

Järjestämissuunnitelma

TYÖHÄMEEN TYÖLLISYYSALUE (HÄMEENLINNA, HATTULA,
FORSSA, TAMMELA, JOKIOINEN, YPÄJÄ, HUMPPILA)

Diaarinumero VN/17693/20239 / 2023

1	Johdanto.....	4
2	TyöHämeen päätavoitteet.....	4
	2.1 Työnhakijan työllistyminen on kaiken keskiössä	4
	2.2 Työnantajan halutuin ja ensisijainen yhteistyökumppani	4
	2.3 Toimintamalli ja eettiset näkökulmat.....	5
	2.4 Palvelutarjoajan haluama referenssiyhteistyökumppani.....	5
	2.5 Reagointikyvykäs kaikkiin muutostilanteisiin	5
	2.6 TyöHäme on halutuin työpaikka ammattilaisille	6
3	Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen	6
	3.1 Taloudelliset voimavarat	6
	3.1.1 Taloudellisten resurssien jakautuminen tehtävien kesken	7
	3.1.2 Rahoituslähteet ja niiden kohdentaminen	7
	3.2 Henkilöstövoimavarat.....	8
	3.2.1 Henkilöstön kohdentuminen ja tehtävien jakautuminen.....	8
	3.2.2 Henkilöstöresurssien tarve arvioituihin palveluihin	9
	3.3 Alueen työvoimapohjan huomioiminen	10
	3.3.1 Työvoimapohjan analyysi	10
	3.4 Henkilöstön kohdentuminen työvoimapohjan mukaan.....	17
	3.4.1 Työvoimapohjan muutostilanteiden huomioiminen resurssien kohdentamisessa	17
	3.5 Resurssien käyttö muissa lainsäädännössä tarkoitettuihin tehtäviin.....	17
	3.5.1 Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki (TyM-laki).....	17
	3.5.2 Kotoutumislain mukaiset tehtävät	18
	3.5.3 Resurssien jakautuminen työllistymistä edistävään monialaiseen tukeen	18
	3.5.4 Yhteistyösopimuksen merkitys resurssien kohdentamisessa.....	19
4	Palvelujen tuottaminen ja kohdentaminen	19
	4.1 Viranomaistoimivallan siirto ja palvelujen tuottaminen	19
	4.2 Alueelliset kokonaisuudet ja yliaalueelliset hankinnat.....	21
	4.2.1 Erityisalan koulutuksen hankinta ja palvelujen kohdentaminen	22
	4.2.2 Haavoittuvien kohderyhmien huomioiminen palvelujen tuottamisessa.....	23
	4.2.3 Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli ja nuorten yhteispalvelu	24
	4.2.4 Työnantajapalveluiden järjestäminen ja yhteistyö ELY-keskusten yrityspalveluiden kanssa	24
5	Työvoimapalvelujen toimipisteiden määrä ja sijoittuminen alueelle.....	25
	5.1 Toimipisteiden rooli ja tarkoitus.....	25
	5.2 Palvelupisteiden saavutettavuus ja asiakaspalvelun toimintaperiaatteet.....	25

6. Työllisyysalueen yhteistyötahot	26
6.1 Työvoimaviranomaiset	26
6.2 ELY-keskukset	26
6.3 KEHA-keskus	26
6.4 Hyvinvointialueet.....	26
6.5 Kansaneläkelaitos (Kela).....	26
6.6 Koulutuksen järjestäjät.....	27
6.7 Työelämän järjestöt.....	27
6.8 Yrityspalveluorganisaatiot	27
6.9 Yksityiset palveluntarjoajat.....	27
6.10 Kunnan muut toimialat.....	27
6.11 Yhteistyön muodot.....	28
7. Työperäisen maahanmuuton ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	28
7.1 Työperäisen maahanmuuton edistäminen.....	28
7.1.1 Suunnitellut toimenpiteet työperäisen maahanmuuton edistämiseksi	28
7.1.2 Yhteistyö valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden kanssa	29
7.2 Työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	31
7.2.1 Alueellisen liikkuvuuden varmistaminen.....	31
7.2.2 Ylialueellisen työvoiman ja työpaikan kohtaannon edistäminen.....	32
7.2.3 Kansainvälisen rekrytoinnin tukeminen	33
7.2.4 Toimenpiteet työvoiman ammatillisen, alueellisen ja kansainvälisen liikkuvuuden edistämiseksi	35
7.3 Yhteistyö työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi	36
7.3.1 Yhteistyömuodot ja kanavat työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi.....	36
8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	38
8.1 Rakennemuutostilanteiden tunnistaminen ja seuranta.....	38
8.1.1 Varautumistoimenpiteet rakennemuutostilanteisiin	39
8.1.2 Yhteistyö sidosryhmien kanssa rakennemuutostilanteissa	39
8.2 Viestintä ja tiedottaminen rakennemuutostilanteissa	40
8.3 Seuranta ja arviointi.....	41
8.4 Ennakoivat toimet negatiivisen rakennemuutoksen osalta	42
8.4.1 Rakennemuutoksen tunnistaminen ja analysointi	42
8.4.2 Työllisyyden turvaaminen ja uudelleensijoittuminen.....	42
8.4.3 Koulutus ja osaamisen kehittäminen.....	43
8.4.4 Yhteistyö sidosryhmien kanssa ennakoivissa toimissa	43
8.5 Ennakoivat toimet positiivisen rakennemuutoksen osalta.....	43

8.5.1	Mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen	43
8.5.2	Uusien työpaikkojen luominen ja talouden vahvistaminen.....	43
8.5.3	Yhteistyö sidosryhmien kanssa positiivisen rakennemuutoksen hyödyntämisessä	44
8.6	Yhteistyömalli sidosryhmien välillä rakennemuutostilanteessa	44
8.6.1	Yhteistyömallin kuvaus ja toimintaperiaatteet.....	44
8.6.2	Keskeisten sidosryhmien roolit ja vastuut	45
8.6.3	Tiedonvaihto ja yhteistyön käytännöt	45
8.6.4	Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden vahvistamiseksi	45
8.7	Työvoiman liikkuvuuden edistäminen rakennemuutostilanteessa	46
8.7.1	Työvoiman liikkuvuuden merkitys rakennemuutostilanteessa	46
8.7.2	Toimenpiteet työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi	46
8.7.3	Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden vahvistamiseksi	47

1 Johdanto

Tässä järjestämissuunnitelmassa kuvataan TyöHäme -työllisyyspalvelualueen strateginen ja toiminnallinen malli. TyöHämeen muodostavat Hämeenlinna, Hattula, Forssa, Tammela, Jokioinen, Ypäjä ja Humppila. Hämeenlinnan kaupunki toimii TyöHämeen vastuukuntana. TyöHäme on alueena monipuolinen ja mahdollistava, yhteistyöhön sitoutunut kokonaisuus, jossa henkilöasiakasta sekä yritysasiakasta voidaan palvella työllisyyteen liittyvissä asiakokonaisuuksissa asiakaslähtöisesti ja muuttuvat tilanteet huomioiden.

Maantieteellisesti TyöHäme muodostaa yhtenäisen alueen, jonne sijoittuvien yritysten on helppo toimia keskeisen sijainnin tarjoamien etujen tarjoamissa puitteissa ja työnhakijoille on tarjolla sekä mielenkiintoisia työllistymismahdollisuuksia että kouluttautumispolkuja. TyöHämeen organisaatio koostuu osaavista valmentajista ja valmennustyötä edistävästä johdosta. Läheisessä yhteistyössä organisaation toimintaverkostossa toimivat alueen kolmannen sektorin toimijat, hyvinvointialue, koulutusorganisaatiot sekä muut sidosyksiköt.

2 TyöHämeen päätavoitteet

2.1 Työnhakijan työllistyminen on kaiken keskiössä

Tulevaisuuden työllisyyspalveluorganisaation menestyksen avaimet sisältävät teknologian hyödyntämisen, personoinnin, nopeuden ja tehokkuuden, koulutuksen ja osaamisen kehittämisen, kumppanuuksien rakentamisen, reaaliaikaisen tiedon analysoinnin, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisen sekä korkealaatuisen asiakaskokemuksen tarjoamisen. Organisaation on oltava joustava ja valmis sopeutumaan nopeasti muuttuviin työmarkkinoiden tarpeisiin. Tämä vaatii teknologisia investointeja, koulutusta ja strategista suunnittelua

TyöHämeen toimintatapa perustuu teknologian hyödyntämiseen, personointiin, nopeuteen ja tehokkuuteen, koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen, kumppanuuksien rakentamiseen sekä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen. Samalla korostamme vahvasti korkealaatuisen asiakaskokemuksen tarjoamista ja joustavaa sopeutumista muuttuviin työmarkkinoiden tarpeisiin.

TyöHämeen työllisyyspalvelualueen järjestelmäsuunnitelman keskiössä on työllistyminen. Jokainen palvelualueen kunta, henkilöstö ja palveluntuottajat tähtäävät yhteisen tavoitteen saavuttamiseen kustannustehokkaasti, mahdollistamalla. Mitä kauempana toimija on työllistämisen keskiöstä, sitä enemmän hänen tehtäviinsä kuuluu varmistaa työllistymisen onnistumisen tukeminen.

2.2 Työnantajan halutuin ja ensisijainen yhteistyökumppani

Tavoitteenamme on olla työnantajien halutuin yhteistyökumppani. Tämä merkitsee yritysmyönteisyyttä ja yhdessä tekemistä. Palvelumme perustuu digitaalisuuden merkittävään lisäämiseen työllistymisvirtaustavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteisinä arvoinamme ovat joustavuus, tehokkuus, avoimuus ja luotettavuus.

TyöHäme tarjoaa työnantajille nopeaa ja ennakoivaa rekrytoinnin tukea sekä apua mahdollisten kandidaattien etsintään. Periaatteena on palvella työnantajia kuntarajojen rajoittamatta, yhteisenä tavoitteena työntekijän ja työtehtävän oikea-aikainen kohtaaminen. TyöHäme tarjoaa työnantajille myös tietoa rekrytoinnin tuista sekä muista työllistämisen helpottamiseen tähtäävistä mahdollisuuksista.

Suunnitelmissamme on hyödyntää viimeisintä teknologiaa, kuten tekoälyä ja digitaalisia alustoja, tarjotaksemme älykkäitä ja yksilöllisiä työllistymispalveluja. Tulevaisuudessa työnhakijat ja yritykset voivat odottaa helppoa pääsyä resursseihin ja palveluihin verkossa.

2.3 Toimintamalli ja eettiset näkökulmat

Eettiset näkökulmat ja vastuullisuus ovat meille ensiarvoisen tärkeitä. Työllisyystyö on TyöHämeessä ihmis- ja asiakaslähtöistä. Tahdomme kohdata ihmisen kokonaisvaltaisesti, mutta tavoitteellisesti työllistymisen näkökulmasta toimintamme ytimessä. Sosiaalinen, taloudellinen ja ekologinen hyvinvointi ohjaavat toimintaamme niin henkilöasiakasta kuin työnantaja-asiakasta palvellessamme.

Tekoälyn käyttö on olennainen osa toimintaamme, mutta samalla varmistamme, että tekoälyavustajien käytössä noudatetaan syrjimättömyyden, läpinäkyvyyden ja henkilötietojen suojan periaatteita. Tekoälyä koulutetaan välttämään ennakkoluuloja ja takaamaan tasapuolinen kohtelu.

Toimintamalli perustuu ihmisten ja tekoälyn yhteistyöhön, jossa inhimillinen asiantuntemus yhdistetään tekoälyn analyttiseen voimaan. Tekoäly tukee päätöksentekoa, ihmiset tekevät päätökset.

2.4 Palvelutarjoajan haluama referenssiyhteistyökumppani

Tavoitteena on luoda kokonaisvaltaisia ratkaisuja palveluntuottajien kanssa. Tämä mahdollistaa palveluntuottajien osaamisen, kokemuksen ja ammattitaidon hyödyntämisen täysimääräisesti ja tuloksellisesti. Yhteistyö kehittää palveluntuottajien liiketoimintaa ja mahdollistaa 3. sektorin tuoman merkityksellisuuden lisäämisen.

Järjestämissuunnitelmaa on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä kuntien, yhteistyötahjojen, henkilöstön, yrittäjien ja palveluntuottajien kanssa. Järjestämissuunnitelman perustuu aluetuntemukseen ja paikallis-alueellisiin tarpeisiin. Suunnitelman lähtökohta on mahdollistaminen ja se, miten eri työn tekemisen muodot ja verkostot tukevat työn tekemistä ja elinvoiman kehittymistä.

2.5 Reagointikyvykäs kaikkiin muutostilanteisiin

TyöHämeen toimintamalli on toimii kaikissa alueen palvelupisteissä. Toimintamallin ajatuksena on monialaiset asiantuntijatiimit, joiden tukena toimii niin sanottu back office. Tätä rakennetta kuvataan tarkemmin luvussa 3.2.1 Henkilöstön kohdentuminen ja tehtävien jakautuminen.

Tiimirakenteen avulla skaalautuminen on nopeaa. Tämä myös mahdollistaa siiloutumisen poistamisen kokonaan ja tukee tasa-arvoista palvelua kaikille asiakkaille. Tiimirakenteen ansiosta työtehtäviä voidaan ohjata tilanteen mukaan tiimistä toiseen ja varmistaa perusarjen sujuvuus myös erilaisissa muutos- ja jopa kriisitilanteissa. Myös tiimien erikoistuminen muuttuviin tarpeisiin on mahdollista.

2.6 TyöHäme on halutuin työpaikka ammattilaisille

Mahdollisimman ketterä organisaatio varmistetaan lisäämällä tiimien itseohjautuvuutta, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia. Näin toimien myös perehdytys on luontevaa, vaativat toimeksiannot mahdollistuvat tiimeittäin, kuormitustekijöitä voidaan poistaa, erikoistumisen taustatehtäviin tai asiakasohjaukseen mahdollistuu. Tiimin tuki on myös tehokkain keino työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja stressin vaihteluiden tasaamiseen.

Työntekijöiden kuormituksen vähentämiseen tiimien tukena toimivat välittävä ja läsnä oleva johto sekä kuntien eri toimialojen yhteistyöhaluiset asiantuntijat. Kuntien matalat organisaatiot ja monisektorinen toiminta takaavat TyöHämeelle ketterät ja asiakaslähtöiset ratkaisut ja jokaisen omaa työtä tukevan työskentely- ympäristön.

3 Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

3.1 Taloudelliset voimavarat

Suunnitelmassa esitetyt luvut perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön tuottamaan kuntien tietopakettiin (<https://tem.fi/kuntientietopaketit>).

Työvoimapalvelujen hoitamiseen varattavat taloudelliset resurssit Forssan seudun, Hattulan ja Hämeenlinnan alueen työllisyys- ja elinvoimapalvelujen osalta ovat yhteensä noin 9,5 milj. euroa, joista palvelujen hankintaan arvioidaan käytettävän noin 6,7 milj. euroa. Palvelut yhteensä pitävät sisällään työvoimakoulutuksen, valmennukset, asiantuntija-arvioinnit, palkkatuet sekä kuntien että yksityisten osalta ja starttirahat. Toimintamenoihin varataan noin 2,8 milj. euroa. Toimintamenot ovat tässä vaiheessa arvioitu tietopaketin perusteella laskettujen TE:n, ELY:n ja KEHA:n toimintamenojen perusteella. Kokonaismenoja vastaava summa arvioidaan kertyvän valtionosuuksina työllisyysalueen kunnille. Varsinaisia investointeja työllisyysalueelle ei ole suunniteltu, vaan kaikki menoerät tullaan kattamaan käyttötaloudesta. Henkilöstökuluissa varaudutaan mm. työllisyysalueelle siirtyvien henkilöiden kustannuksiin, muissa toimintakuluissa varaudutaan tila- sekä kalustovuokriin. Myös toiminnan mahdollistamiseen liittyvät hallinnolliset, talous- ja henkilöstöhallinnon sekä tietohallinnon yms. tukipalveluiden kustannukset tullaan kattamaan 2,8 milj. euron toimintamenoista.

Työllisyysalueen budjettiin tullaan kuitenkin maksimissaan varaamaan niin paljon rahaa kuin osallistujakunnat saavat toimintaan kohdistettua valtionosuutta.

3.1.1 Taloudellisten resurssien jakautuminen tehtävien kesken

Taloudellisten resurssien jakautuminen eri tehtävien kesken on merkittävä tekijä, joka vaikuttaa palvelujen tehokkaaseen toimittamiseen. Esimerkiksi työvoimaviranomaisen eri toiminnot ja palvelut saavat oman osuutensa talousarviosta.

Varsinaiset palvelut pitävät sisällään työvoimakoulutuksen, valmennukset, asiantuntija-arvioinnit, palkkatuet sekä kuntien että yksityisten osalta ja starttirahat. Tietopaketin perusteella noin 6,7 milj. euroa jakaantuu palveluihin seuraavasti:

Tunnusluku	Tunnusluvun arvo
Asukasluku	109 602
Hankittu työvoimakoulutus, €	1 352 910
josta ammatillinen lisä- tai täydennyskoulutus, €	838 431
josta muiden kuin pakolaisten kotoutumiskoulutus, €	514 479
Valmennukset, €	422 031
Asiantuntija-arvioinnit, €	81 627
Palkkatuki, kunnat, €	1 537 031
josta kunnan velvoitetyöllistäminen, €	352 803
Starttiraha, €	514 870
Palkkatuki, yksityinen, €	2 855 984
Palvelut yhteensä, €	6 764 453

Lähde: Suunnitelmassa esitetyt luvut perustuvat työ ja elinkeinoministeriön tuottamaan kuntien tietopakettiin 2019 (<https://tem.fi/kuntientietopaketit>). Valtionvarainministeriön ja Työvoima- ja elinkeinoministeriön aineistot 2023

3.1.2 Rahoituslähteet ja niiden kohdentaminen

Työllisyyspalvelut tuotetaan valtion rahoituksella. Työllisyysalueen valtionosuudet kasvavat 9,7 milj. euroa TEMin tietopaketin mukaan (tiedot vuodelta 2019). Kevään 2023 valtionosuustietojen mukaan valtionosuusrahoitus on työllisyysalueella olisi noin 12 milj. euroa. Valtionosuudella katetaan työllisyysalueen lakisääteisten palvelujen tuottaminen. Työllisyysalueen kunnat vastaavat itse etuuskuluista ja mahdollisista muista ei lakisääteisistä palveluista. Työllisyysalue laskuttaa osallistuja kuntia kuukausittain kuntien saamien TE-palveluiden kuntasiirtoon liittyvien valtionosuuksien mukaisesti. Alueen kunnat maksavat työllisyysalueen kustannukset kunnan työikäisen väestön, laajan työttömyyden sekä vieraskielisyyden perusteella. Jatkossa on mahdollista, että kustannuksia kohdistetaan kunnille palvelutuotteistuksen käytön perusteella.

Yksittäisen kunnan osalta tähän kokonaisuuteen liittyy valtionosuuksien laskujärjestelmä eli väestön työikäisen, työttömien määrän sekä vieraskielisyyden perusteella. Kunkin kunnan erityispalveluista aiheutuvat kustannukset maksaa erikseen asianomainen kunta. Lakisääteisten palvelujen vuosittainen tasapainotus hoidetaan joko jäsenkuntia lisälaskuttamalla tai palauttamalla käyttämättömät rahat kunnille palvelujen käytön mukaan.

3.2 Henkilöstövoimavarat

TyöHämeen työllisyysalueen henkilöstövoimavara kohdistuu työllistymistavoitteen saavuttamiseen.

Keskiössä ovat kohtaanto, työnantajapalvelut, aloittavan yrittäjänpalvelut, työkyvyn tuen sekä työvoiman liikkuvuutta edistävät toimet ja ratkaisut. Henkilöstövoimavaroja kohdennetaan työllistymisen tukipalveluihin, reaaliaikaiseen tiedolla johtamisen palveluihin, digitaalisten ja monikanavaisten palveluihin, viestintään ja markkinointiin, hankinta- ja talouspalveluihin, jatkuvan kehittämisen ja verkosto- ja ekosysteemyön tekemiseen. Henkilöstön sitoutumisen ja hyvinvoinnin tuki on lähellä arjessa. Vastuukunnan henkilöstöpalveluihin lisätään työsuojeluresursseja.

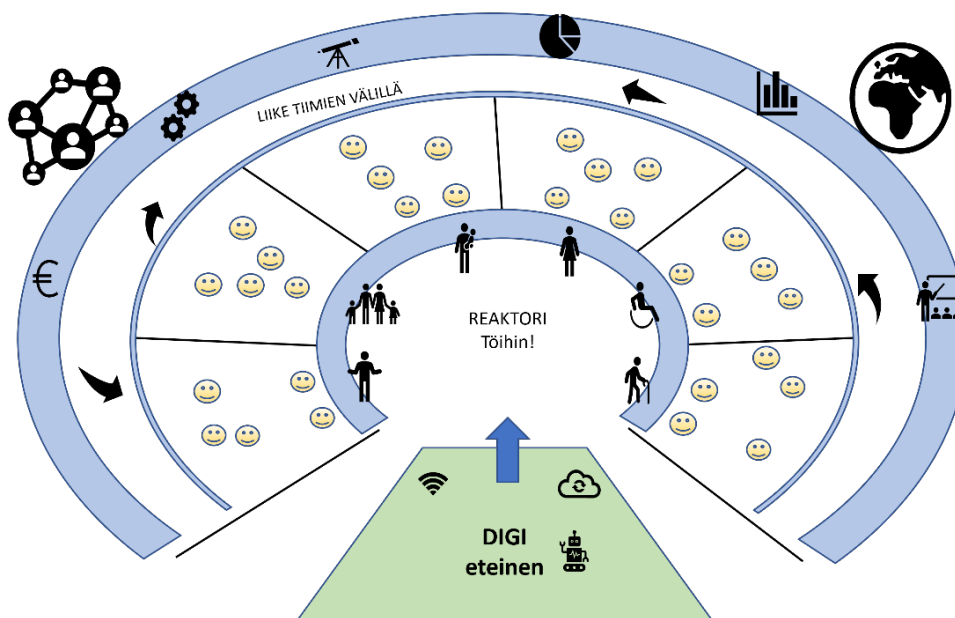
TyöHämeen toiminnan lähtökohtana on markkinavuoropuhelumallinen toimintatapa, jolla haetaan työllistymisen virtausta, vaikuttavuusperusteista palvelutuotantoa sekä vahvaa keskittymistä työllistymiseen.

Henkilöstön voimavarat kohdennetaan tiimeittäin siten, että tiimeissä on 8-12 henkilöä. Tiimit koostuvat monialaisesta osaamisesta, jotka toimivat henkilöasiakkaiden vastuutyöntekijöinä. Resurssoinnilla turvataan laadukas palvelu lähellä asiakasta sekä mahdollistetaan joustava muutostilanteiden (positiivinen tai negatiivinen) ennakointi ja reagointi työnantajien rinnalla.

Ammattinimikkeet tullaan päättämään osana prosessia ja henkilöstön sitouttamista.

3.2.1 Henkilöstön kohdentuminen ja tehtävien jakautuminen

Henkilöstövoimavarat kohdennetaan seuraavalla tavalla:



Kuva 1 Reaktori-organisaatiomalli, tiimi 8-12 asiantuntijaa

Monialaiset tiimit vastaavat asiakkaiden tasa-arvoisesta palveluntuottamisesta. Tiimeissä on henkilöillä ovat asiakkaat, joista tiimi on vastuussa. Samaa toimintamallia toteutetaan pienempien

kuntien ja pitäjien lähipalveluiden tarjoamisessa. Tavoitteena on asiakasmäärä per työntekijä keskimäärin 100 hlö.

Tukipalveluiden rooli ja resurssointi kohdennetaan siten, että se mahdollistaa läpivirtauksen vähintään 80 % ja reaaliaikaisen tiedolla johtamisen. Tukipalveluihin sijoittuvat kehittämistehtävät, tiedolla johtaminen, digi- ja ict-palveluiden koordinointi, hankinnat, viestintä ja talous.

Tukipalveluihin kuuluu organisaation johto: johtaja, tulosvastuullisesta lähijohtamisesta vastaavat päälliköt.

Lakisääteisten tehtävien hoitamiseen rakennetaan paikallisalueellisten resurssien vahvistama malli ja työtapa. Mallilla haetaan kuntien aktiivinen rooli työllistymiseen ja muuttuvaan työelämään ennakkointiin ja työelämän kehittämiseen. Esimerkiksi näin saadaan työkokeilupaikkoja, alueen elinvoimaa tukevia hankintoja ja muita kunnan elinkeinoelämää tukevia palveluita. Tällä mallilla paikallistuntemus vahvistuu ja toiminta yhdistyy kuntien elinvoimatyöhön, vapaa-ajan palveluiden kehittämiseen, koulutustarjonnan suunnitteluun osaksi osaamistarpeita ja työvoiman ja kohtaannon ratkaisuja alueen strategisesti tärkeisiin yrityksiin sekä alueelle sijoittuvien ja uusien yritysten tarpeisiin.

Kunnat toimivat monipalvelukanavien mahdollistajina, jolloin lakisääteisten tehtävien rinnalle mahdollistuu resurssi yhdistää niin kuntien, kolmannen sektorin, yrittäjien, oppilaitosten, kuntalaisten tuottamaa toimintaa.

3.2.2 Henkilöstöressurssien tarve arvioituihin palveluihin

Keskitettyt hankintapalvelut mahdollistavat vaikuttavuusperusteisen palveluiden hankinnan ja tarjoaa mahdollisuuden kuntien resurssien yhdistämisen lakisääteisten tehtävien ja työllistymistavoitteen saavuttamiseksi.

Reaaliaikainen tiedolla johtaminen mahdollistaa resurssien kohdentamisen tiimeittäin. Voimavarat saadaan keskitettyä kustannustehokkaasti ja tasa-arvoisesti. Tehtävänkuvissa perustehtävien rinnalla korostuu osaaminen, verkostot ja henkilökohtaiset vahvuudet laadukkaan työllistymisen ja virtauksen saavuttamiseksi.

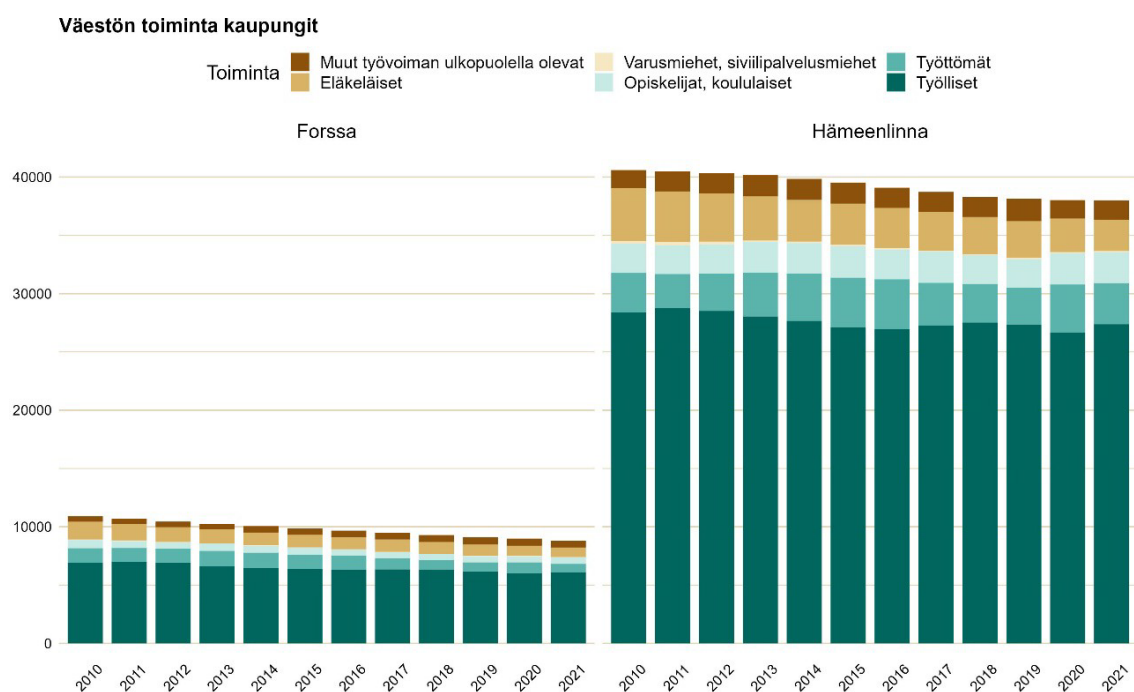
Työllisyyspalvelualueen lakisäänteisten tehtävien rinnalle vastuukunta mahdollistaa rajattujen toimivaltojen siirron kuntiin tai julkisille organisaatioille. Yhteisten virkojen rakentaminen sekä kuntien olemassa olevan henkilön siirto vastuukunnalle voidaan tehdä liikkeenluovutusperiaatteiden mukaisesti. Valmistelu tehdään yhdessä ko. kunnan tai sen omistajien (kuntayhtymä) kanssa. Ketterillä ratkaisuilla tuodaan kustannustehokkaita ratkaisuja paikallisalueelliseen tarpeeseen. Hankinnoilla ja kehittämistä tukevilla hankkeilla rikastetaan lähipalveluiden toteuttamista. Laadukkaiden palveluiden rinnalla on digitaaliset palvelut ja etäpalvelupisteet, jotka lisäävät palveluiden saatavuutta.

3.3 Alueen työvoimapohjan huomioiminen

3.3.1 Työvoimapohjan analyysi

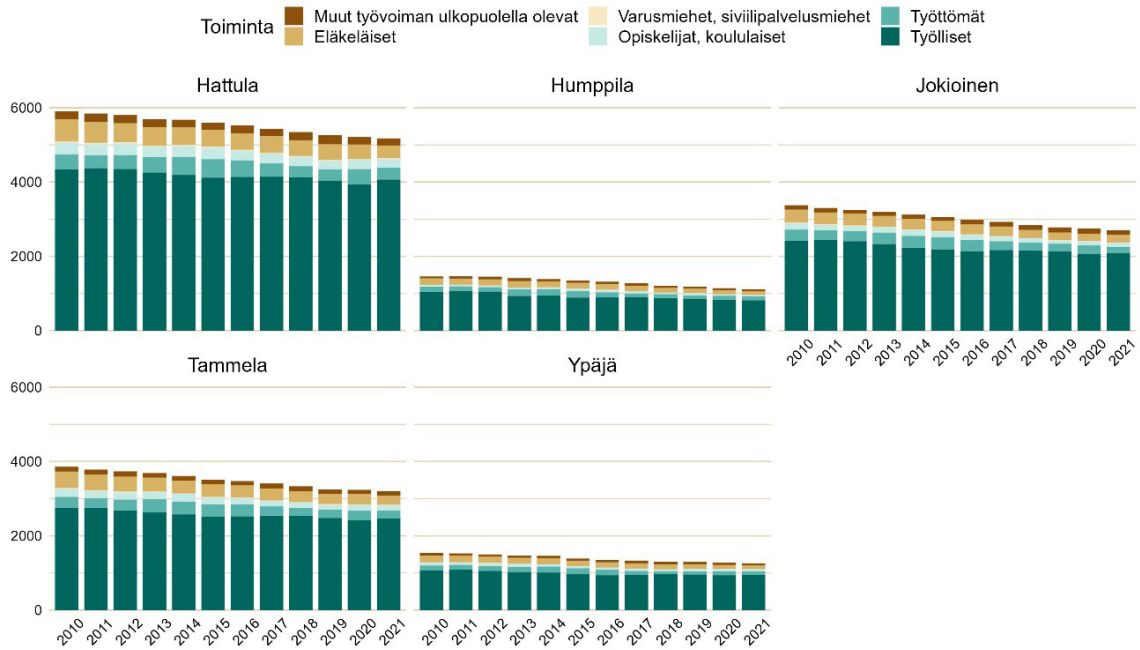
Alueen työvoimapohjan analyysi on tehty Hämeenlinna-Hattula sekä Forssan seutu – tarkasteluna. Aluetarkastelussa on huomioitava, että kuvaajissa pysty akselin skaalat ovat erilaiset. Forssan seudulla työttömien määrä on pienempi, mutta profiililtaan ja ajalliselta kehitykseltään Forssan seudun työttömyys rakenne on saman kaltainen kuin Hämeenlinna-Hattula - alueella.

Työvoimarakenteen vaikutus palveluihin ja niiden suunnitteluun toteutuu reaaliaikaisen tiedolla johtamisen avulla. Palveluiden skaalautuminen voidaan tehdä ketterästi ja joustavasti. Tämä mahdollistaa paikallis-alueellisten toimijoiden hyödyntämisen, jolla on vaikutusta alueen elinvoimaan. Toisaalta tavoitteena on työvoiman liikkuvuuden tukeminen (työllisyyspalvelualueiden yhteistyö) ja haavoittuvien kohderyhmien osalta tiivis yhteistyö eri toimijoiden kanssa.

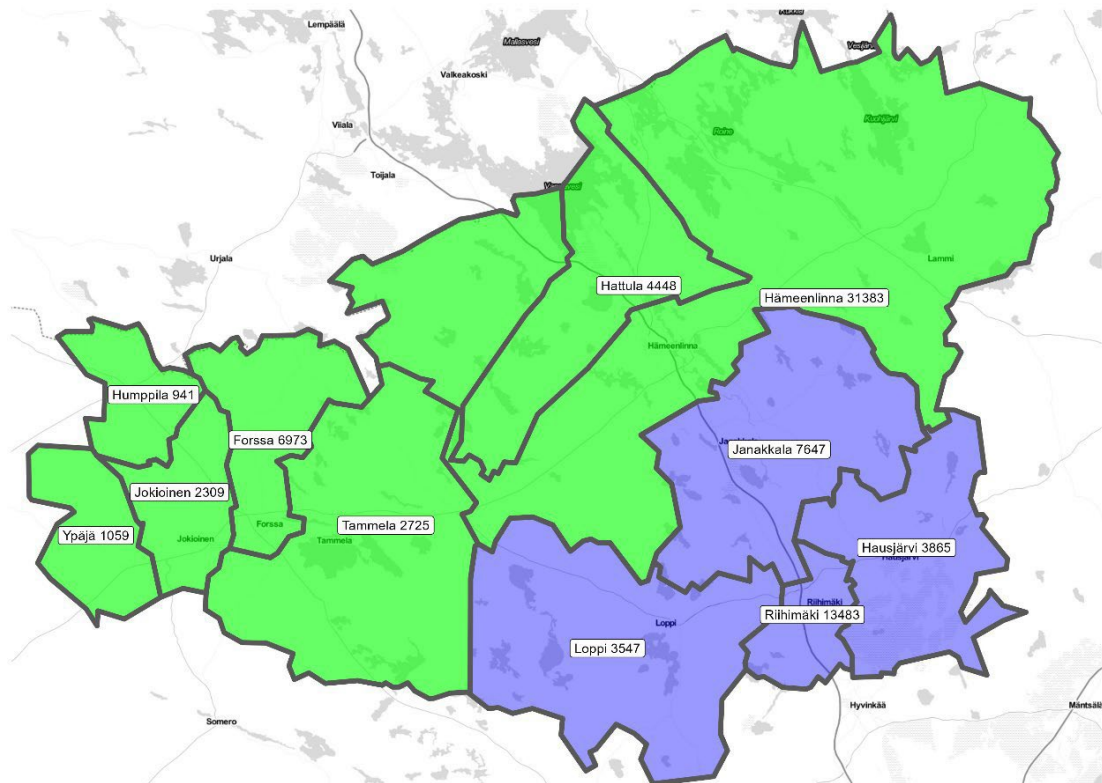


Kuva 2 Forssan ja Hämeenlinnan kaupunkien väestön toiminta vuosina 2010-2021. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Väestön toiminta pienet kunnat



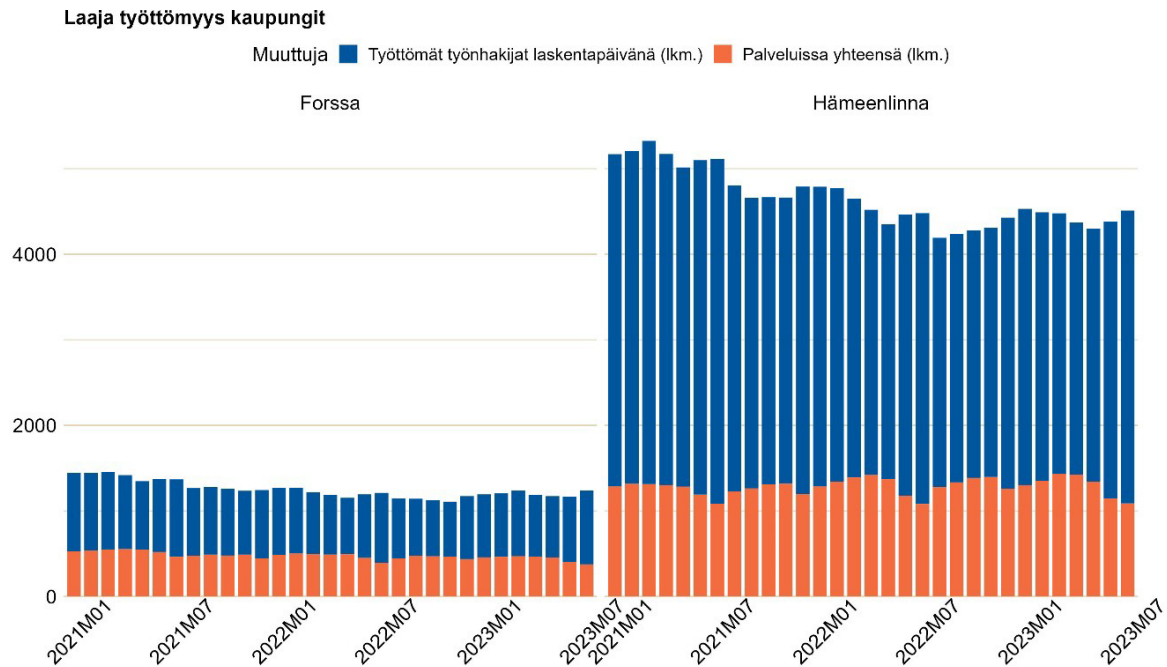
Kuva 3 Hattulan, Humppilan, Jokioisten, Tammelan ja Ypäjän kuntien väestön toiminta vuosina 2010-2021. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)



Kuva 4 Kanta-Hämeen työvoima kunnittain vuoden 2021 väestötietojen mukaan. Vihreä alue on TyöHämeen työllisyyspalvelualue. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

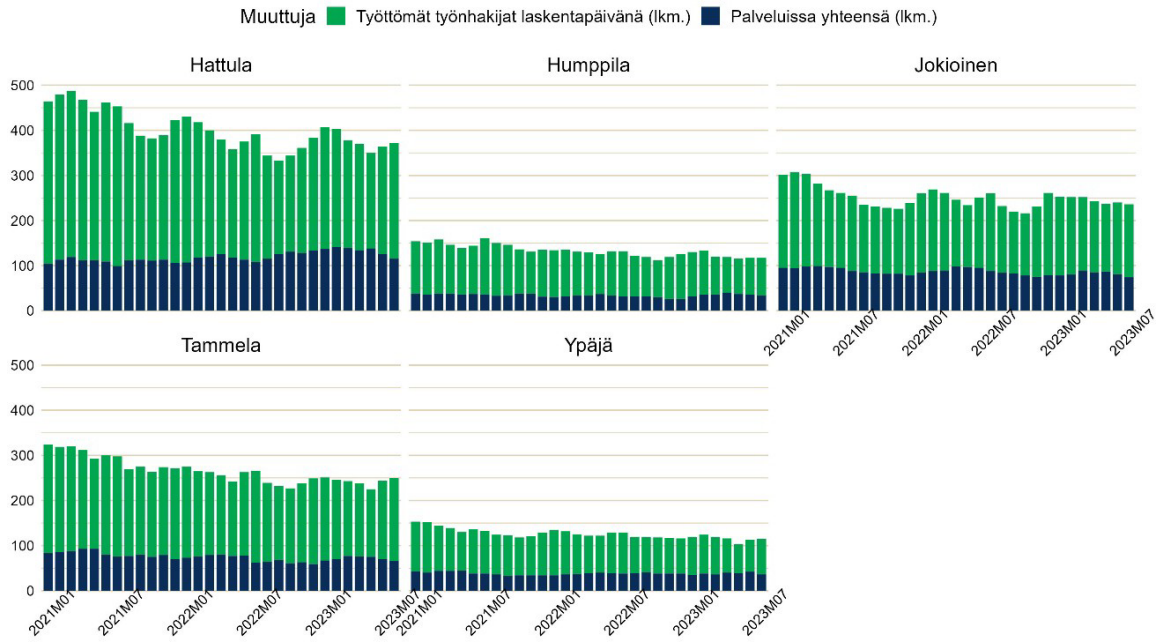


Kuva 5 18-64-vuotiaiden määrä kunnittain TyöHämeen alueella. Lähde: Tilastokeskuksen väestöennuste 2021.



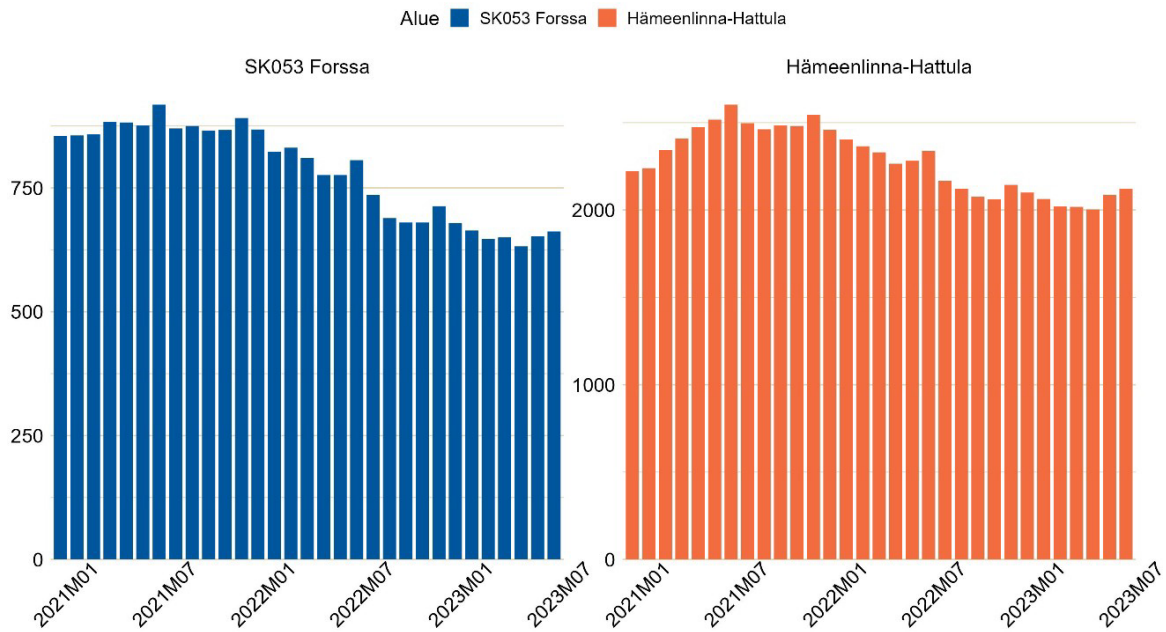
Kuva 6 Laaja työttömyys, jossa on työttömät työnhakijat ja palveluissa olevat kunnittain. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Laaja työttömyys pienet kunnat



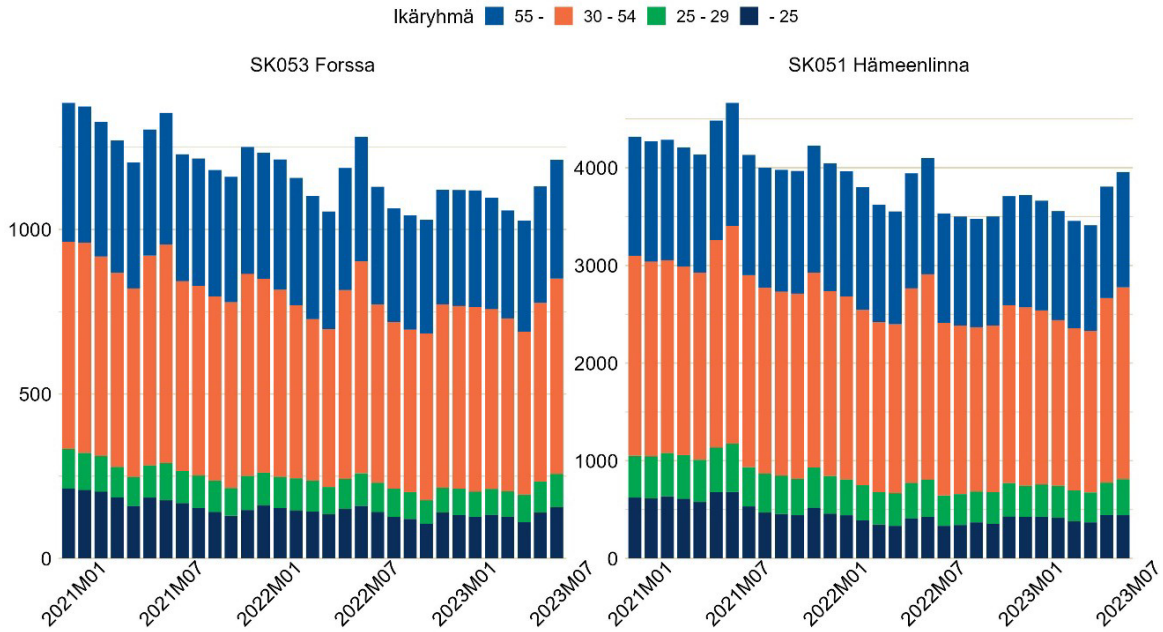
Kuva 7 Laaja työttömyys, jossa on työttömät työnhakijat ja palveluissa olevat kunnittain. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Rakennetyöttömät



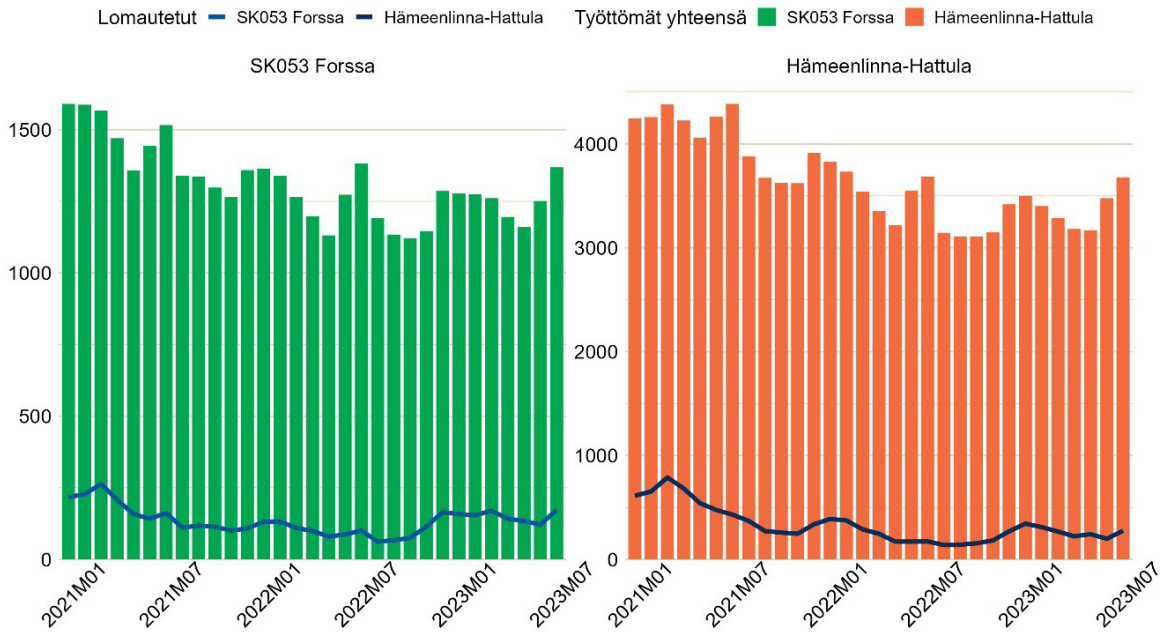
Kuva 8 Rakennetyöttömät. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Työttömät ikäryhmittäin



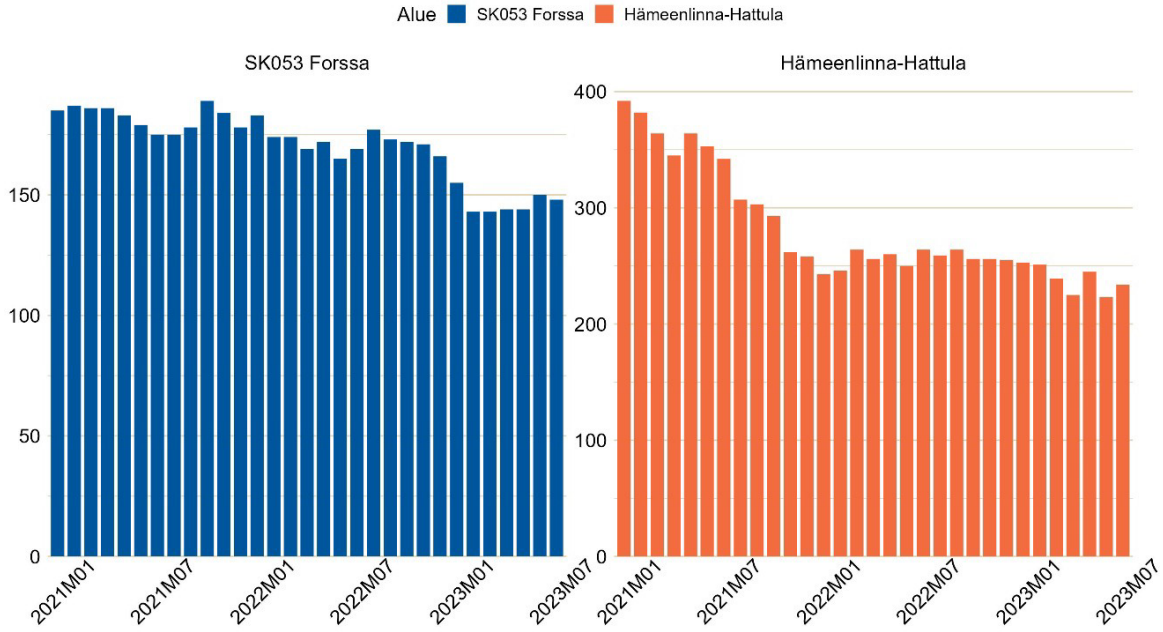
Kuva 9 Työttömät, pois lukien lomautetut, ikäryhmittäin. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Työttömät, joista lomautetut



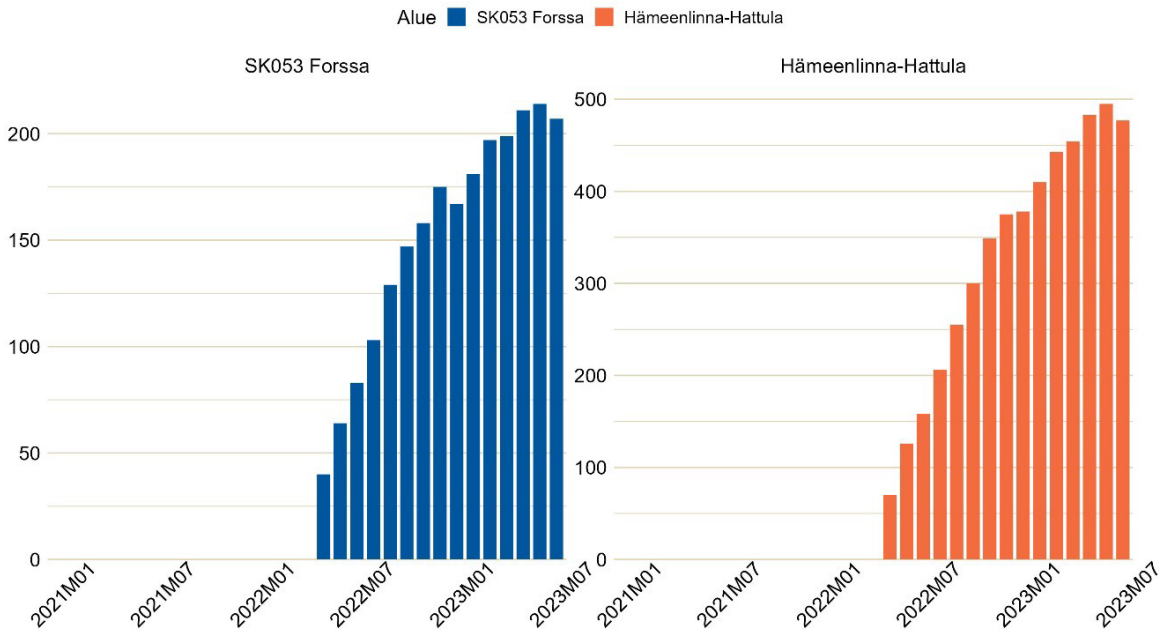
Kuva 10 Työttömät, joista lomautetut. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Työvoiman ulkopuolella



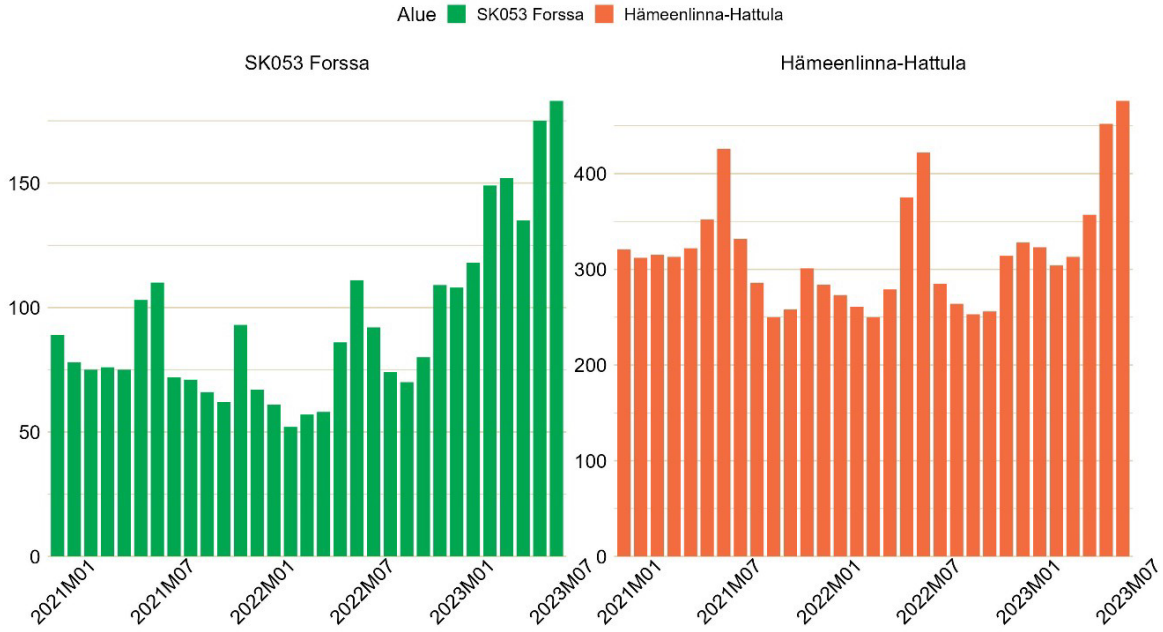
Kuva 11 Työvoiman ulkopuolella olevat. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Osa-aikatyössä



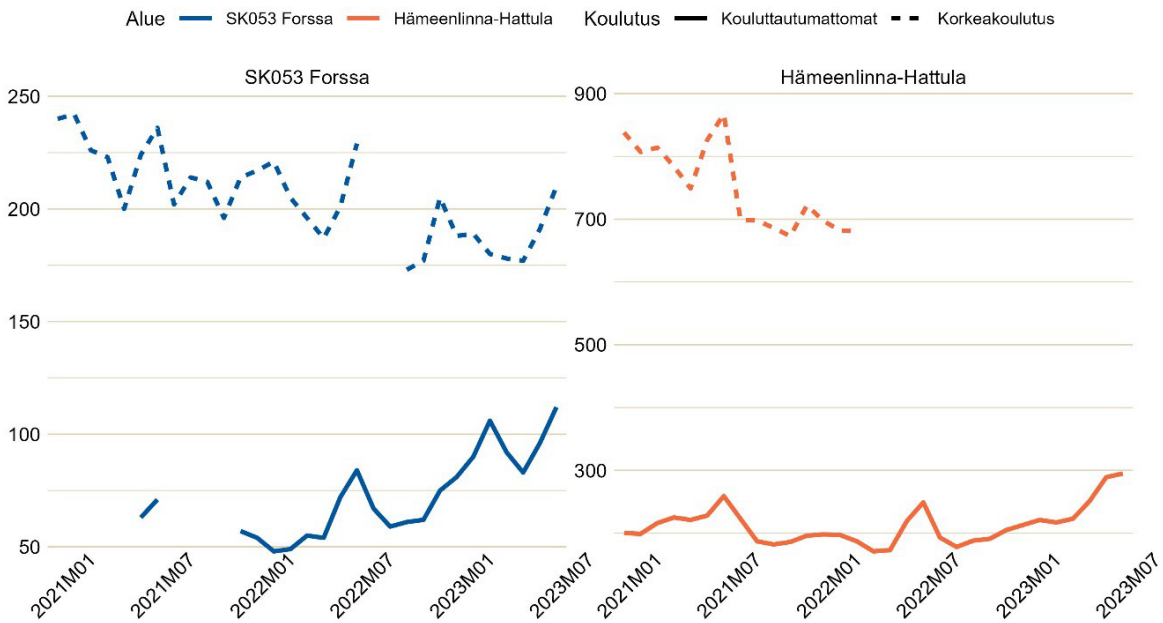
Kuva 12 Osa-aikatyössä olevat. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Ulkomaalaiset työttömät



Kuva 13 Ulkomaalaiset työttömät. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

Kouluttamattomat ja Korkeastikoulutetut, pl. tutkijakoulutus



Kuva 14 Kouluttamattomat ja korkeasti koulutetut, pois lukien tutkijakoulutus. Lähde: Työnvälitystilasto (TEM)

3.4 Henkilöstön kohdentuminen työvoimapohjan mukaan

3.4.1 Työvoimapohjan muutostilanteiden huomioiminen resurssien kohdentamisessa

Työvoimapohja voi muuttua esimerkiksi talouden suhdanteiden, yritystoiminnan muutosten tai väestön muutos tekijöiden vuoksi. TyöHämeen toimintamalli perustuu rakennettuun vahvaan luottamukseen työnantajien kanssa. Kuntien strategisesti keskeiset yritykset ovat elinvoiman kärkiä. Muutostilanne ennakoidaan ja vahva ekosysteemi sekä yritysten tunteminen mahdollistaa nopean toiminnan ja monialaisten tiimiresurssien kohdentamisen.

Toiminta perustuu vahvaan, usean työllisyysalueen työyhteistyöhön ja ketteriin ja tarpeenmukaisiin palveluihin.

Reaaliaikaiset ja ennakoivat yhteistyötavat mahdollistavat resurssien kohdentamisen tiimeittäin, jossa korostuu myös alueen tuntemus. Voimavarat saadaan keskitettyä kustannustehokkaasti ja tasa-arvoisesti muutostarpeiden mukaan.

3.5 Resurssien käyttö muissa lainsäädännössä tarkoitettuihin tehtäviin

3.5.1 Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annettu laki (TyM-laki)

Työllistymisen monialaisesta edistämisestä annetussa laissa (381/2023) määritellään työvoimaviranomaisen tehtävät monialaisen tuen yhteistoimintamallin osana. Työkykyyn liittyvät palvelut perustuvat tiiviiseen yhteistyöhön Kanta-Hämeen hyvinvointialueen, Kelan ja työllisyysalueen välillä.

Työllistymisen monialaisen palveluun kohdentuu palvelutarpeen kartoitus erityisesti työkyvyn näkökulmasta, palvelun toteutus ja työllistymisen tuki. Palvelut tuotetaan tiimimallilla lähipalveluna turvaten saavutettavuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoimintamallista tehdään erillinen yhteistyösopimus Kanta-Hämeen työllisyysalueiden, Kanta-Hämeen hyvinvointialueen ja Kelan kesken.

Kela on mukana monialaisessa asiakkaiden yhteistyössä yhteisissä palvelupisteissä lainsäädännön pohjalta toteuttaen sitä kautta Kelan tehtäviä yhteisen asiakkaan ympärillä. Kela on osaltaan myös toteuttamassa niitä toimenpiteitä, joilla päästään TE25 uudistuksessa kohti uudistuksen tavoitteita eli asiakkaiden työllistymistä ja pääsemistä oikeiden etuuksien ja palvelujen piiriin oikea-aikaisesti. Kela on mukana yhteisissä suunnittelu- ja toimeenpanon toimielimissä ja valmisteluryhmissä aktiivisesti.

Kela tukee etäpisteiden videoneuvontaa ja sen lisäämistä lähipalveluna kuntiin. Kunnat tarjoavat tietosuojatut ja – turvalliset tilat, koneet ja videokameran, johon Kela tuo videoyhteyspalvelun. Palvelu lisää Kelan saavutettavuutta. Monipalvelupisteiden tuen avulla palvelu on saavutettavaa myös eri kielillä sekä tuetusti.

3.5.2 Kotoutumislain mukaiset tehtävät

Kotoutumislaki (esim. laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010) sisältää toimenpiteitä ja palveluita maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseksi.

Tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttajien kotoutumista ja työllisyyttä eri vaiheissa maahanmuuton alusta lähtien. Seuraavat toimenpiteet ovat keskeisiä tavoitteiden saavuttamiseksi:

1. Kotoutumisohjelma:

Valmistellaan kotoutumisohjelma, joka keskittyy alkuvaiheen tukitoimiin. Ohjelmassa painotetaan yksilöllisten tarpeiden ja työelämävaatimusten huomioimista. Tavoitteena on parantaa kotoutuspalveluiden saatavuutta ja laadukkuutta sekä helpottaa siirtymää työelämään, koulutukseen ja muihin palveluihin.

2. Peruspalvelut ja koulutus:

Kehitetään peruspalveluita ja koulutusjärjestelmää vastaamaan maahanmuuttajien tarpeita. Parannetaan jo olemassa olevan osaamisen tunnistamista. Parannetaan palvelujärjestelmän vastaanottavuutta ja mahdollisuuksia hyödyntää kaikkia palveluita kotoutumisen ja työllistymisen tukena.

3. Ohjaus ja neuvonta:

Vahvistetaan ohjausta ja neuvontaa kaikille maahanmuuttajille riippumatta heidän taustastaan tai asumisajastaan. Tiedon lisäämistä suomalaisesta yhteiskunnasta ja kotoutumista edistävästä palveluista tehostetaan. Ohjaamiseen tuodaan tekoälypohjainen digitaalinen tuki.

4. Kumppanuudet ja järjestöjen rooli:

Edistetään toimivien kumppanuuksien ja hyvien väestösuhteiden toteutumista yhteiskunnassa. Kumpaakin tuetaan esityksissä poikkileikkaavasti sekä erillisessä kokonaisuudessaan. Tehdään tiivistä yhteistyötä kuntien kotoutumista edistävien palvelujen kanssa ryhmämuotoisten palveluiden tarjoamisessa.

5. Työmarkkinoille suuntaava kotoutumisohjelma:

Kehitetään kotoutumisohjelma, joka tukee maahanmuuttajien työllistymistä, sitä tukevaa kielitaitoa ja yhteiskunnallista osallisuutta. Ohjelman kesto määräytyy sisältöjen ja maahanmuuttajan lähtötason perusteella, pääsääntöisesti enintään 2 vuotta. Omaehtoista opiskelua tuetaan, ja luku- ja kirjoitustaidon koulutus säilyy maksuttomana.

Tämä suunnitelma pyrkii vastaamaan hallituksen esityksiin maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllisyyden edistämisestä. Tavoitteena on vahvistaa yhteiskunnallista osallisuutta ja työllistymismahdollisuuksia monipuolisesti eri toimenpiteiden avulla.

3.5.3 Resurssien jakautuminen työllistymistä edistävään monialaiseen tukeen

Työllistymistä edistävä monialainen tuki on kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka kattaa erilaisia palveluja ja tukitoimia työllistymisen edistämiseksi. Ohjaamot ovat kuntien tarjoama toimintaympäristö alle 30-vuotiaiden monikanavaiseen ja monialaiseen tukeen. Palveluissa korostuu saavutettavuus, yhdenvertaisuus ja laaja-alaisuus tarkoituksenmukaisesti toteutettuna.

Monikanavaisten palvelupisteiden tarkastelu sisällytetään lähipalveluiden kehittämisessä kuntiin. Toimipaikkojen läheisyyteen rakennetaan monikanavaiset ja monialaiset neuvonta- ja ohjauspalvelut. Palveluita tuotetaan myös liikkuvilla yksiköillä.

3.5.4 Yhteistyösopimuksen merkitys resurssien kohdentamisessa

Työvoimapalveluiden toteuttamisessa tehdään usein yhteistyötä eri toimijoiden, kuten kuntien, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Yhteistyösopimuksissa sovitaan tarkemmin resurssien käytöstä ja vastuista. Yhteistyö TyöHämeen alueella perustuu ketterään ja joustavaan toimintatapaan. Taustalla on yhteistoimintamalli/ekosysteemi-ajattelu, joka perustuu toimijoiden tuntemukseen, avoimuuteen ja kokeilukulttuuriin. Toimintatapa tukee paikallis-alueellisia vahvuuksien käyttämistä, mahdollistaa uuden innovatiivisen liiketoiminnan syntymistä (palveluiden hankinnat ja uudenlaiset työllistymisen muodot) sekä luo kehittämisen yhdessä tekemisen keskiöön. Kokeilukulttuurilla ja kehittämissyhteistyöllä haetaan kustannustehokkuutta, lisärahoitusmahdollisuuksia (hankkeet ja avustukset) sekä työllistämistavoitteen saavuttamista (läpivirtaus vähintään 80% alle 3 kk).

TyöHäme rakentaa kuntien toimielinten vastuualueiden kanssa tarpeenmukaiset yhteistyökäytännöt ja/tai yhteistyösopimukset mm. oppilaitosyhteistyöhön, kuntien elinvoimapalveluihin ja hyvinvoinnin edistämiseen. Lisäksi kuntien omien yhteisöjen toimintaan luodaan rakenteet työllistämisen edistämiseksi. TyöHämeen rooli kuntien ja hyvinvointialueen hyvinvointityöhön sisältyy myös hyvinvointisuunnitelmaan sekä kotouttamissuunnitelmaan.

Julkisissa hankinnoissa vahvistetaan työllistymisen toteutumista työllistämisehtoa hyödyntäen.

4 Palvelujen tuottaminen ja kohdentaminen

4.1 Viranomaistoimivallan siirto ja palvelujen tuottaminen

Hämeenlinnan kaupunki toimii vastuukuntana TyöHäme työllisyyspalvelualueella, johon kuuluvat Hämeenlinna, Hattula, Forssa, Tammela, Jokioinen, Ypäjä ja Humppila. Vastuukunta vastaa työvoimapalveluiden tarjoamisesta vastuukunnan alueella. Palvelut ovat työn löytäminen, osaamisen kehittäminen, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, yrityspalvelut sekä yhteiset tukipalvelut.

Palveluiden tuottamisen keskiössä ovat uudenlaiset ratkaisut, vaikuttavuus, tulosperusteisuus sekä vastuullisuus. Kuntien itse tuottamilla sekä ostopalveluilla tuotetaan vaikuttavuutta positiivisen työllistymisratkaisun saamiseksi. TyöHämeen oman palvelutuotannon sekä ostopalveluiden tavoitteena on vahvistaa seudun elinvoimaa sekä veto-, pito- ja lumovoimaa. Palveluiden hankintamenetelmillä luodaan paikallisalueellisille toimijoille myös uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Tiiviillä yhteistyöllä kuntien elinvoimapalveluiden, yritysten sekä kolmannen sektorin kanssa luodaan uusia ratkaisuja työllistymiseen, mahdollistetaan erilaisten liiketoimintamahdollisuuksien kasvua, lisätään alueen kansainvälisyyttä ja pitovoimaa alueella. Työvoimapalvelun ytimessä on alueen strategisten yritysten toiminnan turvaaminen ja paikallis-alueellisen elinvoiman ylläpitäminen.

Palveluita tuotetaan monikanavaisesti. Palvelun tuotannossa korostuvat lähipalvelut, joita toteutetaan monialapalvelupisteissä. Lähipalvelun lisäksi erityisen kehityksen kohteena on digitaalisuuden edistäminen ja kehittäminen sekä tämän digitaalisen palvelutuotannon myötä 24/7 palveluiden saavutettavuus. Digitaalisuuden kautta tiedolla johtamisen palvelut toteutuvat reaaliaikaisesti, joka tukee myös tukipalveluiden jatkuvaa kehittämistä ja ajantasaisuutta.

TyöHäme toteuttaa työvoimaviranomaisen lakisääteiset palvelut sekä omana tuotantona, että ostopalveluina. TyöHämeellä on myös mahdollisuus tarjota asiakkaille omarahoitteisia lisäpalveluita, joita kehitetään jatkuvan kehittämisen periaatteella henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden tarpeiden mukaan. Huomionarvoista on työllisyyspalveluiden liittyminen kuntien muihin lakisääteisiin tehtäviin sekä työikäisen väestön kokonaisvaltainen tukeminen ja tulevaisuuden työntekijöiden työurien tukeminen. Tärkeää on myös alueen korkeakouluysteistyön vahvistaminen palveluiden tuotannon näkökulmasta.

TyöHäme muodostaa palveluntuottamisen ratkaisujen kannalta monisuuntaisen hankintakokonaisuuden, niin hankintayksikkö tasolla kuin varsinaisen käytännössä toteutettavan hankinnan osalta. Tämän kokonaisuuden sisällä mahdollistetaan joustava ja ketterä palveluiden hankinta, jonka kautta voidaan ottaa huomioon alueelliset ja paikalliset tarpeet niin työnhakija-asiakkaiden kuin työnantaja-asiakkaiden näkökulmasta.

Monisuuntaisuus mahdollistaa koko työllisyysalueen kattavan, yhteisen palveluhankinnan sekä kuntakohtaisen täsmähankinnan yksittäiset tarpeet huomioon ottaen. Samalla mahdollistetaan myös yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa.

Palvelujen ja hankintojen visio

- Työnantaja ja työnhakija-asiakkaan kohtaamisen varmistaminen. Työnhakua, osaamisen kehittämistä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevat tulokselliset palvelut.
- Joustava, ketterä ja tuloksellinen (työllisyys)palvelu, joka palvelee työnhakija- ja työnantaja-asiakkaita tarvelähtöisesti ja ajantasaisesti. Tyytyväisyys, työllistyvät asiakkaat, hyvinvoivat työntekijät.

Tämän palvelu- ja hankintastrategian kautta tullaan vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin kaikissa julkisen työvoimapalvelun osa-alueissa ostopalveluiden ja ns. oman tuotannon osalta.

Työllisyysalueella tullaan hankkimaan työväilypalveluita, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja, valmennusta, työvoimakoulutusta, muutosturvakoulutusta sekä asiantuntija-arvioiteja ja muita julkisiin työvoimapalveluihin kuuluvia palveluratkaisuja.

Työllisyysalueen hankintapalvelukokonaisuus jaetaan ns. Korimalliin, jonka kautta pystytään hahmottamaan palveluiden kategorioita sekä liittämään palvelustrategia kuntien strategiatyöhön. Palveluissa otetaan huomioon kuntien strategioista nousevat tavoitteet, kuten elinvoima ja kasvukyky, taloudellinen, sosiaalinen ja ekologinen kestävyys sekä hyvinvoinnin näkökulma.

Palvelut – rakenne ja palvelukorit

Elinvoimainen ja yhdessä tekevä

Työllistymisen palvelut

- 1) Työnhaku: Valmennukset (mm. Uravalmennus), työllistymisen tuki
- 2) Työnantajien palvelut: rekrytoinnin tuki, perehdyttämisen/työssä pysymisen tuki
- 3) Yrittäjyys: yrittäjyyden valmiudet, yrityksen perustaminen

Taloudellisesti ja ekologisesti kestävä

Osaamisen kehittäminen

- 1) Koulutuspalvelut: työvoimakoulutus, vapaa sivistystyö
- 2) Urakehitys: osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, osaamisen kartoitukset

Hyvinvoiva ja yhteisöllinen

Hyvinvoinnin tuki

- 1) Työkykyä tukevat palvelut: työkyky, kokonaisvaltainen hyvinvointi
- 2) Avustukset: pajatoiminta, hankkeet, kehittämistoiminta

4.2 Alueelliset kokonaisuudet ja yliaalueelliset hankinnat

Työllisyysalueen hankintojen tavoitteena on työllistymistavoitteen saavuttaminen. Palvelut rakennetaan palvelutarpeista, jotka nousevat asiakkaiden todellisista tuki-, neuvonta- ja koulustarpeista. Hankintaratkaisut perustuvat ketterään ja joustavaan hankintaan. Kutakin palvelua ja volyymia hankitaan sille sopivalla menetelmällä hankintalainmukaisesti kriteereihin ja reunaehtoihin perustuen. Perinteisen yhteishankinnan lisäksi TyöHämeen alueella mahdollistetaan kuntakohtaiset hankinnat. Hankintamenetelmäksi valitaan kulloinkin sopiva hankintatapa. TyöHämeen alueella mahdollistetaan dynaaminen pienhankinta. Hankintamallia ja sen järjestelmää (TyöllisyysSampo) on jo kokeiltu ja käytetty Hämeenlinnan kaupungilla sekä Hattulan kunnassa. Dynaaminen pienhankinta mahdollistaa nopean hankinnan toteuttamisen ja asiakaslähtöisen palveluihin ohjauksen, sekä palveluiden ketterän ja kokeilevan toiminnan. Dynaaminen pienhankintamalli avaa palveluiden hankkimisen kokonaisuutta ja mahdollistaa pienemmille palveluntuottajille mahdollisuuden osallistua julkisiin hankintoihin. Tämä hankintamalli on saavuttanut laajasti Hämeenlinnan seudulla yrittäjien ja yrittäjäjärjestöjen tuen sekä kolmannen sektorin osallistumisen palveluiden tuottamiseen. Hämeen yrittäjät ry ja elinkeinopoliittinen neuvottelukunta ovat ottaneet kantaa mallin laajenemisen puolesta entisestään tulevaisuudessa.

Dynaamisen pienhankinnan lisäksi työllisyysalueella tullaan toteuttamaan perinteisempää hankintaa mm. puitesopimusten sekä palvelukohtaisten hankintojen muodossa. Lisäksi hankintakokonaisuudessa otetaan huomioon mahdolliset kuntakohtaiset avustukset, hankkeiden omavasturahoitukset, työpajatoiminta sekä muu palveluiden kehittämistoiminta.

Palveluiden hankintamallit

1. Dynaaminen pientankinta
 - a. JTYP-lain mukaisia palveluita täydentävät palvelut
 - b. Pikapalvelut

2. Puitesopimukset, palvelukorit ja minikilpailutus
 - a. Ryhmämuotoiset palvelut
 - b. Pitkäkestoinen hankinta
 - c. Tulospöusteinen hankinta

3. Kehittyvät hankinnat
 - a. Uudet innovaatiot
 - b. Hankkeet
 - c. Kokeilut

4. Avustukset ja perinteinen hankinta
 - a. Harkinnanvaraiset avustukset kuntakohtaisiin palveluhankintoihin
 - b. Mahdolliset perinteisesti kilpailutettavat isot kokonaisuudet

Kaikkia hankintoja määrittää palveluiden vaikuttavuus ja tulospöusteisuus työllistymisen edistämiseksi. Vaikuttavuus perustuu työllistymiseen ja työssä pysymiseen. Kaikkiin palveluihin rakennetaan vaikuttavuuden sisällöt, seuranta ja raportointi menetelmät, joiden kautta tehdään näkyväksi työllisyysalueen tavoitteet. Reaaliaikainen tiedolla johtaminen tukee resurssien kohdentamista ja palveluiden kehittämistä, tuottaa ratkaisuja kohtaantoon sekä lisää asiakkaiden reaaliaikaista ohjautumista oikea aikaisiin ja tavoitteellisiin palveluihin.

Seurannan kautta palveluista saadaan ajantasaista tietoa, joka mahdollistaa palvelutarvelähtöisten palveluiden käytön sekä yhteensovittaa niin lakisääteisiä kuin hyvinvointialueen, kuntien, kolmannen sektorin, jne. palveluita. Työllisyysalueella tullaan hyödyntämään erilaisia tulospöusteisuuden ratkaisuja. Hankinnoissa käytetään aktiivista ja avointa markkinavuoropuhelua palveluntuottajien kanssa tehtävän yhteistyön ja kehittämisen tukena. Tiedottaminen ja viestintä asiakkaiden, palveluntuottajien ja yhteistyökumppaneiden välillä sidotaan osaksi palveluiden ja palveluhankintojen päivittäistä toimintaa, jolloin raportoinnista, asiakaspalautteesta sekä tulosten seurannasta saadaan näkyvää ja reaaliaikaista tietoa.

TyöHämeen tuottamien palveluiden kuten ohjaus-, valmennus- ja neuvontapalvelut on sijoitettu kustannustehokkaasti monipalvelupisteille tiiviissä yhteistyössä kuntien tarjoamien muiden ohjaus ja neuvontapalveluiden kanssa. Toimintamallina on kahden päätoimipaikan rinnalle rakennetut liikkuvat lähi- ja digipalvelut. Toiminta sisältää paikallisuusalueellisia työllisyyden edistämistapahtumia, jotka tukevat ohjautumista työelämään.

4.2.1 Erityisalan koulutuksen hankinta ja palvelujen kohdentaminen

Joillekin asiakkaille saattaa olla tarpeen järjestää erityisalan koulutusta, jotta he voisivat työllistyä. Tällaisen koulutuksen järjestäminen voi vaatia valtakunnallista hankintaa, jotta tarvittava

asiantuntemus ja osaaminen saadaan kattavasti käyttöön. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi merityö, joka on vanhan mallin mukaan keskitetty Varsinais-Suomen alueelle.

TyöHäme kehittää koulutusten hankintoja yhteistyössä muiden toimijoiden ja alueiden kanssa. Erityisesti yhteistyötä rakennetaan Lahden seudun kuntien kanssa. Erityisalojen koulutusten osallistujamäärien ollessa kunta- ja aluekohtaisesti varsin alhaisia, on näissä tapauksissa harkittava koulutusten kilpailutusta laajemmalla yhteistyöllä, myös valtakunnallisesti. Lisäksi osaamista on jo TE-toimistojen toiminnan aikana keskitetty tietyille maantieteellisille alueille, jolloin tätä osaamisen keskittymistä on perusteltua käyttää ja hyödyntää laajemmalla, valtakunnallisella yhteistyöllä, jotta erityisaloilla voidaan yhä turvata osaavan ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus. TyöHämeellä on laajat verkostot muiden alueiden kanssa ja yhteishankintaa voidaan toteuttaa alueiden ja kuntien hankintaohjeet huomioiden.

Asiakkaita ohjataan myös omaehtoiseen koulutukseen, jonka kautta erityisalan koulutusta on mahdollista toteuttaa, mikäli asiakkaan osaaminen vastaa hakukriteerejä. Myös muita mahdollisia ratkaisuja voidaan TyöHämeen ja yhteistyökumppaneiden kanssa harkita, mikäli erityisalojen koulutusta ja tällaisten palveluiden tarvetta tullaan tarkastelemaan tulevaisuudessa.

Yhteistyötahoina Hämeen ammattikorkeakoulu sekä toisen asteen oppilaitokset tarjoavat myös mahdollisuuksia erityisalojen hankintaan paikallisesti.

4.2.2 Haavoittuvien kohderyhmien huomioiminen palvelujen tuottamisessa

Palveluiden kategoriat on rakennettu siten, että niistä voidaan johtaa kullekin asiakaskohderyhmälle sopivat palvelut ja samanaikaisesti kategorisointi mahdollistaa palveluiden jatkuvan kehittämisen. Erityisiä palveluiden hankinnassa huomioitavia asiakaskohderyhmiä ovat nuoret, maahanmuuttajat ja kotoutujat, pitkäaikaistyöttömät sekä työstä työhön siirtyvät ns. nopeasti työllistyvät asiakkaat.

Työkyvyn edistämisen palvelua tuotetaan yhteistyössä Kanta-Hämeen hyvinvointialueen, KELA:n ja työllisyyspalvelualueen yhteistyönä. Lisäksi työllisyysalue hyödyntää kuntien hyvinvointi edistäviä palveluita (mm. liikunta, kulttuuri, vapaa-ajan palvelut) Työikäisten hyvinvointia ja hyvinvoinnin edistämistä seurataan kuntien ja hyvinvointialueen hyvinvointisuunnitelmilla. Niistä raportoidaan kunnissa erikseen.

Työikäisten työkyvyn tuen palvelut rakentuvat vahvasti työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamallin pohjalle. Nuorten palvelut hyödyntävät monialaisia ja monikanavaisia toimintaympäristöjä (kuten Ohjaamot). Koko Kanta-Häme muodostaa yhden yhteisen yhteistoimintamallin verkoston. Maakuntaan on jo TYP-työn kautta muotoutunut vahva jatkuvan yhteistyön, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuri. Verkoston lakisääteisiä toimijoita ovat työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja Kela.

Yhteistyö työllisyysalueen ja hyvinvointialueen kesken on skaalautuvaa alueen muuttuvien tilanteiden mukaan. Joustavilla asiakasprosesseilla varmistetaan mm. palveluiden yhteensovittaminen, palveluiden oikea-aikainen käyttö sekä saatavuus. Aktivointisuunnitelmalla ohjataan asiakas tarpeen mukaisesti palveluihin niin, että tavoitteena on aina asiakkaan työllistymisen edistäminen. Kanta-Hämeen hyvinvointialue järjestää kuntouttavaa työtoimintaa niille pitkään työttöminä olleille henkilöille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea ja jotka eivät työ- ja toimintakykynsä takia kykene osallistumaan työvoimahallinnon ensisijaisiin palveluihin. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, mutta palvelun sisällöllisessä kehittämisessä hyödynnetään työllisyysalueen ja hyvinvointialueen yhteistyötä.

Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden, kotoutujien ja työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttaja-asiakkaiden palvelut keskitetään monipalvelupisteeseen, jonka kautta työllisyyden näkymää voidaan vahvistaa myös niiden asiakkaiden osalta, jotka eivät toistaiseksi ole työllisyyspalveluiden ydinkohderyhmää. Työnantajien tukipalvelut vieraskielisten palkkaamiseksi, kotoutumiskoulutusten, kielivalmennuksen ja erilaisten työllistymisen reittien kautta mahdollistetaan vieraskielisten asiakkaiden asettumista ja houkuttelua työllisyysalueelle ja näin ratkotaan työvoimapulaa, joka haastaa niin Hämeenlinnan kuin Forssan seudun kuntia.

Palveluiden kohdentaminen perustuu asiakkaiden palvelutarpeen tunnistamiseen sekä palveluntuottajien tuttuuden vahvistamiseen. Kohdentamisen kulmakivenä toimii palveluiden tulospäätös, jonka kautta määritetään palvelujen tavoitteenmukaisuutta ja kunkin kohderyhmän saavuttamia palvelun kautta tuotettuja tuloksia.

4.2.3 Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli ja nuorten yhteispalvelu

Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli (TyM-laki) ja nuorten yhteispalvelu ovat keskeisiä toimintamuotoja, joilla tuetaan asiakkaiden työllistymistä. Nuorten palvelut hyödyntävät monialaisia ja monikanavaisia toimintaympäristöjä (kuten Ohjaamot). Koko Kanta-Häme muodostaa yhden yhteisen yhteistoimintamallin verkoston. Maakuntaan on jo TYP-työn kautta muotoutunut vahva jatkuvan yhteistyön, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuri. Verkoston lakisäätöisiä toimijoita ovat työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja Kela. Resurssoinnista vastaa TyöHämeen lisäksi hyvinvointialue ja Kela.

4.2.4 Työnantajapalveluiden järjestäminen ja yhteistyö ELY-keskusten yrityspalveluiden kanssa

Työnantajapalvelut ovat tärkeä osa työvoimajärjestelmän tarjontaa, ja ne kytkeytyvät suoraan yritysten tarpeisiin. Paikallis-alueellisen elinvoiman näkökulmasta tärkeä asiakaskohderyhmä on työnantajat niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla, linkittyen myös välityömarkkinoille. Yritystiimin rooli työnantajapalveluissa on merkittävä. Yrityspalveluita kehitetään ja toteutetaan yhteistyössä ELY:n, valtakunnallisten palveluiden sekä yrittäjä järjestöjen kanssa. Työnantajapalvelut liittyvät myös kiinteästi alueellisen veto- ja pitovoiman teemoihin sekä laajemmin yrittäjyyden tukemisen palveluihin.

TyöHäme ja Etelä-Hämeen työllisyyspalvelualue palvelevat työnantajia yhden kontaktin periaatteella. Yhteistyö, tiedon jakaminen ja kehittämisen tuki rakennetaan yhteistyössä kuntien elinvoimajärjestelmien ja elinkeinoyhtiöiden kanssa. Näin kunnat voivat varmistaa koko seudun houkuttelevuuden myös yritysten sijoittumisen kannalta. Tällä tavalla varmistetaan työpaikkojen syntyminen ja pysyminen seudulla ja työntekijöiden liikkuminen yli kuntarajojen.

5 Työvoimapalvelujen toimipisteiden määrä ja sijoittuminen alueelle

TyöHämeen alueelle tulee kaksi päätoimipaikkaa. Toimipisteet sijaitsevat Hämeenlinnassa ja Forssassa. Lisäksi TyöHämeen työllisyyspalvelualueen kunnat tarjoavat lähipalveluiden totuttamiseksi tilat omissa toimintaympäristöissä.

5.1 Toimipisteiden rooli ja tarkoitus

Toimipisteet ovat monialaisia asiakaspalvelupisteitä, joissa asiakkaat (henkilö ja työnantajat) saavat henkilökohtaista sekä monikanavaista neuvontaa ja tukea työllistymiseen liittyvissä asioissa. Toimipisteet tarjoavat erilaisia rekrytointiin, työllistymiseen, yrittäjyyteen, osaamisen kehittämiseen sekä työkyvyn tukemiseen ja ammatinvalintaan liittyviä koulutus- ja valmennuspalveluita. Tarkoituksena on nopeuttaa työllistämistä kokoamalla alueen työllistymisen ekosysteemin toimijat monikanavaiseen tilaan. Tämä mahdollistaa nopean reagoimisen työllistymisen ratkaisuihin.

5.2 Palvelupisteiden saavutettavuus ja asiakaspalvelun toimintaperiaatteet

Palvelupisteiden sijainnilla turvataan palveluiden saavutettavuus sijoittamalla toimipisteet TyöHämeen suurimpiin kuntiin, joista yksi on Hämeenlinnassa ja toinen Forssassa. Pisteet toimivat pienempien kuntien tukena ja tuovat palvelut lähemmäksi asukkaita. Tällä mahdollistetaan palveluiden jalkauttaminen pienimpiin kuntiin ja pitäjiin. Jalkautumisessa hyödynnetään kuntien ja pitäjien mahdollistamia tiloja sekä liikkuvia yksiköitä. Palvelupisteiden aukioloajat rakentuvat alueiden tarpeiden mukaan. Lähtökohtaisesti palveluiden saanti paranee ja lisääntyy virka-aikojen ulkopuolelle. Toimitiloissa on huomioitu esteettömyys ja saavutettavuus sekä digitaalisten palveluiden osalta eri kielisten palveluiden laajuus.

Asiakaspalvelua ohjaa ratkaisukeskeisyys, palveluhenkisyys ja tuloksellisuus sekä asiakaslähtöisyys.

Kehittyvät digitaaliset palvelut tarjoavat palvelua 24/7- palvelulupauksella. Nämä palvelut tukevat henkilöasiakkaan omaehtoista työllistymistä ja palveluihin ohjautumista sekä työnantajien rekrytointeja.

6. Työllisyysalueen yhteistyötahot

6.1 Työvoimaviranomaiset

Työllisyysalue tekee tiivistä yhteistyötä eri työvoimaviranomaisten kanssa. Työllisyysalueet, jotka vastaavat työllistymistä edistävien palvelujen tarjoamisesta työnhakijoille ja työnantajille. Yhteistyön kautta pyritään takaamaan parempi tiedonkulku, palvelujen koordinointi sekä parhaat mahdolliset ratkaisut työllisyyden hoidossa.

6.2 ELY-keskukset

Yhteistyö ELY-keskusten kanssa on keskeistä, sillä ne vastaavat aluekehityksestä ja työllisyyden edistämisestä laajemmin. Työllisyysalue ja ELY-keskukset tekevät yhteistyötä esimerkiksi koulutus- ja kehittämishankkeiden toteuttamisessa sekä työvoiman liikkuvuuden edistämisessä.

6.3 KEHA-keskus

KEHA-keskuksen rooli on merkittävä erityisesti kansainvälisten rekrytointipalveluiden järjestämisessä. Työllisyysalue tekee tiivistä yhteistyötä KEHA-keskuksen kanssa varmistaakseen sujuvan kansainvälisen rekrytoinnin ja kotouttamisen prosessin työnhakijoille ja työnantajille.

6.4 Hyvinvointialueet

Yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa on tärkeää. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden onnistuminen vaatii saumatonta yhteistyötä ja kumppanuutta hyvinvointialueen kanssa, jotta voidaan tarjota kokonaisvaltaista palvelua asiakkaille. Lähtökohtana on palveluiden joustavuus ja ketteruus. Yhdyspintatyötä on kehitetty pitkään. Ja nyt keskeisinä painopisteinä on kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen, työkyvyn edistämisen palveluiden ja prosessien kehittäminen ja rakenteellisen yhteistyön kehittäminen. Hyvinvointialue on keskeisessä roolissa monialaisen työllistymistä edistävän yhteispalvelun järjestämisessä.

6.5 Kansaneläkelaitos (Kela)

Kela on keskeinen toimija erilaisten tukien ja etuuksien jakamisessa. Työllisyysalue tekee yhteistyötä Kelan kanssa varmistaakseen, että työllisyys- ja kotouttamistoimenpiteiden asiakkaat saavat tarvitsemansa sosiaaliturvan ja tuen. Kela tekee yhteistyötä työvoimaviranomaisen kanssa erityisesti työllistymistä edistävään monialaiseen tukeen liittyvissä asioissa. Kuntoutuspalvelujen ohella Kansaneläkelaitos voi tarjota myös etuuksia koskevaa neuvontaa. Kela on mukana monialaisessa asiakkaiden yhteistyössä yhteisissä palvelupisteissä lainsäädännön pohjalta toteuttaen sitä kautta Kelan tehtäviä yhteisen asiakkaan ympärillä. Kela on osaltaan myös toteuttamassa niitä toimenpiteitä, joilla päästään uudistuksessa kohti uudistuksen tavoitteita eli asiakkaiden työllistymistä ja pääsemistä oikeiden etuuksien ja palvelujen piiriin oikea-aikaisesti. Kela on mukana yhteisissä suunnittelu- ja toimeenpanon toimielimissä ja valmisteluryhmissä aktiivisesti. Kela on

vahvasti mukana tiedolla johtamisen kehittämisessä jo nyt ja reaaliaikaisen tiedolla johtamisen yhteistyötä jatketaan koko valmistelun ajan.

6.6 Koulutuksen järjestäjät

Yhteistyö koulutuksen järjestäjien, kuten oppilaitosten ja ammattikoulujen, kanssa on välttämätöntä, jotta voidaan tarjota asiakkaille tarpeenmukaista koulutusta ja osaamisen kehittämistä, joka vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin. Yhteisten tapahtumien järjestäminen on jo käynnistynyt koko TyöHämeen alueella. Työvoimaviranomainen neuvottelee koulutuspalvelujen järjestäjien kanssa nuorten palvelupisteiden järjestämisestä. Yhteispalvelu on nuorten helposti saavutettavissa. Palvelu järjestetään kokoamalla yhteen olemassa olevia palveluntuottajia. Toisen asteen koulutuksella on myös oma ohjauspiste.

6.7 Työelämän järjestöt

Työllisyysalue tekee yhteistyötä työelämän järjestöjen, kuten työnantajaliittojen ja ammattiliittojen, kanssa varmistaakseen työmarkkinoiden tarpeiden huomioimisen työllisyys- ja kotouttamistoimenpiteissä.

6.8 Yrityspalveluorganisaatiot

Elinkeinoyhtiöt ja elinvoimapalvelut tukevat alueen yrityksiä ja kolmannen sektoria työvoiman rekrytoinnissa sekä työllistämisen eri vaiheissa.

6.9 Yksityiset palveluntarjoajat

Työllisyysalue tekee yhteistyötä yksityisten palveluntarjoajien kanssa tarjotakseen asiakkailleen monipuolisia työllisyysneuvoja ja kotouttamiseen liittyviä palveluja. Tämä yhteistyö on rakentunut palveluhankinnan myötä.

6.10 Kunnan muut toimialat

Yhteistyö kunnan muiden toimialojen, kuten varhaiskasvatuksen, kanssa on tärkeää, jotta voidaan tarjota kokonaisvaltaista tukea ja palveluja asiakkaille.

TyöHämeen alueella toimii kaksi ohjaamoja, jotka kokoavat nuoren ja nuoren aikuisen erilaiset palvelut yhteistyöhön. Lähtökohtana on hyvinvoinnin, vapaa-ajan, työllisyyden, yrittäjyyden, osaamisen kehittämisen, arjen palveluiden joustava ohjaus ja neuvonta sekä tarpeenmukaisten palveluiden yhteensovittaminen.

Varhaiskasvatuspalvelua tarvitsevien osalta päivähoiton järjestämisestä mahdollistetaan nopeasti koulutukseen ja palveluihin pääsyn tukemiseksi.

Monipalvelupisteiden kehittämisen avulla edistetään ohjaus- ja neuvontapalvelun saavutettavuutta.

6.11 Yhteistyön muodot

Yhteistyön konkretisoimiseksi työllisyysalue laatii yhteistyösopimuksia tai -pöytäkirjoja eri tahojen kanssa. Nämä dokumentit määrittelevät yhteistyön tavoitteet, vastuut, resurssit ja toimenpiteet. Ne myös selventävät yhteistyön käytännön toteutusta ja seurantaa.

Monilaisen työllistymistä edistävän yhteispalvelun järjestämiseksi laaditaan erillinen yhteistyösopimus kahden monialaisen yhteistyöverkoston alueella toimivan työllisyysviranomaisen, Kanta-Hämeen hyvinvointialueen sekä Kansaneläkelaitoksen välille.

Yhteistyön ylläpitämiseksi on tärkeää järjestää säännöllisiä yhteistyöpalavereita eri tahojen välillä. Palavereissa käydään läpi yhteistyön tilanne, jaetaan tietoa ja kokemuksia sekä sovitaan tarvittavista toimenpiteistä ja mahdollisista muutoksista.

Yhteistyössä korostuu avoin tiedonkulku ja resurssien tehokas jakaminen. Tämä edistää palvelujen koordinoitua ja mahdollistaa kokonaisvaltaisen asiakaspalvelun. Yhteistyössä mukana olevat tahot voivat hyödyntää toistensa osaamista ja resursseja asiakkaiden parhaaksi.

Yhteistyömallin toimivuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan säännöllisesti. Palautteen perusteella kehitetään yhteistyötä entistä toimivammaksi ja vaikuttavammaksi.

Yhteistyön on aina asiakaslähtöistä. Tämä tarkoittaa asiakkaan tarpeiden huomioimista ja keskeistä asemaa palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Yhteistyömalli on suunniteltu skaalautuvaksi ja joustavaksi muuttuviin olosuhteisiin ja tarpeisiin.

7. Työperäisen maahanmuuton ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen

7.1 Työperäisen maahanmuuton edistäminen

7.1.1 Suunnitellut toimenpiteet työperäisen maahanmuuton edistämiseksi

Suunnitelma koostuu useista toimenpiteistä ja käytännöistä, jotka keskittyvät maahanmuuttajien houkuttelemiseen, kotouttamiseen ja työllistymisen tukemiseen.

Kanta- ja Päijät- Hämeen työllisyysalueiden yhteistyötä kehitetään. Tavoitteena on houkutella osaavia maahanmuuttajia työllisyysalueelle. Yhdessä verkostojen kanssa toteutetaan jatkuvan kehittämisen toimintamallia muuttuvan työelämän ja kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi. Tarkoituksena turvata työvoiman saatavuus sekä rakentaa alueen työnantajien tarpeita vastaavat täydentävät palvelut.

Korkeakoulu-yhteistyöllä tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelua, sijoittumista ja työllistymistä alueelle. Yhdessä alueen oppilaitosten, kolmannen sektorin sekä kuntien yhteistyöllä tuetaan kansainvälistymistä ja alueiden vetovoimaisuutta. Kanta-Hämeen veto- ja pitovoimahanke kehittää opiskelijoiden kanssa uusia toimenpiteitä varmistamaan sijoittumista koko maakunnan alueelle.

1. Rekrytointikampanjat, tiedotustoimet ja markkinointitoimenpiteet

Järjestetään kohdennettuja rekrytointikampanjoita ja tiedotustoimia, joissa esitellään työllisyysalueen mahdollisuuksia ja vahvuuksia maahanmuuttajille. Näitä kampanjoita ja toimenpiteitä toteutetaan sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Markkinoinnissa painotetaan alueen vetovoimatekijöitä, kuten työmahdollisuuksia, koulutusjärjestelmää, elämänlaatua ja monikulttuurista ympäristöä. Toimintaa tehdään tiiviissä yhteistyössä kuntien kanssa.

2. Maahanmuuttajien kotoutumispalvelut ja tukitoimet

TyöHämeen kotoutumista toteutetaan kuntien kotoutumissuunnitelman, hyvinvointisuunnitelman sekä saavutettavuussuunnitelman mukaan. TyöHämeen ja kuntien kotoutumista edistävien palveluiden yhteistyö toimii ja edistää työllistymistä ja yrittäjyyttä. Kotoutumispalveluihin kuuluu palvelutarpeen mukaan kielikoulutusta, yhteiskuntaorientaatiota, palveluiden esittelyä, hyvinvointipalveluita, asumisen ohjausta, tukihenkilötoimintaa jne. Tämän avulla maahanmuuttajat voivat nopeammin sopeutua uuteen elinympäristöön ja tuntea olonsa tervetulleiksi.

3. Työllistymisen tukeminen

Tarjotaan erilaisia digitaalisia, monikanavaisia ja henkilökohtaisia palveluita. Tällaisia tukitoimia ovat mm. työelämä tietouden lisääminen, työnhakuneuvonta, cv:n ja työhakemuksen laatimisen tuki, työharjoittelumahdollisuudet, mentorointiohjelmat ja verkostoitumistapahtumat. Näiden avulla maahanmuuttajat voivat saada tarvittavaa tukea työhaussa ja lisätä mahdollisuuksiaan saada sopiva työpaikka alueen yrityksistä.

4. Yhteistyö paikallisten toimijoiden kanssa

TyöHämeen alueen ja kuntien elinvoimapalveluiden, yritysten, järjestöjen, oppilaitosten ja viranomaisten kanssa tehdään yhteistyötä. Yhteistyö kehittää paremmin räätälöityjä palveluita ja toimenpiteitä, jotka vastaavat alueen työmarkkinoiden ja maahanmuuttajien tarpeita.

7.1.2 Yhteistyö valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden kanssa

Yhteistyö valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden kanssa on olennainen osa työperäisen maahanmuuton edistämistä ja maahanmuuttajien kotoutumisen tukemista. Seuraavassa kuvataan yhteistyön muodot, tavoitteet, ja toimintaperiaatteet, sekä tiedonvaihto ja yhteistyön käytännöt valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden kanssa.

1. Yhteistyön muodot ja käytännöt

Tärkeimpiä yhteistyön muotoja ovat:

a) Kansainvälisten rekrytointikampanjoiden suunnittelu ja toteutus

Valtion rekrytoinnin palvelut voivat yhdessä työllisyysalueen kanssa suunnitella ja toteuttaa kampanjoita, joissa houkutellessaan päteviä työnhakijoita ulkomailta.

b) Tiedon jakaminen ja tiedotustoimet

Valtion palvelut voivat välittää ajantasaista tietoa maahanmuuttajien rekrytointiin ja kotoutumiseen liittyvistä ohjelmista ja käytännöistä. Tämä tieto voi sisältää tietoa työmarkkinatilanteesta, tarjolla olevista työpaikoista, koulutusmahdollisuuksista ja kotoutumispalveluista.

c) Yhteisten projektien ja ohjelmien kehittäminen

Valtion palvelut voivat yhdessä työllisyysalueen kanssa kehittää projekteja ja ohjelmia, jotka tukevat maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista.

d) Tukipalveluiden tarjoaminen

Valtion palvelut voivat tarjota tukipalveluita, kuten oleskelulupien käsittelyä ja muuta viranomaisyhteistyötä, jotka helpottavat maahanmuuttajien saapumista ja asettumista työllisyysalueelle.

2. Yhteistyön tavoitteet ja toimintaperiaatteet

Yhteistyön tavoitteena on edistää maahanmuuttajien rekrytointia ja kotoutumista työllisyysalueelle. Tavoitteiden saavuttamiseksi noudatetaan seuraavia toimintaperiaatteita:

a) Avoin viestintä

Yhteistyö perustuu avoimeen viestintään ja tiedonjakoon. Kaikki osapuolet sitoutuvat jakamaan tietoa, parhaita käytäntöjä ja kokemuksia saavuttaakseen yhteiset tavoitteet.

b) Yhteiset tavoitteet

Osapuolet määrittelevät yhteiset tavoitteet maahanmuuttajien rekrytoinnin ja kotoutumisen suhteen. Tavoitteiden tulee olla selkeitä, mitattavissa olevia ja realistisia.

c) Vastuunjako

Yhteistyössä määritellään selkeästi vastuut ja huomioidaan tietosuoja eri tehtävistä ja toimenpiteistä. Jokainen osapuoli sitoutuu hoitamaan omat tehtävänsä sovitun aikataulun puitteissa.

d) Monimuotoisuus ja tasa-arvo

Yhteistyössä korostetaan monimuotoisuuden ja tasa-arvon merkitystä. Pyritään luomaan yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille maahanmuuttajille työllistyä ja kotoutua.

3. Tiedonvaihto ja yhteistyön käytännöt

Tiedonvaihto valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden kanssa tapahtuu säännöllisin tapaamisoin, seminaarein, ja verkostotapahtumin. Osapuolet pitävät toisensa ajan tasalla maahanmuuttajien tilanteesta, rekrytointitarpeista ja -tavoitteista sekä kotoutumispalveluiden kehittämisestä.

Yhteistyö on jatkuvaa ja joustavaa, jotta voidaan reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja tarpeisiin. Yhteistyön avulla valtion kansainväliset rekrytoinnin palvelut ja työllisyysalueen toimijat voivat yhdessä luoda toimivia ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymisen ja kotoutumisen tueksi.

7.2 Työvoiman liikkuvuuden edistäminen

7.2.1 Alueellisen liikkuvuuden varmistaminen

Kunta	Kunnan sisäinen	Tulo seudulta	Lähtö seudulle	Tulo TE-alueelta	Lähtö TE-alueelle	Tulo muualta	Lähtö muualle	Pendelöinti yhteensä
Forssa	4444	2150	834	147	177	1177	769	5254
Hattula	1224	999	1922	14	21	613	961	4530
Humpkala	324	90	313	2	16	87	186	694
Hämeenlinna	19595	1922	999	358	201	6411	7064	16955
Jokioinen	800	617	953	27	49	256	341	2243
Tammela	871	488	1094	44	121	238	423	2408
Ypäjä	388	101	252	2	9	95	312	771

Taulukko: Forssan seudun, Hämeenlinnan ja Hattulan kuntien työssäkäynti, sisältäen pendelöinnin alueelta ja alueelle

TyöHämeen alueella työvoiman vaivaton ja joustava liikkuminen on tärkeää. Tämä lisää mahdollisuuksia työllistyä, parantaa työvoiman saatavuutta eri alueilla ja auttaa työvoimaa sopeutumaan paremmin muuttuviin työmarkkinatilanteisiin. Seuraavassa selvitetään toimenpiteet ja käytännöt, joilla alueellista liikkuvuutta voidaan varmistaa työllisyysalueella, sekä kuvataan tukipalvelut, jotka helpottavat työvoiman liikkumista.

1. Alueellisen liikkuvuuden toimenpiteet ja käytännöt

a) Liikkuvuutta edistävät tiedotustoimet

Järjestetään säännöllisesti tiedotuskampanjoita ja tapahtumia, joissa esitellään eri alueiden työmahdollisuuksia ja houkuttelevuutta. Näiden kampanjoiden avulla kannustetaan työnhakijoita harkitsemaan työpaikan vaihtoa tai siirtymistä toiselle alueelle.

b) Työnhakijoiden osaamisen kartoitus

Jatkuvassa seurannassa ovat työnhakijoiden osaaminen ja työllisyysalueen työvoimatarpeet. Tämä auttaa tunnistamaan, mitä alueellisia työpaikkoja on tarjolla ja mitkä työntekijät voisivat sopivasti liikkua työllisyysalueella.

c) Työnantajien ja yksityisten rekrytointi firmojen kanssa tehtävä yhteistyö

Pidetään yllä avointa viestintää työvoiman liikkumisesta eri alueille ja tarjotaan aktiivisesti mahdollisuuksia työllistymiseen koko alueen yrityksiin. Yritysvierailut ja yrityksiin suunnatut haavoitot tukevat yritysten tarpeiden tunnistamista ja yhteistyötä.

d) Työvoiman koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Tarjotaan työntekijöille mahdollisuus koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen, jotta he voivat hankkia uusia taitoja ja sopeutua eri alueiden työmarkkinatarpeisiin.

2. Tukipalvelut alueellisen liikkuvuuden tueksi

a) Asunnonhankinta

Tuetaan alueelle tulevien asumisen ja sijoittumisen neuvontaa.

Tarjotaan tukea ja ohjausta työntekijöille, jotka harkitsevat työpaikan vaihtoa toiselle alueelle. Asunnonhankintapalveluiden kautta työntekijät voivat saada tietoa eri asuinalueista, asuntojen hinnoista ja asuntojen saatavuudesta. b) Muuttoavustukset

Tarjotaan taloudellista tukea työntekijöille, jotka päättävät vaihtaa työpaikkaa toiselle alueelle. Muuttoavustuksilla voidaan kattaa esimerkiksi muuttokustannuksia, tilapäisiä majoituskuluja tai muita liikkumiseen liittyviä kustannuksia.

c) Työpaikan vaihtoon liittyvät tukitoimet

Tarjotaan neuvontaa ja apua työpaikan vaihtamiseen liittyvissä käytännön asioissa, kuten uuden työpaikan etsimisessä, työhaastatteluissa ja palkkaneuvotteluissa. Tällaiset tukitoimet auttavat työntekijöitä tekemään sujuvan siirtymän uuteen työpaikkaan.

d) Palvelut perheelle

Huomioidaan myös työntekijän perheen tarpeet ja tarjotaan tarvittaessa tukipalveluita, jotka auttavat heitä sopeutumaan uuteen elinympäristöön. Tällaisia palveluita voivat olla esimerkiksi koulujen ja päiväkotien tiedottaminen sekä puolison työllistymisen tukeminen.

Näiden toimenpiteiden ja tukipalveluiden avulla työllisyysalue edistää alueellista liikkuvuutta, mikä puolestaan parantaa alueen työvoiman saatavuutta ja edistää työvoiman sopeutumista työmarkkinoiden muutoksiin.

7.2.2 Ylialueellisen työvoiman ja työpaikan kohtaannon edistäminen

Ylialueellisen työvoiman ja työpaikan kohtaannon edistäminen on keskeinen osa työvoiman liikkuvuuden tukemista ja työmarkkinoiden toimivuuden parantamista. Seuraavassa määritellään toimenpiteet ja käytännöt ylialueellisen kohtaannon edistämiseksi työllisyysalueiden välillä sekä kuvataan yhteistyömuodot ja kanavat, joita voidaan hyödyntää muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman kohtaannon vahvistamiseksi.

1. Toimenpiteet ja käytännöt ylialueellisen kohtaannon edistämiseksi

a) Yhteiset rekrytointitapahtumat ja messut

Järjestetään yhteisiä rekrytointitapahtumia ja työmessuja eri työllisyysalueiden kesken. Tämä mahdollistaa työnantajille ja työnhakijoille kohtaamisen, vaikka he toimisivat eri alueilla.

b) Työvoiman liikkuvuutta edistävät ohjelmat

Lanseerataan ja vahvistetaan ohjelmia, jotka kannustavat työnhakijoita hakeutumaan työpaikkoihin myös oman työllisyysalueensa ulkopuolella. Samalla tuetaan työnantajia, jotka hakevat työvoimaa ylialueellisesti.

c) Työvoiman liikkuvuutta tukeva neuvonta

Tarjotaan kattavaa neuvontaa ja ohjausta työnhakijoille ja työnantajille ylialueellisen työvoiman kohtaamisen edistämiseksi. Tämä voi sisältää tietoa työllisyysalueiden työmarkkinatilanteesta, työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta sekä käytännön vinkkejä liikkuvuuden helpottamiseksi.

d) Työvoiman liikkuvuutta tukevat taloudelliset kannustimet

Tarjotaan taloudellisia kannustimia, kuten muuttoavustuksia, jotka rohkaisevat työnhakijoita hakeutumaan töihin toiselle alueelle. Samalla voidaan tukea myös työnantajia, jotka tarjoavat työpaikkoja ylialueellisesti.

2. Yhteistyömuodot ja kanavat muiden työllisyysalueiden kanssa

Olemme käyneet yhteistyökeskusteluja kaikkien TyöHämeen ympäryskuntien työllisyysalueiden vastuukuntien edustajien kanssa. Työvoiman liikkuvuusalue on laaja ja työllisyysalueiden välinen yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää elinvoiman tukemiselle. TyöHäme on käynyt alustavat keskustelut yhteistyön kehittämistä työvoiman liikkuvuuden turvaamiseksi mm. Salon työllisyysalueen, Etelä-Hämeen työllisyysalueen, Läntisen Pirkanmaan työllisyysalueen, Hollolan kanssa valmistuvan työllisyysalueen sekä Lahden kaupungin työllisyysalueen kanssa.

a) Verkostot ja yhteistyöfoorumit

Osallistutaan aktiivisesti valtakunnallisiin ja alueellisiin työvoiman liikkuvuutta edistäviin verkostoihin ja yhteistyöfoorumeihin. Näissä foorumeissa työllisyysalueet voivat vaihtaa kokemuksia, hyviä käytäntöjä ja tietoa ylialueellisen työvoiman kohtaannon edistämisestä.

b) Digitaaliset alustat ja palvelut

Hyödynnetään digitaalisia alustoja ja palveluita, kuten työmarkkinatoria, sosiaalista mediaa ja esim. verkkorekrytointisivustoja, jotka mahdollistavat työnhakijoiden ja työnantajien kohtaantoa eri alueilla.

c) Yhteiset projektit ja ohjelmat

Kehitetään yhteisiä projekteja ja ohjelmia, joilla tuetaan ylialueellisen työvoiman kohtaannon ja työllistymisen edistämistä. Esimerkiksi valtakunnalliset työvoiman liikkuvuutta edistävät pilotit voivat tarjota arvokasta tietoa ja kokemuksia toimivista käytännöistä.

Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa mahdollistaa resurssien jakamisen, parhaiden käytäntöjen oppimisen ja tehokkaamman työvoiman kohtaannon. Tämä puolestaan vahvistaa työvoiman liikkuvuutta ja edistää työllisyysalueiden välisen yhteistyön merkitystä.

Valtio voi toimia koordinoivana tahona työvoiman liikkuvuuden edistämisessä ja työllisyysalueiden välisen yhteistyön tukemisessa. Valtio voi tarjota resursseja, tietoa ja ohjeistusta, joka auttaa alueita toteuttamaan tehokkaita yhteistyötoimenpiteitä.

7.2.3 Kansainvälisen rekrytoinnin tukeminen

Kansainvälisen rekrytoinnin tukeminen on keskeinen osa työllisyysalueen monipuolisen ja osaavan työvoiman saamista.

1. Toimenpiteet ja käytännöt kansainvälisen rekrytoinnin tukemiseksi

a) Kansainvälisten rekrytointikampanjoiden suunnittelu ja toteutus

Laaditaan kohdennettuja ja yli alueellisia kampanjoita, jotka houkuttelevat ulkomaalaisia työnhakijoita työllisyysalueelle. Kampanjoissa korostetaan alueen vetovoimatekijöitä, kuten työmahdollisuuksia, elämänlaatua, koulutusmahdollisuuksia ja monikulttuurista ympäristöä.

b) Rekrytointitapahtumat ja messut ulkomailla

Osallistutaan kansainvälisille rekrytointimessuille ja -tapahtumiin, joissa työllisyysalue yhdessä kuntien elinvoimapaalveluiden ja elinkeinoyhtiöiden kanssa voi esitellä työpaikkojaan ja mahdollisuuksiaan ulkomaalaisille työnhakijoille.

c) Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja arviointi

Tunnistetaan ja arvioidaan maahanmuuttajien osaamista ja pätevyyttä, jotta heidät voidaan ohjata oikeisiin työtehtäviin ja koulutusohjelmiin, jotka vastaavat alueen työvoimatarpeita. Rekrytoinnissa korostuu vastuullisuus ja eettisyys.

d) Työviisumiprosessin helpottaminen

Tarjotaan tukea työnantajille ja maahanmuuttajille työviisumiprosessissa. Selkeytetään ja nopeutetaan viisumihakemusten käsittelyä, jotta pätevät ulkomaalaiset työnhakijat pääsevät helpommin aloittamaan työskentelyn työllisyysalueella. Tunnistetaan ulkomaalaisten tutkintojen tuoma pätevyys ja kehitetään rinnastettavuutta suomalaisiin tutkintoihin. Rinnastettavuusprosessi aloitetaan mahdollisemman varhaisessa vaiheessa.

2. Maahanmuuttajien työperäisen maahanmuuton edistämisen toimenpiteet ja tukipalvelut

a) Kotoutumispalvelut

Tarjotaan maahanmuuttajille kattavia kotoutumispalveluita, jotka auttavat heitä sopeutumaan uuteen ympäristöön. Näihin palveluihin voi kuulua yhteiskuntaorjentaatio, ryhmämuotoiset suomen kielen ja työelämään valmentavat ryhmät, kielikoulutusta, kulttuurien välisen viestinnän kurseja, opastusta byrokratian ymmärtämiseksi sekä sosiaalista tukea.

Yhteistyö hyvinvointialueen kotoutumispalveluiden ja kuntien kotoutumisen edistämisen palveluiden kanssa varmistaa haavoittuvassa asemassa olevien työkäisten palvelukokonaisuutta.

ICC indeksi (Intercultural Cities -ohjelma, Euroopan neuvosto), moninainen kaupunki indeksin hakuprosessi on käynnissä Hämeenlinnan kaupungille.

b) Työnhakuneuvonta

Maahanmuuttajille tarjotaan neuvontaa ja ohjausta työnhaussa työllisyysalueella. Tämä auttaa heitä ymmärtämään paikallisia työnhakuprosesseja ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan saada sopiva työpaikka. Työnhakuneuvontaan käytetään myös digitaalisia välineitä sekä hyödynnetään erilaisia tietosivustoa työelämään ja työllistymiseen Suomessa (mm. Myintegration.fi-sivustoa)

c) Koulutusmahdollisuudet

Tarjotaan mahdollisuuksia koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen maahanmuuttajille. Koulutustarjonta auttaa heitä tunnistamaan jo olemassa olevaa osaamista ja hankkimaan tarvittavia taitoja ja pätevyksiä, jotka vastaavat alueen työvoimatarpeita. Työllisyyspalveluiden opinnollistaminen osaamisen kerryttämisen ratkaisut on osa työllisyyspalveluiden tarjontaa.

d) Työpaikkaan integroituminen

Tuetaan maahanmuuttajia työpaikkaan integroitumisessa ja mahdollisessa kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä auttaa luomaan positiivisen työilmapiirin ja vahvistaa maahanmuuttajien työssä viihtymistä. Kehitetään palveluita työnantajien tarpeista ja hyödynnetään vahvasti digitaalisuutta.

e) Kulttuurien välinen ymmärrys ja monikulttuurisuuskoulutus

Järjestetään koulutuksia, jotka edistävät kulttuurien välistä ymmärrystä ja monikulttuurista osaamista työyhteisöissä. Tällaiset koulutukset auttavat edistämään avointa ja inklusiivista ilmapiiriä työpaikoilla. Koulutus tukee integroitumista ja osaltaan tuo mm mentorointia ja kuntalaisten osallisuutta vieraskielisten kotoutumisen edistämiseen.

Näiden toimenpiteiden ja tukipalveluiden avulla työllisyysalue voi vahvistaa kansainvälistä rekrytointia ja edistää maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista. Tämä luo hyötyjä sekä työnantajille että maahanmuuttajille ja vahvistaa alueen monipuolista ja osaavaa työvoimaa.

7.2.4 Toimenpiteet työvoiman ammatillisen, alueellisen ja kansainvälisen liikkuvuuden edistämiseksi

Työvoiman liikkuvuuden edistäminen vaatii kattavan lähestymistavan, joka huomioi sekä ammatillisen, alueellisen että kansainvälisen liikkuvuuden.

1. Toimenpiteet työvoiman ammatillisen, alueellisen ja kansainvälisen liikkuvuuden edistämiseksi

a) Ammatillisen liikkuvuuden tukeminen

Tarjotaan koulutusta ja ammatillista kehittymistä, joka vastaa työmarkkinoiden tarpeita ja edistää työntekijöiden liikkumista eri työtehtävien ja -alojen välillä. Kannustetaan yrityksiä tarjoamaan sisäistä liikkuvuutta työntekijöilleen, jotta he voivat edetä urallaan saman organisaation sisällä.

b) Alueellisen liikkuvuuden tukeminen

Luodaan toimenpiteitä ja palveluita, jotka helpottavat työntekijöiden liikkumista alueellisesti työpaikkojen perässä. Tällaisia palveluita voivat olla esimerkiksi liikkuvuusavustukset ja tiedotuskampanjat. Kannustetaan alueiden väliseen yhteistyöhön, jotta työvoiman liikkuvuutta voidaan edistää ja eri alueiden vahvuuksia voidaan hyödyntää.

c) Kansainvälisen liikkuvuuden tukeminen

Parannetaan maahanmuuttajien kotoutumispalveluita ja tarjotaan heille koulutusta ja ohjausta, jotta he voivat integroitua työelämään uudessa maassa. Helpotetaan työviisumiprosessia ja tarjotaan taloudellisia kannustimia, jotta ulkomaalaiset työnhakijat hakeutuvat töihin työllisyysalueelle.

2. Koulutus ja osaamisen kehittämistoimenpiteet työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

a) Joustavat koulutusohjelmat

Tarjotaan joustavia koulutusohjelmia ja oppimispolkuja, jotka mahdollistavat työntekijöiden osaamisen päivittämisen ja uudelleen koulutuksen työuran eri vaiheissa.

b) Työvoiman liikkuvuuteen liittyvä koulutus

Järjestetään koulutuksia, jotka käsittelevät työvoiman liikkuvuuteen liittyviä taitoja ja haasteita, kuten kulttuurien välistä viestintää, kielitaitoa ja muuta liikkuvuuteen liittyvää osaamista.

c) Mentorointi ja valmennus

Tarjotaan mentorointi- ja valmennusohjelmia, jotka auttavat työntekijöitä valmistautumaan ja sopeutumaan uusiin työympäristöihin ja -rooleihin.

3. Työvoiman liikkuvuutta edistävät hankkeet ja ohjelmat

a) Alueelliset liikkuvuushankkeet

Käynnistetään alueellisia hankkeita, jotka keskittyvät työvoiman liikkuvuuden edistämiseen ja tarjoavat konkreettisia palveluita työntekijöille ja työnantajille alueen sisäisessä liikkuvuudessa.

b) Kansainväliset rekrytointiohjelmat

Osallistutaan kansainvälisiin rekrytointiohjelmiin ja -projekteihin, joissa tuetaan ulkomaalaisten työnhakijoiden rekrytointia ja kotoutumista työllisyysalueelle.

c) Koulutus- ja mentorointiohjelmat maahanmuuttajille

Käynnistetään koulutus- ja mentorointiohjelmia maahanmuuttajille, jotka auttavat heitä hankkimaan työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista ja sopeutumaan uuteen työympäristöön.

Nämä toimenpiteet, koulutus- ja osaamisen kehittämistoimenpiteet sekä työvoiman liikkuvuutta edistävät hankkeet ja ohjelmat yhdessä vahvistavat työvoiman liikkuvuutta eri näkökulmista. Ne luovat mahdollisuuksia työntekijöille edetä urallaan, parantavat työvoiman saatavuutta alueellisesti ja kannustavat kansainvälisiä osaajia hakeutumaan työpaikkoihin työllisyysalueelle.

7.3 Yhteistyö työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

7.3.1 Yhteistyömuodot ja kanavat työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

1. Yhteistyötahot, muodot ja käytännöt

a) ELY-keskukset (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset)

ELY-keskukset ovat tärkeitä toimijoita työvoiman liikkuvuuden edistämässä alueellisella tasolla. Ne vastaavat alueellisesta kehittämisestä ja talouspolitiikasta sekä tarjoavat monipuolisia palveluita yrityksille, työnhakijoille ja työntekijöille.

Kuntien elinvoimapalvelut ja alueen oppilaitokset toimivat työnantajien ja yritysten tukena tarjoamalla palveluita, jotka liittyvät työvoiman rekrytointiin, koulutukseen ja kehittämiseen. Koulutusjärjestäjillä on merkittävä rooli työvoiman osaamisen kehittämisessä ja uudelleen koulutuksessa vastaamaan työelämän tarpeisiin.

Työvoiman liikkuvuuteen erikoistuneet toimijat ja palvelut on koottu yhteen edistämään työvoiman liikkuvuutta. Palvelu on monikanavaista ja palvelua on tarjolla tietyillä kielivalikoilla.

Jatkuvan kehittämisen toimintamalli mahdollistaa jatkuvan palvelun kehittämisen ja tukee verkoston toimintaa. Yhteistyöllä mahdollistetaan ennakoivat ratkaisut, jotka edistävät jo alueen kansainvälisten asiakkaiden sijoittumista sekä sitouttaa alueen kv-opiskelijat tiiviimmin osaksi ratkaisua työvoiman saatavuuteen.

Yhteistyötahot voivat jakaa keskenään tietoa työmarkkinatilanteesta, alueellisista työvoimatarpeista, koulutusmahdollisuuksista ja muista aiheista, jotka ovat olennaisia työvoiman liikkuvuuden kannalta.

Koulutusjärjestäjät voivat tehdä yhteistyötä työnantajien ja yrityspalveluorganisaatioiden kanssa tarjoten koulutusta ja kehittämisspalveluita, jotka vastaavat työelämän tarpeita ja edistävät työvoiman liikkuvuutta.

TyöHämeen alueen vetovoima ja työnvoiman liikkuvuuden edistäminen kytkeytyy kuntamarkkinointiin ja viestintään.

3. Tiedonvaihto ja yhteistyön käytännöt

Tiedonvaihto ja yhteistyö yhteistyötahojen kanssa ovat avainasemassa työvoiman liikkuvuuden edistämisessä ja parhaiden käytäntöjen jakamisessa. Yhdessä toimien voidaan vahvistaa työllisyysalueiden välistä yhteistyötä ja tukea työvoiman liikkuvuutta, mikä puolestaan hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia.

8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

8.1 Rakennemuutostilanteiden tunnistaminen ja seuranta

Rakennemuutostilanteiden tunnistaminen ja seuranta ovat keskeisiä osia työvoiman liikkuvuuden edistämisessä, työvoiman saatavuuden varmistamisessa ja alueen talouden kehittämisessä.

Menetelmät ja käytännöt rakennemuutostilanteiden tunnistamiseksi ja seuraamiseksi:

- a) Työmarkkinatutkimus auttaa havaitsemaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksia sekä mahdollisia toimialarakenteen muutoksia.
- b) Alueelliset analyysit voivat auttaa havaitsemaan alueen heikot signaalit ja muutokset, jotka saattavat viitata rakennemuutostilanteisiin.
- c) Taloudellisten ennusteiden avulla voidaan arvioida talouden tilaa ja ennakoida mahdollisia rakennemuutostilanteita.
- d) Kuntien omat tilastointijärjestelmät, ennakointimenetelmät sekä seuranta tukevat rakennemuutostilanteiden tunnistamisessa sekä seuraamisessa

Johtamisjärjestelmä perustuu tiedolla johtamisen malliin, jossa ennakointi, tilastointi, seuranta ja tiedon reaaliaikaisuus rakentavat menetelmällisen sekä käytännön pohjan myös rakennemuutostilanteiden hallintaan. Ylialueellinen yhteistyö ja avoin tiedon jakaminen erityisesti muiden työllisyysalueiden kanssa lisää toisaalta tiedon tuotantoa, mutta myös mahdollisuuksia tiedon tehokkaampaan analysointiin ja hyödyntämiseen.

Tietolähteet ja järjestelmät rakennemuutostilanteiden havaitsemiseksi ja analysoimiseksi:

- a) TyöHämeellä on käytettävissään työmarkkinatietoa, jonka avulla pystytään tunnistamaan työvoiman kysyntään ja tarjontaan liittyviä muutoksia.
- b) Tilastokeskus kerää laajasti tietoa talouden ja työvoiman tilanteesta, mikä tarjoaa arvokasta tietoa rakennemuutostilanteiden havaitsemiseksi.
- c) TyöHämeessä hyödynnetään myös korkeakoulujen tuottamaa tutkimus- ja seurantatietoa erityisesti työmarkkinatilanteen tietolähteenä.
- d) Alueelliset kehittämissyhtiöt ja elinkeinoelämän organisaatiot keräävät alueellista tietoa ja toimialakohtaista dataa, joka auttaa tunnistamaan alueellisia rakennemuutostilanteita.

Indikaattorit ja mittarit rakennemuutostilanteiden vaikutusten seuraamiseksi:

- a) Työttömyysaste on keskeinen indikaattori, joka osoittaa työvoiman tarjonnan ja kysynnän tasapainoa alueella.
- b) Työllisyysaste kertoo, kuinka suuri osa työvoimasta on työllistetty, ja se auttaa arvioimaan työvoiman saatavuutta alueella.
- c) Työpaikkojen määrä ja toimialarakenteen muutokset voivat viitata rakennemuutostilanteisiin ja auttaa ymmärtämään talouden muutostilanteita.

8.1.1 Varautumistoimenpiteet rakennemuutostilanteisiin

Varautumistoimenpiteet ovat tärkeitä, jotta voidaan hallita muutosten vaikutuksia työllisyyteen ja alueen talouteen.

- a) Varautumissuunnitelmat
Alueelliset toimijat laativat varautumissuunnitelmia, jotka sisältävät konkreettiset toimenpiteet ja vastuut rakennemuutostilanteiden hallitsemiseksi.
- b) Ennakoiva seuranta
Tärkeää on ennakoiva seuranta ja varhainen puuttuminen, jolloin mahdollisiin rakennemuutostilanteisiin voidaan reagoida nopeasti.
- c) Sidosryhmien mukanaolo
Rakennemuutostilanteisiin varautumisessa on tärkeää ottaa mukaan eri sidosryhmät, yritykset, koulutusjärjestäjät ja alueelliset kehittämissyhtiöt.
- d) TyöHämeen toimintamallit rakennetaan siten, että muutostilanteisiin voidaan suhtautua proaktiivisesti ennakoiden. Tämä tarkoittaa esim. koulutushankinnan kohdalla sitä, että osaavaa työvoimaa pystytään kouluttamaan nopeasti muuttuviin tehtäviin ketterillä hankintamenetelmillä ja räätälöitävillä koulutusratkaisuilla.

8.1.2 Yhteistyö sidosryhmien kanssa rakennemuutostilanteissa

Yhteistyö eri sidosryhmien välillä on avainasemassa rakennemuutostilanteiden hallinnassa ja niistä selviytymisessä. Tässä osiossa käsitellään sidosryhmien välistä yhteistyötä, joka on tarpeen rakennemuutostilanteiden tunnistamisessa, toimenpiteiden suunnittelussa ja niiden toimeenpanossa. Lisäksi tarkastellaan alueellista yhteistyötä ja valtion roolia tukijana.

Sidosryhmien välinen yhteistyö rakennemuutostilanteissa:

TyöHäme ja koulutuksen järjestäjät sekä oppilaitokset tekevät tiivistä yhteistyötä tunnistaa tulevaisuuden työvoimatarpeet ja tarjotakseen tarvittavaa koulutusta nopeasti ja ajantasaisesti. TyöHämeen tiivis yhteistyö kuntien elinkeino-yhtiöiden ja kuntien elivoimapalveluiden kanssa varmistaa työllistämistavoitteen läheisen kumppanuuden suhteessa yritysten tarpeisiin ja alueellisiin muutoksiin nähden. Alueelliset kehittämissyhtiöt ja elinkeinoelämän organisaatiot tukevat yrityksiä ja työntekijöitä sopeutumaan muutoksiin sekä edistävät uusien työmahdollisuuksien syntymistä alueella. Työntekijöiden ja työnantajien vuorovaikutus on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää työvoiman tarpeita ja tulevia osaamisvaatimuksia.

Alueellinen yhteistyö rakennemuutostilanteissa:

- a) TyöHäme on aktiivinen toimija erilaisissa yliajueellisissa ja alueen sisäisissä foorumeissa, joiden tavoitteena on toisaalta tunnistaa ja tulkita tapahtuvia muutoksia, mutta myös yhteistyössä ratkaista haasteita ja toteuttaa toimenpiteitä, joiden avulla esimerkiksi rakennemuutostilanteet voidaan ratkaista.
- b) TyöHäme rakentaa täysin uutta yhteistyötä Hämeen seudulle yhdistäessä Hämeenlinnan, Hattulan ja Forssan seudun kuntien osaamisen ja kyvykkyyden yhdeksi suuremmaksi toimijaksi myös rakennemuutostilanteissa. Resurssien jakaminen erityisesti pienemmillä alueilla eri toimijoiden kesken tehostaa toimenpiteiden suunnittelua ja toteuttamista. Isompien ja pienempien kuntien yhteistyö takaa resurssien riittävyyden ja osaamisen kehittymisen TyöHämeen sisällä.
- c) TyöHäme tekee tiivistä yhteistyötä lähialueiden muiden työllisyysalueiden kanssa päivittäisessä toiminnassa, mutta myös suurempien rakennemuutosten käynnistyessä.

- d) Hyvien käytäntöjen jakaminen alueiden välillä ja oppiminen toisiltaan voivat edistää parempia ratkaisuja rakennemuutostilanteiden hallinnassa.

Valtion rooli tukijana rakennemuutostilanteissa:

- a) Valtio voi tarjota rahoitustukea alueille ja yrityksille, jotka ovat rakennemuutosten kohteena, esimerkiksi koulutusta uudelleensijoittumistoimien tukemiseksi.
- b) Valtio voi säätää lainsäädäntöä, joka helpottaa työvoiman liikkuvuutta ja yritysten sopeutumista muutoksiin.
- c) Valtio voi tukea tutkimuksia ja analyyskejä rakennemuutostilanteiden vaikutuksista ja tehokkaista toimenpiteistä niiden hallitsemiseksi.

8.2 Viestintä ja tiedottaminen rakennemuutostilanteissa

Viestinnällä ja tiedottamisella on merkittävä rooli rakennemuutostilanteiden hallinnassa ja niistä selviytymisessä. Tässä osiossa käsitellään viestinnän ja tiedottamisen tärkeyttä sekä eri kohderyhmien huomioon ottamista rakennemuutostilanteissa.

Viestinnän ja tiedottamisen merkitys rakennemuutostilanteissa:

- a) Avoin viestintä ja tiedottaminen auttavat luomaan luottamusta eri sidosryhmien välille ja vähentämään epävarmuutta muutostilanteissa.
- b) Tiedonkulun tehostaminen ja hyvin suunniteltu viestintä varmistaa, että kaikki tarvittava tieto tavoittaa oikeat tahot ajantasaisesti.
- c) Motivaation ylläpitäminen positiivisella ja motivoivalla viestinnällä, voi rohkaista työntekijöitä ja yrityksiä tarttumaan uusiin mahdollisuuksiin.

Eri kohderyhmien huomioon ottaminen viestinnässä ja tiedottamisessa:

- a) Avoin ja reaaliaikainen asiakasviestintä kaikissa tilanteissa kattaa koko TyöHämeen alueen. Viestinnässä seurataan TyöHämeen viestintäsuunnitelmaa.
- b) Työntekijöille suunnattu viestintä on erityisen tärkeää heidän tulevaisuuden näkymien ymmärtämiseksi ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksien tiedottamiseksi.
- c) Yrityksille suunnattu viestintä voi sisältää tietoa tarjolla olevista tukipalveluista ja rahoitusmahdollisuuksista.
- d) Koulutusorganisaatioille suunnattu viestintä auttaa varmistamaan, että tarjolla oleva koulutus vastaa työvoiman tarpeita.

Kokonaisvaltainen viestintäsuunnitelma rakennemuutostilanteisiin:

- a) TyöHämeelle rakennetaan viestintäsuunnitelma, jonka osana myös rakennemuutostilanteiden viestintä huomioidaan.
 - a. Kokonaisvaltaisen viestintäsuunnitelman laatiminen auttaa varmistamaan, että kaikki tarvittavat näkökohdat huomioidaan viestinnässä.
 - b. Viestintäsuunnitelmassa on tärkeää määritellä selkeästi eri kohderyhmät ja heidän viestinnälliset tarpeensa.
 - c. Suunnitelmassa on otettava huomioon erilaiset viestintäkanavat, kuten verkkosivustot, sosiaalinen media, perinteinen media jne.

- b) Rakennemuutosviestinnälle asetetaan aikataulu, jotta tiedottaminen tapahtuu oikeaan aikaan.
- c) Viestintäsuunnitelmaa on seurattava ja siihen on kerättävä palautetta, jotta sitä voidaan tarvittaessa päivittää ja parantaa.

Huomioon otettavia tekijöitä viestinnässä:

- a) Kriisiviestintä, koska rakennemuutostilanteet voivat olla kriisitilanteita, joihin on varauduttava myös kriisiviestinnän näkökulmasta.
- b) Sidosryhmien kuuleminen viestinnän suunnitteluvaiheessa voi auttaa tunnistamaan mahdollisia ongelmia ja parantamaan viestinnän vaikuttavuutta.
- c) Moni- ja selkokieliisyys määrittää rakennemuutostilanneviestintää erityisesti. Lisäksi viestinnässä tulee huomioida alakohtaiset ja jopa yrityskohtaiset erot viestinnän sisältöä rakennettaessa.

8.3 Seuranta ja arviointi

Rakennemuutoksen onnistunut hallinta vaatii jatkuvaa seuranta ja arviointia. Tässä osiossa käsitellään seurannan ja arvioinnin tärkeyttä, mittareita, ja tulosten hyödyntämistä.

Seurannan merkitys:

- a) Tiedonkeruu rakennemuutoksen vaikutuksista eri osa-alueilla, kuten työllisyydessä, koulutuksessa ja alueellisessa kehityksessä.
- b) Tavoitteiden seuranta, ovatko asetetut tavoitteet saavutettu ja missä määrin.
- c) Aikataulun seuranta auttaa varmistamaan, että toimenpiteet etenevät suunnitellussa aikataulussa ja tarvittaessa voidaan tehdä korjausliikkeitä aikataulun pitämiseksi.

Arvioinnin merkitys:

- a) Tehokkuuden arviointi, ovatko käytetyt resurssit olleet tehokkaita ja tuottaneet toivottuja tuloksia.
- b) Toimenpiteiden parantaminen, mahdollisia puutteita tai tehokkuuden parantamisen kohteita, jotka auttavat optimoimaan toimenpiteitä tulevaisuutta varten.
- c) Oppiminen ja kokemusten jakaminen, saadut oivallukset voivat auttaa muita alueita ja organisaatioita rakennemuutostilanteiden hallinnassa.

Mittarit ja indikaattorit seurannassa ja arvioinnissa:

Seurannan ja arvioinnin onnistumiseksi on tärkeää määrittää selkeät mittarit ja indikaattorit, joiden avulla voidaan objektiivisesti mitata toimenpiteiden vaikutuksia. Mittareita voidaan valita eri osa-alueille, kuten taloudelliset näkökohdat, työllisyystilanne, koulutukseen osallistuminen ja alueellinen kehitys. Esimerkkejä mittareista ja indikaattoreista ovat:

- a) Työllisyysaste kertoo, kuinka suuri osuus työvoimasta on työllistettyä ja kuinka paljon työttömiä on.
- b) Työttömyysaste mittaa työttömien työnhakijoiden osuutta työvoimasta ja auttaa hahmottamaan työttömyyden laajuutta.

- c) Uudelleenkoulutukseen osallistuvien määrä kertoo, kuinka moni työntekijä on ottanut aktiivisen askeleen sopeutuakseen muutokseen.
- d) Uusien yritysten määrä voi kertoa alueen elinvoimaisuudesta ja houkuttelevuudesta investointien näkökulmasta.
- e) Koulutustason nousu voi heijastaa mahdollisuutta hankkia uusia taitoja ja parantaa työllistymismahdollisuuksia.

Tulosten hyödyntäminen:

Seurannan ja arvioinnin tuloksia on tärkeää hyödyntää tehokkaasti päätöksenteossa ja tulevien toimenpiteiden suunnittelussa. Tässä muutamia tapoja, kuinka tuloksia voidaan hyödyntää:

- a) Jos arviointi osoittaa, että jotkin toimenpiteet eivät ole olleet riittävän tehokkaita, niitä voidaan päivittää tai korvata uusilla toimenpiteillä.
- b) Onnistuneiden toimenpiteiden tulokset voidaan jakaa muiden alueiden ja organisaatioiden kanssa, jotta ne voivat hyödyntää niitä omassa toiminnassaan.
- c) Tuloksia voidaan käyttää taloudellisen päätöksenteon tueksi ja varmistaa, että resurssit kohdennetaan oikeisiin kohteisiin.

Kaiken kaikkiaan seuranta ja arviointi ovat jatkuvaa prosessia, joka auttaa parantamaan rakennemuutostilanteiden hallintaa ja edistää alueiden ja organisaatioiden kykyä selviytyä muutoksista ja luoda kestävä kasvua tulevaisuudessa.

8.4 Ennakoivat toimet negatiivisen rakennemuutoksen osalta

8.4.1 Rakennemuutoksen tunnistaminen ja analysointi

- a) Seurataan alueen talouden kehitystä ja muutostrendejä, jotta voidaan havaita mahdolliset negatiivisen rakennemuutoksen merkit ajoissa.
- b) Tunnistetaan mahdolliset negatiivisen rakennemuutoksen merkit, kuten tiettyjen toimialojen heikko kehitys tai työpaikkojen väheneminen, analysoimalla talouden ja työmarkkinoiden kehitystä.
- c) Arvioidaan rakennemuutoksen vaikutukset työllisyyteen ja alueen talouteen, jotta voidaan ymmärtää muutoksen laajuus ja sen vaikutukset.

8.4.2 Työllisyyden turvaaminen ja uudelleensijoittuminen

- a) Toteutetaan aktiivisia työmarkkinatoimia, kuten työvoimakoulutusta ja ammatillista neuvontaa, jotta työntekijöiden osaamista voidaan päivittää ja valmistautua uusille työtehtäville.
- b) Järjestetään työllistymismahdollisuuksia muuttuvilla aloilla ja pyritään sovittamaan työnhakijoiden osaaminen näihin uusiin mahdollisuuksiin.

- c) Edistetään uudelleensijoittumista ja työvoiman liikkuvuutta alueen sisällä, jotta työntekijät voivat hakeutua työpaikkoihin alueella, jossa on työvoiman tarvetta.

8.4.3 Koulutus ja osaamisen kehittäminen

- a) Tarjotaan koulutusmahdollisuuksia työntekijöille uusilla ja kasvavilla aloilla, jotta he voivat päivittää osaamistaan ja siirtyä uusille aloille.
- b) Vahvistetaan alueen osaamis pohjaa ja kannustetaan jatkuvaan oppimiseen, jotta työntekijät voivat vastata muuttuvien työmarkkinoiden haasteisiin.
- c) Edistetään alanvaihtoa ja osaamisen siirtymistä muuttuvilla aloilla, jotta työntekijät voivat siirtyä toisille aloille, joilla on enemmän työmahdollisuuksia.

8.4.4 Yhteistyö sidosryhmien kanssa ennakoivissa toimissa

- a) Vahvistetaan ja käytetään aktiivisesti verkostoja ja foorumeita sidosryhmien välille, jotta voidaan jakaa tietoa ja ideoita yhteisten ratkaisujen löytämiseksi negatiivisen rakennemuutoksen hallitsemiseksi.
- b) Tehtävä yhteistyötä muiden työllisyysalueiden, yritysten, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa, jotta voidaan hyödyntää parhaita käytäntöjä ja resursseja tilanteen hallitsemiseksi.
- c) Koordinoidaan toimia ja resursseja negatiivisen rakennemuutoksen hallitsemiseksi, jotta vältetään päällekkäisyyksiä ja varmistetaan, että toimenpiteet ovat suunnattuina muutoksen vaikutusten lieventämiseen.

8.5 Ennakoivat toimet positiivisen rakennemuutoksen osalta

8.5.1 Mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen

- a) TyöHäme seuraa talouden kehitystä ja muutostrendejä, jotka voivat luoda positiivisen rakennemuutoksen mahdollisuuksia alueelle.
- b) Tunnistetaan uudet kasvualat ja liiketoimintamahdollisuudet alueella, perustuen talouden kehityksen analyysiin.
- c) Analysoidaan mahdollisten investointien ja innovaatioiden vaikutukset työllisyyteen ja alueen talouteen, jotta voidaan ymmärtää positiivisen rakennemuutoksen potentiaali.
- d) Varmistetaan, että TyöHäme on osaltaan valmistautunut positiiviseen rakennemuutokseen ja tukee toimillaan muutoksen tarpeita, kuten ohjaamalla nouseville aloille riittävästi uutta, osaavaa työvoimaa.

8.5.2 Uusien työpaikkojen luominen ja talouden vahvistaminen

- a) Edistetään yritysten perustamista ja kasvua uusilla aloilla tarjoamalla tukea ja neuvontaa liiketoiminnan käynnistämiseksi ja kasvattamisessa. Tässä yhteistyö erityisesti elinkeinoyhtiöiden kanssa on avainasemassa.

- b) Toteutetaan aluekehitystoimia ja hankkeita, jotka tukevat positiivista rakennemuutosta, esimerkiksi investoiden infrastruktuuriin, osaamisen kehittämiseen ja elinkeinoelämän vahvistamiseen.
- c) Kannustetaan investointeja ja taloudellista kehitystä alueella tarjoamalla kannustimia ja etuja sijoittajille ja yrityksille.

8.5.3 Yhteistyö sidosryhmien kanssa positiivisen rakennemuutoksen hyödyntämisessä

- a) TyöHäme toimii kumppanuudessa yritysten, oppilaitosten, tutkimuslaitosten ja muiden sidosryhmien kanssa. Yhteistyön kautta voidaan hyödyntää yhteisiä resursseja ja luoda innovatiivisia ratkaisuja.
- b) Tehtävä yhteistyötä muiden työllisyysalueiden ja valtakunnallisten toimijoiden kanssa, jotta voidaan jakaa tietoa ja parhaita käytäntöjä positiivisen rakennemuutoksen hyödyntämisessä.
- c) Edistetään tiedonvaihtoa ja parhaiden käytäntöjen jakamista positiivisen rakennemuutoksen hyödyntämisessä, jotta voidaan oppia toisilta ja vahvistaa yhteistä osaamista.
- d) Näin ollen, ennakoivat toimet ovat tärkeitä sekä negatiivisen että positiivisen rakennemuutoksen tilanteissa. Ne auttavat alueita reagoimaan muutoksiin tehokkaasti ja luomaan parempia mahdollisuuksia alueen talouden ja työllisyyden kehittämiseksi.

8.6 Yhteistyömalli sidosryhmien välillä rakennemuutostilanteessa

8.6.1 Yhteistyömallin kuvaus ja toimintaperiaatteet

Yhteistyömalli sidosryhmien välillä on tärkeä työkalu rakennemuutostilanteessa, jotta voidaan tehokkaasti vastata haasteisiin ja mahdollistaa alueen elinvoimaisuuden säilyminen. Yhteistyömallissa määritellään rakenteet ja toimintaperiaatteet, joiden avulla sidosryhmät voivat yhteistyössä toimia muutostilanteessa. Seuraavassa esitellään yhteistyömallin kuvaus ja toimintaperiaatteet

1. Yhteistyömallin rakenne ja toimintaperiaatteet rakennemuutostilanteessa

TyöHämeen yhteistyö sidosryhmien kanssa perustuu jo ennen työllisyysalueen muodostumista rakennettuihin yhteistyörakenteisiin. Sekä Hämeenlinnassa, Hattulassa kuin Forssan seudullakin verkostot rakennemuutosyhteistyön toteuttamiseksi ovat jo olemassa. Näitä verkostoja voidaan tarpeen mukaan laajentaa tai supistaa ja toisaalta yhteistyöhön voidaan kutsua myös tilannekohtaisesti osallistujia muiltakin alueilta. Rakennemuutoksen tapahtuessa olemassa olevien verkostojen avulla voidaan asettaa kyseiseen muutokseen liittyvät tavoitteet, varmistaa tiedon jakaminen sekä vaadittavat päätöksenteon prosessit ja seurata myös toimenpiteiden toteutumista.

2. Yhteistyön tavoitteet ja päämäärät

Verkostojen ollessa jo toiminnassa ne tietenkin toteuttavat tämänhetkisiä tavoitteitaan, mutta verkostoja hyödynnettäessä rakennemuutostilanteessa määritellään selkeät tavoitteet ja päämäärät, joiden saavuttamiseksi yhteistyötä ryhdytään suuntaamaan. Näihin voi kuulua esimerkiksi työllisyyden vahvistaminen, uusien työpaikkojen luominen, osaamisen kehittäminen ja alueen elinvoiman lisääminen.

3. Yhteistyön periaatteet, kuten avoimuus, vuorovaikutus ja yhteisten tavoitteiden asettaminen

Avoimuus ja vuorovaikutus ovat tärkeitä yhteistyössä, jotta kaikki sidosryhmät voivat jakaa tietoa, näkemyksiä ja ideoita rakennemuutostilanteen hallitsemiseksi. Yhteistyössä asetetaan yhteiset tavoitteet ja sitoudutaan niiden saavuttamiseen.

8.6.2 Keskeisten sidosryhmien roolit ja vastuut

Sidosryhmät vastaavat ennen kaikkea oman toimintansa suuntaamisesta rakennemuutostilanteessa toimimiseen. Suunnattaessa sidosryhmien toimintaa rakennemuutostilanteessa toimimiseen, selvennetään keskeisten sidosryhmien roolit ja vastuut ja koko verkoston yhteinen tavoite rakennemuutostilanteessa. Seuraavassa esitellään keskeisten sidosryhmien roolit ja vastuut yhteistyössä työllisyyden ja elinvoiman vahvistamiseksi

- a) TyöHämeen tehtävä painottuu työllisyyden näkökulmaan, kuten työvoimatarpeen arviointiin, työllistymisen edistämiseen, koulutusmahdollisuuksien tarjoamiseen ja työpaikkojen välittämiseen. Rakennemuutoksen kohteena olevien yksilöiden ohjaaminen ja tukeminen esimerkiksi uuden uran rakentamiseen muodostaa merkittävän vastuutehtävän TyöHämeen toimijoille.
- b) Yritysten vastuulla voi olla työpaikkojen tarjoaminen, osaamisen kehittämisen tukeminen ja yhteistyö työvoimaviranomaisten kanssa työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Toisaalta yritysten osavastuulla on rakennemuutoksen kohteena olevien työntekijöiden tuki sekä mahdollinen ohjaaminen muutoksen myötä uusiin tehtäviin, uudelleen kouluttautumaan tms.
- c) Oppilaitokset voivat tarjota koulutusmahdollisuuksia ja osaamisen kehittämistä vastaamaan työmarkkinoiden tarpeisiin.
- d) Järjestöjen rooli voi olla työntekijöiden ja työnhakijoiden tukeminen, sosiaalisten haasteiden ratkaiseminen ja tiedon jakaminen.

8.6.3 Tiedonvaihto ja yhteistyön käytännöt

Olemassa olevissa verkostoissa on sovittu tiedonvaihdosta sekä tiedonkulun käytännöistä sidosryhmien välillä. Tämä on tärkeää, jotta kaikki sidosryhmät voivat olla tietoisia muuttuvista tilanteista, tarpeista ja toimenpiteistä. Yhteistyön käytännöt sisältävät esimerkiksi säännölliset kokoukset, työryhmät ja raportointi yhteisten tavoitteiden etenemisestä. Lisäksi voidaan käyttää yhteisiä työkaluja ja alustoja tiedon jakamiseen ja yhteistyön helpottamiseen.

8.6.4 Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden vahvistamiseksi

Yhteistyömallissa otetaan huomioon tarve tehdä yhteistyötä muiden työllisyysalueiden kanssa. Tämä edistää työntekijöiden siirtymistä alueiden välillä ja auttaa vastaamaan työvoiman tarpeeseen rakennemuutostilanteessa. Seuraavassa esitellään yhteistyön tarvetta ja mahdollisuuksia muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

- a) Yhteistyön tarve
Työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi on tärkeää tunnistaa alueiden väliset työvoiman tarpeet ja osaamisen saatavuus. Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa mahdollistaa tarpeiden tunnistamisen ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisen.
- b) Yhteistyön muodot

Yhteistyö voi tapahtua esimerkiksi tiedonvaihdon, parhaiden käytäntöjen jakamisen ja yhteisten hankkeiden kautta. Alueiden väliset verkostot ja foorumit edistävät tätä yhteistyötä.

- c) Käytännöt työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi
Työ ja työntekijät liikkuvat työllisyysalueilta toisille ja yhteistyön kautta tätä liikkuvuutta voidaan käytännössä tukea mm. Rekrytoinnin palveluilla, koulutusmahdollisuuksia tarjoamalla ja esimerkiksi tukemalla työpaikan vaihdossa alueelta toiselle.
Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa vahvistaa työvoiman liikkuvuutta rakennemuutostilanteessa ja auttaa alueita sopeutumaan muuttuviin olosuhteisiin tehokkaammin. Tämä tukee työntekijöiden työllistymistä, alueellista kehitystä ja alueiden välistä taloudellista yhteistyötä.

8.7 Työvoiman liikkuvuuden edistäminen rakennemuutostilanteessa

8.7.1 Työvoiman liikkuvuuden merkitys rakennemuutostilanteessa

Työvoiman liikkuvuudella on suuri merkitys rakennemuutostilanteessa, kun alueen taloudellinen tilanne ja työmarkkinat muuttuvat. Seuraavassa kuvataan työvoiman liikkuvuuden merkitystä rakennemuutostilanteessa ja sen vaikutuksia työllisyyteen, alueen talouteen ja yritysten toimintaan

- a) Työvoiman sopeutuminen
Työvoiman liikkuvuus mahdollistaa työntekijöiden sopeutumisen muutoksiin työmarkkinoilla. Kun tietyillä toimialoilla on vähemmän työpaikkoja, tai uusia kasvualoja syntyy, työntekijöiden liikkuvuus auttaa heitä siirtymään uusiin tehtäviin ja työpaikkoihin.
- b) Työvoiman saatavuus
Työvoiman liikkuvuus auttaa vahvistamaan työvoiman saatavuutta alueilla, joilla on työvoimapulaa tiettyjen osaajien tai toimialojen kohdalla. Työntekijöiden liikkuvuus täyttää työvoiman tarvetta muuttuvilla aloilla ja yrityksissä.
- c) Alueellinen kehitys
Työvoiman liikkuvuus edistää alueellista kehitystä tukemalla talouden rakenteiden muutosta ja uusien yritysten syntymistä. Kun työntekijät siirtyvät uusille kasvaville aloille, ne edistävät alueen elinvoimaisuutta. Elinvoimaa tukemalla ehkäistään rakennemuutoksesta mahdollisesti aiheutuva alueen näivettyminen.

8.7.2 Toimenpiteet työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

Työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi on tärkeää toteuttaa toimenpiteitä ja käytäntöjä, jotka helpottavat työntekijöiden siirtymistä uusiin työtehtäviin ja alueille. Seuraavassa esitellään toimenpiteitä, jotka voivat edistää työvoiman liikkuvuutta rakennemuutostilanteessa

- a) Koulutusmahdollisuudet
Tarjotaan koulutusmahdollisuuksia työntekijöille, jotta he voivat päivittää osaamistaan ja hankkia uusia taitoja vastaamaan muuttuvien työmarkkinoiden tarpeisiin.
- b) Tukipalvelut
Tarjotaan tukipalveluita, kuten asunnonhankintaa ja koulutukseen liittyviä tukitoimia, jotka helpottavat työntekijöiden muuttoa ja sopeutumista uusille alueille.
- c) Työpaikan hakemiseen liittyvät tukitoimet
Tarjotaan apua työpaikan hakemisessa ja työnhakuprosessissa, jotta työntekijät voivat löytää sopivia työpaikkoja uusilta alueilta.

8.7.3 Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden vahvistamiseksi

Työvoiman liikkuvuuden vahvistamiseksi on tärkeää tehdä yhteistyötä muiden työllisyysalueiden kanssa. Tämä edistää työntekijöiden siirtymistä alueiden välillä ja auttaa vastaamaan työvoiman tarpeeseen rakennemuutostilanteessa. Seuraavassa esitellään yhteistyön tarvetta ja mahdollisuuksia muiden työllisyysalueiden kanssa työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi

- a) Yhteistyön tarve
Työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi on tärkeää tunnistaa alueiden väliset työvoiman tarpeet ja osaamisen saatavuus. Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa mahdollistaa tarpeiden tunnistamisen ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisen.
- b) Yhteistyön muodot
Yhteistyö voi tapahtua esimerkiksi tiedonvaihdon, parhaiden käytäntöjen jakamisen ja yhteisten hankkeiden kautta. Alueiden väliset verkostot ja foorumit edistävät tätä yhteistyötä.
- c) Käytännöt työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi
Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa johtaa käytännön toimenpiteisiin, kuten työntekijöiden rekrytointiin, koulutusmahdollisuuksien tarjoamiseen tai työpaikanvaihtotukien toteuttamiseen. Työllisyysalueiden välinen yhteistyö vahvistaa alueiden välistä luottamusta ja varmistaa erityisesti positiivisten rakennemuutosalojen toiminnan sekä varmistaa tuen negatiivisessa rakennemuutostilanteessa.

Yhteistyö muiden työllisyysalueiden kanssa vahvistaa työvoiman liikkuvuutta rakennemuutostilanteessa ja auttaa alueita sopeutumaan muuttuviin olosuhteisiin tehokkaammin. Tämä tukee työntekijöiden työllistymistä, alueellista kehitystä ja alueiden välistä taloudellista yhteistyötä.