



6.9.2023

# Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Ylä-Savon työllisyysalueella

**Iisalmi, Kiuruvesi, Pielavesi, Sonkajärvi, Vieremä**



## Sisällys

1. Työllisyyden tilannekuva Ylä-Savossa.....	3
A. Yleistä.....	3
B. Kuntien tilanne ja toiminta .....	4
2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen .....	8
A. Uudistuksen tavoitteet.....	8
B. Järjestämiskriteerit.....	9
C. Järjestämisvastuu.....	10
D. Päätöksenteon ja hallinnon organisointi.....	12
3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen .....	13
A. Taloudelliset voimavarat .....	13
B. Henkilöstövoimavarat.....	15
4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut.....	19
A. Alustava palvelusuunnitelma.....	20
B. Palveluiden tuotanto.....	23
5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen.....	29
6. Yhteistyötahot ja -muodot .....	31
7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	36
8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin .....	38

## 1. Työllisyyden tilannekuva Ylä-Savossa

### A. Yleistä

Ylä-Savon työllisyysalue koostuu Iisalmen ja Kiuruveden kaupungeista sekä Pielaveden, Sonkajärven ja Vieremän kunnista. Kuntien väestömäärä oli 2022 lopussa lähes 40 000, joista työkäisiä 18–64-vuotiaita oli hieman yli 50 %. Työkäisten määrä on pudonnut 10 vuoden aikana alueella 10 %. Alue on kuitenkin lisännyt nettomaahanmuuttoaan 10 viime vuoden aikana lähes 1000 henkilöllä.

Kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä 18–74-vuotiaiden osalta vuoden 2021 lopun tilanteessa oli yhteensä 17 163 ja työllisyysaste alueella vaihteli tuolloin 68–74 % välillä. Alueella asuvista työllisistä käy alueen sisällä työssä 11 002 ja alueen ulkopuolella 4 186 henkilöä. Alueen ulospendelöinnistä suurin osa suuntautuu Kuopioon (484 henkilöä). Alueen työpaikkaomavaraisuus on 103 %.

Ylä-Savon työllisyysalueella oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 15 637 työpaikkaa. Yksityisiä yrityksiä alueella on vuoden 2022 lopussa yhteensä 2750. Yritysten määrä on lisääntynyt kymmenen vuoden aikana 6 %.

Palvelutyöpaikkojen osuus oli 63 %, jalostuksen osuus 24 % ja alkutuotannon osuus 12 % vuonna 2020. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (58 %). Alueella toimii myös kansainvälisesti merkittäviä kärkiyrityksiä (esim. Ponsse, Normet, Olvi ja Genelec).

Ylä-Savon työttömyys (laaja käsite) oli vuoden 2022 lopussa yhteensä noin 2600 henkilöä. Tämä on 15 % työvoimasta. Laaja työttömyysaste vaihtelee alueen sisällä 10–17 % välillä. Koko Pohjois-Savossa vastaava luku on 14 %. Ulkomaalaistaustaisten laaja työttömyys oli vastaavana aikana 186 henkilöä ja alle 25-vuotiaiden 316 henkilöä. Ylä-Savon työttömyyden haasteena on rakennetyöttömyyden määrä. Se oli vuoden 2022 lopussa 1157 henkilöä eli 44 % laajasta työttömyydestä. Rakennetyöttömyysaasteita on selvitetty mm. Iisalmen kaupungin työllisyyspalveluiden arvioinnin yhteydessä v. 2022. Työllisyys- ja sosiaalialan ammattilaisten näkökulmasta kyse on pitkäaikaisesta ja laajasta ongelmasta, jossa tarvitaan TE-palveluiden rinnalla vahvoja kuntoutuksen ja osaamisen kehittämisen palveluita.

*Tunnistettavien toimialojen, alan kärkityritysten sekä osaamisrakenteen johdosta alueelle keskeistä on suunnitella mm. toimialapohjaista työllisyysosaamista, vahvat työnantajapalvelut, toimivat yhteistyömallit koulutuksenjärjestäjien suuntaan, alkavan yrityksen palvelukokonaisuus sekä valmius muutosturvapalveluiden tarjoamiseen.*

*Työttömyyden tilannekuvan perusteella puolestaan keskeistä Ylä-Savossa on luoda toimivat henkilökohtaiset lähipalvelut asiakkaille sekä sujuvat palvelupolut ja mallit monialaisiin palveluihin.*

*Iisalmi, Sonkajärvi ja Vieremä ovat mukana työllisyyden kuntakokeilussa Kuopion seudun TKK-alueessa. Sonkajärven kuntakokeilu on palvellut Vieremän Ukrainalaiset asiakkaat kuntien välisellä yhteistyösopimuksella. Alueella on kuntakokeilujen ja kautta syntyneitä osaamista TE-palveluiden järjestämiseen.*

## B. Kuntien tilanne ja toiminta

### **Iisalmi**

Iisalmi on Ylä-Savon seutukunnan keskuskaupunki, joka tunnetaan kansainvälisesti arvostetusta puu- ja metalliteollisuudesta ja monipuolisesta elintarviketuotannosta. Kaupungin työpaikkaomavaraisuusaste on hyvä, ja elinkeinorakenne jakautuu monelle vahvalle toimialalle. Seutukeskuksena toimimme monen alueellisen toimijan kotipaikkana. Iisalmen kaupunki on mukana mm. Ylä-Savon koulutuskuntayhtymän ja Savon Koulutuskuntayhtymän konserneissa, ja paikkakunnalta löytyvätkin kaksi ammatillisen koulutuksen toteuttajaa (YSAO, Sakky) sekä ammattikorkeakoulukampus (Savonia).

Seutukaupungille tyypillisesti Iisalmen työttömyysaste on ympäristöään korkeampi. Erityisesti työttömyysjaksojen pitkittymisen estämiseksi kaupunki on saanut tehdä, ja tekee edelleen töitä. Kaupungin alueella toimii useita kolmannen sektorin palveluntuottajia (mm. TOIMI-työvalmennussäätiö sr., Iisalmen Nuorison Tuki ry, Päiväkeskus Pysäkki ry), joiden kanssa ja kautta työllisyyden palvelupolkuja pystytään monipuolisesti räätälöimään.

### **Kiuruvesi**

Kiuruveden kaupunki on n. 7600 asukkaan maaseutumainen kaupunki Ylä-Savossa.

Kaupungin elinkeinorakenne käy edelleen läpi rakennemuutosta ja merkittävin ero koko maan tasoon nähden on alkutuotannon suuri osuus (koko maassa työpaikoista 2,7 %, vastaava osuus Kiuruvedellä on 21 %, tilastodata v.2020). Tällä hetkellä tarpeesta huolimatta TE-palveluita ei ole tarjolla Kiuruveden kaupungin alueella muuta kuin etäpalveluna. Lähin TE-palvelupiste on Iisalmessa, jonne on matkaa n. 35 km. Työllisyyspalveluiden saatavuudessa on haasteita mm. johtuen työttömien haasteellisesta sosioekonomisesta asemasta ja rajallisista joukkoliikennepalveluista. Kiuruvedellä ei ole korkea-asteen koulutusta.

Työllisyyden hoitaminen tulevaisuudessa vaatii lisäpanostuksia sekä Kiuruveden kaupungilta että muodostettavalta työllisyysalueelta. Tällä hetkellä Kiuruveden kaupungin työllisyyden hoitaminen on rakentunut pääosin kaupungin ja Kiuruveden Urheilijat ry:n välisen yhteistyösopimuksen pohjalle. Kiuruveden Urheilijat on ohjannut työnhakijoita työhön/työkokeiluun/työnhakuun/kuntouttavaan työtoimintaan muille työnantajille: yritykset, Luotsi-paja, seurakunta, Toimi-säätiö ja toiset yhdistykset.

## **Pielavesi**

Pielaveden kunnassa on työllisiä 1550 henkilöä. Tämä on 38 % kunnan koko väestöstä. Työttömyysprosentti oli vuonna 2022 8,4 (ka). Laaja työttömyysprosentti on noin 13. Nuorten ja pitkäaikaistyöttömien määrä työttömistä työnhakijoista on kohtuullinen. Tästä huolimatta, erityishuolenaiheena on samanaikaisesti työelämän sekä palveluiden ulkopuolella olevat nuoret aikuiset. Pielaveden työttömät työnhakijat ovat osallistuneet kiitettävästi työllistymistä edistäviin palveluihin, mikä on edesauttanut heidän työllistymistään sekä siirtymistään opiskelijaksi.

Pielaveden elinkeinorakenne jakaantuu palveluihin (65 %), alkutuotantoon (25 %) ja jalostukseen (10 %). Pielavesi on vahvaa metsä- ja maatalousaluetta. Kunnan alueella ei ole yksittäisiä suuria työllistäjiä, vaan työpaikat jakaantuvat eri työnantajille. Yrityksiä on noin 200 ja yritysmuotona tyypillisin on yksinyrittäminen tai alle 10 hengen työllistäminen. Pielavedeltä pendelöidään useimmiten Iisalmeen, Keiteleelle ja Kuopioon.

Työllisyydenhoidossa Iisalmen TE-toimiston, kunnan oman työllisyyspalvelun, Savo Grow Oy:n elinkeinopalvelun sekä ympäröivän ekosysteemin yhteistyöllä työttömyys on onnistuttu saamaan maltilliseksi. Yhteistyöllä on saatu parannettua myös

työpaikkojen kohtaantoa. Haasteena on kuitenkin ollut, että TE-palveluilla ei ole ollut lakisääteistä velvoitetta jalkautua kuntiin. Lähipalvelun puuttuminen ja yhteistyön rakoileminen on näkynyt välittömästi, varsinkin toimiala-asiakkaiden ja palvelutason heikkenemisenä.

Kasvokkainen lähipalvelu ja paikallistuntemus nähdään ehdottamana edellytyksenä vaikuttavalle työllisyydenhoidolle ja työpaikkojen kohtaannolle.

## **Sonkajärvi**

Sonkajärven kunnassa on 2 taajamaa: Sonkajärvi ja Sukeva, joihin on pyritty turvaamaan lähipalvelut. Koulujen loma-aikoina joukkoliikenne on vähäistä taajamien välillä. Työllistämisen tulosalueen palveluita on tarjolla molemmissa taajamissa: kunnan työpaja ja kuntakokeilun toimipiste sekä nuorten työpajatoiminta, jota toteutetaan AVI:n ja kunnan rahoituksella. Sonkajärvellä on lukio, muttei muuta toisen asteen koulutusta.

Sonkajärven kunta on panostanut työllistämiseen ja kunnan omissa toimipisteissä on mahdollisuus osallistua kuntouttavaan työtoimintaan, työkokeiluihin sekä myös palkkatukityöllistämiseen, joista osa liittyy oppisopimuskoulutukseen. Kunnalla on työ- ja yksilövalmentajia, jotka työskentelevät työpajoilla ohjaustehtävissä.

Sonkajärvi tarjoaa vaihtoehtoja ja mahdollisuuden asua maaseutumaisessa ja luonnonläheisessä ympäristössä. Asuin- ja toimintaympäristö on ihmisille ja yrityksille viihtyisä ja turvallinen. Sonkajärvellä on yhdessä tekemisen taitoa, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että kylän alueella toimii useita 3.sektorin toimijoita. Panostamalla nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen edistetään kuntalaisten hyvinvointia ja ehkäistään syrjäytymistä. Kuntastrategian mukaan matkailuelinkeino nähdään tulevaisuuden merkittävänä elinkeinorakennetta vahvistavana tekijänä. Vuoden 2020 tilastotiedoissa kunnan alueella oli 1160 työpaikkaa (alkutuotanto 20,8 %, jalostus 15,7 %, palvelut 63,5 %), työpaikkaomavaraisuus oli 88,8 %. Kunta tekee monessa asiassa yhteistyötä naapuri- ja yhteistyökuntien kanssa.

## **Vieremä**

Vieremä on aktiivinen kunta, jossa on dynaamista teknologia- ja metalliteollisuutta ja

nykyaikaista maataloutta. Ponsse Oyj:n vanavedessä vieremäläiset elinkeinoelämän toimijat ovat verkottuneet laajasti niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Vieremän kunnassa on kokoonsa nähden paljon pienyritystä. Vieremän työpaikkaomavaraisuus on 137 prosenttia. Teollisia työpaikkoja kunnassa on yli tuhat. Vieremä muodostaa merkittävän työssäkäyntialueen Pohjois-Savossa.

Vieremän elinkeinorakenne on vahva. Alkutuotannon osuus työpaikoista on 18 % ja jalostuksen osuus peräti 56 %. Palveluissa Vieremän työpaikoista on 26 %.

Työntekijöistä noin kolmannes on vieremäläisiä, joten teollisuuden menestys on seutukunnan rajat ylittävä positiivinen talouden veturi. Työvoiman saatavuuteen ja osaamisen kehittämiseen panostetaan yhdessä yritysten, oppilaitosten ja Ylä-Savon kuntien kanssa. Vieremän osalta väestön vähentyminen on viime vuosina tasaantunut hyvän työllisyystilanteen takia.

Perusopetuksen lisäksi Vieremällä on vireä lukio sekä kone- ja tuotantotekniikan opintojen YSAO:n toimipiste. Vieremän kone- ja tuotantotekniikan oppimisympäristössä opiskelu tapahtuu työelämälähtöisesti keskellä laajaa alan yritysverkostoa. Opinnot etenevät joustavasti oppimisympäristöissä ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen siivittämänä.

Luontoarvot ja elinkeinoelämän tavoitteet on Vieremällä kyetty yhdistämään kestäväällä tavalla. Kunta on halunnut olla biotaloudessa alueellinen suunnannäyttäjä. Maatalous on tärkeä osa Vieremän elinkeinorakennetta ja identiteettiä. Maatalous- ja luontoarvot nähdään tasapainoisena kokonaisuutena, mikä mahdollistaa maatalouselinkeinon harjoittamisen kestäväällä tavalla myös tulevaisuudessa.

## 2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen

### A. Uudistuksen tavoitteet

TE-uudistuksen kansallisen tason tavoitteena on kasvattaa työllisyyttä edistämällä työn kysyntää ja tarjontaa valtion ja kuntien välisellä yhteistyöllä sekä vahvistaa alueiden elinvoimaa ja kilpailukykyä asiakaslähtöisillä palveluilla hyödyntämällä kuntaekosysteemin mahdollisuuksia. Rahoitusvastuu kannustaa kuntia huolehtimaan alueen työllisyydestä sekä järjestämään työttömille työnhakijoille mahdollisimman tehokkaita palveluita, jotka johtavat työllistymiseen.

Ylä-Savon kunnat ovat sitoutuneet edistämään työllisyysalueellaan kansallisia tavoitteita huomioiden myös valtioneuvoston hallituskausittain ja vuosittain palvelujärjestelmälle asetettavat erillistavoitteet.

Kunnat ovat myös määritelleet osana valmistelua työllisyysalueen tämänhetkiset päätavoitteet sekä asiakkaiden että yhteisen työllisyysalueen toimintaperiaatteiden näkökulmasta.

#### **Päätavoitteita asiakkaiden näkökulmasta ovat:**

- Laadukkaat ja tehokkaat lähipalvelut kuntien kaikille asiakaskohderyhmille
- Alueen työllisyyden paraneminen: Tavoitellaan Suomen korkeinta työllisyysastetta
- Osaavan työvoiman turvaaminen alueen yrityksille ja muille työnantajille: Nopea, ketterä ja paikallisuutta hyödyntävä työnvälitys elinkeinoelämän tarpeisiin ja tähän kytkeytyvät työllistämisen tukipalvelut helposti saatavilla

#### **Yhteisen työllisyysalueen tavoitteet ja toimintaperiaatteet:**

- Yritys-, oppilaitos- ja kolmannen sektorin yhteistyön kehittäminen ja tiivistäminen työllisyysalueen kuntien kanssa
- Alueen kunnilla on vahva halu turvata metalli- ja teknologia-alan, maatalousalan ja hyvinvointi- sekä terveysalan koulutuksien jatkuminen alueella. Alueelle tarvittaisi ylemmän ammattikorkeakoulun opetusta, samoin kun englanninkielisiä tutkintoja.
- Kunta- ja alue-ekosysteemin hyödyntäminen: työllisyysneuvoston yhteistyömallien kanssa jatkaminen ja mahdollistaminen,



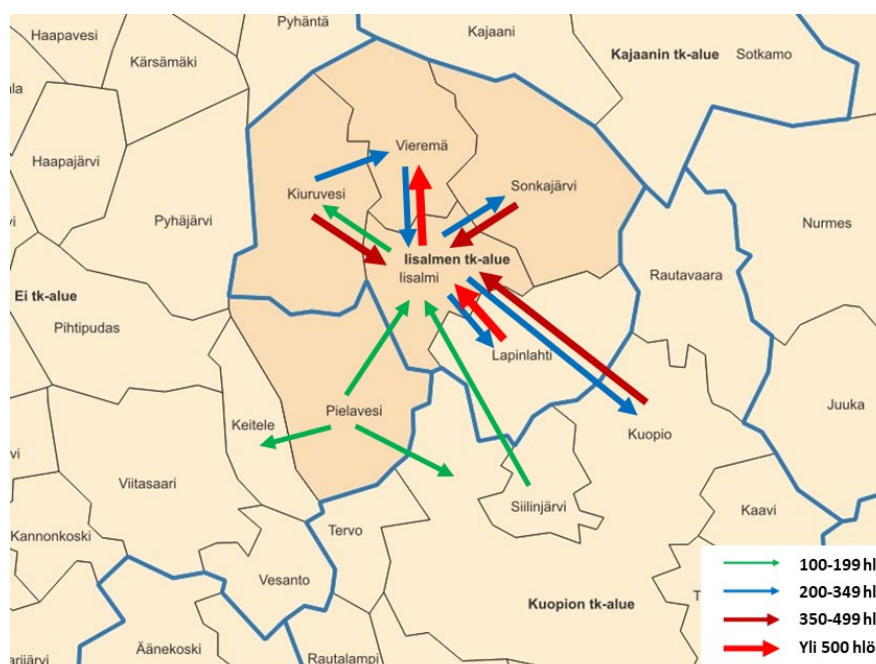
Yhdyspintatyöskentely hyvinvointialueen kanssa, etenkin työkyvyn haasteita omaavien asiakkaiden palveluissa, oman asuinkunnan palveluverkoston hyödyntäminen

- Hyvä asiakaskokemus ja korkea henkilöstötyytyväisyys/työntekijäkokemus

Ylä-Savon kuntien määrittelemät tavoitteet ohjaavat tällä hetkellä erityisesti TE-uudistuksen jatkovalmistelua. Jatkossa kuntien yhteinen toimituslinjat määritteli vuosittaiset sekä tätä pidemmät työllisyshoidon painopisteet sekä toimintaa ohjaavat tavoitteet. Myös talousarvioprosessin yhteydessä voidaan määrittellä työllisyshoidon tavoitteita erityisesti vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden osalta.

## B. Järjestämiskriteerit

Ylä-Savon kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä (18–74-vuotiaista) on vuoden 2021 tilastotietojen perusteella 17 162 henkilöä. Ylä-Savo muodostaa maantieteellisesti ja työmarkkinoiden sekä liikenneyhteyksien näkökulmasta yhtenäisen työssäkäyntialueen, jonka keskuskaupunkina toimii Iisalmi. Iisalmen tilastolliseen työssäkäyntialueeseen kuuluvat Kiuruvesi, Sonkajärvi, Vieremä sekä Lapinlahti. Pielavesi on Tilastokeskuksen määritelmän mukaan työssäkäyntialueen ulkopuolinen kunta, mutta on pendelöinnin ja liikenneyhteyksien perusteella vahva osa Ylä-Savo. Työllisyshoidon alueella asuvista asukkaista käy alueen (jossakin kunnissa) työssä 72 %. Alueen ulkopuolelle pendelöi 28 %.



**Kuva 1:** Työssäkäynti ja pendelöinti. Tietolähde Tilastokeskus 2021. Kuvankäsittely QGIS

Ylä-Savon kunnat hakevat työvoimapalveluista annetun voimaanpanolain (383/2023) 4 § mukaista poikkeusratkaisua omasta työllisyysalueestaan. Perusteena poikkeusluvan hakemiselle on se, että Ylä-Savo muodostaa oman tarkoituksenmukaisen työllisyysalueen työssäkäynnin näkökulmasta. Ylä-Savon työllisyysalue on myös asiakkaille selkein ja tunnistettavin muodostaen yhtenäisen kuntien vahvoihin lähipalveluihin sekä lisälmen keskitettäviin palveluihin perustuvan palvelurakenteen. Tällä hetkellä lisalmella on vahva alueellinen TE-toimisto sekä työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa kehitetyt alueelliset toimintamallit. Oman työllisyysalueen rinnalla Ylä-Savo tekee tiivistä maakunnallista yhteistyötä ylläalueellisten palveluiden ja palveluhankintojen tarjonnan ja saatavuuden edistämiseksi hyödyntäen Kuntalain 8 luvun yhteistoimintamahdollisuuksia toisen tai toisten työvoimaviranomaisten kanssa.

Järjestämissuunnitelmassa on kiinnitetty erityistä huomioita siihen, että haettava poikkeusratkaisu turvaa asiakkaiden palvelutason yhdenvertaisella tavalla. Kunnat sitoutuvat riittävään rahoitukseen, josta osoituksena on mm. se, että henkilöstömäärä tullaan budjetoimaan ja mitoittamaan järjestämisvastuun edellyttämälle noin 35 henkilötyövuoden tasolle. Tämän hetken arvion perusteella työllisyysalueen kuntien laskennallinen HTV<sup>1</sup> olisi noin 29 henkilötyövuotta. Lisälmen TE-toimistossa puolestaan työskentelee tällä hetkellä 34 henkilötyövuotta. Tässä vaiheessa valmistelussa lähdetään siitä, että Ylä-Savon työllisyysalue vastaanottaisi kaikki alueella työssä olevat TE-taustaisen henkilöstön. Maakunnallisella tasolla alueen ulkopuolella tällä hetkellä hoidettavia erityistehtäviä varten Ylä-Savo tekee yhteistyötä maakunnallisesti muiden työllisyysalueiden kanssa.

### C. Järjestämisvastuu

Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää. *Luvussa 3 on kuvattu sitä, millä keinoilla Ylä-Savossa ennakoidaan ja määritellään asiakkaiden tarpeisiin perustuvat palvelut.*

<sup>1</sup> Perustuen ELY-tasoiseen tarkasteluun, lähde TEM tietopaketti

Järjestämisvastuulla tarkoitetaan Kuntalain 8 § mukaista järjestämisvastuuta. Ylä-Savon työllisyysalueen kunnat Kiuruvesi, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä siirtäisivät järjestämisvastuunsa Iisalmen kaupungille. Iisalmen kaupunki perustaisi lakisääteisiä TE-palveluita varten kuntien yhteisen toimielimen ja toimisi työllisyysalueen vastuukuntana. Iisalmi vastaisi järjestettävien lakisääteisten TE-palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta; tarpeen, määrän ja laadun määrittelystä; tuottamistavasta; tuottamisen valvonnasta; sekä viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä koko työllisyysalueen puolesta.

Kuntien yhteistoimintasopimukseen kirjataan mahdollisuus sille, että järjestämisvastuuseen liittyvää viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa voitaisiin jakaa työllisyysalueen muille kunnille sopimukseen perustuen.

Järjestämisvastuu olisi kuitenkin jakamaton. Valmistelun tässä vaiheessa on tunnistettu, että järjestämisvastuun hallittuun siirtymään, asiakaspalveluiden jatkuvuuden turvaamiseksi sekä riskien pienentämiseksi on perusteltua, että alkuvaiheessa toimivalta ja henkilöstö olisi vain vastuukunnalla.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisellä turvataan osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä, yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua. Laissa tarkoitettuina julkisina työvoimapalveluina järjestetään:

- 1) työnvälityspalveluja;
- 2) tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja;
- 3) valmennusta;
- 4) työvoimakoulutusta;
- 5) muutosturvakoulutusta.

Julkisiin työvoimapalveluihin kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit, em. lain mukaiset kokeilut, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset.

*Luvussa 3 on kuvattu henkilöstön työajan alustavaa kohdennusta ja luvussa 4 on kuvattu palveluiden tuottamistapaa ja kohdentamista tämän hetken*

*valmistelutilanteessa.*

Julkisia työvoimapalveluja tarjotaan asiakkaiden omatoimisesti käytettävänä palveluina ja henkilökohtaisena palveluna. Asiakkaan asiointitapa sekä yhteydenpito työvoimaviranomaisen ja asiakkaan välillä määräytyvät työvoimapalveluiden järjestämisestä säädetyn lain ja arvioidun palvelutarpeen perusteella. *Luvussa 5 on kuvattu toimipisteiden määrää ja sijoittumista sekä näiden lisäksi käsitelty laajemmin palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta eri asiakasryhmien näkökulmasta.*

#### D. Päätöksenteon ja hallinnon organisointi

Palveluiden järjestämisestä vastaavana toimielimenä ja työvoimaviranomaisena toimii 1.1.2025 alkaen Ylä-Savon työllisyys- ja yrityspalvelulautakunta ja työllisyysalueen vastuukuntana Iisalmen kaupunki. Lautakunnan keskeisinä tehtävinä on

- järjestää laissa säädettyt julkiset työvoimapalvelut sekä muut yhteistoimintasopimuksessa määritellyt tehtävät Ylä-Savon työllisyysalueella
- vastata työllisyysalueen työllisyyspolitiikan suuntaviivojen ja tavoitteiden määrittelystä sekä työllisyyspoliittisesta ohjauksesta
- päättää työllisyysalueen palvelustrategiasta ja palveluverkosta
- käsitellä tarvittavat muutos-, oikaisu- ja valitusasiat

Lautakunta koostuu kaikkien jäsenkuntien yhteensä 8 jäsenestä (varajäsenineen) siten, että vastuukunnassa on 3 paikkaa ja muilla kunnilla yhteensä 5 paikkaa.

Työllisyysalueen operatiivista toimintaa ohjaamaan perustetaan työllisyysalueen kuntien johtoryhmä. Johtoryhmään tulee edustajat jokaisesta työllisyysalueen kunnasta. Johtoryhmän esittelijänä toimii työllisyysalueen johtava viranhaltija.

Ylä-Savon työllisyysalueen hallinto rakennetaan osaksi Iisalmen kaupungin organisaatiota. Hallinnossa ja päätöksenteossa noudatetaan Iisalmen kaupungin hallinto- ja toimintasäätöjä, ohjeita ja määräyksiä.

### 3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Työllisyysalueen palveluiden määrän ja laadun määrittely sekä yhdenvertainen tarjonta ovat järjestämisvastuussa olevan lisälmen kaupungin tehtävää. Kuntien yhteisen toimielimen vastuulla on työllisyysalueen työllisyyspolitiikan suuntaviivojen ja tavoitteiden määrittely, työllisyyspoliittinen ohjaus sekä työllisyysalueen palvelustrategiasta ja palveluverkosta päättäminen. Lisäksi talousarviosuunnittelussa vuosittain asetetaan vastuukunnan talousprosessien mukaisesti toimintaa ohjaavia tavoitteita. Myös valtakunnalliset tavoitteet otetaan tässä kokonaisuudessa huomioon.

Tämä edellä kuvattu päätöksenteko ja ohjaus luovat raamit vuosittain arvioida taloudellisia ja henkilöstövoimavaroja. Keskeisessä merkityksessä on myös kuntien ohjausryhmätyöskentely.

Palveluiden yksilöllinen tarjonta perustuu henkilöasiakkaiden lakisääteisen palveluprosessin yhteydessä arvioituihin tarpeisiin sekä erikseen asiantuntija-arviointina järjestettyyn tai työttömien ja kotoutuja-asiakkaiden monialaisessa palveluissa arvioituun tarpeeseen sekä asiakkaan oma-asiointipalveluissa itse tekemien palvelutarvearviointien tietoihin. Työnantajien palvelutarpeet perustuvat työnantajien antamien toimeksiantojen sekä asiakastapaamisten ja muiden kontaktien kautta saataviin tietoihin ja kartoituksiin.

Tässä vaiheessa valmistelua taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen on määritelty elokuun 2023 tiedoilla perustuen Työ- ja elinkeinoministeriön tietopakettiin sekä Valtiovarainministeriön laskelmiin<sup>2</sup>.

#### A. Taloudelliset voimavarat

Työllisyysalueen budjetoinnin lähtökohdaksi ja tavoitteeksi kunnat ovat valmistelu - ja suunnitteluvaiheessa asettaneet kuntien yhteenlasketun valtionosuuslisäyksen. Valtionosuudet ovat kunnille yleiskatteinen tuloerä osana muuta valtionosuuskokonaisuutta. Lähtötilanteessa VOS-laskelmat luovat perustan budjetoinnin kehykselle. Myöhemmissä vaiheissa, kun toimeenpanosta saadaan

<sup>2</sup> VM Kuntatalousohjelma (KTO) kevät 2023, painelaskelmat, TE-uudistuksen alustavat arviot.

riittävästi taloudellista informaatiota, perustuu budjetointi toteutumatietoon sekä ennakkointitietoon tulevista asiakastarpeista.

*Osana poikkeusratkaisua kunnat ovat kuitenkin sitoutuneet lisäämään rahoitustaan työllisyysalueelle siten, että tarvittavat henkilöstöresurssit tulee katettua tavoiteltavaan noin 35 henkilötyövuoden kokonaismäärään.*

*Siirtymävaiheen laskennallisesta nettotilanteesta määritelty rahoitus sekä valtion erikseen maksamat muutoskustannukset varattaisiin täysimääräisesti työllisyysalueen käyttöön. Näiden avulla turvataan hallittua palveluiden jatkuvuutta ja mahdollistetaan sopeutumista uuteen palvelujärjestelmään.*

Taloudellisten resurssien ohjaus on keskeinen osa myös erilaisiin palvelutarve- ja työttömyystilanteisiin sopeutumista. Tilastollinen tarkastelu osoittaa, että alueen kuntien keskimääräinen laajan työttömyyden vuosivaihtelu on 10 % vuosittain ja vaihtelee kunnittain 10–16 % välillä. Mikäli työttömyys vaihtelee 10–16 % vuosittain, on mahdollista, että tilikauden aikana jouduttaisiin tekemään kokonaisbudjetin sisällä tapahtuvia uudelleen allokointeja. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on katsottu tärkeäksi, että asiakkaan lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät ja velvoitteet turvataan kaikissa tilanteissa. Mikäli tarve kasvaisi tätä suuremmaksi, varaudutaan vastuukunnan talousarvioprosessien mukaisesti vuosittain myös lisätalousarvion.

Rakenteellisesti ja pidemmän aikavälin taloussuunnittelussa otetaan budjetoinnissa huomioon alueen työpaikkojen, yrityskannan ja uusyrityspäristän sekä työikäisten muutokset. Erityisen merkittävänä pidetään maahanmuuttajien määrän ennakoitavaa kasvua, joka vaatii myös lakisääteisten TE-tehtävien lisäresursointia mm. osaavaan henkilöstöön sekä kotoutumiskoulutuksiin. Viimeisten 10 vuoden aikana vieraskielisten määrä työllisyysalueella on kasvanut 97 %.

Lakisääteiset ja kunkin kunnan järjestämisvastuulla olevat ja tulevat kotoutumisen edistämisen tehtävät tulitaisiin sekä tehtävien että taloudellisten resurssien näkökulmasta yhteensovittamaan osaksi työllisyysalueen TE-palveluita.

Työttömyysturvakustannukset jokainen kunta budjetoit erillisinä eikä niiden vaihtelut missään tilanteessa vaikuta siihen, että lakisääteisiin tehtäviin varattavat resurssit

vaarantuisivat. Toisaalta kannustinmalli ohjaa Ylä-Savon kuntia kehittämään vaikuttavia työllisyyspalveluita ja myötävaikuttamaan myös työllisyyteen laaja-alaisesti muilla elinvoimatehtävillä.

Työllisyysalueen alustava budjetti on laadittu hyödyntäen TEMin tietopakettia, valtion tilinpäätöstietoja (henkilöstökustannukset) sekä arvioita palveluiden keskimääräisistä osallistumiskustannuksista<sup>3</sup>:

**Taulukko 1:** Työllisyysalueen alustava budjetointi

Henkilöstö (35) ja toimintamenot	40 % kustannuksista
Tuet ja avustukset	35 % kustannuksista
Koulutus- ja valmennuspalvelut sekä asiantuntija-arvioinnit	19 % kustannuksista
Yleiskustannukset	6 % kustannuksista

Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvän toimintamallin sekä toiselta työvoimaviranomaiselta esimerkiksi maakunnallisesti keskitettynä palveluna järjestettävät palvelut sisältyvät henkilöstömäärän (35) kustannusarvioon.

## B. Henkilöstövoimavarat

Valmistelun tässä vaiheessa on tiedossa arvioidut valtiolta siirtyvä henkilöstömäärät tilastollisina HTV-määrinä. Lisäksi tietoa on siitä missä tämä henkilöstö tällä hetkellä toimii, mikä määrä henkilöstöä toimii tällä hetkellä työllisyyden kuntakoelussa sekä mikä määrä kunnissa tällä hetkellä on muissa työllisyyden edistämisen tehtävissä. Valtion muutosneuvottelut kuitenkin vaikuttavat lopullisiin ratkaisuihin ja merkittävää vaikutusta on myös sillä, minkälaiseksi alue työnantajana koetaan. Kunnat ovat osana järjestämissuunnitelmaa ja poikkeuslupahakemusta tietoisia ja sitoutuneet siihen, että henkilöstömäärää tulee olla riittävästi, jotta palvelut turvataan laadukkaasti ja yhdenvertaisesti Ylä-Savossa. Tämä tarkoittaa sitä, että riittävä rahoitus tavoiteltavaan 35 henkilöstömäärään turvataan ja myös valmistelun kuluessa tehdään aktiivista ja määrätietoista työtä työnantajavetoimatekijöiden lisäämiseksi sekä henkilöstön perehdyttämisessä. Tärkeä merkitys on myös toiselta työvoimaviranomaiselta hankittavissa erityistason palveluissa, jotka olisivat jatkossakin tarkoituksenmukaista

<sup>3</sup> Aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiden kustannusvaikuttavuus. Alasalmi et al. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisuja 2/2022

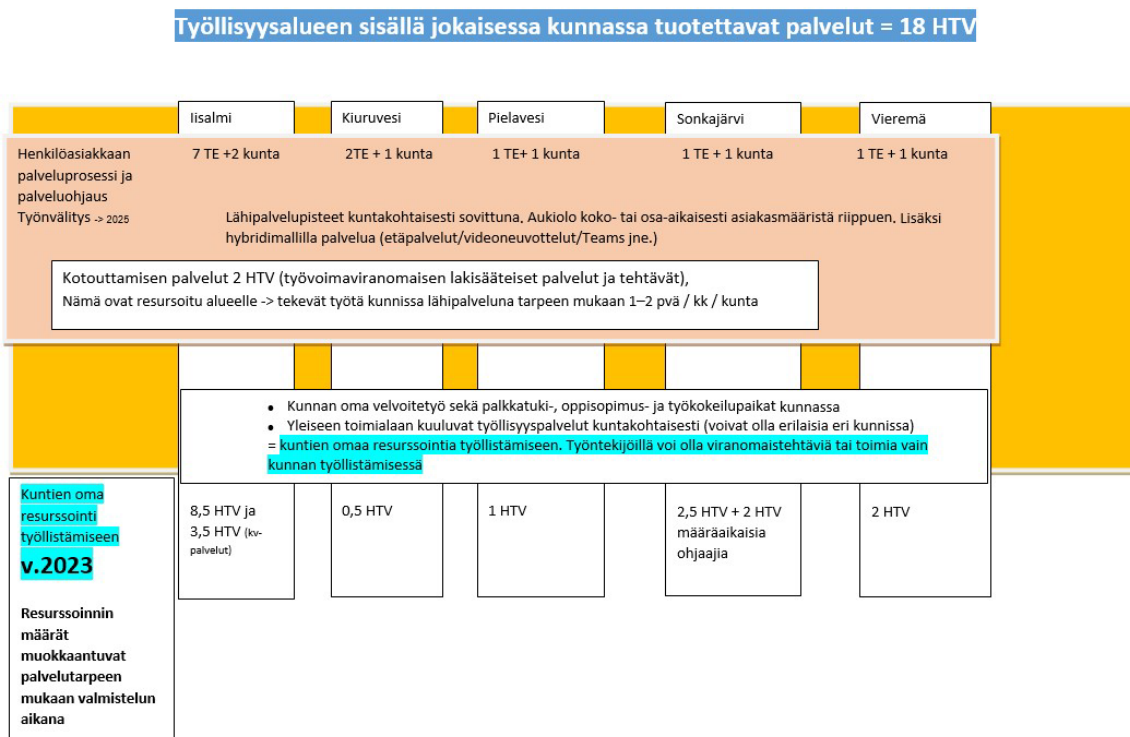
saada esimerkiksi koko maakunnan tasoisesti.

Henkilöstövoimavarat on suunniteltu ja kohdennettu valmistelun tässä vaiheessa

### **kolmeen eri tehtäväalueeseen:**

1. Lähipalveluina tuotettaviin kuntakohtaisiin tehtäviin (arvio tässä vaiheessa 18 henkilötyövuotta)
2. Työllisyysalueen yhteisiin tehtäviin (arvio tässä vaiheessa 15 henkilötyövuotta)
3. Toiselta työvoimaviranomaiselta sopimuksella hankittaviin tehtäviin (arvio tässä vaiheessa 2 henkilötyövuotta)

Alla on esitetty tehtäväalueittain sisältöjä sekä tarkempaa henkilöstötyön kohdentumista.



**Kuva 2:** Lähipalveluina tuotettaviin kuntakohtaisiin tehtäviin

Kuvassa 2 oranssilla pohjalla kuvataan, miten kunnat resursoisivat lähipalveluihinsa henkilöstöä siirtyvän TE-taustaisen henkilöstön lisäksi. Oranssilla pohjalla työskentelevä henkilöstö toimisi työllisyysalueen palveluksessa, palvelisi ensisijaisesti kyseistä kuntaa, mutta olisi myös koko alueen asiakkaiden käytettävissä. Kunnissa tulisi työskentelemään myös muita työllisyys- ja elinkeinopalveluiden henkilöstöä (vaalealla



pohjalla), jotka olisivat mukana kokonaisvoimavarana lakisääteisten työllisyyspalveluiden rinnalla. Henkilöstömäärä tarkentuu jatkovalmistelussa ja voi poiketa kuntakohtaisesti kuvassa esitetystä luvusta. Myös erilaiset jaetut tehtävät ovat mahdollisia työvoiman saatavuuden ja henkilöstön joustavan käytön perusteella.

### Työllisyysalueen yhteiset palvelut ja tehtävät = 15 HTV

<ul style="list-style-type: none"> <li>Alkavien yritysten palvelut</li> <li>Starttirahan ja palkkatuen myöntäminen</li> <li>Työnantajien keskitetyt palvelut 2,6 HTV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kotouttamisen palvelut (työvoimaviranomaisen ja kuntien lakisääteiset palvelut ja tehtävät) 2 HTV</li> </ul> <p>+ kuntien resurssointi palveluiden järjestämissuunnitelma, Ylä-Savon yhteistoimintasopimus maahanmuuttaneiden neuvontapalveluista 3 HTV</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etä- ja digipalvelut (hybridipalvelumalli, videoneuvottelut jne.)</li> <li>Viranomaistehtäviin liittyvä perehdytys, neuvonta ja jatkuva tuki</li> <li>Koulutusten hankinnat</li> <li>Koordinointi, työnjohto</li> <li>Valmennuspalvelut 2,4 HTV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työllisyysalueen hallinto- ja tukipalvelutehtävät (mm. toimielimen asiavalmistelu ja päätöksenteko, oikaisuvaatimuksiin ja muutoksenhakuun liittyvät tehtävät, kirjaamo-, maksatus-, arkistointitehtävät)</li> <li>Sopimusten hallinta 1 HTV</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alueen henkilöasiakkaan palveluprosessi ja palveluohjaus (matalankynnyksen asiointipiste-&gt; infotori esim. nykyisen messin tyyppinen palvelupiste)</li> <li>Työnvälitys ja yrityspalvelut (alueen yhteiset tehtävät, avoimet työpaikat ja niiden ilmoittaminen, keskitetyt työtajoukset yms.) 7 HTV</li> </ul>	

### Kuva 3: Työllisyysalueen yhteiset palvelut

Kuvassa 3 on määritelty niitä yhteisten palveluiden tehtäviä, joita tehtäisiin kuntien lähipalveluita täydentävinä yhteisinä palveluina. Tämä henkilöstö toimii erityisesti yritys- ja työnantajapalveluissa, suunnittelu-, koordinointi- ja kehittämistehtävissä sekä lähipalvelutyötä konsultoivissa tehtävissä.

## Pohjois-Savon työllisyysalueiden yhteiset keskitetyt tehtävät ja palvelut = 2 HTV ostettua palvelua

- Keskitetyt henkilöasiakkaiden tieto- ja neuvontapalvelut (puhelin- ja etäpalvelut)
- Digitaalisia palveluratkaisuja esimerkiksi oppimisolusta, oppimiskartoitukset jne.
- Koulutus- ja valmennuspalveluiden hankinta ml. muutosturvakoulutus ja kotokoulutus
- Keskitetyt asiakaspalvelut esim. TE-live tyyppinen palvelu, EURES, muutosturva ja työnantajien ylläpitämiset palvelut, kansallinen palveluväylä
- Työvoiman liikkuvuutta tukeva palvelukokonaisuus
- Kansainvälisten osaajien hakemiseen liittyvän toiminnan yhteen koordinointi
- Vaikuttavuuden arvioinnin ja tiedolla johtamisen palvelukokonaisuus
- Palveluiden ja palveluprosessien kehittämisen koordinointi
  - Henkilöstön osaamisen kehittäminen
  - Digitaaliset palveluratkaisut
  - Tiedonhallinta ja tietoarkkitehtuuri
  - Yhdyspintatyön / yhteistyömallien koordinointi (HVA/KELA/KEHA) aikuisten ja nuorten monialaisissa palveluissa
  - Hankinnoilla työllistämisen toimintamalli
  - Yhteisten työllisyys- ja kotouttamishankkeiden koordinaatio
  - Osaamisen kysynnän ja tarjonnan alueellinen ennakointi
- Edunvalvonta ja työllisyyden edistämisen kaupunkipoliittinen yhteistoiminta

### **Kuva 4:** Toiselta työvoimaviranomaiselta sopimuksen perusteella hankittavat tehtävät

Toiselta työvoimaviranomaiselta Pohjois-Savossa tulnaisiin tähän hetken arvion perusteella hankkimaan noin kahden henkilötyövuoden kokonaismäärän verran palvelua. Tunnistettuja tehtäviä ja tehtäväkokonaisuuksia on monia ja ne myös jalostuvat jatkovalmistelussa. Listaus on muodostettu yhteisen suunnittelun perusteella.

#### 4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

Laissa tarkoitettuina julkisina työvoimapalveluina järjestetään:

- 1) työnvälityspalveluja;
- 2) tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja;
- 3) valmennusta;
- 4) työvoimakoulutusta;
- 5) muutosturvakoulutusta.

Julkisiin työvoimapalveluihin kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit, em. lain mukaiset kokeilut, työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset.

Työllisyyspalveluiden **henkilöasiakkaina** ovat:

- Julkisen työnvälityksen työnhakijoina olevat tai yrityksen perustamista suunnittelevat työllisyysalueen asukkaat
- Muiden työvoimaviranomaisten asiakkaita, jotka ovat valinneet Ylä-Savon työllisyysalueen palveluidensa tarjoajaksi
- Kaikki työnhakijat ja muiden työvoimaviranomaisten henkilöasiakkaita, joita välitetään työllisyysalueen työnantajille
- Työnhakua, työllistymistä tai muuta työperäistä muuttoa työllisyysalueen kuntiin suunnittelevat maassa- ja maahanmuuttajat

Työllisyyspalveluiden **työnantaja- ja yritysasiakkaina** ovat:

- Työllisyysalueen kunnissa toimipaikkaansa tai sivutoimipaikkaansa pitävät työnantajat
- Muiden kuntien ja työllisyysalueiden työnantaja-asiakkaita, jotka ovat valinneet Ylä-Savon työllisyysalueen työvoimapalveluidensa tarjoajaksi
- Muut työnantajat, joille välitetään työvoimaa työllisyysalueen asukkaista, mukaan lukien kansainvälinen työnvälitys

Työllisyysalue hyödyntää jatkossa pääasiassa valtakunnallisia ja KEHA-keskuksen tuottamia tilastoja ja tiedolla johtamisen palveluita suunnitellessaan palvelut. Yhteinen toimielin vuosittain osana talousarviota hyväksyy palveluiden järjestämissuunnitelman, johon sisältyvänä tehdään palvelusuunnitelma.

Palvelusuunnitelma (A) ja suunnitelma palveluiden tuottamisesta (B) perustuu tässä vaiheessa Työ- ja elinkeinoministeriön, KEHA-keskuksen ja Pohjois-Savon ELY-keskukselta sekä Tilastokeskukselta saataviin tilasto- ja ennakointitietoihin sekä työvoimapalveluiden kansallisen viitearkkitehtuurin kuvauksiin.

Järjestämissuunnitelman valmistelussa kunnat ovat yhdessä myös suunnitelleet miten palveluita voitaisiin jatkossa painottaa ja kehittää. Palvelusuunnitelman pohjalta on myös laadittu työllisyysalueen alustava kustannusarvio (3A)

## A. Alustava palvelusuunnitelma

### **Kuntien lähipalvelut**

Keskeisenä palvelumuotona ja merkittävimpanä parannuksena suhteessa nykyisiin TE-palveluihin tulevat Ylä-Savossa olemaan lähipalvelut jokaisessa kunnassa.

Lähipalveluna tarjotaan henkilöasiakkaan pääasialliset tehtävät, kuten työnvälitys, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, palvelutarpeiden arviointi sekä asiakassuunnitelmien laatiminen ja lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät.

Lähipalveluita myös vahvistetaan työntaja- ja yrityspalveluiden osaamisella ja lähipalveluissa työskentelevä henkilöstö toimii muiden kuntien peruspalveluiden (kuten maahanmuuttajapalveluiden) sekä kuntakohtaisten kumppanuusverkostojen palveluiden koordinoijana. Lähipalveluissa työskentelevän henkilöstön osaamista vahvistetaan siten, että lähipalveluna voidaan tarjota myös valmentavaa palvelua, kuten ohjausta ja valmennusta työnhakuun liittyen.

### **Asiakkaille tarjottavat erityispalvelut**

Kuntien lähipalveluiden rinnalla osa asiakkaille tarjottavista erityispalveluista tarjottaisiin työllisyysalueella sekä erikseen hankittavina palveluina. Ylä-Savon työllisyysalue tulee tekemään yhteistyötä maakunnallisella tasolla toisten työllisyysalueiden kanssa. Erillisessä valmistelussa on suunniteltu näitä palveluita. Asiakkaille tarjottavien erityispalveluiden tarjonta joko Ylä-Savosta käsin tai ostopalveluina muilta työllisyysalueilta riippuu siitä, minkälaista osaamista liikkeenluovutuksen kautta Pohjois-Savossa eri työllisyysalueille siirtyisi. Ylä-Savo pyrkii kaikissa tilanteissa varmistamaan ja kehittämään työnantajakuvaansa, jotta osaavan työllisyyspalveluhenkilöstön saatavuutta voidaan turvata erilaista osaamista vaativiin tehtäviin.

## Työllistymistä edistävät palvelut

Palvelu/tukimuoto - Nykytila-arvio (2021/2022) - Arvio palvelumääristä 2025 >, Huomiot määristä ja palveluiden kohdentamisesta

**Kuntien palkkatuki, yksityisten työnantajien palkkatuki, +55 työllistämistuki sekä starttiraha.** Nykyisin 240–260 jaksoa vuodessa – tulevaisuudessa arviolta 190–200 jaksoa vuodessa. Palkkatukia tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena, huomioiden myös palkkatukiuudistuksen, +55 työllistämistuen ja kuntien työllistämismäärärahat. Palkkatukien määrää vähennetään kuitenkin erityisesti kuntatyöllistämistä. Työllisyysalue järjestäisi kunnille pääasiassa vain veloitetyöllistämistä sekä jonkin verran asiakaspalveluperusteista tukityöllistämistä. Mikäli kunnat haluavat työllistää työttömiä muuhun toimintaansa, he päättävät ja rahoittavat tämän itse eikä palvelua kustannettaisi työllisyysalueen yhteisistä varoista. Työllisyysalue keskittyisi palkkatuen suuntaamiseen yksityisille yrityksille sekä alkaville yrityksille (starttirahat). Starttiraha on tunnustettu valmistelussa yhdeksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi ja sen tarjontaa pyritään edistämään kysyntää vastaavaksi. Asiakaskohderyhmät: Pitkäaikaistyöttömät, nuoret, aikuiset, monialaiset, maahanmuuttajat.

**Työvoimakoulutuksena järjestettävä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus sekä kotoutumiskoulutus.** Nykyisin 270–300 koulutusjaksoa – tulevaisuudessa arviolta 100–120 jaksoa vuodessa. Ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta suunnataan erityisesti lyhytkestoisiin ja työnantajalähtöisiin täydentäviin koulutuksiin ja pätevyyskoulutuksiin alanvaihtajille. Tässä on huomioitu myös yhteisesti työnantajan kanssa hankittavat koulutukset. Työvoimakoulutusten yksikkökustannukset ovat verrattain suuret, joihin kustannusarvio ja tästä johdettu jaksojen määrä nyt perustuvat. Mikäli yksikköhinnat koulutusten kestojen myötä lyhentyvät, voidaan koulutusmääriä merkittävästi kasvattaa. Kotoutumiskoulutuksen merkitys työvoimakoulutuksista on suuri ja tätä tulitaisiin lisäämään tarveperusteisesti. Asiakasryhmät: Pitkäaikaistyöttömät, nuoret, aikuiset, monialaiset, maahanmuuttajat.

**Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella.** Nykyisin 150 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 200–250 jaksoa. Opiskelutarjontaa pyritään alueella kehittämään ja asiakkaita ohjataan tutkintoon tai osatutkintoon johtaviin eri koulutuksenjärjestäjien nk. VOS-koulutuksiin. Omaehtoinen opiskelu soveltuu uranvaihtajille ja sitä pyritään kehittämään siten, että opiskelun jälkeinen työllistyminen ja mahdollinen työpaikka olisi jo tarjolla. Omaehtoisen opiskelun yhteyteen pyritään tarjoamaan työnhakua tukevia palveluita mm. omavalmennuksen keinoin.

**Muutosturvakoulutus.** Tarpeen mukaan. Muutosturvakoulutusta tarjotaan 55 vuotta täyttäneelle, työsuhteestaan irtisanotulle henkilölle.

**Valmennuspalvelut:** Työnhakuvalmennus, työhönvalmennus, yksilövalmennus. Nykyisin 250–300 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 100 jaksoa vuodessa. Valmennuspalveluista osaa tultaisiin sisällyttämään osaksi kuntien lähipalveluina asiakkaille tarjottavaa omavalmennusta. Tätä varten asiantuntijoiden ja omavalmentajien osaamista kasvatetaan. Valmennuspalveluita voidaan suunnata myös työnantajille rekrytointivalmiuksien parantamiseen (esim. kansainvälinen työnhaku) sekä alkaville yrityksille. Valmennuspalveluita tarjotaan erityisesti nuorille, aikuisille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille ja kaikille työttömille työnhakijoille, joilla ei ole työnhaun asiakirjoja tehtynä tai he tarvitsevat tukea työn hakemiseen.

**Työkokeilut ja koulutuskokeilut.** Nykyisin 200–250 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 300 jaksoa vuodessa. Työkokeilujen määrää lisätään jonkin verran ja näitä järjestetään erityisesti kuntien ja kansalaisjärjestöjen toimesta. Työkokeilujaksoja pyritään lyhentämään, jotta jatkopolut ja työllistymisen prosessit pysyvät tiiviinä. Kohderyhminä ovat erityisesti kouluttautumattomat nuoret ja aikuiset, jotka miettivät alan vaihtamista. Koulutuksenjärjestäjien kanssa kehitetään koulutuskokeilutoimintaa.

**Kuntouttava työtoiminta.** Nykyisin 500 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 300–500 jaksoa vuodessa. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Pohjois-Savon hyvinvointialueen toimesta ja se perustuu asiakkaan kanssa tehtävään monialaiseen työllistymissuunnitelmaan tai aktivointisuunnitelmaan.

### **Muut työllisyyttä tukevat ja lakisääteisiä palveluita täydentävät palvelut**

Ylä-Savon työllisyysalueella tehdään laajaa ekosysteemistä yhteistyötä erityisesti kuntien muiden palvelualueiden (elinkeinopalvelut, koulutus- ja sivistys), koulutuksenjärjestäjien sekä yhdistysten sekä yksityisten työnvälitys- ja henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Yhteistyön tavoitteena on saada eri osapuolten kokonaisvoimavarat käyttöön ja tukemaan työllisyyttä.

Työllisyysalueen kunnat voivat järjestää erilaisia työllistymistä tukevia ja lakisääteisiä palveluita täydentäviä palveluita itsehallintonsa nojalla sekä myötävaikuttaa muulla rahoituksella tai verkostoyhteistyöllä kumppaneidensa edellytyksiin tarjota palveluita. Näitä ovat mm. järjestöjen tuottamat palvelut sekä projektirahoituksessa (ESR+, EAKR) tarjottavat palvelut.

Kuntien omia täydentäviä työllisyyspalveluita ovat mm: (täydentävät lakisääteisiä palveluita):

- Kesätyöllistäminen
- Yleiset ohjaus- ja neuvontapalvelut
- Nuorten työpajatoiminta
- Tuetun työllistämisen työpaikat/kunnan työpajat ja työkokeilupaidat kunnan yksiköissä
- Työnantaja- ja yritysysteistyö
- Kuntien peruspalveluiden yhteydessä tarjottavat ohjaus ja neuvonta, esimerkiksi perusasteen TET ja toisen asteen työharjoittelut

Esimerkkejä työllistämistä edistävästä ja tulevia TE-tehtäviä tukevista hankkeista on tällä hetkellä mm:

- **ESR-rahoitteinen Life & Career - hanke**, jonka tavoitteena on tukea alueen elinvoimaisuuden kasvua ja taata työvoiman pysyvyys alueella. Hankkeen aikana pyritään lisäämään alueen kansainvälistä työvoimaa valituilla kärkialoilla.
- **Mutkatonta kotoutumista:** Elinkeinoyhtiö SavoGrown alueella on meneillään oleva Sisäministeriön hallinnoima AMIF-rahaston sekä Pohjois-Savon kehittämisrahaston rahoittama kotoutumishanke. Hankkeen tavoite on edistää alueelle tulevien maahanmuuttajien kotoutumista ja integroitumista osaksi yhteiskuntaamme. Hanke tekee Pielaveden maahanmuuttajien osalta yhteistyötä Iisalmen kaupungin maahanmuuttopalveluiden kanssa.

## B. Palveluiden tuotanto

Työllisyysalueen valmistelussa on lähdetty siitä, että järjestämisvastuun hallittu siirtyminen, asiakkaiden keskeytyksetön palvelu ja järjestäminen poikkeusluvalla edellyttävät selkeää palveluiden tuotannon ja organisoimisen suunnittelua. Kuntien lähipalvelut toteutetaan siten, että lakisääteisiin tehtäviin nimetty henkilöstö olisi vastuukunnan palveluksessa. Tämä tarkoittaa sekä valtiolta siirtyvää henkilöstöä että kunnista työllisyysalueelle siirtyvää henkilöstöä. Mallissa saavutetaan myös koko henkilöstölle yhdenvertaisempi ratkaisu koko työllisyysalueella. Myöskään

virikatehtävien jakamiseen ei alkuvaiheessa nähdä tarvetta. Myöhemmässä vaiheessa yhteinen toimielin voi arvioida tilannetta uudelleen ja tehdä ratkaisuja virikatehtävien jakamiseksi työllisyysalueen muihin kuntiin. z

Ylialueellisia palveluita on valmisteltu maakunnallisesti. Toiselta työvoimaviranomaiselta Pohjois-Savossa tulitisiin tämän hetken arvion perusteella hankkimaan noin kahden henkilötyövuoden kokonaismäärän verran palvelua. Tunnistettuja tehtäviä ja tehtäväkokonaisuuksia on monia ja ne myös jalostuvat jatkovalmistelussa. Listaus on esitetty edellä kuvassa 4.

### **Yritys- ja työnantajapalvelut**

*Ylä-Savon työllisyysalueen vahvuutena on vahva yrityssektori ja toimivat elinkeinopalvelut. Seudulla on metalli- ja teknologia-alan veturiyrityksiä, joiden rinnalle on syntynyt mittava alihankintaverkosto. Ylä-Savon keskeisiä vahvuuksia ovat lisäksi elintarviketeollisuus ja maidontuotanto sekä maakunnan runsaita metsävaroja käyttävä puunjalostusteollisuus.*

Yrityspalveluita vahvistetaan erityisesti lisäämällä yhteydenpitoa yritysten suuntaan henkilökohtaisten tapaamisten, puheluiden ja verkostotilaisuuksien kautta. Keskeisenä kontaktipintana yrityksiin nähdään myös kuntien elinkeinotoimet ja -yhtiöt sekä koulutuksenjärjestäjät. Vuoden 2021 TE-palveluiden työnantajakontaktitilastojen perusteella yritystapaamiset alueella olivat vaatimattomia ja näitä pyritään tietoisin toimenpitein lisäämään merkittävästi.

Yritykset ja työnantajat palvelullaan kuitenkin heidän pääasiallisen tarpeensa perusteella. Sähköisesti käytettävät palvelut ovat valtaosalla käytössä esimerkiksi työpaikkailmoituksiin liittyen ja kontaktimäärät ovat suuret. Myös erilaisiin työllistämistä edistäviin palveluihin liittyviä kontakteja työnantajiin tehdään yhteydessä myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin (palkkatukiasiat, työkokeilut, yhteishankintakoulutukset). Erilaisia rekrytointitapahtumia ja koottuja infoja pyritään myös lisäämään. Ylialueelliset työnantajapalvelut näyttävät myös merkittävinä (muutosturva, työlupa-asiat), ja näitä valmistellaan osana Pohjois-Savon työllisyysalueiden yhteistyötä ja osana kansallisia palveluyhdyspintoja.

Kunnat ovat suunnitelleet yrityspalvelut osaksi lähipalveluitaan. Pohjana on tietoja



elinkeinopalveluiden asiakastapahtumista.

## **Iisalmi**

Yrityspalvelutiimi (2 yritysasiantuntijaa):

- 2023 ( 18.8. mennessä) yritysaktiviteetit 380 kpl, kohteena 230 yritystä + 30 yrityksen perustajaa (henkilöasiakasta) = 260 asiakasta.
- 2022: 560 aktiviteettia, 210 yritystä + 80 yrityksen perustajaa = 290 asiakasta.
- 2021: 810 aktiviteettia, 350 yritystä + 70 yrityksen perustajaa = 420 asiakasta.

Yritysaktiviteetti: neuvontatapaaminen, -puhelu, sähköpostitse tapahtunutta neuvontakokonaisuutta tai asiakkaaseen liittynyttä taustatyötä (esim. starttirahalausannon kirjoittaminen tai yrittäjän jonkun suunnitelman tai hakemuksen valmistelua).

Näiden lukujen lisäksi työllistämisen ja TE- palveluiden vastuuvirkailijat ovat oman työnsä sisällä tehneet jalkautuvaa palvelua yrityksiin ja osallistuneet kaupungin järjestämiin yrittäjien aamukahveihin, joissa on jaettu tietoa sekä verkostoiduttu. Koko työllistämisen tulosalueella (hankkeet mukaan lukien) on n. 500-600 yrityskontaktia vuosittain.

## **Kiuruvesi**

Kiuruveden kaupungin palveluksessa on 1 yritysneuvoja, joka huolehtii osaltaan myös maaseutuyrittäjien yleisestä ohjausneuvonnasta yhdessä Kiuruveden kaupungin isäntäkuntana toimivan Luoteis-Savon maaseutupalveluiden henkilöstön kanssa.

- 2023 ( 30.06.mennessä) yritysneuvontatapahtumat 65kpl, neuvonta-aktiviteetit 165kpl, yritystapaamiset 60kpl, puhelut 100kpl ja starttiraha 4kpl
- 2022: ) yritysneuvontatapahtumat 76kpl, neuvonta-aktiviteetit 160kpl, yritystapaamiset 90kpl, puhelut 180kpl ja starttiraha 3kpl
- 2021: ) yritysneuvontatapahtumat 73kpl, neuvonta-aktiviteetit 150kpl, yritystapaamiset 80kpl, puhelut 150kpl ja starttiraha 4kpl

Luvut eivät sisällä hankkeiden ja tapahtumien osallistujamääriä.

## Sonkajärvi

Keväällä 2022 palkattiin kuntaan elinvoimakoordinaattori, jonka tehtävänä on edistää yrittäjyyttä, matkailua, kylien toimintaa ja elinvoimaa. Elinvoimakoordinaattori on tavannut yrittäjiä ja pitkäkestoisia asiakkuuksia on syntynyt arviolta 15.

Yritysvaikutusten arvioinnista ei ole varmaa tietoa sillä arvioinnissa ja lomakkeiden tallentamisessa ei ole yhtenäistä käytäntöä.

## Pielavesi

Yrityskäyntejä ja kontakteja tekevät elinkeinoasiamies ja työllisyyskoordinaattori vuosittain noin 170 (2020–2023 ka.). Lisäksi Ylä-Savon TE-palveluiden yritysneuvojat jalkautuvat Pielaveden kunnan alueelle oman harkintansa mukaan.

Pielavedellä elinkeinopalveluita tuottaa SavoGrow Oy ja Pielaveden elinkeinoasiamies. SavoGrow toimii Pielaveden lisäksi Keiteleellä, Vesannolla, Tervossa, Rautalammilla ja Suonenjoella. Elinkeinopalveluiden tuottaman aluekehitystyön tavoitteena on alueen markkinointi, kuntien auttaminen tiiviimpään yhteistyöhön sekä rahoituksen kanavointi aluekehittämiseen ja kokeiluihin.

Pielaveden elinkeinoasiamies tarjoaa yrityksille apua yrityksen perustamiseen, rahoitus- ja investointisuunnitelmiin, omistajanvaihdoksiin sekä kasvuun ja kansainvälistymiseen. Palvelut ovat maksuttomia ja ne on suunnattu koko yrityksen elinkaaren ajalle.

Elinkeinoasiamiehen ja kunnan työllisyyskoordinaattorin yhteistyöllä tarjotaan tukea työnantajille esimerkiksi markkinoimalla avoimia työpaikkoja, neuvomalla työllistämässä sekä toimimalla työnantajien ja yritysten kumppaneina erilaisissa tapahtumissa.

Elinkeinoyhtiö SavoGrown alueella on meneillään oleva Sisäministeriön hallinnoima AMIF-rahaston sekä Pohjois-Savon kehittämisrahaston rahoittama kotoutumishanke, Mutkatonta kotoutumista. Hanke tekee Pielaveden maahanmuuttajien osalta yhteistyötä Iisalmen kaupungin maahanmuuttopalveluiden kanssa. Hanke kestää 30.3.2026 saakka.

## Vieremä

Vieremällä tehdään yrityskäyntejä n. 45/vuosi. Luku sisältää yritysvierailut, kehittämisasiat sekä hankkeet. Elinkeinoasioissa yhteyshenkilönä Vieremällä toimii kunnanjohtaja.

**Taulukko 2:** Lakisääteisten työllisyyspalveluiden alustava tuotantosuunnitelma ekosysteemisesti

Palvelu tai tehtävät	Viranomaistyönä	Omana palvelutuotantona	Toisen työvoima- viranomaisen palveluna	Ostopalveluna	Ekosysteemi- /Kumppanuuspalveluna
<b>Työnvälitys</b>	Pääasiassa		Osittain (kuva 3)		
<b>Tieto- neuvonta- ja ohjaus-palvelut</b>	Pääasiassa		Osittain (kuva 3)		Oppilaitosyhteistyö, kuntien elinkeinotoimet ja -yhtiöt
<b>AmmatINVALINTA- ja uraohjauspalvelut</b>	Pääasiassa		Osittain (kuva 3)		Oppilaitosyhteistyö
<b>Valmennukset</b>	Lisätään ja kehitetään asiantuntijoiden/omavalmentajien omaa valmennusosaamista työnhaku- ja täydentävien työnhakukeskustelun yhteyteen.	Esimerkiksi työpajapalveluiden, työkokeilujen ja palkkatukityöllistämisen yhteydessä toteutetaan työhönvalmennusta omana palveluna	Hankintatehtävät toisen työvoimaviranomaisen kanssa	Joko itse hankkien tai yhteistyössä toisen työvoimaviranomaisen kanssa maakunnallisina hankintoina	Hankemahdollisuudet, oppilaitosyhteistyö
<b>Työvoima-koulutukset (ml. Kotokoulutukset)</b>			Osallistuminen yhteisiin hankintoihin ja laajempaan puitekilpailutuksiin maakunnallisesti	Hankinnat koulutuksenjärjestäjiltä	Omat koulutuksenjärjestäjät
<b>Asiantuntija-arvioinnit</b>		Osittain	Toisen työvoimaviranomaisen asiantuntija-arvioinnin palvelut sopimuksellisesti	Osittain	Hyvinvointialueen asiantuntija-arvioinnit
<b>Työ- ja koulutuskokeilut</b>		Kuntien työkokeilupaidat		Oppilaitosten tuottamat koulutuskokeilut	Oppilaitosyhteistyö, järjestöt, muut työnantajat
<b>Muutosturva-koulutukset</b>			Hankintatehtävät toisen työvoimaviranomaisen kanssa	Kokonaan, maakunnalliset hankinnat	
<b>Omaehtoinen opiskelu</b>					Koulutuksenjärjestäjät
<b>Palkkatuki, työllistämistuki</b>		Kuntien oma palkkatuki			Kumppaneidentukityöllistäminen (järjestöt, yritykset)

## 5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

Uudistuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on kehittää ja turvata laadukkaat ja tehokkaat lähipalvelut kuntien kaikille asiakaskohderyhmille. Tähän tavoitteeseen perustuu Ylä-Savon lähipalvelumalli, jota on valmistelu ja kuvattu myös osana henkilöstöratkaisua (luku 3).

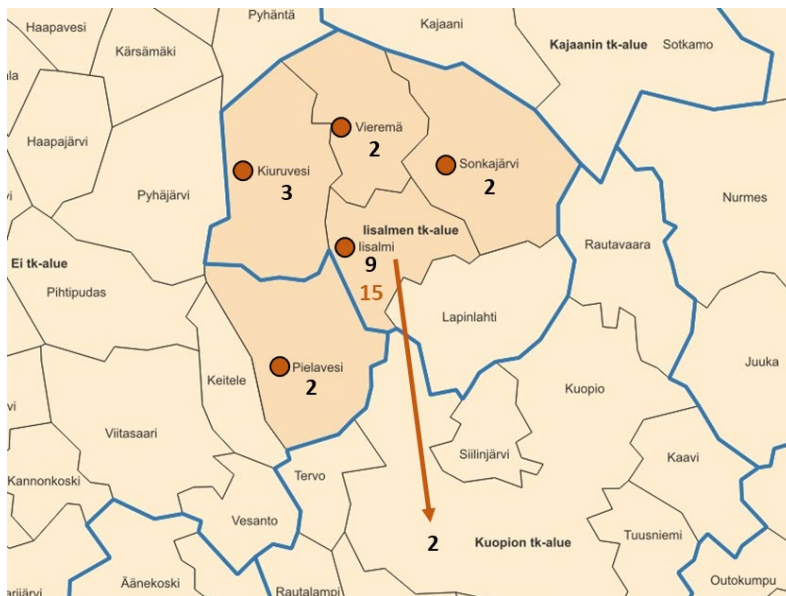
Lähipalvelut rakentuisivat tämän hetken valmistelutilanteen perusteella seuraavasti:

- ✓ **IISALMI:** Palvelupiste sijaitsee kaupungin keskustassa, lähellä juna- ja linja-autoasemaa. Työllisyysalueen muodostumisen mukaisesti lisälmeen tulee työntekijöiden ja alueen yhteisiä toimitiloja, joten nykyiset kuntakokeilun toimitilat ovat liian pienet. Uusiin toimitiloihin tullaan panostamaan niin, että ne vastaavat palvelutarvetta asiakaspalvelussa, toimistotyöskentelytiloina ja mahdollisesti myös organisaation tukipalvelun työtiloina. Iisalmissa toimii jo nyt matalan kynnyksen avoin asiointi (ml. nyk. Ohjaamo-palvelu).
- ✓ **KIURUVESI:** Kiuruveden kaupungintalo, Harjukatu 2, PL 28, 74701 Kiuruvesi. 1./2. kerros. Esteettömät tilat, hissi käytössä. Kaupungin keskushallinto toimii samoissa tiloissa ja tarvittavat tukipalvelut ICT-tukipalveluineen ovat saatavilla samoissa tiloissa.
- ✓ **PIELAVESI:** Duunikulma, Puistotie 11, 72400 Pielavesi. Tila on kunnan omistuksessa oleva liiketila Pielaveden keskustassa. Tila sijaitsee keskeisellä paikalla ja on esteetön. Tiloissa on erillinen asiakaspalveluhuone henkilökohtaiselle kasvokkaiselle palvelulle, erillinen työpiste (ilman ajanvarausta tyyppiselle palvelulle sekä virkailijan työskentelylle), viihtyisä odotuspaikka ja neuvottelupöytä isolla etänäytöllä. Tiloissa on toimivat yhteydet, asiakastietokone ja skannaus- ja kopiointimahdollisuus. Tilat palvelevat yhteistoimintapisteinä HVA:n työikäisten sosiaaliohjaajalle pääsääntöisesti TYP-työskentelyssä. Tilat toimivat palveluohjauspisteinä kaikille Pielaveden työikäisille ihmisille. Tilat ovat riittävät Pielaveden työikäisten asiakasmäärälle. Yhteisellä kalenteroinnilla turvataan asiakkaiden yksilöllinen palvelu.
- ✓ **SONKAJÄRVI:** Tila A. Rutakontie 24 2. krs., Sonkajärvi: Tila on kunnan

omistuksessa, työllistämisen yksikössä oleva kahden toimistohuoneen kokonaisuus. Toinen huoneista on normaali työhuone ja toinen isompi, jossa voidaan pitää myös verkostopalavereita asiakkaan asioissa. Toimitila ei ole esteetön, koska sinne tullaan rappusien kautta, mutta jos asiakkaalla on hankala kulkea portaita, vastuuvirkailija siirtyy alakertaan työpajan tiloihin. Alakertaan on inva-liuska. Yläkerrasta on hälytysnappula alakertaan, jossa on klo 7–15 välillä aina toinen työntekijä. Samassa talossa on mahdollisuus pitää esim. työnhakuvalmennuksia tai ryhmämuotoista toimintaa, koska työpajan tiloissa on useita erilaisia huoneita. Tila B. Sukevantie 22, Sukeva. Sukevan työpajan tiloissa oleva ”takahuone”, josta on oma hätäpoistumistie ulos. Tilassa on mahdollisuus kolmelle työpisteelle. Tällä hetkellä tiloissa on toiminut kuntakokeilun asiakaspiste 1–2 päivää/kuukausi. Työturvallisuus on taattu sillä, että asiakasajat sovitaan niille aikatauluille, jolloin viereisessä huoneessa toimii kirpputori ja paikalla on kunnan palkkaama kirpputorin työntekijä. Sukevan pisteessä ei ole avointa asiointia, vaan työllistämisen asiat on hoidettu ajanvarauksin. Sukevalla on tarpeen mukaan käytetty myös muita kunnan omistamia työtiloja (esim. kirjaston talossa oleva isompi kokoushuone, Kallentie 2).

- ✓ **VIEREMÄ:** Myllyjärventie 1, 74200 Vieremä. Tilat ovat Vieremän kunnanvirastolla. Käytössä on kaksi vierekkäistä työhuonetta kunnanviraston 1. krs, joihin on esteetön kulku. Lisäksi tausta- ja toimistotyön tilaksi järjestetään kunnanviraston 2. krs yksi työhuone, johon on mahdollista saada kaksi työpistettä. Tarvittavat kalusteet hankitaan. Tätä työtilaa käyttää myös kunnan palvelusihteri n. 2 pv/vko. Asiakastyö keskitetään 1. krs. tiloihin. Kunnan ICT-tukipalveluiden toimipiste on myös kunnanvirastolla, samalla käytävällä asiakashuoneiden kanssa.

Kuntakohtaisten palvelupisteiden verkkoa suunnitellaan kokonaisuutena. Tilakysymyksissä huomioidaan tilojen asianmukaisuus tehtäviä varten, henkilöstön saatavuus ja sijoittuminen palvelupisteisiin, asiakastarpeet ja erilaiset aukiolojärjestelyt. Henkilökohtaisia palveluita on mahdollista järjestää myös edellä määritellyjä palvelupisteiden lisäksi joustavammin, jalkautuen esimerkiksi asiakkaiden luo (esimeriksi toimintayksiköihin), pop-up - tyyppisesti sekä muissa mahdollisissa pisteissä.



**Kuva 5:** Toimipisteiden sijainti ja henkilöstön sijoittuminen

### Muu asiointi ja palveluiden saavutettavuus

Kattavien kuntakohtaisten lähipalveluiden lisäksi julkisista työvoimapalveluista pyritään muodostamaan asioinnin kannalta selkeä ja kokonaisvaltainen kokonaisuus. Osa julkisen työvälityksen henkilö- ja työnantaja-asiakkaista käyttää ja hyötyy omatoimisesti käytettävistä **sähköisistä palveluista**. Erilaisilla viestinnällisillä toimilla (nettisivut ym.) vahvistetaan asiakkaiden tietoisuutta näistä palveluista. Näiden käyttöä pyritään edistämään myös nk. aliedustuneissa ryhmissä esimerkiksi henkilökohtaisen asioinnin yhteydessä tapahtuvalla käyttöopastuksella sekä tarvittaessa erillisillä valmennuksilla. Ylä-Savon työllisyysalueen lähipalvelupisteissä tulisi myös olemaan asiointipäätteet asiakkaille.

Toisena alueen asiakkaille merkityksellisenä asiana nähdä se, mistä asiakkaille tarjottavat esimerkiksi koulutus- ja valmennuspalvelut ovat saatavissa. Osassa kuntia on tällä hetkellä koettu ongelmaksi se, että yksityisiä koulutus- ja valmennuspalveluita on saatavissa vain suuremmilla paikkakunnilla ja niihin osallistuminen edellyttäisi matkustamista toiselle paikkakunnalle. Ylä-Savossa pyritään lisäämään paikallista palveluntarjontaa ja kehittämään hankintakäytäntöjä, joiden avulla palveluntarjontaa jokaisessa kunnassa voitaisiin lisätä.

## 6. Yhteistyötahot ja -muodot

Työvoimapalveluihin liittyviä yhteistyötahoja on Ylä-Savon työllisyysalueella runsaasti. Näitä on tunnistettu tässä vaiheessa työvoimapalveluiden kansallisen viitearkkitehtuurin kuvausten sekä Ylä-Savon ja Pohjois-Savon alueellisten ja maakunnallisten valmisteluprosessien yhteydessä. Yhteistyömuodot ja -mallit ovat tässä vaiheessa valmistelua vielä osin täsmentymättömiä ja ne tarkentuvat valmistelun edetessä.

Työvoimapalveluiden järjestämisen liittyviä **vastuuviranomaisia** Ylä-Savossa on vastuukunnan ohella kaikki ne kunnat, joihin tullaan sopimuksella siirtämään viranomaisen toimivaltaa sekä toisen tai toisten työllisyysalueen työvoimaviranomaiset, joilta sopimuksella hankintaan keskitettyjä palveluita. Lisäksi vastuuviranomaisia ovat valtakunnallisia työvoimapalveluita ja näihin liittyviä tukipalveluita tuottava KEHA-keskus sekä työvoimapalveluiden yleisestä ohjauksesta, suunnittelusta ja kehittämisestä sekä seurannasta ja arvioinnista vastaavana Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ylä-Savon työllisyysalue tekee kaikkien vastuuviranomaisten kanssa tiivistä yhteistyötä kansallisten ja alueellisten mallien sekä sopimuskäytäntöjen perusteella. Lisäksi kiinnitetään erityistä huomioita siihen, että asiakkaille tarjotaan tietoa siitä, kuka on hänen palvelunsa kannalta vastuutaho.

Työvoimapalveluiden keskeisimpiä **sidostoimijoita** ovat ainakin:

- Pohjois-Savon ELY-keskus: kehittäminen, yhteistyö, koordinointi, maahanmuutto, tieto- ja ennakointi, yrityspalvelut
- Pohjois-Savon hyvinvointialue: aikuisten, nuorten ja maahanmuuttajien monialaiset palvelut mm. kuntouttava työtoiminta, työttömien terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, kuntoutukset ja eläkeselvityksasiat, TYP-työ
- Kela (Itäinen vakuutuspiiri): kuntoutuksen palvelut, TYP-työ
- Alueelliset ja yliaalueelliset koulutuksenjärjestäjät:
  - o Savonia ammattikorkeakoulu Oy (AMK)
  - o Savon koulutuskuntayhtymä (SAKKY)
  - o Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä (YSAO)
  - o Pielaveden lukio
  - o Iisalmen lyseo



- Kiuruveden lukio
- Sonkajärven lukio
- Vieremän lukio
- Kuntien kansalaisopistot mm. kielikoulutus/Suomenkielen- ja kulttuurin kurssit / Umako
- EduSavo Oy
- Portaanpään opisto
- Itä-Suomen yliopisto
- Ammattiopisto Luovi
- Työkanava Oy

Sidostoimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on sekä lakiin että rakennettaviin yhteistoimintamalleihin perustuvaa. Yhteistyössä tavoitellaan Ylä-Savon kuntien näkökulmasta erityisesti sitä, että asiakkaiden palvelukokonaisuudet rakentuvat vaikuttaviksi ja sujuviksi ja että palveluiden saatavuus alueella turvataan (erityisesti hyvinvointialueen ja koulutuksen palvelut). Tavoiteltavaa on, että esimerkiksi monialaiset palvelut ja palvelupolut ja osaamisen palvelut rakentuisivat asiakkaille kuntien lähipalveluiden kautta myös keskeisten sidostoimijoiden suuntaan.

Keskeisimpiä **palveluntuottajia** ovat edellä luoteltujen sidostoimijoiden lisäksi:

- Yksityiset henkilöstöpalvelualan yritykset
- Paikalliset ja alueelliset kolmannen sektorin järjestöt:
  - TOIMI työvalmennussäätiö sr.
  - Iisalmen Nuorison Tuki ry
  - Päiväkeskus Pysäkki ry (Iisalmi, Vieremä ja Sonkajärvi)
  - Työttömien toimintapaja ry
  - Kiuruveden Urheilijat
  - Pielaveden 4H ry
  - Iisalmen 4H
  - Vieremän 4H
  - Ylä- Savon Seurakuntayhtymä
  - Pielaveden Helluntaiseurakunta
  - Sonkajärven Helluntaiseurakunta
  - Pielaveden yrittäjäyhdistys ry

- Sonkajärven mielenterveyskerho ry (ArjenAskel)

Lisäksi palvelutuottajiksi haetaan uudenlaisia toimijoita, joita voivat olla esimerkiksi elinkeinoelämän järjestöt (yritysneuvonta). Myös esimerkiksi Kuopiossa kehitetyt dynaamisen hankinnan mallit hyödynnettynä Ylä-Savossa voivat jatkossa tavoittaa palveluiden tuottajiksi ”tavallisia” työnantajia sekä muita toimijoita.

Muita **ekosysteemitomijoita** ovat mm. kansalaisjärjestöt sekä kuntien muut peruspalvelut sekä vapaan sivistystyön toimijat, jotka tarjoavat työllistymiseen liittyviä palvelu- ja tukimahdollisuuksia. Ylä-Savon Kunnat luovat mahdollisuuksia ekosysteemitomijoille mm. hanketyön, avustusten sekä muun yhteistyön keinoin.

**Asiantuntijakumppaneita** puolestaan ovat kaikki ne tahot, jotka palvelevat Ylä-Savon työllisyysaluetta esimerkiksi palveluiden suunnittelussa, asiakastarpeiden ennakkoinnissa, tiedolla johtamisessa tai työmarkkinoiden tarpeiden ja ymmärryksen lisäämisessä. Asiantuntijakumppaneiksi katsotaan kaikki edellä luotellut tahot sekä näiden lisäksi mm. työmarkkinajärjestöt (palkansaajat ja työnantajat), yrittäjäjärjestöt (kauppakamarit ja yrittäjäyhdistykset), ammattikorkeakoulut, yliopistot ja tutkimuslaitokset sekä yksityiset tutkimus- ja konsultointitahot.

**Yhteisinä toimintamalleina** alueella tulee jatkossakin toimimaan lisälmen seudun TYP-työn verkosto, joka tällä hetkellä kattaa yhdeksän kunnan alueen (Iisalmi, Keitele, Kiuruvesi, Lapinlahti, Pielavesi, Sonkajärvi, Tervo, Vesanto ja Vieremä). TYP-työntekijöiden verkosto kokoontuu kuukausittain jakamaan tietoa ja käytäntöjä, vaikka varsinainen asiakastyö tehdään kunnissa. Nykyiset toimintasopimukset ovat voimassa vuoden 2024 loppuun saakka. Jatkossa hyvinvointialue neuvottelee Kelan ja työvoimaviranomaisen kanssa TYP-toimintamallin rakentumisesta alueellaan.

**Maahanmuuttajien palveluita** on hoidettu sekä alueellisesti että paikallisesti. Vuoden 2023 alusta saatiin voimaan uusi sopimus kuntien välisestä yhteistyöstä, jonka nimeksi muodostui: ”Sopimus Ylä-Savon kuntien yhteisestä maahanmuuttaneiden neuvontapalvelusta.” Sopimuksen osapuolina ovat Iisalmi, Kiuruvesi, Lapinlahti, Sonkajärvi, Vieremä, Pielavesi, Keitele ja Rautavaara. Jatkovalmistelussa suunnitellaan yhteistyöpohja, joka vastaisi paremmin muodostuvia työllisyysalueita.

Maahanmuuttajien palveluissa Ylä-Savossa tehdään laajempaa yhteensovittavaa työtä

kuntien välillä. Tälle työlle tarkoituksenmukainen toimintamuoto on verkostomainen työ. Nähdään, että yksi yhtenäinen toimintamalli ei sovellu kuntien eikä asiakkaiden tarpeisiin. Työllisyyspalveluihin liittyvät tehtävät hoidetaan työllisyysalueella maahanmuuttajille. Nykyisten ja uusien (KOTO24) tehtävien osalta on tunnistettu joitakin palveluita, joita olisi syytä koota samaan kuntapohjaan. Toisaalta taas Ylä-Savon työllisyysalue ja kunnat tekevät laajapohjaisempaa yhteistyötä maakunnallisella tasolla. Tärkeä yhdyspinta on myös sovittaa esimerkiksi työllistymistä edistävät maahanmuuttajapalvelut osaksi kaikkien Ylä-Savon kuntien maahanmuuttajille tarjoamia peruspalveluita. Yhteistyöverkostot kansallisiin viranomaisiin ja alueellisiin kansalaisjärjestöihin liittyvät myös keskeisenä osaksi tätä verkostoyhteistyötä.

Alueella on yleisesti vahva ”yhdessä tekemisen” - kulttuuri kuntien välillä, Tästä kertoo se, että moni kunnallisista palveluista tuotetaan Ylä-Savon yhteisenä palveluna. Näistä esimerkkinä: maaseutupalvelut ( 4 kuntaa), jätehuolto ( 7 kuntaa), ympäristönsuojelupalvelut ( 5 kuntaa) ja lisalmen Vesi ( jätevesien puhdistus 3 kuntaa). Nämä kuuluvat lisalmen kaupungin organisaatioon. Tämä luo hyvin pohjan sekä TE-palveluiden yhteistoiminnalle että muiden ylikunnallisten palveluiden yhteensovittamiselle.

## 7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen

Ylä-Savon työssäkäyntialueen vahvuutena on yritysten, oppilaitosten, kuntien ja kolmannen sektorin yhteistyö. Alueella on yhteistyössä Sitran kanssa kehitetty verkostopohjainen osaamisen kehittämisen malli YHESSÄ-verkosto. Mallin verkostokeskuksena toimii Ylä-Savon ammattiopisto, joka ylläpitää osaamisen tilannekuvaa ja fasilitoi yhteistyötä. Toimintamalli perustuu siihen, että kuntalaisilta tai yrittäjiltä tullut tarve ohjautuu oikeaan paikkaan ja apua löytyy kaikkiin tilanteisiin. Tämä toiminta integroidaan osaksi Ylä-Savon TE-mallia. Verkostossa on mukana oppilaitoksista esimerkiksi Savonia, SAKKY, YSAO ja UEF.

Talent Hub Eastern Finland -hanke on kuuden itäsuomalaisen oppilaitoksen (Itä-Suomen yliopisto, Karelia ja Savonia-ammattikorkeakoulut sekä Riveria, Sakky ja YSAO-ammattiopistot) yhteishanke kansainvälisten osaajien tukemiseksi, työllistämiseksi ja osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi Itä-Suomessa. Hanke lisää kuntien ja työnantajien veto- ja pitovoimaa ja alueelle jo muuttaneiden kansainvälisten osaajien jäämistä alueelle. Se tukee myös kotikansainvälistymistä ja kaksisuuntaista kotoutumista. Hanke tuottaa tietoa ja viestii alueen tukipalveluista, harjoittelu- ja työmahdollisuuksista sekä kuntien ja työpaikkojen vetovoimatekijöistä. Hankkeen vaikuttavuutta seurataan tiiviisti ja siitä tiedotetaan hankkeen aikana. Kunnilla ja työnantajilla on mahdollisuus osallistua toimenpiteiden yhteiskehittämiseen.

Alueella toimii monia kansainvälisiä tai kansainvälisillä markkinoilla toimivia yrityksiä (Luvun 8 taulukko). Heidän kauttansa alueelle ohjautuu työvoimaa ja kunnat ovat tiedostaneet ”puolisotyöpaikkojen” tärkeyden. Iisalmi on sitoutunut ottamaan vastaan vuosittain 20–25 kiintiöpakolaista, joista aikuiset ovat osa alueemme työvoimaa, kotokoulutuksiin osallistujia sekä osa aiemmin saapuneista maahanmuuttajista toimii myös yrittäjinä.

Alueellamme on paljon maataloutta sekä marjatiloja, jotka työllistävät vuosittain ison määrän kansainvälistä työvoimaa ja osa työntekijöistä jää alueellemme työperäisiksi maahanmuuttajiksi, joiden palveluiden saaminen, asettautumispalvelut ja kotoutuminen alueellemme ovat tärkeitä asioita. Usein työperäisen maahanmuuton

seurauksena saamme myös hakea perheenyhdistämistä ja saamme kokonaisia perheitä muuttamaan alueellemme. Ylä-Savon alueen eri toimialoille muuttaa useiden eri yksityisten toimijoiden rekrytointipalvelujen kautta KV-työvoimaa.

Maahantulovaiheessa on tärkeää turvata palvelujen saatavuus koko perheelle tai yksittäiselle työnhakijalle palvelutarpeen mukaan.

Ylä-Savossa on pula hoiva-alan osaajista ja Savas-säätiö on yhteistyössä EURES-verkoston kanssa toteuttanut sotealan KV-rekrytoinnin Pohjois-Savon ja Etelä-Savon alueen työvoimatarpeeseen. Pohjois-Savon ELY-keskus on kilpailuttanut siihen valtakunnallisen rekrytoivan sotealan lähtömaakoulutuksen. Kuntia on haastettu konkreettiseen yhteistyöhön, jolla saavuttaa tavoite maailman parhaan maahanmuuttokokemuksen tarjoamisesta tulijoille ja heidän perheilleen. Tämän rekrytoinnin kautta lisälmeen on tulossa kuusi työntekijää ja Kiuruvedelle yksi (hanke ulottuu myös Etelä-Savon alueelle).

## 8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

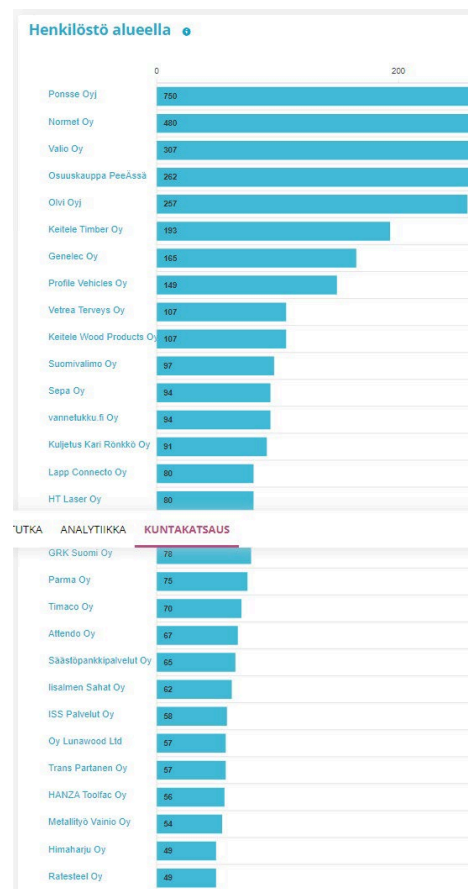
Julkisten työvoimapalveluiden järjestämiseen, tuottamiseen ja organisointiin liittyviä ja vaikuttavia rakennemuutostilanteita on erilaisia. Näitä ovat esimerkiksi äkilliset (negatiiviset) rakennemuutostilanteet (ÄRM), paikalliset äkilliset rakennemuutokset (PÄRM) sekä positiiviset rakennemuutokset. Äkillinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueellisesti tai valtakunnallisesti merkittävä työnantaja tai toimiala irtisanoo suuren määrän työntekijöitä kerralla konkurssin tai laajan sopeuttamistoimenpiteen johdosta. Paikallinen äkillinen rakennemuutos on puolestaan äkillinen ennakoiaton tilanne, joka ei täytä äkillisen rakennemuutoksen (ÄRM) kriteerejä, mutta joka aiheuttaa paikallisen kriisin elinkeinoelämän, työllisyyden ja työmarkkinoiden kannalta. Positiivinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueen elinkeinorakenne ja työllisyys muuttuvat nopeasti, kun yritys perustaa uuden tuotantoyksikön tai lisää muuten merkittävästi työpaikkoja.

Nämä erilaiset rakennemuutostilanteet vaikuttavat julkisiin työvoimapalveluiden eri tavoin. Myös toimintatavoissa on eroja. ÄRM-tilanteiden valtakunnallinen merkittävyys tuo mukanaan toimijoiden ja toimenpiteiden sekä rahoitusmahdollisuuksien laajemman kirjon. Tällaisissa tilanteissa sovelletaan työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toteutettavaa prosessia, johon myös kunnat sekä kuntien työvoimaviranomainen liittyvät. Paikalliset rakennemuutokset puolestaan vaativat tiiviimpää yhteistoimintaa paikallisella tasolla eri tahoilta. Ylä-Savon kunnat ja työmarkkinat ovat myös paikallisissa rakennemuutoksissa keskinäisriippuvuudessa vaikutusten heijastuessa yhtä kuntaa laajemmaksi. Positiiviset rakennemuutokset ovat usein tiedossa ja kunnat ovat itse omilla suunnitelmallisilla, toimille esimerkiksi maankäytön ja investointien sekä rakennuslupien osalta näitä edistäneet. Kuntiin siirtyvät TE-palvelut tuovat uusia työkaluja edistää positiivisia rakennemuutoksia, kun esimerkiksi työvoima- ja osaamistarvesuunnittelu voidaan tarkemmalla tasolla ottaa huomioon jo alkuvaiheessa. Alueella on ennakoitavissa osaavan työvoiman saannin haasteet ja se voi olla tulevaisuudessa esteenä yritysten ja yritystoiminnan kasvulle. Työvoiman saannin turvaaminen Ylä-Savoon on tärkeä asia työllisyysalueen toiminnassa.

## Ylä-Savon herkkyyks rakennemuutostilanteille

Alueen palvelutyöpaikkojen osuus oli 63 %, jalostuksen osuus 24 % ja alkutuotannon osuus 12 % vuonna 2020. Alueella korostuvat koko maahan nähden alkutuotannon (9 %-yksikköä korkeampi) ja jalostuksen (4 %-yksikköä korkeampi) osuudet. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (58 %). Korostuneet toimialat sekä koulutuksen keskittyminen toisen asteen koulutuksen vahvoille toimialoille voi olla mahdollisuus vahvistaa positiivisia rakennemuutoksia klusterimaisesti. Nämä kuitenkin lisäävät myös riskejä negatiivisille rakennemuutoksille.

Alueella toimii yhteensä 7 yritystä, joista kukin työllistää yli 100 henkilöä. Viisi suurinta alueen työllistäjää ovat Ponsse Oyj (metsäkoneet, noin 750 työpaikkaa), Normet Oy (maalaisen kaivostoiminnan ratkaisut, noin 500 työpaikkaa), Osuuskauppa PeeÄssä (vähittäiskauppa, noin 250 työpaikkaa), Olvi Oyj (juomat, noin 250 työpaikkaa) ja Genelec Oy (audiolaitteet, noin 165 työpaikkaa). Ylä-Savon työllisyysalueen lähiympäristössä ja vaikutusalueella toimii lisäksi muita isoja yrityksiä mm, Keiteleellä (Keitele Timber Oy) ja Lapinlahdella (Valio Oy). Muutostilanteet myös näissä yksiköissä koskettaisivat Ylä-Savo.



Rakennemuutostilanteet koskettavat yleisesti suhdanneherkkiä aloja sekä matalasti koulutettuja työpaikkoja. Yleisesti on ajateltu, että kansainvälisissä arvo- ja alihankintaverkostoissa sekä markkinoilla toimivat teollisuusyritykset ovat suhdanneherkempiä. Toisaalta esimerkiksi koronapandemia osoitti, että myös palvelualat (vähittäiskauppa, ravintola ja matkailu) voivat kohdata nopeita muutoksia.

Myös julkisella sektorilla on ollut viime vuosina paljon rakennemuutoksia jotka ovat osaltaan vaikuttaneet kuntien ja kaupunkienkin palveluihin mm. Pohjois-Savon

hyvinvointialueen muodostuminen ja seurakuntien yhdistyminen Ylä-Savon seurakuntayhtymään.

### **Rakennemuutosten vaikutuksia TE-palveluille**

Kaikki edellä kuvatut rakennemuutostilanteet voivat vaikuttaa toteutuessaan nopeasti sekä palvelukysyntään ja tähän liittyvään rahoitustarpeeseen. Irtisanomistilanteissa korostuvat muutosturvaan liittyvät tehtävät, palvelut ja työvoimaviranomaisten koordinointi. Myöhemmässä vaiheessa kysyntä erityisesti alkupalveluissa kasvaa. Tässä vaiheessa voidaan joutua myös järjestämään erilaisia työnhakuun liittyviä valmennuksia ja ohjausta, erilaisten todistusten ja työnhaun asiakirjojen kuntoon laittamiseksi. Usein isot lomautus- ja irtisanomistilanteet koskettavat henkilöitä, jotka ovat olleet pitkään töissä eivätkä ole joutuneet miettimään työnhakuaan. Alkuvaiheessa on myös oleellista arvioida mahdollisuudet hakeutua koulutuksen kautta uusiin tehtäviin ja ammatteihin. Myös työnhaun edistäminen muilta paikkakunnilta on tarpeellista.

Myöhemmässä vaiheessa myös työttömyysturvakustannukset kasvavat ja kuntatalouden tulopohja kaventuu verotulokertymän pienentyessä. Tämä aiheuttaa muunlaisia haasteita esimerkiksi palveluiden vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden parantamiseksi.

Positiivisten rakennemuutostilanteiden palvelutarpeet ja -kokonaisuudet rakentuvat kokonaisvaltaisiksi esimerkiksi koulutus- ja elinvoimapalveluiden rinnalle. Tarpeellista on suunnata tehostettua tukea työnantajille esimerkiksi rekrytointiprosesseja tukemalla (tapahtumat, messut). Keskeistä on myös aluemarkkinointi, jotta alueelle saataisiin uutta työvoimaa muualta Suomesta ja ulkomailta.

### **Varautuminen ja toimenpiteet rakennemuutoksissa Ylä-Savossa**

Peruslähtökohtina rakennemuutostilanteisiin varautumiseksi ovat ennakointi, tiivis vuoropuhelu elinkeinosektorin kanssa sekä muutosjoustavuus. Ennakointityötä tehdään osana kuntien elinvoimatyötä sekä osana työllisyyspalveluiden järjestämistä. Ennakoinnin osalta tärkeimpiä sidoskumppaneita on jatkossakin Pohjois-Savon ELY-keskus sekä maakuntaliitto. Yritysyhteistyötä lisätään työllisyyspalveluissa ja yhteydet kuntien muihin elinkeinopalveluihin sekä koulutuksenjärjestäjien yritysyhteistyöhön nivotaan tiiviimmiksi.



Muutosjoustavuudella tarkoitetaan sitä, että Ylä-Savon työvoimapalvelut järjestetään siten, että niiden avulla voidaan reagoida nopeasti ja joustavasti muuttuneisiin tilanteisiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työllisyysalueen henkilöstöä on tarvittaessa ohjattavissa niihin pisteisiin ja tehtäviin, jotka vaativat enemmän huomiota. Myös budjetointi ja palvelusuunnittelu tehdään siten, että mahdollisuuksia uudelleenallokoinnille on olemassa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja joustavat yhteistyömallit eri kumppaneiden välillä ovat myös tärkeitä muutosjoustavuuden parantamiseksi.

Rakennemuutostilanteissa rahoituksen ohjaus työllisyyspalveluille on yksi keskeisimmistä työkaluista. Iisalmen kaupunki vastuukuntana vastaa talouden suunnittelusta, seurannasta ja toimeenpanosta. Ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan talousarvion puitteissa tehtävät taloudelliset uudelleenallokointimahdollisuudet. Mikäli nämä eivät riitä, tulee kyseeseen lisätalousarvion laatiminen. Tässä noudatetaan vastuukunnan talous- ja hallintosääntömääräyksiä sekä kuntien yhteistoimintasopimuksessa määriteltyjä tehtäviä ja toimivaltakysymyksiä.

Konkreettisina muina toimenpiteitä ovat mm:

- Rakennemuutostilanteiden vastuutoimijoiden määrittely
- Yhteistyömallien rakentaminen
- Tilannekuvan muodostaminen ja ylläpitäminen, lisätieto ja ohjeistus
- Tiedotus
- Henkilöstövoimavarojen arviointi ja uudelleen suuntaaminen, koulutustarpeet
- Työvoimapalveluiden järjestäminen ja suuntaaminen
- Palveluiden kehittäminen (pitkäjänteisemmin)
- Erillishankkeistukset
- Rakennemuutostilanteiden jälkihoito (laajempi ja pitkäjänteisempi); esim. paluun ”normaaliin”, jälkiseuranta, toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi.