



Dokumentissa käsitellään Satakunnan työllisyysalueen palveluiden järjestämistä. Tarkastelun kohteina ovat muun muassa asiointipisteiden sijoittuminen sekä tehtävien hoitamiseen varattujen taloudellisten ja henkilöstöresurssien riittävyys. Alla on sisällysluettelo raportin pääkohdista.

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Toimi- ja asiointipisteet	4
3.	Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit	5
4.	Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit	5
5.	Palveluiden tuottaminen	5
	Hallintopalvelut	6
	Elinkeino- ja koulutuspalvelut	6
	Alku- ja työnvälityspalvelut	7
	Monialaiset palvelut	7
	Nuorten palvelut	8
	Kotoutumispalvelut	9
	Aikuisten monialaiset palvelut	9
6.	Yhteistyötahot ja -muodot	10
7.	Työperäisen maahanmuuton edistäminen	11
8.	Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen	12
9.	Työvoiman liikkuvuuden edistäminen	14
10.	Varautuminen muutostilanteisiin ja riskeihin	14

1. Johdanto

Satakunnan työllisyysalue muodostuu 11 kunnasta, joista Porin kaupunki toimii vastuukuntana. Muut yhteistoiminnan jäsenkunnat ovat Harjavalta, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Kokemäki, Merikarvia, Nakkila, Pomarkku, Siikainen ja Ulvila.

Satakunnan työllisyysalueen kunnat sitoutuvat edistämään alueen työllisyyttä ja vahvistamaan elinvoimaa. Yhteistä strategiaa asettaessa on huomioitu kaikkien työllisyysalueen 11 kunnan strategia, jotta työllisyysalueen tavoitetila on niissä asetettujen tavoitteiden kanssa yhteneväinen. Tavoitteenasettelussa on myös huomioitu TEM:n asettamat valtakunnalliset tavoitteet.

Satakunnan työllisyysalue toimii asiakaslähtöisesti niin työnantaja- kuin henkilöasiakkaiden kanssa. Olennaista on, että asiakas saa oikeaa palvelua oikeaan aikaan mahdollisimman sujuvasti. Työllisyysalue panostaa digitaalisiin ratkaisuihin unohtamatta kuitenkaan kasvokkaisten kohtaamisten merkitystä. Työllisyysalue toimii myös hyvässä yhteistyössä muiden viranomaisten ja työelämän palveluntarjoajien kanssa, jotta palveluiden yhdyspinnoilla olisi mahdollisimman vähän kitkaa.

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

Työllisyysalue ja sen jäsenkunnat toimivat aktiivisesti niin alueen elinkeinoelämän kuin oppilaitosten kanssa. Olennaista on avoin vuorovaikutus, ennakointi ja ketterä reagointi työmarkkinoiden tarpeisiin. Oppilaitosyhteistyötä tehdään muutenkin laajalti muun muassa räätälöityjen työllistymiseen tähtäävien kokonaisuuksien, työelämän tarpeiden ja valmistuvien opiskelijoiden tavoittamisen ja alueelle kiinnittämisen puitteissa.

Työnhakija-asiakkaiden kanssa työllisyysalue panostaa laadukkaaseen palvelutarpeen arviointiin, tehokkaaseen työnvälitykseen ja palveluihin ohjaukseen. Työnhakijoille

suunnatuilla palveluilla pyritään vaikuttavuuteen. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden palveluiden kohdalla tärkeää on sujuva yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen kanssa.

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

Toiminnan seuranta ja vaikuttavuuden mittaaminen toteutetaan valtakunnallisten tavoitteiden sekä Satakunnan työllisyysalueen strategian mukaisin mittarein ja prosessein KEHAN tietopalvelua hyödyntäen.

2. Toimi- ja asiointipisteet

Jokaisessa yhteistoimintaan osallistuvassa kunnassa on mahdollisuus asioida työllisyysalueen toimi- tai asiointipisteessä. Työllisyysalueen toimipisteissä työllisyysalueen henkilöstöä ja asiakaspalvelua on kokoaikaisesti ja asiointipisteissä palvelua on erikseen sovitun aikataulun mukaisesti. Asiointipisteiden aukioloaikoihin vaikuttavat paikkakunnan asiakasmäärä ja palvelun tarve. Porissa toimipisteitä on kaksi ja lisäksi toimipisteet ovat Kankaanpäässä ja Harjavallassa. Asiointipisteitä on kahdeksassa kunnassa: Karviassa, Jämijärvellä, Siikaisissa, Pomarkussa, Merikarvialla, Nakkilassa, Ulvilassa ja Kokemäellä.

Työllisyysalue vastaa toimipisteiden toimitiloista, niiden tilavuokrasta ja muista kuluista tiloihin liittyen. Asiointipisteiden tilakuluista vastaa kukin kunta itse. Työllisyysalue huolehtii palveluksessaan olevan henkilöstön työvälineistä. Henkilöasiakkaille tulee olla asiointipisteiden yhteydessä mahdollisuus käyttää työvoimapalveluita digitaalisesti, huomioiden asiakkaan mahdollisuuden yksityisyyteen. Henkilöstön sijoittaminen asiointi- ja toimipisteisiin määritellään tarkemmin kohdassa 4. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit. Asiointipisteiden ja toimipisteiden lisäksi työvoimapalveluita jalkautetaan esimerkiksi alueen oppilaitoksiin ja muiden sidosryhmien tiloihin ja tapahtumiin sekä pop-up -luonteisesti muuallekin.

3. Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit

Työllisyysalueen toimintaan varattavat taloudelliset resurssit määrittyvät tarkemmin kuntien yhteistoimintasopimuksessa ja työllisyysalueen budjetoinnissa.

4. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit

Liikkeenluovutuksella TE-toimistosta, KEHA-keskuksesta ja ELY-keskuksesta työllisyysalueelle siirtyvä henkilöstö osoitettiin työvoimapalveluiden tuottamiseen täysimääräisesti. Työllisyysalueelle siirtynyt henkilöstö on palvelussuhteessa vastuukuntaan eli Porin kaupunkiin.

Työllisyysalueen johto määrittelee tarvittavan henkilöstön määrän ja tehtävät sekä kohdentaa henkilöstöresurssia muun muassa työvoiman, keskimääräisten asiakasmäärien ja asiakkaiden palvelutarpeiden pohjalta. Näiden samojen periaatteiden mukaan määritellään myös henkilöstön sijoittumistarvetta työllisyysalueen toimi- ja asiointipisteisiin. Kun tarvearvioinnin perusteella peruskunnan henkilöstötarve on vähintään 5htv, voidaan kuntaan muodostaa työllisyysalueen toimipiste. .

Viranomaistoimivallan mahdollisista siirroista peruskuntien viranhaltijoille sovitaan kunkin kunnan kanssa erikseen. Lisäksi viranomaistoimivaltaa saatetaan siirtää sopimuksellisesti toiselle työvoimaviranomaiselle.

5. Palveluiden tuottaminen

Työllisyysalue tuottaa palveluitaan itse ja tarvittaessa hankkii niitä ostopalveluina. Merkittävimpiä ostopalveluina hankittavia kokonaisuuksia ovat muun muassa erilaiset koulutus-, valmennus- ja arviointipalvelut. Mahdollisuuksien mukaan työllisyysalue hyödyntää myös jo alueen kuntien ekosysteemeistä löytyviä palveluja. Näitä voivat olla esim. koulutus- tai valmennushankinnat oppilaitoksista tai kansalaisopistoista.

Jos työnantaja- tai henkilöasiakkaiden palvelutarve vaatii tai resurssien käytön kannalta on järkevää, voi työllisyysalue toteuttaa tai hankkia palveluita useamman työllisyysalueen kanssa yhteistyössä tai jopa valtakunnallisesti.

Hallintopalvelut

Työvoimapalveluiden hallinnolliset tehtävät kuuluvat vastuukunnalle, joka toteuttaa niitä ohjeistustensa mukaisesti, ellei erillislainsäädäntö tai työllisyysalueen hallinto- tai toimintasääntö tai muut ohjeistukset muuta linjaa.

Elinkeino- ja koulutuspalvelut

Elinkeinopalveluita työllisyysalue tuottaa pääosin omana työnä, mutta tiiviissä yhteistyössä työllisyysalueen kuntien elinkeinopalveluiden ja muiden yrityspalvelutoimijoiden kanssa, sekä tarpeen mukaan ostopalveluita hyödyntäen. Elinkeinopalvelut toimivat proaktiivisesti pyrkien edistämään työnantajien ja -hakijoiden kohtaamista moninaisin keinoin.

Elinkeinopalveluilla mahdollistetaan yritysten kasvua edistämällä osaavan työvoiman saatavuutta ja auttamalla soveltuvien kehittämispalveluiden löytämisessä. Työtä tehdään yhdessä alueen yrityspalveluverkoston kanssa. Kullekin työllisyysalueen kunnalle nimetään työnantajapalveluista yhteyshenkilö, jonka yhteystiedot ovat helposti työnantajien saatavilla. Työnantaja- ja työnhakijapalveluiden sujuva yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää, myös työllisyysalueen ja maakunnan rajojen yli. Tiedonkulkuun työnantajien palvelutarpeista eri elinkeinopalvelutoimijoiden kesken panostetaan, jotta alueen yritykset ja muut työnantajat saisivat aina tarkoituksenmukaisen palvelun mahdollisimman pikaisesti.

Koulutuspalveluiden asiakkaita ovat muun muassa koulutusta vailla 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. Koulutuspalveluilla on merkittävä rooli muun muassa työvoimapolakysymyksessä ja työperäisen maahanmuuton kokonaisuudessa. Koulutus- ja valmennuspalvelut toteutetaan pääasiassa ostopalveluina.

Työllisyysalue kehittää työvoimakoulutustarjontaa ja valmennuspalveluita yhä vaikuttavammiksi ja mahdollisimman hyvin työmarkkinoita palveleviksi.

Alku- ja työnvälityspalvelut

Työllisyysalue panostaa työttömyyden alkuvaiheeseen ja laadukkaaseen palvelutarvekartoitukseen. Uusien työnhakija-asiakkaiden palvelutarve arvioidaan kahden asiantuntijan yhteistyönä ja monialaista palvelua tarvitsevat asiakkaat ohjataan tarkempaan arviointiin kyseiseen yksikköön. Alkupalveluissa tulee tunnistaa asiakkaan tarpeet ja ohjata asiakas oikealle palvelupolulle työttömyyden ensi hetkistä lähtien. Alkupalveluiden tavoitteena on työnvälitys tai ohjautuminen koulutukseen tai muihin tarpeenmukaisiin palveluihin kolmen kuukauden sisällä työnhaun alkamisesta. Työllisyysalue kehittää työnvälityksessä yhteistyötä rekrytointiyritysten ja muiden palveluntarjoajien kanssa.

Työnvälitys on työvoimapalveluiden päätehtävä.

Monialaiset palvelut

Monialaiset palvelut on jaettu nuorten, kotoutumispalveluiden sekä aikuisten tiimeihin. Monialaiset palvelut edistävät työnhakija-asiakkaiden työllistymisvalmiuksia ja -mahdollisuuksia sekä osaamista tarjoamalla työvoimapalveluita sekä niihin liittyvää yksilöllistä neuvontaa ja ohjausta. Asiakkailla on tarve työvoima- ja sote-palveluiden sekä Kelan ja työeläkelaitosten palveluiden yhteensovittamiseen. Laaja viranomais- ja kumppanuusyhteistyö on keskeistä ja asiakkaita ohjataan myös ammatillisen kuntoutuksen ja osaamisen kehittämisen palveluihin.

Viranomaisyhteistyötä ja palveluiden yhteensovittamista säätelevät työvoimapalveluiden järjestämislain ja työttömyysturvalain lisäksi useat muut lait (mm. Kotoutumislaki, laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä, toimeentulotukilaki ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvä lainsäädäntö). Työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoimintamallista (TYM-sopimus) ja nuorten monialaisesta yhteispalvelusta allekirjoitetaan sopimukset helmi-maaliskuun aikana. TYM-johtoryhmä on nimetty.

Työllisyysalueen tavoitteena on tunnistaa asiakkaan monialaisen palvelun tarve välittömästi työnhaun alettua ja näin ehkäistä oikea-aikaisilla palveluilla asiakkaan työttömyyden pitkittyminen. Asiakasohjauksen toimintatavoista sovitaan yhdessä sidosryhmien kanssa tietosuoja huomioiden. Palveluiden saavutettavuus ja kasvokkainen kohtaaminen on erityisen tärkeää.

Nuorten palvelut

Työllisyysalueen nuorten palveluihin ohjataan alle 30-vuotiaat asiakkaat, joilla on monialaisen palvelun tarve tai joiden työttömyys uhkaa pitkittyä yli 5 kuukauden. Kaikilla nuorten palveluihin ohjatuilla asiakkailla ei ole monialaisen palvelun tarvetta, mutta työttömyyden pitkittyessä kiinnitetään erityistä huomiota opintoihin tai töihin ohjaukseen sekä kokoamaan nuorelle avuksi tarvittavat toimijat työllistymisen, opiskeluun ohjautumisen, toimintavalmiuksien ja hyvinvoinnin tukemiseen. Asiakkaiden monikanavaisen kohtaamisen tueksi nuorten palveluissa on käytössä eKonsultaatiojärjestelmä. Sen kautta nuorten parissa työskentelevät voivat olla asiakkaan kanssa suoraan yhteydessä työllisyysalueen nuorten virkailijaan aina arkisin klo 12-15. Myöhemmin palveluun liitetään myös ajanvarausmahdollisuus.

Kuntien nuorisopalveluiden, Kelan, Hyvinvointialueen ja joidenkin oppilaitosten kanssa allekirjoitetaan sopimus nuorten monialaisesta yhteispalvelusta. Työllisyysalueen nuorten asiantuntijan tekevät asiakastyötä Porin Ohjaamossa ja työllisyysalueen muiden kuntien matalan kynnyksen palveluissa, työpajoilla tai paikallisten oppilaitosten toimipisteissä. Myös etsivien nuorityöntekijöiden kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä ja erityistä huomiota kiinnitetään valmistumisen nivelvaiheiden asiakasyhteistyöhön. Työelämäpainotteisia opiskelumahdollisuuksia on tarvetta vakiinnuttaa (esim. opinnollistaminen). Nuorten työpajojen kanssa on suunniteltu toiminnallisia uravalmennuksia sekä muita työllistymistä tukevia ja edistäviä palveluita.

Asiakkuuskriteerien muututtua TYM-palveluun ohjautuu entistä enemmän asiakkaita mm. suoraan valmistumisen jälkeen. TYM-palveluissa asiakkaan kanssa työskentelevät yleensä vähintään työllisyysalueen asiantuntija sekä sosiaaliohjaaja. Usein tarvitaan myös psykososiaalisia ja muita terveydenhuollon palveluita. Kelan palvelutarpeenarvointi tehdään järjestelmästä saatavien tietojen perusteella välittömästi asiakkuuden alkaessa ja sen jälkeen Kela on mukana palveluprosessia aina tarvittaessa. Oppilaitosten kanssa

tullaan tiivistämään yhteistyötä etenkin niiden nuorten osalta, joiden opiskelut ovat vaarassa keskeytyä tai jotka tarvitsevat TYM-palvelua valmistumisen jälkeen. Kehittämistyössä kiinnitetään huomioita vastuun jakautumiseen organisaatioiden järjestämisvastuun mukaisesti.

Kotoutumispalvelut

Työllisyysalue järjestää työnhakija-asiakkaiden kotoutumisajan palvelut omassa tiimissään. Palvelua tarjotaan pääsääntöisesti samoissa tiloissa kuin muitakin työllisyyspalveluita.

Keskeistä on alkuvaiheen palvelutarpeen arviointi sekä oikea-aikainen ohjaus yhteiskuntaorientaatioon ja kotoutumiskoulutukseen sekä koulutuksen tavoitteiden seuranta. Yhteinen Koulutusportti-järjestelmä tukee palveluihin ohjausta. Kotoutumiskoulutuksen jälkeinen ripeä ohjaus koulutuspalveluihin tai työhön on tärkeää.

Kunnan eri toimialoilla on kotoutumisen edistämisen ja yhteensovittamisvastuu. Kotoutumispalveluiden suunnittelua ja tarpeen ennakointia tehdään myös yhteistyössä Satakunnan ELY-keskuksen ja alueen vastaanottokeskusten kanssa.

Kotoutumisasiantuntijat toimivat tiiviissä yhteistyössä kunnan kotoutumispalveluista vastaavien asiantuntijoiden kanssa. International House toimii kolmen kaupungin alueella. Hyvinvointialueen kanssa asiakkaalle laaditaan yhteinen kotoutumissuunnitelma, silloin kun asiakas tarvitsee työllisyyspalveluiden ja sote-palveluiden yhteensovittamista. Nuorten maahanmuuttajien osalta myös kuntien matalan kynnyksen nuorten palvelut ovat keskeinen yhteistyökumppani.

Aikuisten monialaiset palvelut

Työllisyysalueen monialaisiin aikuisten palveluihin ohjataan yli 30-vuotiaat asiakkaat, jotka hyötyvät työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoimintamallista tai tarvitsevat työllisyyspalveluiden rinnalle yksilöllistä ohjauksellista tukea ja muiden viranomaisten palveluita. Uusien työnhakija-asiakkaiden palvelutarve arvioidaan alku- ja työnvälitys sekä monialaisten palveluiden yhteistyönä ja asiakas voi ohjautua suoraan monialaiseen palveluun. Mikäli pidempään työnhakijana olleella asiakkaalla arvioidaan olevan

monialaisen palvelun tarve eikä hänellä ole dokumentteja terveydentilastaan, hänet ohjataan sekä työttömien terveystarkastukseen että monialaiseen palveluun.

Aikuisten tiimi arvioi, ohjautuuko asiakas TYM-palveluun, vai riittääkö, että yhdessä asiakkaan kanssa tehdään yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa. Arvioon vaikuttaa asiakkaan haasteiden moninaisuus, asiakkaan valmius hoitaa omaa asiaansa sekä se, onko heti selvää, että tavoitellaanko asiakkaan kanssa työllistymistä. Rajanveto esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkuuksien osalta on usein haasteellista.

Kaikki asiakkaat eivät heti ole valmiita TYM-palveluun, vaan tarvitsevat ensin esim. ensisijaisesti hyvinvointialueen sote-palveluita ja työkyvynarviointia. Osalla sitoutuminen päihde-, mielenterveys- tai sosiaaliseen kuntoutukseen on ensisijaista. Toisaalta täsmätyökykyisen osalta saattaa riittää yhteistyö esim. Kelan tai työeläkelaitoksen kanssa, mikäli asiakkaan jäljellä oleva työkyky on selvitetty ja asiakas ohjautuu ammatillisen kuntoutuksen palveluihin.

6. Yhteistyötahot ja -muodot

Satakunnan työllisyysalueella tunnistetaan mm. seuraavat yhteistyötahot:

- Työnantajat
- Henkilöstöpalveluyritykset
- Satakunnan hyvinvointialue
- Palveluntuottajat, esimerkiksi koulutus-, valmennus- ja terveysterveyst
- Valtion toimijat, kuten ELY-keskus, KEHA-keskus, Business Finland, KELA, puolustusvoimat, Migri, vastaanottokeskukset, TEM, STM, rikosseuraamusvirasto, velkaneuvonta ja muut viranomaiset
- Kuntataustaiset toimijat, kuten kaikki työllisyysalueen kunnat, työpajat, Ohjaamo ja muut nuorten matalan kynnyksen palvelut, kuntien kehittämisyritykset (erit. Prizztech Oy), International House –palvelut, muut työllisyysalueet, oppilaitokset, oppivelvollisuuskoordinaattorit, ET-työntekijät

- Valtakunnalliset toimijat: työttömyyskassat, asumisneuvonta (voi olla myös kunnallista), työeläkelaitokset, vastaanottokeskukset, seurakunnat, työelämän järjestöt
- Paikalliset järjestöt ja yhdistykset
- Työllistymistä edistävät hankkeet ja hanketoimijat

Yhteistyön muodot ja kumppanit vaihtelevat toimijoiden mukaan. Osa yhteistyöstä perustuu lainsäädäntöön, erityisesti viranomaisten välillä. Valtiolle jäävien työvoimapalvelujen osalta on tärkeää tuntea Satakunnan työllisyysalueen palvelutarjonta ja ylläpitää toimivaa yhteyttä niihin tarvittaessa. Joidenkin toimijoiden kanssa pyritään joko työvoimapalveluiden jalkauttamiseen heidän organisaatioihinsa, heidän palveluidensa integroimiseen työllisyyspalveluihin tai molempiin.

Yhteistyökumppaneiden kanssa, jotka palvelevat samoja asiakkaita, on tärkeää varmistaa sujuva tiedonkulku ja avoin keskusteluyhteys. Tämä edistää palveluiden tuntemusta ja mahdollistaa asiakkaiden ohjaamisen oikeisiin palveluihin oikea-aikaisesti, samalla vähentäen päällekkäistä työtä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä asiakkuuksien nivelvaiheisiin ja siirtymiin, jotta saattaen vaihto toteutuu sujuvasti.

Kehitämme yhdessä toimintamalleja ja edistämme selkeää vastuunjakoa, jotta palveluprosessit etenevät hallitusti. Vastuutaho on tunnistettava jokaisessa vaiheessa prosessin etenemisen varmistamiseksi. Hyviä käytäntöjä hyödynnetään ja levitetään aktiivisesti.

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 Etelä-Satakunnan työllisyysalueen kanssa ja tarvittaessa laajemminkin. Työllisyysalueella hyödynnetään myös alueen oppilaitoksia ja heidän olemassa olevia 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 ylipäättään viedä kielikoulutusta työpaikoille ja huomioida ammattisanastoa. On myös huomioitava, että joskus voisi 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. Servitetaan myös muualla käytettyjä toimintamalleja ja palvelupolkuja, jotta löydetään toimivia ratkaisuja, joita mahdollisesti voitaisiin hyödyntää myös omalla alueella.

8. Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen

Satakunnan työllisyysalueella - kuten tällä hetkellä koko maassa - on aloja, joilla on kohtaanto-ongelmaa 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 työväilytyksen 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 teho entistä paremmin irti. Työnhakuun tarvitaan sparrausta ja palveluohjausta tulee kehittää. Työvoimapula-aloille tulisi rohkaista, esimerkiksi tietoisuuden lisäämisen ja

onnistumistarinoiden avulla. Usein kohtaanto-ongelma-aloilla, mutta mahdollisesti myös työvoimapula-aloilla myös työnantaja voi tarvita tukea tai valmennusta ja joskus mahdollisesti kokonainen toimiala tarvitsisi apua mielikuvien muuttamisessa. Työllisyysalue voi omassa viestinnässään kasvattaa esimerkiksi tietoisuutta eri ammateista, toimialoista ja työnantajista, sekä ylipäättään 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 edistää kohtaantoa ja helpottaa työvoimapulaa. Työnantajayhteistyö ja työharjoitteluiden merkitys oppilaitoksissa ovat merkittävässä asemassa ja niiden toteutuminen on varmistettava muun muassa työllisyysalueen hankkimissa koulutuksissa. Satakunnan työllisyysalueella oppilaitoksista valmistumassa olevat ohjataan aktiivisesti työmarkkinoiden pariin. Hankittavien koulutuspalveluiden tulee edistää nopeaa työllistymistä; esimerkiksi 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 voitaisiin saada tarvittavia osaajia työmarkkinoille. Tämä voi toteutua esimerkiksi kartoittamalla ylitarjonta-ammattiryhmistä sellaisia, jotka pienellä lisäkoulutuksella voisivat työllistyä työvoimapula-aloille. Lisäksi työllisyysalue hyödyntää rekry- ja yhteishankintakoulutuksia.

Työllisyysalue tunnistaa myös asiakasryhmiä, joissa on hyödyntämätöntä potentiaalia työmarkkinoilla. Työnantajapalvelut panostavat myös vieraskielisille suunnattuihin työnvälityspalveluihin esimerkiksi maahanmuuttajien yrityskoordinaattorin voimin, jonka tehtävänä on 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 kasvatetaan ja näin muun muassa täsmä- ja osatyökykyisten osaaminen voidaan hyödyntää työmarkkinoilla nykyistä paremmin. Täsmä- ja osatyökykyisten palveluprosessissa hyödynnetään myös työkykykoordinaattoreiden osaamista ja yhdistisyhteistyötä sekä oppisopimus- ja opinnollistamismahdollisuuksia. Lisäksi työkokeilulla selkeytetään uravaihtoehtoja ja tuetaan töihinpaluuta. Palkkatukea hyödynnetään 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. Työnvälitystä tehdään yli kunta- ja työllisyysaluerajojen tiiviissä yhteistyössä lähialueiden työllisyysalueiden kanssa.

Vaikka painopiste on osaavan työvoiman houkuttelussa omalle alueelle, työnhakijoita rohkaistaan tarvittaessa liikkumaan myös alueen tai maan ulkopuolelle. Työllisyysalue hyödyntää kansainvälisen työvoiman liikkuvuuden tukena myös EURES-palveluja, jotka tarjoavat työnvälitystä ja neuvontaa EU-/ETA-alueen sisällä. EURES-yhteistyön kautta työnantajille avautuu laajempi osaajapooli ja työnhakijoille mahdollisuus etsiä työtä kansainvälisesti.

Liikkuvuuden edistämiseksi työllisyysalue tunnistaa yhdessä työnantajien kanssa ne kohderyhmät, joihin halutaan vaikuttaa — oli kyse alueellisesta, valtakunnallisesta tai kansainvälisestä rekrytoinnista. Digitaalisia ratkaisuja, kuten Työmarkkinatoria ja EURES-portaalia, hyödynnetään työnvälityksessä ja viestinnässä.

Hakija-asiakkaille tarjotaan tietoa liikkuvuus- ja muuttoavustuksista. Koulutustarjontaa kehitetään houkuttelevaksi, työllistymistä tukevaksi ja viestitään koulutuksen vaikuttavuudesta. Hybridikoulutuksia hyödynnetään lisäämällä hakijoita kauempaakin, ja lähipäivien järjestämisessä tehdään yhteistyötä kuntien ja työnantajien kanssa.

Liikkuvuuden tukemisessa myös kunnilla ja työnantajilla on merkittävä rooli. Toimenpiteitä voivat olla mm. etätyöpisteet, työsuhte-edut (asunto, auto, pyörä), viikkoasumisen mahdollisuudet ja joukkoliikenne- ja kimpakyytiritkaisut.

10. Varautuminen muutostilanteisiin ja riskeihin

Satakunnan työllisyysalue varautuu sekä negatiivisiin että positiivisiin rakennemuutoksiin ennakoivalla tilannekuvaseurannalla, laadukkailla työvoimapalveluilla ja tiiviillä yhteistyöllä eri toimijoiden kanssa. Muutostilanteiden hallinta edellyttää osaamista, kohdennettavia

resursseja ja kykyä reagoida nopeasti palvelutarpeiden muuttuessa. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan, että Satakunnan työllisyysalue pystyy järjestämään palvelunsa laadukkaasti myös muuttuvassa toimintaympäristössä.

Ennakointi ja varautuminen perustuvat aktiiviseen yhteistyöhön kuntien elinkeinopalvelujen, Prizztechin, ELY-keskuksen, oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Verkostojen kautta voidaan sekä ennakoida muutoksia että varmistaa tehokkaat toimintamallit, jos rakennemuutos tapahtuu. Yrityksiä tuetaan henkilöstön osaamisen kehittämisessä, ja työnantajille tehdään näkyväksi valtion ja alueen tarjoamat palvelut.

Äkilliseen rakennemuutokseen (ÄRM) varaudutaan osana valtakunnallista TEMin rakennemuutostoimintamallia. Siinä ennen virallisen ÄRM-tilanteen käynnistymistä työllisyysalue kehittää ennakoivaa tilannekuvaseurantaa. Kun yritys ilmoittaa yt-neuvotteluista ja ÄRM-kriteerit täyttyvät, työllisyysalue osallistuu ELY-keskuksen koordinoimaan rakennemuutosprosessiin, tilannekuvan laatimiseen ja toimenpidesuunnitelman valmisteluun. Työllisyysalue vastaa työntekijöiden neuvonnasta, muutosturvasta ja uudelleentyöllistymisen tukemisesta.

Työllisyysalueen toimintaan liittyy myös muita riskejä, kuten asiakasmäärien äkillisiä muutoksia, henkilöstön saatavuutta ja osaamista, digipalvelujen toimivuutta sekä yhteistyöverkostojen häiriöitä. Näihin varaudutaan tarkalla talousseurannalla, resurssien joustavalla kohdentamisella, henkilöstön kehittämisellä ja selkeillä yhteistyösopimuksilla.