaminen edellyttää yliaalueellista yhteistyötä työvoimaviranomaisten kesken, erityisesti lähialueilla eli Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla ja Kanta-Hämeessä mutta myös laajemmin valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.

Työllisyysalueella tehdään nyt jo tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Erityisesti kuntakokeilussa koulutukseen ohjauksen prosesseja on kehitetty ammatillisen koulutuksen kanssa (Salon seudun koulutuskuntayhtymä). Tätä työtä tullaan edelleen tiivistämään ja uudessa roolissa työllisyysalue kokoaa paikallista verkostoa koulutuskentän kokonaissuunnittelua varten.

Osaavan työvoiman lisäämisessä tullaan hyödyntämään erilaisia omia ja yhteistyökumppaneiden palveluita ja valmennuksia henkilöasiakkaiden osaamisen kehittämiseksi ja työkyvyn kehittämiseksi. Palvelutuotannon kehittämisessä polkumaisen palveluajattelun sijaan pyritään räätälöimään asiakkaille erilaisia tukipalveluja erityisesti siirtymävaiheisiin (Esim. työnhaun alku, koulutuksiin siirtyminen ja koulutusten päätyminen, pajoiminnasta eteenpäin siirtyminen tai palkkatyön aloitus). Palveluntuottajien ja yhteistyökumppaneiden rooli on tärkeää myös uusien työmahdollisuuksien löytämiseksi, erityisesti vaikeasti työllistyville osatyökykyisille ja maahanmuuttaneille työnhakijoille.

3.2 Varhainen puuttuminen

Varhaisen puuttumisen tavoitteella pyritään sekä työttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisyyn että laaja-alaisemmin työnhakijoiden syrjäytymisen ehkäisyyn. Tämä vaatii aktiivista työtettä kautta koko henkilöasiakaspalveluprosessin mutta erityisesti kriittisissä vaiheissa (työnhaun alku, ammattiin valmistuminen, välivuosi, kotoutumiskoulutuksen päätyminen jne.). Aktiivinen työote tarkoittaa sitä, että työnhakijoiden osaamista ja palvelutarvetta kartoitetaan tehokkaasti ja pyritään tukemaan työnhaussa tai ohjaamaan oikeisiin palveluihin mahdollisimman nopeasti. Erityisesti kotoutujien ja nuorten kohdalla korostetaan nopeata työelämään siirtymistä kehittämällä uusia toimintatapoja yhteistyökumppaneiden kanssa. Varhaisen puuttumisen tavoitetta tukevat palveluiden hyvä saavutettavuus sekä asiakaslähtöiset kohdenneet lähipalvelut.

Varhaisen puuttumisen toimintamallin keskeisinä toimintalinjoina ovat työnvälitys sekä palveluohjaus. Työnvälityksessä osatyökykyisten, ikääntyvien, kotoutumisajalla olevien sekä nuorten työnhakijoiden työmahdollisuuksien lisäämiseen tullaan kiinnittämään erityisesti huomiota. Palveluohjauksessa keskeisinä yhteistyökumppaneina ovat Varsinais-Suomen Hyvinvointialue (Varha) sekä Kela. Sosiaali- ja terveystoimen kanssa tehdystä yhteistyöstä on työllisyysalueella paljon hyvää kokemusta sekä työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun että

kuntien peruspalveluiden osalta. Näitä toimintamalleja tullaan hyödyntämään ja edelleen kehittämään työllisyysalueella.

Varhaisen puuttumisen toimintamallin toteuttamiseen kuuluu laaja yhteistyö eri toimijoiden välillä. Työvoimaviranomaisen tehtävänä on palveluohjauksen keinoin hyödyntää alueellisia sosiaali- ja terveystyöpalveluitä, Kelan kuntoutuspalveluitä, yhdistysten toimintaa, kaupungin liikunta-, hyvinvointi- ja sivistystyöpalveluitä sekä palveluntuottajia työnhakijoiden työkyvyn ja hyvinvoinnin tukemiseksi varsinkin, kun työttömyys uhkaa pitkittyä. Erilaiset hankkeet ja yhteinen vuoropuhelu ovat aikaisemminkin olleet konkreettisia keinoja tavoitteen toteutumiseksi.

3.3 Strategiset tekijät

Tavoitteiden toteuttamiseksi työllisyysalueen kriittiset strategiset tekijät tulevat liittymään erityisesti tulevan työllisyysalueen **henkilöstöön**, sen osaamiseen, hyvinvointiin ja resursointiin. Digitalisaatiosta huolimatta työvoimapalvelujen merkityksellisin työ tehdään asiakaspalvelussa, sekä työnantaja- että työnhakijapalveluissa.

Asiakaslähtöiseen asiakaspalveluun, palveluiden markkinointiin ja asiakkaiden aktivointiin sekä lähipalveluihin tarvitaan osaavia ja motivoituneita tekijöitä. Työntekijöiden on oltava tietoisia lakimuutoksista ja palveluista sekä pystyttävä tekemään aktiivista verkostoyhteistyötä asiakkaiden hyväksi. Palveluohjauksen on oltava kokonaisvaltaista, asiakkaan erilaiset palvelutarpeet huomioiva. Perehdytykseen, henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ollaan valmiita panostamaan työllisyysalueella.

Muutostilanteessa ja sen jälkeen on erityisen tärkeä kiinnittää huomioita henkilöstövoimavaroihin myös työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmista, mm. henkilöstöä huomioivalla johtamisella ja henkilöstön osallistamisella. Palvelussuhteiden jatkuvuuteen, tehtävänkuviiin ja palkkaukseen liittyy uudistuksessa henkilöstöllä epävarmuuksia. Muutosjohtamisessa riittäväällä viestinnällä ja tiedottamisella sekä avoimella toimintakulttuurilla edistetään kahden eri organisaation henkilöstön yhdistämistä ja erityisesti valtiolta kuntaan siirtyvän henkilöstön sopeutumista muutokseen.

Toinen keskeinen strateginen tekijä on työllisyysalueen toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen sekä asiakastarpeiden ja elinkeinoelämän ennakointi. Tähän tarvitaan **tiedolla johtamista** eli ohjaavien tavoitteiden ja mittareiden asettamista ja seuranta, toimenpiteiden ja palveluiden vaikuttavuuden arviointia, asiakaskokemusten hyödyntämistä sekä paikallisen ennakointitoiminnan kehittämistä. Tällä hetkellä esim. palveluiden vaikuttavuuden arviointi on haastavaa tiedon hajanaisuuden ja erilaisten tiedontuottamisen intressien takia.

Kolmas keskeinen strateginen tekijä työllisyysalueella tulee olemaan olemassa olevat ja uudet potentiaaliset verkostokumppanuudet ja niiden syventäminen. Työllisyysalue

tulee olemaan organisaationa keskeinen toimija elinvoimapalveluissa, mahdollistaen erilaisten kumppaneiden kehittämistoimia. Kaikkea toimintaa on mahdotonta koordinoita tai tehdä itse eli luottamus ja sitoutuminen eri tasojen yhteistyöverkostoihin on tärkeää. Elinvoimapalveluiden **ekosysteemin** hyödyntäminen sekä työllisyysalueella että sen ulkopuolella vaatii aktiivista kumppanuutta sekä työntekijöiltä että johdolta.

4. Asiakastarpeet

Salon työllisyysalueen asiakkaita ovat kaikki työnantajat, jotka käyttävät työvoimapalveluita tai voisivat potentiaalisesti niistä hyötyä. Asiakkaita ovat myös työnhakijaksi rekisteröityneet ja yrittäjäksi aikovat alueen asukkaat sekä muiden työllisyysalueiden asukkaat, joita on perusteltua palvella esim. oleskelun takia alueella.

Avoimista palveluista hyötyvät muutkin kuin työnhakija-asiukkaat (Esim. Voimala-työnhakukeskuksen ohjaus- ja neuvonta, Ohjaamo nuorille tai ammatinvalinnanohjaus).

Osaavan työvoiman saaminen työmarkkinoille vaatii tietoa **elinkeinoelämän** tarpeista ja muutoksista. Tässä käytetään apuna ammattibarometreja, toimialakartoituksia sekä alueellista laajan toimijakentän ennakoituyhteistyötä. Ennakointia kehitetään yhteistyökumppaneiden kanssa. Ennakointityö tukee erityisesti pidemmän aikavälin suunnittelua hankinnoissa, palvelutuotannossa sekä koulutusten suunnittelussa. Elinkeinoelämän muutokset ja tarpeet voivat olla myös ennakoimattomia ja nopeita. Näihin muutoksiin tullaan myös työllisyysalueella varautumaan.

Sekä henkilöasiakkaiden että työnantaja-asiakkaiden **yksilöllisiä palvelutarpeita** arvioidaan jatkuvasti osana asiakastyön prosesseja. Henkilökunnan osaamista ja erilaisia työvälineitä yksilöllisten tarpeiden tunnistamiseen kehitetään. Arvioinnin perusteella asiakkaille tarjotaan erilaisia palveluita, sekä julkisia työvoimapalveluita että muita palveluita yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä. Henkilöstö on päivittäin kontaktissa asiakkaisiin ja on näin avainasemassa myös palveluiden ja prosessien kehittämistoiminnassa.

Kohderyhmätasolla henkilöasiakkaiden palvelutarpeita analysoidaan tällä hetkellä jo Salon kuntakokeilussa yhteistyökumppaneiden ja henkilöstön kanssa. Tämä työ on pohjana budjetoinnille sekä muulle resurssien allokoinnille ja palvelusuunnittelulle. Työllisyysalueen tiedolla johtamisen suunnitelmassa määritellään tarkemmin menetelmät ja välineet palveluiden vaikuttavuuden, asiakaskokemusten sekä mittarien seurantaan.

5. Työllisyysalueen taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Työllisyysalueen taloudellisten ja henkilöstövoimavarojen suunnittelu perustuu tällä hetkellä pääosin TEM:n siirtymävaiheen valmistelun tueksi laatiman tietopaketin (4/2023) laskennallisiin arvioihin, joista osa on vuodelta 2019. Näihin arvioihin toivotaankin suunnittelun edetessä ajantasaisempia tietoja. Työllisyysalueen suunnittelun tässä vaiheessa ei ole vielä käytössä täsmällisiä tietoja valtiolta siirtyvistä henkilöresursseista tai myöskään lopullisesta valtionosuusrahoituksesta. Uuden hallitusohjelman vaikutuksia työvoimapalveluiden rahoitukseen ei ole myöskään pystytty ennakoimaan tässä suunnittelutyössä.

Taloudellisten ja henkilöstövoimavarojen määrät ja kohdentuminen tulevat tarkentumaan suunnittelun edetessä. Työllisyysalueen tulevat kustannukset koostuvat **henkilöstökustannuksista, erilaisista tuista ja palveluista sekä muista kustannuksista**, jotka liittyvät palvelutuotantoon (Esimerkiksi johtamiseen, viestintään ja kehittämiseen, yleishallintoon ja toimitiloihin).

TEM tietopaketin mukaan vuonna 2019 alueen laskennalliset osuudet kustannuksista olivat palveluiden osalta 5,6 ME, ELY:n ja TE-toimiston toimintamenot 1,6 ME ja KEHA:n menot 11 000 euroa. Yhteensä palvelut ja toimintamenot olivat 7,3 ME. Tietojen mukaan alueella on ollut ns. ylikulutusta palveluiden suhteen. Tilanne vaihtelee kunnittain mutta kokonaisuutta tarkastellen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen, valmennusten, velvoitetyöllistämisen (palkkatuki) sekä starttirahan kustannukset ovat olleet suhteellista osuuttaan suuremmat.

Työllisyysaluesuunnittelussa on arvioitu, että kuntien on varauduttava valtiolta siirtyvän henkilöstön lisäksi lisäpanostukseen eli henkilöstömäärien lisäämiseen, jotta kattavat fyysiset lähipalvelut ja kuntakokeilussa saavutettu hyvä palvelutaso voidaan turvata. Tämä tarkoittaa rahoituksen osalta kuntien laskennallista valtionosuusrahoitusta suurempaa rahoitustarvetta. Toisaalta kuitenkin esimerkiksi palkkatuen käytössä (erityisesti kuntien palkkatuet) on odotettavissa laskua nykytilanteeseen verrattuna. Tämän lisäksi ostopalveluhankintoja tullaan tarkastelemaan enemmän vaikuttavuuden näkökulmasta ja sen kautta kustannusten laskua niiden osalta pidemmällä aikavälillä on odotettavissa. Uudella työttömyysturvan kannustinmallilla on myös arvioitu olevan merkittävä palveluiden tarjontaa, kohdentuvuutta ja käyttöä ohjaava vaikutus.

Alla oleva esimerkkilaskenta kustannuslajien jaon suhteen on tehty 8 ME esimerkkibudjetilla.

- **Henkilöstökustannukset** (arviolta 40-45% kustannuksista)

Salon työllisyysalueelle valtiolta siirtyvää henkilöstöä on arvioitu (laskenta ELY-alue) olevan n. 40 HTV. Työllisyysaluesuunnittelussa on arvioitu, että nykyisen palvelutason (Salon kuntakokeilussa henkilöasiakaspalvelussa asiakkaita on ollut km.

120/omavalmentaja) ylläpitämiseksi kuntien on varauduttava lisäpanostuksella henkilöstömäärän kasvuun.

Arvioitu tarvittavan henkilöstön kokonaismäärä on tällä hetkellä yhteensä noin 55 HTV. Arviota tullaan tarkentamaan suunnittelun edetessä. Työllisyysalueen henkilökunta on Salon kaupungin työntekijöitä eli suunnitelmissa ei ole henkilökunnan siirtoa työllisyysalueen muiden kuntien työnjohdon alaisuuteen. Lisäksi henkilöstöön liittyviä kustannuksia muodostuu mm. työterveyshuollon järjestämisestä ja henkilöstön osaamisen kehittämisestä.

Henkilöstöön liittyvään kustannuserään on sisällytetty tässä vaiheessa myös muiden työllisyysalueiden kanssa yhteisesti tuotettujen palveluiden kustannukset.

Alustavien suunnitelmien mukaan työllisyysalueen henkilöstöresurssista noin 70% kohdentuisi henkilö- ja työnantajapalveluiden asiakaspalveluun, jossa lähipalvelut ja henkilökohtainen asiointi painottuu.

- **Tuet ja palvelut** (Arviolta 45-50% kustannuksista)

Tuet ja korvaukset

Myönnettävien palkkatukien määrä tulee työllisyysalueella laskemaan nykyisestä, koska kuntien palkkatukityöllistäminen tulee vähenemään heinäkuussa 2023 voimaan tulleen uudistuneen palkkatukilainsäädännön takia. Myös nykyisen hallituksen kaavailemilla muutoksilla työttömyysturvaan (työssäoloehto ei täyty palkkatukityössä) on todennäköisesti vaikutuksia palkkatuen kysyntään alentavasti. Palkkatukea kohdennetaan erityisesti yrityssectorille. Myönteisiä palkkatukipäätöksiä tehtiin alueen asiakkaille vuonna 2022 588 kpl, joista 40 % oli kuntiin. TEM-tietopaketin mukaan laskennallinen arvio palkkatuen käytöstä yksityiselle sektorilla oli vuonna 2019 työllisyysalueella 1,7 milj. euroa (HUOM. palvelukohtaisten laskennallisten tietojen pohjalla on käytetty koulutusten ja palkkatuen osalta keskihintaa, jotka vaihtelevat todellisista kustannuksista). Sen sijaan saman tietopaketin ELY-keskuksen tietojen mukaan sidotut palkkatukimäärärahat olivat alueella vuonna 2021 yksityiselle sektorille 605 000 e (tilitetty 503 000 e).

Starttirahan myöntämiseen ei tällä hetkellä ole suunniteltu muutoksia. Yrittäjyyteen kannustetaan myös jatkossa ja tavoitteena on pitää määrällinen taso vähintään ennallaan. Päätösten lukumäärä on viimeisen vuoden aikana ollut alueella n. 133 kpl. TEM-tietopaketin mukaan laskennallinen arvio starttirahan käytöstä oli vuonna 2019 työllisyysalueella 300 000 euroa. ELY-keskuksen tietojen mukaan sidotut starttirahamäärärahat olivat alueella vuonna 2021 426 000 e (tilitetty 385 000 e).

Muista korvauksista (työolosuhteiden järjestelytuki, matka- ja yöpymiskorvaukset, harkinnanvaraiset kulukorvaukset) ei tällä hetkellä ole tarkkaa arviota työllisyysalueelle kohdentuvista määristä tai kustannuksista. Oletettavaa on, että ne pysyvät ainakin alkuvaiheessa uudistusta saman tasoisina ja arviota kustannuksista tullaan tekemään myöhemmin.

Ostopalvelut

TE-uudistuksen alkuvaiheessa valtaosa ostopalveluista pyritään pitämään ennallaan hallitun siirtymän takaamiseksi. Jatkossa työllisyysalue hankkii ammatillisia lisä- ja täydennyskoulutuksia, kotoutumiskoulutuksia, valmennuspalveluita sekä asiantuntija-arvioiteja asiakkailleen tarpeen mukaan sekä käyttää ELY-keskuksen olemassa olevien/siirtyvien sopimusten optioita tarvittaessa. Ostopalveluiden kehittämisessä tullaan kiinnittämään erityistä huomiota palvelujen vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen. Hankintojen osalta pyritään tekemään yhteistyötä muiden työvoimaviranomaisten kanssa ja etenkin Turun työllisyysalueen kanssa palveluiden saatavuuden ja kustannustehokkuuden aikaansaamiseksi.

Todennäköistä on, että kotoutumiskoulutusten tarve pysyy alueella korkeana. Huomioon tulee kuitenkin ottaa, että ukrainalaisten pakolaisten määrä kotokoulutuksissa todennäköisesti laskee, kun nyt maassa olevat siirtyvät ammatillisiin opintoihin/työelämään. Työvoimakoulutusten suunnittelussa pyritään aiempaa tarkemmin huomioimaan työnantajien olevia ja tulevia tarpeita kohtaantohaasteen ja osaajapulan lieventämiseksi.

TEM-tietopaketin mukaan laskennallinen arvio hankitusta työvoimakoulutuksesta oli vuonna 2019 työllisyysalueella 1,4 milj. euroa, josta ammatillista lisä- tai täydennyskoulutusta oli 1,1 ME ja muiden kuin pakolaisten kotoutumiskoulutusta 300 000 e. Valmennusten laskennalliset kustannukset olivat 400 000 e ja asiantuntija-arviointien 53 000 e. (huom. palvelukohtaisten laskennallisten tietojen pohjalla on käytetty koulutusten ja palkkatuen osalta keskihintaa, jotka vaihtelevat todellisista kustannuksista).

- **Muut kustannukset** (Arviolta 5-10% kustannuksista)

Muut kustannukset koostuvat esimerkiksi tila- ja hallintokustannuksista, joita syntyy vastuukunnalle palvelutuotannosta.

Näihin kuuluvat erilaiset ulkoiset ja sisäiset kustannukset, joista suurimpina ovat tietohallinto- ja tilakustannukset. Lisäksi kustannuksia syntyy mm. sisäisistä tukipalveluista, kalustosta ja erilaisten asiantuntijapalveluiden hankinnasta (esim. vartiointi). Jo nykyisessä kuntakokeilun ja työllisyyspalveluiden toiminnassa muodostuu samoja kuluja, mutta uutena tulee siirtyvän henkilöstön työvälinekulut ja tarvittavat uudet hankinnat kuten mahdollinen asianhallintajärjestelmä, sähköinen arkistointi ja muut ICT-ratkaisut.

Salon kaupungin työllisyyspalveluiden toimintaa on tällä hetkellä neljässä eri toimipisteessä, lisäksi toimintaa on Varsinais-Suomen TE-toimistolla ja alueen kuntien lähipalveluina. Yhteensä Salossa on toimitiloja tällä hetkellä noin 3000 m², joista TE-toimiston ja työllisyyden kuntakokeilun käytössä on yhteensä noin 1000 m² sijoittuen eri toimipisteisiin. Salon kaupungin osalta on vuoden 2023 aikana työn alla tilaratkaisuiden selvittäminen. Tavoitteena on saada nykyistä toimivampi ja asiakaslähtöinen kokonaisratkaisu. Mahdolliset uudet toimitilat aiheuttavat lisäksi suunnittelu- ja muutokuluja sekä mahdollisia kalustekuluja.

Somerolla työllisyysalueen käyttöön tulevat uudet toimitilat ovat suunnitteilla. Koskella ja Marttilassa toimipisteet on suunniteltu kunnanvirastoihin kuntakokeilun käytännön mukaisesti. Toimitilakustannukset kaikissa kunnissa ovat työllisyysalueen yhteisiä kustannuksia.

6. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

Salon työllisyysalueella palvellaan alueen kuntalaisia, työnhakijoita, aloittavia yrittäjiä sekä työnantajia lakien ja säädösten mukaisesti. Lakisääteisenä järjestettäviä palveluita ovat mm. työnvälityspalvelut, tieto- neuvonta- ja ohjauspalvelut, valmennukset, työvoimakoulutukset sekä muutosturvakoulutukset, henkilöasiakkaan palveluprosessiin kuuluvat asiantuntija-arvioinnit, työ- ja koulutuskokeilut, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaille myönnettävät tuet ja korvaukset.

Henkilöasiakkaan palvelut	Yritys- ja työnantajapalvelut (TA)	Valtion tehtäviä
Tieto- neuvonta ja ohjauspalvelut Työnvälitys (ml. kansainvälinen työnhaku)		Kansallisten suuryritysten työnvälitys Äkillisten rakennemuutostilanteiden palvelut KV-rekrytointi (Work In Finland) ja EURES Työlupatehtävät TE-live TE-digi Oikeudellisen tuen palvelut Työttömyysturvatehtävät (vaativat asiantuntijalausunnot) ja valtakunnallinen työttömyysturvaneuvonta Palkkaturvatehtävät TE-ASP Onni- matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut nuorille Toimivien PK-yritysten kehittämispalvelut ja BF-palvelut
Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi (POMA)	Alkavan yrityksen palvelut	
<ul style="list-style-type: none"> - Palvelutarpeen arviointi, työnhakukeskustelut ja asiakassuunnitelmien laatiminen sekä palveluohjaus: - Asiantuntija-arvioinnit - Työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu, palkkatuki ja oppisopimus - Valmennuspalvelut 	Starttiraha ja valmennus- ja koulutuspalvelut Työnantaja- ja yrityspalvelut Työnantaja- ja yrityskäynnit Työpaikkailmoitukset (ml. EURES ja kolmansien maiden työnhaku) Ehdokashaku, esittely ja ehdokasasettelu Työtarjoukset Rekrytointitilaisuudet ja kampanjat Yhteishankintakoulutukset Palkkatuki Työkokeilu (sopimukset) Työolosuhteiden järjestelytuki Vuorotteluvapaa Muutosturvapalvelut	
Viranomaispäätökset ja -lausunnot Kulukorvaukset Monialaiset yhteispalvelut TYP ja "nuorten TYP" Aktivointisuunnitelma Kotopalvelut Työkykykoordinaattorin palvelut Muutosturvapalvelut		
Johtaminen ja kehittäminen Hallinto- ja tukipalvelut Digitaaliset palvelut		

Taulukko 2. Kuntiin siirtyvät tehtävät (Kuntaliitto)

Palvelutuotannossa hyödynnetään TE-toimistossa ja ELY-keskuksessa kehitettyjä hyviä malleja ja henkilökunnan osaamista sekä kuntien työllisyys- ja elinkeinopalveluiden kokemuksia. Pää tavoitteet eli kohtaannon parantaminen sekä varhaisen puuttumisen periaatteet ohjaavat palvelutuotantoa. Palvelutuotannon suunnittelussa huomioidaan paikalliset työmarkkinat ja elinkeinoelämän erityispiirteet. Palvelutuotannon suunnittelussa hyödynnetään ja yhteensovitetään yhteistyökumppaneiden palveluita synergiaetujen saamiseksi sekä asiakkaiden palvelun parantamiseksi. Erityisesti kuntien elinvoimapalvelut, erilaiset hankkeet ja koulutusorganisaatioiden sekä hyvinvointialueen palvelut ja prosessit suunnitellaan yhdessä. Yhteistyön tavoitteena on työttömyyden ennaltaehkäisy sekä varhainen puuttuminen ja palveluihin ohjaus.

TE-uudistuksen alkuvaiheessa panostetaan asiakkaiden ja henkilökunnan kannalta sujuvaan siirtymiseen ja palveluiden jatkuvuuden turvaamiseen. Palvelutuotantoa kehitetään siirtymävaiheen jälkeen asiakastarpeiden ja vaikuttavuusanalyysien myötä jatkuvan parantamisen periaatteella. Myös kuntien rahoitusmalli ohjaa tehokkaasti palveluiden vaikuttavuuden tarkasteluun.

Työllisyysalue voi tarjota jatkossa palveluita omana tuotantonaan ostopalveluiden lisäksi. Samoin voidaan jatkossa myös hyödyntää Salon kaupungin sidosyksiköitä. Ostopalveluhankinnoissa, erityisesti ammatillisen työvoimakoulutuksen osalta, Salon työllisyysalue tulee olemaan mukana ylläpitämisessä yhteistyössä.

Ostopalveluhankinnoissa tehdään yhteistyötä muiden työvoimaviranomaisten kanssa, erityisesti Varsinais-Suomessa mutta mahdollisesti muillakin alueilla, jotta asiakkaille saadaan turvattua monipuolisia palveluita. Salon kaupungilla on kokemusta hankintayhteistyön toteuttamisesta Turun kaupungin (seutuhankinnat) kanssa ja tätä verkostoa voidaan hyödyntää myös työvoimapalveluiden hankinnassa. Turun työllisyysalueen kanssa tehtävää hankintayhteistyön muoto ja rakenne tullaan vuoden 2024 aikana määrittelemään tarkemmin.

Palkkatukityöllistämisen painotetaan työllistämistä yrityksiin. Kunnat voivat työllisyysalueesta erillään satsata edelleenkin erilaisiin yritysten tukimahdollisuuksiin, esim. kuntalisät tai rekrytointipalkkiot.

Huomiota tietyistä palveluista:

- Tieto- neuvonta ja ohjauspalvelut ja työnvälitys (ml. kansainvälinen työnhaku); työllisyysalue järjestää palvelut pääosin omana tuotantonaan.
- Asiantuntija-arvioinnit ja valmennukset; Työllisyysalue hyödyntää ostopalveluita (ja hankintayhteistyötä) mutta niitä voidaan tuottaa sidosyksikköön kuuluvien organisaatioiden toimesta tai itse. Näissä hyödynnetään myös kumppaneiden tuottamia palveluita.
- Työvoimakoulutukset; pääosin ostopalvelut (hankintayhteistyö tarvittaessa).
- Tukien ja korvausten maksatusten osalta Salon työllisyysalue on neuvotellut yhteistyöstä Turun työllisyysalueen kanssa (myös laajempi alue mahdollinen). Alustavien suunnitelmien mukaan Turun kaupunki toteuttaisi palvelun Salon kaupungille.

6.1 Henkilöasiakaspalvelu

Henkilöasiakaspalvelua toteutetaan alustavien suunnitelmien mukaan tiimeittäin asiakkaiden palvelutarpeiden mukaan. Tiimejä ovat esimerkiksi:

- ura- ja rekrytointipalvelut,
- kansainväliset ja kotouttamisen palvelut sekä
- monialaiset ja tehostetun tuen palvelut.

Tiimirakenteen avulla voidaan tukea työntekijöiden työtä ja syventää osaamista. Jokaisella tiimillä on myös oma yhteistyöverkostonsa, jota ylläpidetään ja kehitetään.

Lisäksi henkilöasiakaspalvelussa on tunnistettu seuraavia osaamisalueita, joihin tullaan kiinnittämään huomiota tarkemmassa suunnittelussa:

- ruotsinkielinen asiakaspalvelu
- ikääntyvät +55v työnhakijat (myös velvoitetyöllistäminen ja muutosturvakoulutus)
- uuden lainsäädännön mukainen monialainen palvelu
- kuntoutuspalvelut/työkykypalvelut
- nuorten ohjaus ja työttömyysturva
- ohjaamokoordinaatio
- korkeakoulutetut työnhakijat
- toimialakohtainen työväälitys ja osaamistarpeet
- muutosturvainfot

Näiden lisäksi työllisyysalueella toteutetaan koulutuspalveluita, annetaan ammatinvalinnan ohjausta, keskitetään työttömyysturvan syvempää osaamista ja perehdytystä sekä hallinnoidaan valmennuksia.

Henkilöasiakaspalvelua toteutetaan työllisyysalueella keskitetysti niin, että vastuuta tietyn kohderyhmän ja tietyn kunnan asiakkuuksista jaetaan tarkoituksenmukaisesti kokonaisuuden kannalta lähipalvelut sekä tasavertaisuus turvaten. Tämä tarkoittaa sitä, että esim. somerolaisten työnhakijoiden tietyn kohderyhmän (esim. kotoutujat tai monialaisten palvelujen asiakkaat) vastuuvirkailijana toimii yksi asiantuntija, joka kuitenkin on osa koko työllisyysalueen kotoutumisen tai monialaisten palveluiden työntekijöiden tiimiä. Näin turvataan sekä lähipalvelut että tiimin tuki. Pienten kuntien kohdalla ei tulla keskittämään kaikkea henkilöasiakaspalvelua yhdelle henkilölle, jotta asiakaspalvelu ja kohderyhmäosaaminen saadaan turvattua. Kuitenkin Someron, Kosken ja Marttilan alueen asiakkaat tullaan osittain keskittämään tietyille virkailijoille, jotta saadaan myös aluekohtaisia työntekijätiimejä muodostettua. Näin tietyn alueen työnantajat, verkostot ja toimintatavat tulevat tutuksi ja toimintaa voidaan kehittää kunnan ekosysteemiä hyödyntäen.

Tietyt palvelut, joissa myös osaaminen on keskitettyä, esim. koulutuspalvelut sekä ammatinvalinnan ohjauksen palvelu toteutetaan työllisyysalueella enemmän keskitetysti Salosta käsin, kuitenkin niin, että jalkautuminen lähipalveluun (esim.

kuntakeskukset ja oppilaitokset) on mahdollista. Esimerkiksi nyt omaehtoisten opintojen aikainen palvelu (ei kotolain mukainen) ja ammatinvalinnan ohjauksen palvelu on toteutettu Salon kuntakokeilussa keskitetysti ja malli on ollut toimiva.

6.2 Haavoittuvien kohderyhmien huomioiminen

Ns. haavoittuvat kohderyhmät ovat heikommassa asemassa suhteessa työmarkkinoihin, jolloin työmarkkinoille pääsemiseen tai siellä pysymiseen tarvitaan työvoimapalveluiden kohdentamista. Erytyisiä kohderyhmiä ovat yleensä henkilöt, joilla työttömyys on pitkittynyt tai se uhkaa pitkittyä. Useimmiten nuoret, maahanmuuttajat, ikääntyvät tai osatyökykyiset työnhakijat voivat olla tällaisessa tilanteesta. Osa kohderyhmästä voi hyvässä työllisyystilanteessa olla myös työllisinä (määräaikaiset-, osa-aikaiset- tai keikkatyöt) mutta tähän kohderyhmään työllisyystilanteen heikentyminen vaikuttaa herkästi.

Salon alueella on aiemmin luotu toimintamalleja näiden kohderyhmien tukemiseen ja jatkossa niihin tullaan panostamaan edelleen. Varhainen puuttuminen toimintatapana edellyttää työelämävalmiuksien ja osaamisen tehokasta kartoittamista. Asiakkaiden palvelutarvetta on mahdollisuus myös monialaisesti kartoittaa ja ohjata ensisijaisiin palveluihin; TE-palveluiden lisäksi hyvinvointialueen, Kelan, yhdistysten ja erilaisten hankkeiden palvelut. Ensisijaisesti on tarkoituksenmukaista kohdentaa TE-palveluita niihin asiakkaisiin, joilla on edellytyksiä niitä vastaanottaa sillä hetkellä (oikea-aikaisuus).

Kohderyhmille suunnattuja (ja edelleen kehitettäviä) toimintamalleja ja palveluita Salon työllisyysalueella ovat mm.:

- TYP (jatkossa TyM-lain mukainen) toimintamalli ja sen laajentaminen
- Toimijoiden yhteiset toimitilat, päivystysten jalkautuminen yms. verkoston konkreettiset yhteistoiminnot
- Matalan kynnyksen tukipalvelut Ohjaamo ja Voimala yhteistyöverkostoineen
- Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelut osana työllisyyspalveluja, tiivis yhteistyö kuntakokeilun kanssa
- Matalan kynnyksen työmahdollisuudet ja niiden lisääminen; Työpajat, kuntien työllistämispäivät, yhdistysten ja yritysten sijoituspaikat, Kolmituote Oy ja valtakunnallinen Työkanava Oy.
- Valmennusten kehittäminen erityisesti siirtymävaiheita tukemaan (koulutuksen loppuvaihe, työn aloitus)
- Työ- ja koulutuskokeiluiden hyödyntäminen
- Yhteistyö Varhan terveystietopalveluiden kanssa ja työkyvyn arvioinnit
- Yhteistyö Varhan sosiaalisen kuntoutuksen ja työllistymistä tukevan sosiaalityön kanssa
- Tiivis yhteistyö Varhan kuntouttavan työtoiminnan ohjauksessa ja toteutuksessa mm. työpajatoiminnassa
- Yhteistyö Kelan kanssa kuntoutusmahdollisuuksien lisäämiseksi asiakkaille

- Yhteistyö kaupungin sivistyspalveluiden kanssa yhteistoimintamallien kehittämiseksi (Erityisesti nuorisotyö ja kansalaisopistot)
- Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa asiakkaiden siirtymävaiheiden tukemiseksi
- Yhteistyö yhdistysten kanssa työllistymismahdollisuuksien ja työkyvyn tukemiseksi
- Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoiset toimintamallit, esim. opinnollistaminen ja oppisopimus
- Ulkoisesti rahoitettujen kehittämishankkeiden sekä sisäisten projektien kohdentaminen näille kohderyhmille yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa

Marttilan ja Kosken kuntien osalta on syytä huomioida, että kunnat kuuluvat hyvinvointialueen sisällä toiseen sote-keskusalueeseen, jolloin näissä kunnissa on eri sote-kumppanit. Selvitetään hyvinvointialueen kanssa mahdollisuuksia selkiyttää tätä tilannetta työllisyysyhdyntayhteistyön osalta.

Kuntakokeilun kokemusten perusteella monialaisen tuen tarvetta on asiakaskunnassa tiedettyä enemmän. Ohjausta monialaiseen palveluun pyritään lisäämään koko työllisyysalueella, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että varaudutaan ohjaamaan työvoimaviranomaisen resursseja ko. palveluun työllisyysalueella entistä enemmän ja haetaan vuoropuheluna sote-kumppaneiden kanssa yhteistyön tiivistämistä ja uusia keinoja yhteisten asiakkaiden työllistymisen edistämiseksi.

Kotoutumislainsäädännön uudistus on otettu työllisyysalueella huomioon mutta yhteissuunnittelu on sen osalta vielä alkuvaiheessa. Kotoutumisen palveluiden kokonaissuunnitteluun liittyy myös Salon kaupungin käynnissä oleva organisaatiouudistus. Yhtenä vaihtoehtona on toteuttaa kotoutumislain mukaisia palveluita osittain (esim. monikielinen yhteiskuntaorientaatio omalla äidinkielellä ja maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelut) tai kokonaan työllisyysalueen kuntien yhteistyönä.

Tällä hetkellä maahanmuuttaja- ja kotoutumispalvelut hakevat muotoaan ja yhteistyörakenteita alueella. Salon kuntakokeilussa kotoutumispalveluihin on panostettu lisäresursseilla sekä kaupungilta että valtiolta (ukrainalaisten pakolaisten lisäresurssit). Yhteistyötä rakennetaan etenkin yhdessä kuntakokeilun, hyvinvointialueen, maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapisteen, kaupungin kotouttamistyön, yritysten sekä oppilaitosten kanssa. Tätä kehittämistyötä tukemaan on haettu myös yhteistä ESR+ hankerahoitusta Salossa ja Somerolla.

6.3 Työnantaja-asiakaspalvelu

Kaikki työllisyysalueen työntekijät toteuttavat työnantaja-asiakaspalvelua, erityisesti osana työnvälitystoimintaa. Työllisyysalueelle on kuitenkin suunnitelmissa perustaa myös keskitetyn osaamisen työnantajapalveluiden tiimi, joka koostuu työnantajapalveluihin erikoistuneista asiantuntijoista.

Työnantaja-asiakaspalvelua toteutetaan aktiivisesti henkilöasiakaspalveluprosessien yhteydessä. Erityisesti näihin liittyy työnvälitys (sis. ehdokasesittelyt, työtarjoukset ja tiedotteet) sekä työkokeilu- ja palkkatukiprosessit. Tavoitteena on lisätä henkilöasiakaspalvelun yhteydessä yhteydenottoja työnantajiin ja työpaikkakäyntejä.

Keskitetty työnantajapalveluiden tiimi vastaa työnantajapalveluiden toteuttamisesta mm.:

- Työpaikkailmoitusten hallinnasta
- Palkkatuki- ja starttirahahakemusten käsittelystä
- Yleisestä työnantajien ja alkavien yritysten neuvonnasta, palveluohjauksesta sekä työnantajien palvelutarpeen kartoittamisesta (ennakoivat kontaktit, ml. yrityskäynnit)
- Tukien ja palveluiden (erityisesti yhteishankintakoulutusten) markkinoinnista työnantajille
- Muutosturvapalveluista
- Rekrytointitapahtumien ja työnantajakampanjoiden järjestämisestä
- EURES-yhteistyöstä ja kolmansien maiden rekrytointiyhteistyöstä

Työnantajapalveluiden tiimi toimii läheisesti yhteistyössä sekä työnhakija-asiakaspalvelun että kuntien elinkeinopalveluiden kanssa. Tavoitteena on luoda toimiva malli Salon työllisyysalueelle niin, että päällekkäistä työtä ei elinkeinopalveluissa tehdä vaan päinvastoin hyödynnetään toimijoiden osaamista ja selkeytetään rooleja. Tärkeää on luoda myös työllisyysalueen työnantajatiimin ja ELY-keskuksen yrityspalveluiden välille toimiva yhteistyö ja tiedonvaihtokanavat, jotta alueella pystytään mahdollisimman hyvin hyödyntämään ELY-keskuksen osaamista ja rahoituskanavia. Samoin muiden työllisyysalueiden, erityisesti Turun alueen kanssa tehtävä yhteistyö tulee rakentaa työnantajapalveluiden osalta tiiviiksi, jotta yritysten palvelutarpeisiin pystytään mahdollisimman hyvin vastaamaan.

7. Palvelukanavat ja toimipisteet

Työllisyysalueella on pyrkimyksenä palveluiden saavutettavuuden parantaminen. Tähän keskeisimpinä keinoina ovat monikanavaiset palvelut mutta etenkin lähipalvelut ja henkilökohtainen asiointi. Fyysiset henkilökohtaiset lähipalvelut ovat työllisyyden kuntakokeilusta saatujen kokemusten mukaan tuloksellisia ja pääosin saavat asiakkailta hyvää palautetta. Myös nykyinen asiakaspalvelumalli edellyttää asiakkaiden kasvokkain tapahtuvaa palvelua. Erityisesti haavoittuvat kohderyhmät, kuten nuoret, maahanmuuttajat ja kotoutujat sekä pitkäaikaistyöttömät hyötyvät kokemusten mukaan erityisesti lähipalveluista sekä matalan kynnyksen palveluista (Voimala, Ohjaamo, maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapiste), joita on Salon työllisyyspalveluissa kehitetty ja tullaan jatkossa ylläpitämään.

Asiakkaille tarjotaan palvelutarpeen mukaisesti palvelua lisäksi sähköisten kanavien kautta, puhelimitse sekä videoneuvottelujen avulla. Lisäksi kiinnitetään huomiota

fyysisiin päivystyksellisiin palveluihin sekä toteutetaan tarvittaessa erilaisia puhelinpäivystysaikoja. Selvitetään myös chat-tyyppisen palvelun lisäämistä ja tarpeita eri kohderyhmille. Nyt Chat-palvelua tuotetaan pienimuotoisesti Salon kaupungin työllisyyspalveluissa sivustolla www.tyonhakijansalo.fi.

Työvoimaviranomaisen osoitteenmukainen toimipaikka sijaitsee Salon keskustassa. Tämän lisäksi kaikissa muissa kunnissa sijaitsee palvelupisteet, joissa asiakkaiden on mahdollista tavata virkailijoita henkilökohtaisesti.

Tavoitteena on, että kaikilla asiakkailla on tiedossa ensisijainen yhteydenottokanava TE-palveluihin. Selkeää viestintää ja markkinointia kohdennetaan asiakkaille erityisesti vuoden 2024 loppupuolella sekä 2025 alussa. Tavoitteena on, että asiakkaat osaavat jatkossa tarvittaessa käyttää sähköisiä palveluita (työmarkkinatori.fi) tai kontaktoida suoraan virkailijoihin.

Saavutettavuuden parantamiseen sisältyy ns. jalkautuva työ sinne missä asiakkaat ovat. Lisätään työnantajakäyntejä, oppilaitospäivystyksiä sekä hyödynnetään muiden yhteistyökumppaneiden tiloja tarvittaessa. Lisäksi mahdollistetaan omien tilojen käyttö jatkossakin yhteistyökumppaneille (esim. Kela, Varha, yritykset, yhdistykset yms.) asiakastapaamisiin ja päivystykseen sujuvan asiakaspalvelun parantamiseksi. Tässä hyödynnetään erityisesti Salossa toimivia Voimala ja Ohjaamo-toimintamalleja sekä haussa olevan ESR+ hankkeen kautta mahdollisesti rakennettavia maahanmuuttajien osaamiskeskuksia Salossa ja Somerolla.

Kaikkia työllisyysalueen työnhakijoita ja työnantajia palvelee matalan kynnyksen periaatteella Voimala-palvelupisteellä Salossa. Sinne keskitetään mahdollisuuksien mukaan päivystyksellisiä palveluita eri yhteistyökumppaneiden kanssa. Voimalasta saa ilman ajanvarausta tieto- ja neuvontapalveluita sekä apua työ- ja koulutushakuihin. Muiden kuntien matalan kynnyksen palveluita kehitetään tarpeen mukaan. Kokemuksen mukaan suurin osa asiakkaista osaa hyödyntää sähköistä asiointia mutta on myös iso joukko pääasiallisesti henkilöasiakkaita, jotka tarvitsevat tukea ja kannustusta niiden käyttöön.

Nuorille alle 30-vuotiaille markkinoidaan erityisesti Salossa sijaitsevaa Ohjaamo, joka palvelee nyt jo koko työllisyysalueen nuoria päivystyksellisellä periaatteella toimintaansa ja moniammatillista verkostoaan kehittäen. Toiminnasta vastaava ohjaamokoordinaattori on jatkossakin työvoimaviranomaisen työntekijä, kuten kuntakokeilussa (nyk. kuntakokeilun omavalmentaja).

Kotoutujia ja muita maahanmuuttajia palvelee erityisesti Saloon ja Someroon suunnitteilla olevissa maahanmuuttajien osaamiskeskuksissa (KotoSalo ja KotoSomero ESR+ hanke/hankehaku vireillä), jonne on tarkoitus keskittää kotouttamis- ja asettautumispalveluita.

TyM-laissa määritelty työllistymistä edistävä monialainen yhteistoimintamalli (nyk. TYP-toimintamalli) otetaan palveluiden suunnittelussa huomioon. Suunnittelu on jo aloitettu hyvinvointialueen ja Kelan kanssa. Salon TYP:lla on pitkät perinteet

toimivasta yhteistyöstä ja toimintamalleista, joita halutaan säilyttää sekä kehittää. Tahtotila yhteisen toimipisteen säilyttämisen osalta on olemassa Salossa (Salon Waltissa nyt kuntakokeilu, sosiaalityö, Kela, terveydenhuolto ja työpajatoiminta).

Salon työllisyysalueella panostetaan erilaisiin infoihin ja tapahtumiin, joita tuotetaan erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Tavoitteena on Salossa tapahtuma kerran kuussa (tammi-touko ja elo-marraskuu) sekä muissa kunnissa tarpeen mukaan. Tapahtumatuotantoon osallistuvat sekä henkilö- että työnantajapalveluiden virkailijat.

Saavutettavuus tarkoittaa Salon työllisyysalueella myös sitä, että kaikilla asiakaspalvelua tekevillä työntekijöillä on riittävät tiedot saatavissa olevista palveluista, jotta asiakkaiden ohjaus olisi sujuvaa ja asiakkaan pallottelua paikasta toiseen minimoidaan. Tämä vaatii jatkuvaa aktiivista perehdytystä, koulutusta ja verkostotyöskentelyä, johon kaikki työllisyysalueen työntekijät osallistuvat.

8. Työllisyysalueen keskeiset yhteistyötahot ja -muodot

Valtakunnan tason vastuutahot ovat työllisyysalueen työvoimaviranomaisen keskeisiä yhteistyökumppaneita. Salon kaupungin lisäksi työvoimapalveluiden vastuuviranomaisena tulee toimimaan **työ- ja elinkeinoministeriö**, joka vastaa valtakunnan tason kokonaisuuden ohjauksesta. Lisäksi **KEHA-keskus** tulee suunnitelmien mukaan tarjoamaan paikalliselle tasolle tukipalveluita sekä vastaa muista kansallisen tason palvelutehtävistä, esim. TE-palveluiden asiakaspalvelukeskus ja kansainvälistä rekrytointia tukevat palvelut.

Muita kansallisen tason keskeisiä yhteistyökumppaneita ovat **Kuntaliitto ja Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT**. Lisäksi mm. Work-in-Finland -verkoston, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen sekä Työkanava Oy:n tuottamat palvelut ja verkostot on huomioitava työllisyysalueella.

Maakunnan tasolla **Varsinais-Suomen ELY-keskus** sekä **Varsinais-Suomen liitto** ovat keskeisiä yhteistyökumppaneita. ELY-keskuksilla on työllisyydenhoitoon ja kotoutumisen edistämiseen liittyviä alueellisia tehtäviä esim. yhteistyön koordinoituntehtäviä. ELY-keskusten yrityspalvelut ja erilaiset hankkeet on tärkeää yhteensovittaa paikallisen tason toimintaan. Maakunnan liitolla on keskeisiä tehtäviä aluekehityksen, elinvoiman ja edunvalvonnan osalta.

Salon työllisyysalue tekee yhteistyötä **muiden työllisyysalueiden** kanssa. Yhteistyötä voidaan tehdä siirtämällä lakisääteisiä tehtäviä toiselle työllisyysalueelle tai muuten ilman järjestämisvastuun siirtoa. Keskeisiä yhteistyökumppaneita ovat Turun työllisyysalue, läntisen Uudenmaan työllisyysalueet sekä Hämeenlinnan työllisyysalue.

Turun työllisyysalueen kanssa tehtävän yhteistyön rakenteet ja sisällöt tulevat tarkentumaan vuoden 2024 aikana. Mahdollisen yhteisen maksatustehtävän lisäksi keskeisimpiä sisältöjä näyttävät olevan ostopalveluhankinnat, koulutussuunnittelu ja työnantajapalvelut. Lisäksi työntekijöitä tullaan kannustamaan verkostoitumiseen ylläalueellisesti ja luodaan erilaisia rakenteita tätä tukemaan.

Yhteistyötä **Varsinais-Suomen hyvinvointialueen** kanssa jatketaan ja tiivistetään organisaatioiden tasolla mutta myös asiakastyön tasolla. Työllisyysalueella toimii useampi Varhan palvelualue, joiden kanssa työllisyyspalveluissa on jo tehty tiivistä yhteistyötä. Hyvinvointialue vastaa sosiaali- ja terveystyöpalveluista, joita yhteensovitetaan työvoimaviranomaisen kanssa työllistymistä edistäviin palveluihin. Yhteistoimintamalleja kehitetään yhdessä, esimerkiksi monialainen yhteispalvelu TYP, terveystarkastukset ja työkyvyn arviot työnhakijoille, työllistymistä edistävä sosiaalityö ja kuntouttava työtoiminta, yhteiset toimipisteet ja päivystykset (Ohjaamo ja Voimala).

Keskeisenä alueellisena elinkeinoelämän kehittäjänä toimii Salon kaupungin elinkeino-yhtiö **Yrityssalo Oy**, jonka lisäksi kuntien muut **elinkeinopalvelut** on myös tiiviisti kytketty työllisyysalueen suunnitteluun ja jatkossa sen toimintaan. Työnantajapalveluiden yhteensovittamiseksi tulevalla työllisyysalueella on perustettu työryhmä, jossa on edustajia em. tahoista, TE-toimistosta ja ELY-keskuksesta.

Oppilaitosten ja muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa tehdään nyt jo tiivistä yhteistyötä, esim. kuntakokeilun ja koulutusten suunnittelun osalta. Salon seudun ammattiopisto, Edusalo Oy, Turun AMK, Muurlan opisto, Salon kansalaisopisto ja muut oppilaitokset Varsinais-Suomessa ovat osa yhteistyöverkosta. Oppilaitoksilla on iso rooli työvoimatarpeiden ennakoinnissa ja työnantajayhteistyössä sekä asiakkaiden koulukseen ohjauksessa ja osaamisen kehittämisessä.

Palveluntuottajat ovat keskeisessä roolissa työllisyyspalveluissa. Yhteistyötä palveluntuottajien kanssa tehdään työllisyysalueella jatkossakin tiiviisti asiakastyössä sekä hyödynnetään tuottajien osaamista ja kokemuksia sisältöjen kehittämisessä.

Elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden muut toimijat, mm. yritykset, Kauppakamari, yrittäjäjärjestöt, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä välityömarkkinoilla toimivat yhdistykset ovat aktiivisia toimijoita toimivilla paikallisilla työmarkkinoilla ja yhteistyötä niiden kanssa tullaan kehittämään ja ylläpitämään.

Työvoimaviranomainen tekee läheistä yhteistyötä **kuntien eri toimialojen** ja yksiköiden kanssa. Keskeisiä kumppaneita ovat nuorisotoimi (pajatoiminta ja etsivä nuorisotyö) ja sivistyspalvelut (kansalaisopisto, vapaa-aikapalvelut, perusopetus ja lukio), kuntien hyvinvoinnin edistäminen sekä kansainvälinen toiminta.

9. Työperäisen maahanmuuton edistäminen

Työllisyysalueella on tavoitteena työperäisen maahanmuuton edistäminen osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi. Salon kaupungin strategiassa ”osaava ja kansainvälinen kaupunki” kärkihankkeen mukaan Salossa huolehditaan työvoiman saatavuudesta koulutuspolkujen sujuvuudella, osaavan ulkomaisen työvoiman houkuttelulla ja hyvällä oppilaitosyhteistyöllä sekä toiselle että korkeasteelle. Osaamisen ja kansainvälisyyden kärkihanke edistää kuntalaisten hyvinvointia ja kehittää Salon elinvoimaa ja yritysten kasvumahdollisuuksia.

Salossa on jo tällä hetkellä paljon yrityksiä eri toimialoilta, jotka rekrytoivat aktiivisesti kansainvälisiä työntekijöitä. Suurin osa yrityksistä kuitenkin tarvitsee edelleen paljon tukea kansainvälisten rekrytointien tekemiseen ja rohkaisua rekrytointien aloittamiseen. Salo on ollut mukana aktiivisesti Seutukaupunkiverkoston osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen tähtäävien hankkeiden toteutuksessa. Hanketyössä on alueen toimijoille (kaupunki, Yrityssalo, oppilaitokset) kehittynyt osaamista työperäisen maahanmuuton toimintamalleista. Työllisyysalueella jatketaan aktiivista ja systemaattista työtä työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja oman osaamisen lisäämiseksi työperäisen maahanmuuton tukemiseen.

On tärkeää, että työperäisen maahanmuuton edistämisessä rakennetaan niin maakunnallisia ja valtakunnallisia verkostoja. Salon seudun toimijat ovat hanketyössä rakentaneet toimivia yhteistyöverkostoja eri kaupunkien toimijoihin. Työllisyysalueella jatketaan tiivistä yhteistyötä muiden alueiden kanssa työperäisen maahanmuuton toimintamallien kehittämiseksi.

Kansainvälisten rekrytointien toteutuksessa henkilöstöpalveluyrityksillä on tärkeä rooli. Työllisyysalueella tehdään tiivistä henkilöstöpalveluyritysten kanssa yritysten kansainvälisten rekrytointien edistämiseksi. Toimivan public-private -yhteistyön kehittäminen ja toimivien toimintamallien rakentaminen alueen toimijoiden välillä auttaa työperäisen maahanmuuton tehokasta toteutumista.

Alueella on työperäisen maahanmuuton käytäntöjen, kotoutumisen ja asettautumisen palvelujen kehittämiseksi suunnitteilla kaksi ESR+ hanketta (Varsinais-Suomen ELY-keskuksen Purje-hanke sekä Salon ja Someron kaupunkien KotoSalu/KotoSomero -hanke), joiden avulla saadaan myös toivottavasti lisäpanostusta kehittämään paikallista toimintamallia, erityisesti pienimuotoista osaamiskeskustyyppistä toimintaa Saloon ja Somerolle.

10. Työpaikkojen kohtaannon ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen

Työpaikkojen kohtaannon parantaminen on työvoimaviranomaisen ydintehtävä, joka näkyy kaikessa viranomaistoiminnassa ja se on työllisyysalueen keskeinen tavoite, johon kaikella kehittämistoiminnalla tähdätään. Työnhakija- ja työnantajapalveluiden tiivistämisellä, uudenaikaisilla toimintatavoilla sekä työnantaja- ja koulutusyhteistyön kehittämisellä ja kokeiluilla selvitetään ratkaisuja tilanteen helpottamiseksi.

Työvoiman liikkuvuuteen panostaminen (sisään- ja ulospendelöintiin vaikuttaminen) ja (työvoima)koulutukseen sekä alanvaihtoihin panostaminen ovat MDI:n tekemän selvityksen mukaan keskeisiä keinoja vaikuttaa kohtaanto-haasteeseen Salossa. Alueen oppilaitoksilla on tässä merkittävä rooli. Myös nuorten (alle 25 v.) ja iäkkäiden (yli 55 v. ja erit. yli 65 v.) työllisten kehitykseen vaikuttaminen on keskeistä. Toisen asteen koulutuksen omaavissa on erityisesti reserviä vahvistaa työllisten määrää. Nykyinen "reservi" ja työnhakijat ovat suurelta osin alemman koulutustason ja perusammatin omaavia henkilöitä. Työllisten pendelöinti alueella on kasvanut jatkuvasti ja näillä pendelöijillä on mahdollisuuksia ainakin jossain määrin työllistyä myös paikallisesti. Samaan aikaan alueella tarvitaan vähintään yhtä voimakkaasti työvoimaa ulkopuolelta.

Työvoiman liikkuvuutta edistetään työllisyysalueella kaikessa asiakastyössä kohtaannon parantamiseksi. Työvoimaviranomaisen tehtävä on suunnitella palveluita asiakkaiden (työnhakija ja työnantaja) palvelutarvetta vastaavasti. Palvelutarve saadaan parhaiten esiin, kun yhteys asiakkaisiin on tiivis ja tieto eri toimijoiden välillä kulkee.

Työvoiman liikkuvuus edellyttää esim. työnhakijoiden ohjaamista hakemaan koulutuksiin ja työmahdollisuuksia valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Työvoimaviranomaisen tehtävänä on ohjata työnhakijoita laajentamaan työnhakuaan alueellisesti sekä hakeutumaan sellaisille aloille, joissa on työvoiman tarvetta.

Työvoiman liikkuvuutta tuetaan yliajueellisella yhteistyöllä, jota on suunnitteilla kaikkiin lähialueisiin. Tarkoitus on luoda yhteistyörakenteita, joilla varmistetaan tiedon liikkuminen työmarkkinatilanteen muutoksista.

Työnhakijoiden kansainvälistä liikkuvuutta tuetaan myös EURES-neuvonnalla. Lisäksi työvoiman liikkuvuutta edistetään muulla kansainvälisen rekrytoinnin tukemisella yritysten tarpeiden mukaisesti. Neuvonnan ja ohjauksen lisäksi asiakkaille esitellään liikkuvuutta tukevia korvausmahdollisuuksia; esim. matka- ja yöpymiskorvaukset.

Työvoiman liikkuvuudessa tulee huomioida myös monipaikkaisuuden mahdollisuudet sekä etätömahdollisuudet. Työllisyysalueen kunnat huolehtivat monipaikkaisuuden ja pendelöinnin tukemisesta mm. kaavoituksella, vuokra-asuntopolitiikalla, joukkoliikenteen ratkaisulla sekä toimivilla peruspalveluilla. Salossa on aktiivisesti kehitetty esim. liityntäpysäköintimahdollisuuksia sekä markkinoitu etätötiloja.

11. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Salon alueella on kokemusta toimintamalleista, joissa tarvitaan aktiivista reagoitua positiiviseen tai negatiiviseen rakennemuutostilanteeseen. Alue on kokenut Suomen teollisen historian rankimman rakennemuutoksen, joka alkoi vuodesta 2008 Nokian matkapuhelinliiketoiminnan karsiessa paikallista alihankintaa ja päättyi vuonna 2017 ÄRM-kauden loppuessa. Kaupunki reagoi tilanteeseen poikkihallinnollisella lähestymistavalla, perusti ohjaus- ja projektiryhmät sekä laati toimintasuunnitelman (rakennemuutossuunnitelma). Suunnittelua ja toimenpiteitä toteutettiin laajalla rintamalla (Salon ja Someron kaupungit, Yrityssalo Oy, TE-toimisto, SSKKY, ELY-keskus, Varsinais-Suomen liitto, Salon Kauppakamariosasto ja yrittäjäyhdistys). Laajan yhteistyön, ulkopuolisen rahoituksen sekä omien hankkeiden kautta uusia työpaikkoja saatiin syntymään ja nyt alueen elinkeinorakenne perustuu laajan osaamisen ja kasvavien yritysten varaan. Keskeinen tekijä on ollut kaupungin oma aktiivinen elinkeinopolitiikka sekä yhteistyö valtakunnallisten ja alueellisten toimijoiden kanssa.

Myös positiivisesta rakennemuutoksesta on alueella kokemuksia jo Nokian matkapuhelintuotannon laajentuessa. 2000-luvulla rekrytointiin tuhansia työntekijöitä ja tämä vaikutti elinkeinoelämän lisäksi Salon ja lähikuntien palvelutarpeisiin. Myös matkapuhelinaikakauden päätyttyä alueella on toteutettu laajoja rekrytointeja (esim. Valmet Automotiven akkutehdas) sekä toteutettu erilaisia kampanjoita, hankkeita ja tapahtumia erityisesti työvoimapula aloille (Esim. <https://toihinsaloon.fi/>). Näitä toteutetaan jatkossakin laajalla yhteistyöllä (erityisesti työvoimaviranomaiset, kuntien elinkeinopalvelut, koulutusorganisaatiot ja henkilöstöpalveluyritykset). Keskeistä on uudessakin tilanteessa aluemarkkinointi, jotta saataisiin uutta työvoimaa muualta Suomesta ja ulkomailta.

Varautuminen rakennemuutostilanteisiin pääpiirteissään Salon työllisyysalueella:

Luodaan rakenteet työvoiman tarpeen muutoksien **ennakointiin**. Laaja yhteistyö valtion, maakunnan sekä paikallistason toimijoiden kanssa ennakoitiedon saamiseksi sekä jatkuva yhteistyö ja tiedon vaihto työnantajien kanssa. Myös tiivis yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa ennakoinnissa sekä koulutussuunnittelussa sekä työnhakijoiden osaamistarpeiden kartoittaminen ovat osa työllisyysalueen perustoimintaa. Yhteistyö lähialueiden työvoimaviranomaisten kanssa auttaa myös varautumaan muilla alueilla tapahtuvien muutosten vaikutuksiin Salon työllisyysalueelle.

Äkillisissä negatiivisissa muutostilanteissa työvoimaviranomainen on keskeisesti mukana aluetason **verkostossa** (mm. kunnat, maakuntaliitto, Yrityssalo Oy, koulutuksen järjestäjät ja ELY-keskus) arvioimassa vaikutuksia työmarkkinoihin ja paikallistalouteen sekä suunnittelemassa toimenpiteitä sekä niiden rahoitusta (rakennemuutossuunnitelma).

Rakennemuutostilanteet todennäköisesti vaikuttavat **työvoimapalveluiden kysyntään** ja tähän liittyvään rahoitustarpeeseen. Tällöin on tärkeää pystyä kohdentamaan työvoimaviranomaisen resursseja tarvittaessa uudelleen palveluiden turvaamiseksi ja rakennemuutoksen vaikutusten lieventämiseksi alueella.

Irtisanomistilanteissa korostuvat **muutosturvaan** liittyvät tehtävät, palvelut ja työvoimaviranomaisten koordinointi. Muutosturvaneuvotteluissa sovitaan työntekijöiden tieto- ja neuvontapalveluista ja toimenpiteistä/palveluista (valmennukset, koulutukset), jotka toteutetaan YT-neuvottelujen jälkeen. Isot lomautukset ja irtisanomiset kohdentuvat usein työntekijöihin, jotka ovat olleet pitkään samalla työnantajalla töissä, joten työnhakuun kannustava ohjaus ja valmennus korostuu. Myöhemmässä vaiheessa kysyntä alkupalveluissa todennäköisesti kasvaa. Työnhakijoita on ohjattava mahdollisuuksien mukaan uudelleen koulutukseen sekä laajentamaan työnhakua muille alueille.

Isoissa negatiivisissa rakennemuutostilanteissa työttömyysturvakustannukset kasvavat ja kuntatalouden verotulokertymä supistuu. Tämä aiheuttaa painetta palveluiden vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden parantamiselle.

12. Jatkosuunnittelun organisoituminen ja aikataulutus

Työvoimaviranomaisen järjestämisvastuun siirron valmistelussa keskeisin ohjaava tekijä on pyrkimys **hallittuun siirtymävaiheeseen**. Asiakkaiden kannalta tämä tarkoittaa sitä, että palveluiden jatkuvuus on turvattu ja arkipäivään uudistus ei aiheuta yhtäkkisesti suuria muutoksia. Strategiana on, että uudistuksen toimeenpanon edetessä siirtymävaiheen jälkeen alkaa pitkäjänteinen kehittämistyö, jossa palveluiden ja prosessien vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan systemaattisesti.

Keskeiset teemat valmistelussa syksyllä 2023:

- Palveluiden nykytilan kuvauksien jatkaminen; osaamistarpeiden ja kehittämiskohteiden tarkempi analyysi
- TE-toimiston ja ELY:n osaamisen hyödyntäminen suunnittelussa
- Henkilökunnalle ja sidosryhmille viestintä valmistelun etenemisestä (YT-prosessien jatkaminen kunnissa ja valtiolla) sekä osallistaminen suunnittelutyöhön. Muutosprosessin edistäminen henkilöstön tarpeet huomioiden.
- Työnantajapalveluiden työryhmätyön jatkaminen
- Työnhakijapalveluiden työryhmätyön käynnistäminen tarvittaessa alatyöryhmissä
- Hankintojen tarkempi aikataulutus ELY-keskuksen kanssa
- Tietohallinnon muutostarpeiden kartoittaminen

- Ylialueellisen yhteistyön neuvottelujen jatkaminen ja yhteistoiminnan konkretisointi
- TYP-toiminnan uudistuksen toimeenpanon valmistelu
- KOTO-uudistuksen toimeenpanon valmistelu
- Tilasuunnittelun jatkaminen
- Työvoimatarpeiden ennakointitoiminnan käynnistäminen
- Työllisyysohjelman valmistelu
- Organisoitumisen ja henkilöstövoimavarojen kohdentumisen kokonaissuunnittelu

Keskeiset UUDET teemat valmistelussa 2024:

- Sopimuksen mukaisen toimielimen ja ohjausryhmän toiminnan valmistelu
- Hallintosäntömuutosten valmistelu
- Tarvittaessa toimivallan siirtoon liittyvä valmistelu; sopimukset
- Tarkemman asiakasviestintäsuunnitelman laatiminen siirtymävaiheeseen
- Markkinointisuunnitelman laadinta
- Budjetin, henkilöstösuunnitelman ja tarkemman toimintasuunnitelman valmistelu vuodelle 2025
- Tarvittavien hankintojen ja tukipalveluiden suunnittelu ja toteutus; kalusteet, laitteet, ICT, vakuutukset, tulkkaus yms.
- Taloudenpidon valmistelu
- Henkilöstön toimenkuvien laadinta
- Salon kaupungin rekrytoinnit