



**Suunnitelma Satakunnan
työllisyysalueen palveluiden
järjestämisestä**

23.8.2023

Sisällysluettelo

Suunnitelma Satakunnan työllisyysalueen palveluiden järjestämisestä.....	1
1. Johdanto.....	3
2. Asiointi- ja toimipisteiden sijoittuminen.....	4
3. Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit	5
4. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit	5
5. Miten palvelut tuotetaan	6
Hallintopalvelut.....	6
Työnantajapalvelut	6
Alkupalvelut ja työnvälityspalvelut.....	7
Osaamisen kehittämisen palvelut	7
Haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevien palvelut.....	7
Nuorten palvelut.....	8
Kotoutumis- ja maahanmuuttajien palvelut.....	8
6. Yhteistyötahot ja -muodot.....	9
7. Työperäisen maahanmuuton edistäminen	10
8. Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen.....	10
9. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	12
10. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin.....	12

1. Johdanto

Satakunnan työllisyysalueen muodostavat Harjavalta, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Kokemäki, Merikarvia, Nakkila, Pomarkku, Pori, Siikainen ja Ulvila. Porin kaupunki toimii vastuukuntana. Valmistelu alkoi maakunnallisena syksyllä 2022 ja nyt muodostettavan työllisyysalueen tarkempaan valmisteluun siirryttiin keväällä 2023. Kuntatoimijoiden lisäksi alueella on tehty valmistelussa hyvää yhteistyötä ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa, sekä osallistettu muita keskeisiä sidosryhmiä kuten Satakunnan hyvinvointialuetta.

Satakunnan työllisyysalueen kunnat sitoutuvat edistämään alueen työllisyyttä ja vahvistamaan elinvoimaa. Yhteistä tavoitetilaa aseteltaessa on huomioitu kaikkien työllisyysalueen 11 kunnan strategia, jotta työllisyysalueen tavoitetilaa on niissä asetettujen tavoitteiden kanssa yhteneväinen. Työllisyysalueelle laaditaan laajempi yhteinen strategia, jossa tullaan tarkemmin määrittelemään työllisyysalueen missio, visio, arvot, yleiset toimintaperiaatteet sekä asettamaan myös konkreettisia mitattavia tavoitteita.

Satakunnan työllisyysalue toimii asiakaslähtöisesti niin työnantaja- kuin henkilöasiakkaiden kanssa. Asiakas saa oikeaa palvelua oikeaan aikaan mahdollisimman sujuvasti. Digitaalisiin ratkaisuihin panostetaan unohtamatta kuitenkaan kasvokkaisten kohtaamisten merkitystä. Työllisyysalue toimii hyvässä yhteistyössä muiden viranomaisten ja työelämän palveluntarjoajien kanssa, jotta palveluiden yhdyspinnoilla olisi mahdollisimman vähän kitkaa.

Satakunnan työllisyysalue toimii yrittäjäystävällisesti, yrittäjäyyskasvatusta alueella kehitetään ja yrittäjyyttä työllistymisen vaihtoehtona edistetään. Satakunnan työllisyysalue pyrkii edistämään työvoiman liikkumista niin työllisyysalueen sisällä kuin myös muiden työllisyysalueiden kanssa. Satakunnan työllisyysalue haluaa omalla panoksellaan edesauttaa työmarkkinoiden toimivuutta, jotta työnhakijat ja työnantajat kohtaisivat tehokkaammin ja jottei minkään yrityksen kasvu jäisi osaavan työvoiman saatavuudesta kiinni. Alueen tehokasta työnvälitystä kehitetään hyvässä yhteistyössä yksityisen työnvälityksen kanssa.

Työllisyysalue toimii aktiivisesti niin alueen elinkeinoelämän kuin oppilaitosten kanssa. Olennaista on avoin vuorovaikutus ja niin ennakointi kuin tarpeen vaatiessa ketterä reagointi työmarkkinoiden tarpeisiin. Yhdessä pystymme tunnistamaan niin tulevaisuuden työpaikat kuin koulutusratkaisut. Oppilaitosyhteistyötä tehdään muutenkin laajalti muun muassa räätälöityjen työllistymiseen tähtäävien kokonaisuuksien, työelämän tarpeiden ja valmistuvien opiskelijoiden tavoittamisen ja alueelle kiinnittämisen puitteissa.

Työnhakija-asiakkaiden kanssa panostetaan laadukkaaseen palvelutarpeen arviointiin, tehokkaaseen työnvälitykseen ja palveluihin ohjaukseen ja työttömyyden pitkittymisen ehkäisyyn.

Työnhakijoille suunnatuilla palveluilla pyritään vaikuttavuuteen, jota seurataan aktiivisesti. Pyritään löytämään pitkäaikaistyöttömyyden juurisyytä ja löytämään niihin sopivia ratkaisuja tarvittaessa myös yhdessä muiden viranomaisten kanssa. Erityisen tärkeää on sujuva yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen kanssa haasteellisimmassa tilanteessa olevien asiakkaiden osalta.

Satakunnan työllisyysalueen toimintaa kehitetään aktiivisesti perustuen saatavilla olevaan tietoon. Alueella kokeillaan rohkeasti ja tavoitteellisesti uutta, jotta löydettäisiin vaikuttavia työllisyyttä edistäviä ratkaisuja. Satakunnan työllisyysalueen tavoitteena on olla Suomen paras työllisyysalue.

2. Asiointi- ja toimipisteiden sijoittuminen

Jokaisessa yhteistoimintaan osallistuvassa kunnassa on vähintään yksi TE-asiointipiste, jos se asiakkaiden palvelutarpeiden täyttämiseksi on aiheellista. Kullekin asiointipisteelle sovitaan sijaintikunnan ja vastuukunnan kesken asiakkaiden tarpeisiin perustuva käyntiväli, jolloin TE-virkailija on tavattavissa. Mikäli tarvearvioinnin perusteella henkilöstötarve on vähintään 5htv, voidaan henkilöstöä sijoittaa kyseisen kunnan TE-asiointipisteeseen vakituisesti eli muodostaa TE-toimipiste. Henkilöstön sijoittamiseen vaikuttava tarvearviointi määritellään tarkemmin kohdassa 4. tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit.

Henkilöasiakkaille tulee varata asiointipisteiden yhteyteen mahdollisuus käyttää TE-palveluita digitaalisesti ja huomioida asiakkaan mahdollisuus laitteiden käytössä tarvittavaan tukeen sekä yksityisyyteen hänen asioidessaan esimerkiksi etävastaanotolla asiantuntijan kanssa.

Jokainen kunta vastaa itse omista asiointipisteistään, niiden mahdollisista tilavuokrista ja muista kuluista tiloihin liittyen. TE-toimipisteiden kustannukset kuuluvat työllisyysalueen jaettaviin kustannuksiin. Alkuvaiheessa otetaan vastaan TE-toimiston nykyiset toimitilat työllisyysalueen TE-toimipisteiksi siltä osin kun ne kuntosaa, kokonsa ja sijaintinsa puolesta vastaavat työllisyysalueen tarpeisiin.

Vastuukunta huolehtii palveluksessaan olevien TE-virkailijoiden työvälineistä ja tarvittaessa kalusteista.

Asiointipisteiden ja pysyvämpien TE-toimipisteiden lisäksi työvoimapalveluita jalkautetaan esimerkiksi alueen oppilaitoksiin ja muiden sidosryhmien tiloihin ja tapahtumiin sekä pop-up luonteisesti muuallekin alueella ja sen tapahtumissa.

3. Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit

Työllisyysalueen toimintaan varattavat taloudelliset resurssit määrittyvät tarkemmin kuntien yhteistoimintasopimuksessa ja jatkossa yhteistoiminta-alueen budjetoinnissa.

4. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit

Liikkeenluovutuksella työllisyysalueelle siirtyvä henkilöstö käytetään työvoimapalveluiden tuottamiseen täysimääräisesti, tämän hetken arvio siirtyvästä henkilöstöstä on n. 110htv. Työllisyysalueen kuntien omissa työ- ja elinkeinopalveluissa on tällä hetkellä n. 70htv, joista n. 20 htv työskentelee työllisyysalueen kuntakokeilussa (Pori, Kokemäki ja Ulvila) ajalla 1.3.2021-31.12.2024.

Työvoimapalveluiden toteuttamiseen TE-toimistosta, ELY-keskuksesta ja KEHA-keskuksesta liikkeenluovutuksella siirtyvä henkilöstö on palvelussuhteessa vastuukuntaan. Työllisyysalue määrittelee tarvittavan henkilöstön ja osaamisten tarpeet, sekä kohdentaa henkilöstöresurssia muun muassa työvoiman, keskimääräisten asiakasmäärien ja asiakasprofiilin palvelutarpeiden sekä työllisyysalueen tavoitteiden pohjalta. Näiden samojen periaatteiden mukaan määritellään myös henkilöstön sijoittumistarvetta yhteistoiminta-alueen muihin kuntiin. Virastokohtaisissa YT-neuvotteluissa siirtyvältä henkilöstöltä kysytään toivetta sijoittumisen suhteen. Lopulliseen sijoittumiseen vaikuttavat työtehtävien luonne ja niin toivotun sijoittumiskunnan kuin koko työllisyysalueenkin tarpeet.

Vuoden 2022 keskimääräisten alueen asiakasmäärien perusteella henkilöasiakaspalveluiden henkilöstöresurssia kohdistetaan n. 40% työnvälitykseen, n. 20% osaamisen kehittämiseen ja n. 40% monialaisiin palveluihin. Resurssia jakaessa ja sen riittävyyttä arvioidessa täytyy huomioida mm. millainen kuormitus eri asiakasryhmien osalta on kohtuullinen ja millaisella jaolla saavutetaan työllisyysalueen tavoitteet parhaiten. Siirtyvää resurssia kohdistuu henkilöasiakaspalvelun lisäksi mm. työnantajapalveluihin ja hallinnollisiin tehtäviin.

Henkilöstöasioiden valmisteluun on Porin kaupungilla perustettu HR-työryhmä, jossa ovat mukana myös TE-toimiston ja sen henkilöstön edustajat. Työryhmässä valmistellaan muun muassa henkilöstön siirtoon, palvelussuhteisiin ja siirtyvän henkilöstön osaamisen kartoittamiseen liittyviä asioita.

Viranomaistoimivallan mahdollisista siirroista kuntien viranhaltijoille sovitaan tarvittaessa kunkin kunnan kanssa erikseen. Lisäksi viranomaistoimivaltaa saatetaan siirtää sopimuksellisesti muille työvoimaviranomaisille. Viranomaistoimivaltaa siirrettäessä asiasta tehdään erillinen sopimus, jossa yksilöidään tehtävä tai tehtävät, joiden osalta toimivaltaa siirretään.

Siirtyvät henkilöstöresurssit ja niiden riittävyys tarkentuvat yt-prosessien edetessä ja suunnitelmaa tarkennetaan siltä osin vuoden 2024 aikana.

5. Miten palvelut tuotetaan

Työllisyysalue tuottaa sekä itse että hankkii palveluita ostamalla. Isoimpia ostopalveluina hankittavia kokonaisuuksia ovat muun muassa erilaiset koulutus-, valmennus- ja arviointipalvelut. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään myös jo alueen kuntien ekosysteemeistä löytyviä palveluja. Päällekkäisen tekemisen minimoimiseen tulisi kiinnittää huomiota ja tunnistaa yhteisesti kenen vastuulla kunkin palvelun tuottaminen ensisijaisesti olisi. Jos palvelut on realistisesti ja resurssien puitteissa mahdollista tuottaa tehokkaasti itse on se aina mahdollinen toteutusmuoto.

Satakunnan alueella panostetaan tiedolla johtamiseen ja vaikuttavuuden seurantaan. Taloudellisten resurssien kohdentaminen erityisesti vaikuttaviin palveluihin on järkevää.

Jos työnantaja- tai henkilöasiakkaiden palvelutarve vaatii tai resurssien käytön kannalta on järkevää, voidaan palveluita toteuttaa tai hankkia useamman työllisyysalueen kanssa yhteistyössä tai jopa valtakunnallisesti. Satakunnan työllisyysalueelle on tärkeää muodostaa hyvä yhteys valtiolle jääviin palveluihin ja luoda hyvät vuorovaikutussuhteet niihin ja niiden yhteyshenkilöihin.

Työllisyysalueen yksityiskohtaisempi palvelusuunnittelu jatkuu useissa eri työryhmissä ja valmistuu vuonna 2024.

Hallintopalvelut

Työvoimapalveluiden hallinnolliset tehtävät kuuluvat lähtökohtaisesti vastuukunnalle. Kuitenkin esimerkiksi viestinnän osalta tehdään yhteistyötä koko työllisyysalueen kuntien kesken ja myös yhteistyötä muiden työllisyysalueiden ja viranomaisten kanssa. Joitain hallinnollisia palveluita tuotetaan vähintään maakunnan toiselle työllisyysalueelle ja maakunnan toisella työllisyysalueella Satakunnan työllisyysalueelle. Järjestelmiä hallinnoi KEHA ja vastuukunnan ICT tekee heidän kanssaan hyvää yhteistyötä asian puitteissa.

Työnantajapalvelut

Työnantajanpalveluita tuotetaan pääosin omana työnä, mutta tiiviissä yhteistyössä työllisyysalueen kuntien elinkeinopalveluiden ja muiden yrityspalvelutoimijoiden kanssa, sekä tarpeen mukaan ostopalveluita hyödyntäen. Työnantajapalveluissa toimitaan proaktiivisesti ja pyritään edistämään työnantajien ja -hakijoiden kohtaamista moninaisin keinoin. Kullekin työllisyysalueen kunnalle

nimetään työnantajapalveluista vastuuhenkilö, jonka yhteystiedot ovat helposti työnantajien saatavilla. Työnantaja- ja työnhakijapalveluiden sujuva yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää, myös työllisyysalueen ja maakunnan rajojen yli. Tiedonkulkuun työnantajien tarpeista eri elinkeinopalvelutoimijoiden kesken panostetaan, jotta alueen yritykset ja muut työnantajat saavat aina tarkoituksenmukaisen palvelun mahdollisimman pikaisesti.

Alkupalvelut ja työnvälityspalvelut

Panostetaan työttömyyden alkuvaiheeseen ja laadukkaaseen palvelutarvekartoitukseen. Jo alkupalveluissa tarvitaan monialaista osaamista, jotta tunnistetaan asiakkaan tarpeet ja osataan ohjata oikealle palvelupolulle työttömyyden ensihetkestä lähtien. Alkupalveluissa toimitaan päämäärätietoisesti tavoitteena työnvälitys, koulutus tai ohjautuminen muihin tarpeenmukaisiin palveluihin kolmen kuukauden sisällä. Alkuvaiheessa varmistetaan myös asiakkaan työnhakutaidot ja vahvistetaan niitä, tämä tarkoittaa esimerkiksi työnhaun asiakirjojen tarkistamista ja työnhakukanavien neuvontaa. Työnvälitys on työvoimapalveluiden päätehtävä. Yhteistyötä rekrytointiyritysten kanssa työnvälityksessä kehitetään.

Osaamisen kehittämisen palvelut

Osaamisen kehittämisen palveluiden asiakkaita ovat muun muassa koulutusta vaille olevat, vanhentuneen tai muuten puutteellisen koulutuksen omaavat, ylitarjonta-alalla olevat tai muuten sellaisella koulutuksella varustetut, jolla työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole todennäköistä. Koulutuspalveluiden ja työnhakija-asiakkaiden osaamisen kehittämisessä toimitaan tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja elinkeinoelämän kanssa. Keskeisimpiä tehtäviä on osaavan työvoiman turvaaminen alueen työnantajille nyt ja tulevaisuudessa. Tämä vaatii työmarkkinoiden hyvää tuntemusta ja ennakointikykyä. Osaamisen kehittämisen palveluilla on merkittävä rooli muun muassa työvoimapulakysymyksessä ja työperäisen maahanmuuton kokonaisuudessa. Osaamisen kehittämisen palveluissa käytetään paljon ostopalveluita, kuten koulutus- ja valmennuspalveluita. Satakunnassa on perinteisesti esimerkiksi työvoimakoulutuksilla ollut hyvä vaikuttavuus. Työvoimakoulutustarjontaa ja valmennuspalveluita halutaan edelleen kehittää yhä vaikuttavammiksi ja mahdollisimman hyvin työmarkkinoita palveleviksi.

Haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevien palvelut

Haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevat on tässä määritelty koskemaan täsmä- ja osatyökykyisiä (joiden työkykyyn vaikuttaa vamma tai sairaus pysyvästi tai pysyväisluontoisesti), henkilöitä, joilla on elämänhallinnan haasteita, päihde- ja mielenterveyshaasteita, neuropsykiatrisia haasteita, työttömyyden pitkittymistä tai useita edellä mainituista haasteista. Yleisesti ajatellaan liian

usein, että haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevien työttömyys on jo pitkittynyt. Asiakas voi olla haasteellisessa työmarkkina-asemassa ja monialaisen palvelun tarpeessa jo työnhaun alkaessa ja nämä haasteet on tärkeää tunnistaa heti, jotta asiakas saadaan tarvitsemiensa palveluiden pariin, eikä työttömyys pitkittyisi. Tämän kohderyhmän palveluita ohjataan usean eri lain voimin ja niissä työskenteleviltä vaaditaan monialaista osaamista ja laajan palveluverkoston tuntemusta.

Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli edellyttää yhteistyötä alueellisesti työllisyysalueen sisällä, eri työllisyysalueiden kesken, hyvinvointialueen sekä Kelan kanssa. Asiakasohjauksen toimintatavoista tulee sopia yhteisesti sidosryhmien kanssa (tietosuoja huomioiden). Työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamalli on saumaton osa työvoimaviranomaisen palvelua. Tämän asiakasryhmän osalta palveluiden saavutettavuus ja kasvokkainen kohtaaminen ovat erityisen tärkeitä. Saavutettavuuden lisäksi saatavuuden ja oikea-aikaisuuden varmistaminen ja saumaton yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen kanssa takaavat vaikuttavuuden.

Nuorten palvelut

Nuorilla tarkoitetaan Satakunnan työllisyysalueella kaikkia alle 30-vuotiaita. Nuoret palveluiden käyttäjinä tarvitsevat erityistä kohtaamisen taitoa sekä yhteistyön mahdollistamista vähintään kuntien nuorisopalveluiden sekä alueen oppilaitosten kanssa. Nuorten palveluissa tulee kiinnittää erityistä huomiota saavutettavuuteen ja viestinnän monikanavaisuuteen. Erityisesti nuorten osalta tulee heti alkuvaiheessa kyetä ohjaamaan töihin, opintoihin tai muihin oikeisiin palveluihin nuoren kokonaisvaltaisen tilanteen selvittämiseksi. Eri toimijoiden tulee pyrkiä nuorten palveluissa ennakkointiin ja sujuvan yhteistyön kehittämiseen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppivelvollisiin ja vailla koulutusta oleviin nuoriin. Kaikkien alle 30-vuotiaiden työllisyyspalveluiden toteuttamiseen pyritään muodostamaan Satakunnan työllisyysalueelle asiantuntijatiimi, jonka sisällä on erilaisiin palvelutarpeisiin erikoistuneita osaajia. Näin olisi myös monialaisen nuorten yhteispalvelun ja kotouttamispalveluiden osalta. Nuorten monialaista yhteispalvelua tehdään palvelutarvearvioon perustuen hyvässä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa tarkoituksena edistää nuorten opiskelumahdollisuuksia, työllistymistä, toimintavalmiuksia ja hyvinvointia.

Kotoutumis- ja maahanmuuttajien palvelut

Maahanmuuttajien työllisyyspalveluja järjestetään kaikille työllisyysalueen kunnille osana muita työllisyyspalveluja. Maahanmuuttajien työllisyyspalveluvirkailijat toimivat tiiviissä yhteistyössä kunnan kotoutumisasiosta ja kunnan kotouttamisohjelmasta vastaavan henkilön kanssa. Palvelua tarjotaan pääsääntöisesti samoissa tiloissa kuin muitakin työllisyyspalveluita. Kunnan eri toimialoilla on kotoutumisen edistämisen- ja yhteensovittamisvastuu sekä kotoutumispalvelut työvoimapolkujen ulkopuolisten osalta. Palvelujen järjestämiseksi tehdään yhteistyötä työllisyys- ja kotoutumispalvelujen kesken.

6. Yhteistyötahot ja -muodot

Satakunnan työllisyysalueella tunnistetaan valtaisa määrä erilaisia yhteistyötahoja:

- Työnantajat
- Yksityinen työnvälitys
- Hyvinvointialue
- Erilaiset palveluntuottajat, esimerkiksi koulutus-, valmennus- ja terveystalvelut
- Valtiolliset toimijat, kuten ELY-keskus, KEHA-keskus, Business Finland, Työkanava Oy, KELA, puolustusvoimat, Migri, TEM, STM, rikosseuraamusvirasto, velkaneuvonta, muut viranomaiset
- Kuntataustaiset toimijat, kuten kaikki työllisyysalueen kunnat, työpajat, Ohjaamo ja muut nuorisopalvelut, kuntien elinkeino- ja kehittämissyhtiöt, muut työvoimaviranomaiset, oppilaitokset, oppivelvollisuuskoordinaattorit
- Valtakunnalliset/muut isot toimijat: työttömyyskassat, asumisneuvonta (voi olla myös kunnallista), työeläkelaitokset, vastaanottokeskukset, seurakunnat, työelämän järjestöt
- Järjestöt ja yhdistykset
- Hankkeet ja hanketoimijat

Yhteistyömuodot, kuten tunnistetut tahotkin ovat moninaisia ja riippuvaisia toimijoista, joiden kanssa sitä tehdään. Joiltain osin yhteistyö on myös lakien määrittelemää, erityisesti eri viranomaisten välillä. Valtiolle jäävien työvoimapalvelukokonaisuuden palveluiden osalta tärkeää on tuntee tarjonta myös Satakunnan työllisyysalueella ja olla hyvä yhteys niihin tarvittaessa. Joidenkin toimijoiden osalta tavoitellaan joko työvoimapalveluiden jalkautumista heidän organisaatioihin tai heidän palveluidensa tuomista työllisyyspalvelujen yhteyteen tai molempia.

Yhteistyökumppaneiden, jotka kohtaavat samoja asiakkaita, kanssa tulee turvata tiedonkulku ja avoin keskusteluyhteys. Näin opitaan tuntemaan sidosryhmien palvelut ja tehostetaan asiakkaiden prosesseja sekä vältetään päällekkäistä työtä. Asiakkuuksien erilaisiin nivelvaiheisiin ja siirtymiin tulee kiinnittää erityistä huomiota ja varmistaa saattaen vaihto. Yhteistyössä panostetaan yhteisten toimintamallien rakentamiseen sekä vastuiden selkeään jakamiseen. On tärkeää tunnistaa asiakkaan palveluprosessien kulun osalta vastuutaho prosessin etenemisen varmistamiseksi. Hyviä käytänteitä pyritään hyödyntämään ja levittämään laajemmalle.

7. Työperäisen maahanmuuton edistäminen

Työperäistä maahanmuuttoa ja jo maassa olevia maahanmuuttajia tarvitaan työmarkkinoilla osaavan työvoiman riittävyyden takaamiseksi. Työllisyysalue osallistuu aktiivisesti yhteistyöhön eri viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja alueen työnantajien osaamistarpeiden täyttämiseksi. Kansainvälistä rekrytointia tehdään yhteistyössä vähintään maakunnan toisen työllisyysalueen kanssa, mutta tarvittaessa laajemminkin. Työllisyysalueella hyödynnetään myös alueen oppilaitoksia ja heidän olemassaolevia verkostojaan, hankkeitaan ja opiskelijoitaan kansainvälisten osaajien saamiseksi alueelle. Työperäisessä maahanmuutossa on syytä huomioida koko perheen kotouttaminen alueelle ja työikäisten työllistyminen.

Työvoimapalveluista löytyy paljon työkaluja, joita edelleen kehittämällä työperäistä maahanmuuttoa ja kansainvälisiä osaajia pystytään hyödyntämään entistä paremmin alueella. Erittäin olennaisessa roolissa on osaamisen tunnistaminen ja tutkintojen tunnustaminen, sekä kielitaitokysymykset. Kieli- ja kotoutumiskoulutuksessa on jo hyvä pyrkiä vastaamaan työnantajien tarpeisiin ja ylipäätään viedä kielikoulutusta työpaikoille ja huomioida ammattisanasto. On myös huomioitava, että joskus voi olla myös mahdollista käyttää englantia työkielenä. Tärkeää on myös työyhteisön valmennus maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin ja heidän perehdyttämiseensä ja työyhteisöön kotiuttamiseen. Työperäistä maahanmuuttoa voidaan toteuttaa esimerkiksi rekrytointi- tai yhteishankintakoulutuksia hyödyntämällä. Selvitetään myös muualla käytettyjä toimintamalleja ja palvelupolkuja, jotta löydetään toimivia ratkaisuja, joita mahdollisesti voidaan hyödyntää myös omalla alueella.

8. Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen

Satakunnan työllisyysalueella, kuten tällä hetkellä koko maassa on aloja, joilla on kohtaantongelmaa tai jopa työvoimapulaa. Näiden alojen paikallinen tunnistaminen vaatii aktiivista työmarkkinoiden seurantaa ja tuntemusta. Työllisyysalue pyrkii saattamaan työnhakija- ja työnantaja-asiakkaitaan entistä aktiivisemmin yhteen niin digitaalisten palveluiden parissa kuin kasvotustenkin. Työnantaja- ja yrityspuolen palveluja tehdään yhteistyössä kytkeytyen kuntien elinvoimaa edistäviin tehtäviin ja tietoisuutta tarjolla olevista palveluista pyritään lisäämään. Työnantaja- ja työnhakijapalvelut tulevat tekemään tiivistä yhteistyötä, jotta muodostuu hyvä kokonaiskuva työmarkkinoiden tarjonnasta ja tarpeista. Yhteistyötä yksityisen työnvälityksen kanssa lisätään ja kehitetään uusia yhteisiä toimintamalleja. Myös edellä mainittu työperäinen maahanmuutto on merkittävä osa ratkaisua erityisesti työvoimapula-alojen suhteen.

Tarjolla on paljon hyviä välineitä kohtaannon lisäämiseksi, mutta niistä tulee saada tehot entistä paremmin irti. Työnhakuun tarvitaan täsmäparrausta ja palveluohjausta tulee kehittää. Työvoimapula-aloille tulee rohkaista, esimerkiksi tietoisuuden lisäämisen ja onnistumistarinoiden avulla. Usein kohtaanto-ongelma ja työvoimapula-aloilla työnantaja voi tarvita tukea tai valmennusta. Joskus mahdollisesti kokonainen toimiala tarvitsee apua mielikuvien muuttamisessa. Työllisyysalue voi omassa viestinnässään kasvattaa esimerkiksi tietoisuutta eri ammateista, toimialoista ja työnantajista, sekä ylipäätään alueen työpaikkatarjonnasta. Lisäksi ammatinvalinta- ja uraohjauksella on iso rooli työnhakijoiden tietoisuuden lisäämisessä eri ammattien ja alavaihtoehtojen osalta.

Työllisyysalueella erityisesti osaamisen kehittämiseen liittyvien palveluiden hyödyntämisellä ja hyvällä oppilaitosyhteistyöllä voidaan saada edistää kohtaantoa ja helpottaa työvoimapulaa. Työnantajayhteistyö ja työharjoitteluiden merkitys oppilaitoksissa on merkittävässä asemassa ja niiden toteutuminen on varmistettava muun muassa työllisyysalueen hankkimissa koulutuksissa. Pyritään saamaan alueen oppilaitoksista valmistumassa olevat ohjautumaan työmarkkinoiden pariin aktiivisesti Satakunnan työllisyysalueella. Hankittavien koulutuspalveluiden tulee edistää nopeaa työllistymistä, esim. erilaiset muunto- ja täydennyskoulutukset voivat viedä tehokkaammin työmarkkinoille kuin kokonaiset tutkinnot. Koulutusratkaisuja tulee myös voida räätälöidä työmarkkinoiden tarpeen mukaan. Pyritään löytämään osaamiskapeikkoja ja tunnistamaan soveltuvia osaamistaustoja, joista lyhyellä lisäkoulutuksella voidaan saada tarvittavia osaajia työmarkkinoille. Esimerkiksi kartoittamaan ylitarjonta-ammattiryhmistä sellaisia, jotka pienellä lisäkoulutuksella voivat työllistyä työvoimapula-aloille. Lisäksi pyritään hyödyntämään esimerkiksi rekry- ja yhteishankintakoulutuksia.

Tunnistetaan myös asiakasryhmiä, joissa on hyödyntämätöntä potentiaalia työmarkkinoilla. Työnantajapalveluissa tulee panostaa myös vieraskielisille suunnattuihin työnvälityspalveluihin esimerkiksi maahanmuuttajien yrityskoordinaattorin voimin, jonka tehtävänä olisi edistää työntekijän ja työpaikan kohtaantoa sekä työelämän vastaanottavuutta. Tietoa tulee olla riittävästi saatavilla eri kielillä ja työntekijän lisäksi myös työyhteisö voi tarvita valmennusta. Työnantajien tietoisuutta erilaisista tukimahdollisuuksista tulee kasvattaa ja näin muun muassa täsmä- ja osatyökykyisten osaaminen voitaisiin hyödyntää työmarkkinoilla nykyistä paremmin. Täsmä- ja osatyökykyisten palveluprosessissa tulee hyödyntää sekä työkykykoordinaattoreiden osaamista että yhdistisyhteistyötä. Oppisopimus- ja opinnollistamismahdollisuuksia voidaan hyödyntää enemmän. Lisäksi työkokeilulla voidaan selkeyttää uravaihtoehtoja tai tukea töihinpaluuta, mutta se vaatii tietynlaista palvelumuotoilua ja konseptointia, jotta ei näyntyä asiakkaille ns. ilmaisena työntekona, vaan aidosti väylänä töihin. Palkkatukea tulee hyödyntää esimerkiksi osaamisvajeen kompensoimiseksi.

9. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen

Työllisyysalue edistää työvoiman ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta, jotta osaavan työvoiman saatavuus ei muodostu alueen yritysten kasvun esteeksi. Työvoiman liikkuvuuden edistämisen osalta työnvälitystä tehdään sekä kunta- että työllisyysaluerajojen yli. Tehdään hyvää yhteistyötä rajapinnoilla lähityöllisyysalueiden kanssa, jotta kummallakin alueella työnantajat löytävät osaavia tekijöitä ja hakijat pääsevät töihin. Vaikka omalle alueelle osaavan työvoiman houkuttelu liikkuvuudessa etusijalla, tulee henkilöasiakkaan näkökulmasta rohkaista myös liikkumaan alueen ulkopuolelle oman työllistymisen edistämiseksi.

Työllisyysalueen tulee määritellä yhdessä alueen työnantajien kanssa selkeästi kohderyhmät, joita halutaan, oli kyse sitten alueellisesta, valtakunnallisesta tai kansainvälisestä liikkuvuudesta. Näin saadaan viestintää kohdistettua tehokkaammin. Digitaalisia ratkaisuja, esimerkiksi Työmarkkinatoria, hyödynnetään entistä enemmän. Huolehditaan, että hakija-asiakkaat ovat tietoisia mahdollisuuksista liikkuvuus- ja muuttoavustuksiin.

Työllisyysalueella pidetään huolta, että esimerkiksi koulutustarjonta on tarpeeksi houkuttelevaa, eli tuottaa työllistymistä ja viestitään näistä tuloksista myös. Hyödynnetään myös hybridikoulutuksia, joihin voidaan verkkokoulutuksen vuoksi saada hakijoita kauempaakin ja pyritään löytämään lähipäiville työllisyysalueen kuntien ja työnantajien kanssa houkuttelevia ratkaisuja alueelle kiinnittymiseen, esimerkiksi työharjoittelupaikkojen ja asumisratkaisuiden muodossa.

Liikkuvuuden edistämässä myös työllisyysalueen kunnilla ja työnantajilla on merkittävä rooli. Liikkuvuutta edistäviä ratkaisuja ovat muun muassa etätyömahdollisuus ja -pisteet, työsuhte-etuina liikkuvuutta edistävät asiat (polkupyörä, auto, asunto) ja alueen sisäiseen liikkuvuuden osalta joukkoliikenneratkaisut sekä erilaiset kimpakyytimahdollisuudet. Lisäksi voitaisiin selvittää erilaisia mahdollisuuksia viikkoasumiseen työpaikkakunnalla, jos osaajat löytyvät kauempaa.

10. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Satakunnan työllisyysalueella pyritään varautumaan niin negatiivisiin kuin positiivisiin rakennemuutoksiin hyvällä suunnittelulla, ennakoivilla toimenpiteillä ja jatkuvilla laadukkailla työvoimapalveluilla sekä yhteistyöllä, jossa toimitaan proaktiivisesti työmarkkinoiden tarpeiden mukaan. Lisäksi luonnollisesti mahdollisiin muutostilanteisiin tulee varata resursseja ja osaamista niiden hoitamiseen mahdollisimman menestyksekkäästi. Työllisyysalueella tulee olla myös valmius kohdistaa resursseja uudelleen erityisesti laajoissa muutostilanteissa nopeallakin aikataululla. Tietämystä muutostilanteen palveluista tulee lisätä ja myös useammalla kielellä.

Varautumisessa olennaista on hyvä verkostoyhteistyö eri toimijoiden kesken, esimerkiksi työvoimapalvelut, kuntien omat elinvoimapalvelut ja oppilaitokset yhdessä työnantajien kanssa. Tällaisessa rajapinnat ylittävässä yhteistyössä sekä ennakoidaan ja ehkäistään muutostilanteeseen joutumista että toisaalta myös mietitään valmiiksi toimintamalleja mitä voidaan tehdä rakennemuutostilanteen realisoituessa. Näin reagointi tilanteen sattuessa on nopeampaa, kun suunnittelutyötä on tehty valmiiksi. Työnantajien on hyvä myös olla tietoisia olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämisen palveluista, joilla yritys voi pysyä mukana kehityksessä nykyistä henkilöönsä uudelleen kouluttamalla.

Isommassa rakennemuutostilanteissa tärkeää on myös valtion palveluiden tuntemus ja tarvittaessa niihin tukeutuminen.