

KESKI-POHJANMAAN TYÖLLISYYSALUEEN TOIMINTASUUNNITELMA 2026



Sisällys

1	TYÖLLISYYSALUEEN STRATEGISET TAVOITTEET	3
	Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen tavoitteena on:	3
1.1	Tehokas työnvälitys: varmistaa, että työnantajat saavat tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa ja työnhakijat etenevät työhön sujuvasti ja oikea-aikaisesti.	3
1.2	Osaamisen kehittäminen: työnhakijoiden osaaminen vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.	3
1.3	Työkyvyn tukeminen: työnhakijoiden työ- ja toimintakyky kehittyy monialaisia palveluja hyödyntäen heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Työnantajien valmiudet työllistää työkyvyn tuen tarpeessa olevia vahvistuvat.	4
1.4	Oikea-aikaiset palvelut: asiakas on tarpeensa mukaisessa palvelussa ja siirtyy tarkoituksenmukaiselle etuudelle, mikäli työllistyminen ei ole mahdollista.	4
1.5	Edistää Suomeen muuttaneiden kotoutumista, kielitaidon ja osaamisen kehittämistä sekä nopeaa työmarkkinoille pääsyä.	4
2	LÄHIPALVELUIDEN TOIMEENPANO	5
2.1	Palveluiden organisointi.....	5
3	TIEDOLLA JOHTAMINEN	6
4	PALVELUEKOSYSTEEMI	6
5	MONIALAINEN YHTEISTYÖ.....	7
6	YRITYSPALVELUT, TYÖNVÄLITYS JA TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ	7
6.1	Yrityspalvelut	7
6.2	Työnvälitys.....	7
7	TALOUS	8
8	VIESTINTÄ	9
9	TOIMINTASUUNNITELMAN PÄIVITYS	10

1 TYÖLLISYYSALUEEN STRATEGISET TAVOITTEET

Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen tavoitteena on:

1.1 Tehokas työnvälitys: varmistaa, että työnantajat saavat tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa ja työnhakijat etenevät työhön sujuvasti ja oikea-aikaisesti.

Keskeiset toimenpiteet:

- Systemaattinen työnantajayhteistyö ja rekrytointitarpeiden ennakointi
- Työnhakijoiden osaamisen ja työkyvyn arviointi osana prosessia
- Digitaalisten työnvälityskanavien aktiivinen hyödyntäminen
- Rekrytointitapahtumat ja nopean kohtaannon palvelut
- Tukimuotojen kohdentaminen vaikuttavasti

Mittarit:

Avoimna olevat työpaikat (kpl/kk)

Ensimmäisen 30 päivän aikana työllistyneiden osuus (%)

Työnantajakontaktit (kpl/kk)

1.2 Osaamisen kehittäminen: työnhakijoiden osaaminen vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Keskeiset toimenpiteet:

- Osaamiskartoitukset
- Yhteistyö oppilaitosten kanssa
- Työvoimakoulutusten monipuolinen tarjonta
- Rekrykoulutusten toteutus työnantajien tarpeisiin

Mittarit:

Osaamiskartoitusten määrä (kpl/kk)

Koulutuksen jälkeinen työllistyminen 3 kk kuluessa (%)

Työnantajalähtöisten rekrykoulutusten määrä (kpl/vuosi)

1.3 Työkyvyn tukeminen: työnhakijoiden työ- ja toimintakyky kehittyy monialaisia palveluja hyödyntäen heidän osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Työnantajien valmiudet työllistää työkyvyn tuen tarpeessa olevia vahvistuvat.

Keskeiset toimenpiteet:

- Työ- ja toimintakyvyn varhainen arviointi
- Monialaiset palvelupolut (hyvinvointialue, Kela, 3. sektori)
- Työkyvyn tuen mallin käyttöönotto

Mittarit:

Monialaisiin palveluihin ohjattujen määrä (kpl/kk)

Työkyvyn tuen malliin osallistuneet (kpl/kk)

Pitkäaikaistyöttömien määrän muutos (%)

1.4 Oikea-aikaiset palvelut: asiakas on tarpeensa mukaisessa palvelussa ja siirtyy tarkoituksenmukaiselle etuudelle, mikäli työllistyminen ei ole mahdollista.

Keskeiset toimenpiteet:

- Alkutapaamisen palvelutarpeen arviointi
- Eri asiakasryhmille selkeät palvelupolut
- Ohjaus oikeaan etuusjärjestelmään tarvittaessa
- Palveluiden saatavuuden varmistaminen kaikissa kunnissa

Mittarit:

Alkutapaamisen toteutuminen 5 päivän sisällä (%)

Palvelusuunnitelman päivittämisen toteutumisaste (%)

1.5 Edistää Suomeen muuttaneiden kotoutumista, kielitaidon ja osaamisen kehittämistä sekä nopeaa työmarkkinoille pääsyä.

Toimenpiteet:

- Kotoutumis- ja kielikoulutusten kohdentaminen
- Osaamisen tunnistaminen ja ohjaus työvoimatarpeisiin
- Työhön suuntaavat palvelupolut
- Kulttuurisensitiivinen ohjaus ja monikanavainen viestintä

Strategisten tavoitteiden toteutumista tukemaan asetetaan toiminnallinen mittaristo osana tiedolla johtamista.

Mittarit:

Kotoutumiskoulutuksen aloittaneet ryhmät vuodessa työllisyysalueen rahoittamana.

Vieraskielisten työttömyys- ja työllisyysaste

2 LÄHIPALVELUIDEN TOIMEENPANO

2.1 Palveluiden organisointi

Työvoimaviranomaisen palvelut tuotetaan monikanavaisesti ja osana Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen lähipalveluja. Palveluiden toteutuksesta vastaavat:

- Työllisyyspalveluiden johto
- Työllisyyspalveluiden asiantuntijat
- Hallinto- ja tukipalvelut

Palvelut tuotetaan kunnissa monikanavaisesti; lähipalvelu perustuu pääasiallisesti ajanvarauksella tapahtuviin tapaamisiin. Aukioloajat ja palvelukanavat määritellään kuntakohtaisesti.

Asiantuntija toimii asiakkaan vastuutyöntekijänä ja vastaa lakisääteisestä asiakasprosessista:

- työnhakijan palvelutarpeen arvioinnista
- työllistymissuunnitelman laatimisesta ja päivittämisestä
- neuvonta- ja ohjaustehtävistä
- työttömyysturvatehtävistä
- palvelupolkujen rakentamisesta ja seurannasta
- motivoi ja tukee työnhakijaa
- tekee tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa
- hyödyntää koulutus-, työkokeilu- ja palkkatukimahdollisuuksia
- tekee työnantajakäyntejä
- toimii linkkinä yritysten, oppilaitosten, kolmannen sektorin ja julkisten toimijoiden välillä

Työ on ratkaisukeskeistä, yksilöllistä ja tavoitteellista.

LUONNOS

Mittarit:

Ajanvarauksella toteutuneet asiakastapaamiset (kpl/kk)

Asiakastyytyväisyys (1–5)

Asiantuntijoiden asiakasmäärä (keskim.)

3 TIEDOLLA JOHTAMINEN

Toimintaa ohjataan ajantasaisella tiedolla:

- työttömyyden määrän ja rakenteen seuranta
- avoimien työpaikkojen kehitys
- osaamistarpeiden ennakointi
- palvelujen vaikuttavuuden seuranta

Tietoa hyödynnetään päätöksenteossa, resurssien kohdentamisessa ja palveluiden kehittämisessä.

Mittarit:

Työllisyyskatsausten toteutuminen osavuosikatsausten yhteydessä

4 PALVELUEKOSYSTEEMI

Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen palveluekosysteemi muodostuu:

- kuntien työllisyyspalveluista
- alueellisista yrityskehitysyhtiöistä
- oppilaitoksista
- hyvinvointialueesta
- Kelasta
- kolmannen sektorin toimijoista
- elinkeinoelämän verkostoista

Yhteistyössä korostuvat:

- ennakointityö
- osaavan työvoiman saatavuus
- monialainen palveluohjaus

- sujuvat palvelupolut työnhakijalle

5 MONIALAINEN YHTEISTYÖ

Tavoitteena on selkeästi organisoitu, toimiva ja aktiivinen monialainen toimintakulttuuri.

Yhteistyö perustuu:

- yhteisiin toimintamalleihin
- selkeään vastuunjakoon
- säännöllisiin verkostotapaamisiin
- palveluketjujen yhteensovittamiseen

Monialaisessa työssä hyödynnetään olemassa olevia resursseja, osaamista ja kehittämisrakenteita.

Mittarit:

TYM-johtoryhmän kokousten määrä/vuosi

6 YRITYSPALVELUT, TYÖNVÄLITYS JA TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

6.1 Yrityspalvelut

Työllisyysalue sitoutuu elinkeinokehityksen ja työllisyyspalveluiden synergian vahvistamiseen.

Yrityspalveluihin kuuluvat:

- Aloittavan yrityksen palvelut
- Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen
- Yrityksen kehittämisspalvelut
- Omistajanvaihdot

Palvelut tuotetaan yhteistyössä kuntien elinkeinopalveluiden ja alueellisten kehitysyhtiöiden kautta.

6.2 Työnvälitys

Tehokas työnvälitys perustuu:

LUONNOS

- työnantajien tarpeiden tuntemiseen
- työnhakijoiden osaamisen kartoittamiseen
- aktiiviseen työnantajayhteistyöhön
- osaamisen kehittämiseen

Toimenpiteitä:

- työnantajakäynnit
- rekrytointitilaisuudet ja muut tapahtumat
- kohdennetut rekrytointipalvelut
- palkkatuki ja muut tukimuodot
- koulutusten suuntaaminen työvoimatarpeisiin

Mittarit:

Yritysten työllistämien nuorten määrä (kpl/kk)

Palkkatuen myönnetty määrä/vuosi

Starttirahan myönnetty määrä/vuosi

7 TALOUS

Työllisyyspalveluiden budjetti sisältää:

- henkilöstökulut
- toimitilakulut
- lakisääteiset palvelut
- palkkatukityöllistämisen
- harkinnanvaraisen työllistämisen kulut (Kokkola)
- kuntalisät (Kokkola)
- mahdolliset kehittämishankkeet

Vuoden 2027 talousarvio tarkentuu kuntien talousarvioprosessin myötä.

Mittarit:

Budjetin toteuma (%)

Harkinnanvaraisen tuen käyttö (€/kk)

8 VIESTINTÄ

Ulkoinen viestintä

Kunnat vastaavat omien palveluidensa viestinnästä osana kunnan asukasviestintää.

Kanavat:

- työllisyysalueen verkkosivut
- kuntien verkkosivut
- sosiaalinen media
- Työmarkkinatori
- paikallislehdet
- verkostot

Viestinnässä painotetaan:

- palveluiden saavutettavuutta
- ajankohtaisuutta
- selkeyttä
- työnantajayhteistyötä

Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä toteutetaan:

- intranetissä
- henkilöstöpalavereissa
- esihenkilöverkostoissa
-

Luottamushenkilöille raportoidaan osavuosisikatsausten ja toiminnan seurantaraporttien kautta.

LUONNOS

Mittarit:

Verkkosivujen kävijämäärä (kpl/kk)

Uutiskirjeiden avausprosentti (%)

Medianäkyvyys (kpl uutisia / kuukausi)

9 TOIMINTASUUNNITELMAN PÄIVITYS

Toimintasuunnitelma:

- päivitetään vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä
- arvioidaan osavuosikatsausten yhteydessä
- kehitetään yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa