

# Suunnitelma Porvoon työllisyysalueen palveluiden järjestämisestä

380/2023, 15§

Päivitetty 11.10.24

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
2. Päätaoiteet .....	4
3. Asiointi- ja toimipisteiden sijoittuminen.....	5
4. Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit .....	6
5. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit .....	8
6. Miten palvelut tuotetaan .....	9
Hallintopalvelut.....	10
Työnantajapalvelut .....	10
Alkupalvelut ja työnvälityspalvelut.....	10
Osaamisen kehittämisen palvelut .....	11
Haasteellisessa työmarkkina-asemassa olevien palvelut .....	12
Nuorten palvelut.....	13
Kotoutumis- ja vieraskielisten palvelut .....	13
7. Yhteistyötahot ja -muodot .....	16
8. Työperäisen maahanmuuton edistäminen.....	18
9. Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen.....	19
10. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen.....	20
11. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin.....	21

## 1. Johdanto

Porvoon työllisyysalueen muodostavat Askola, Lapinjärvi, Loviisa, Myrskylä, Porvoo ja Pukkila.

Porvoon kaupunki toimii vastuukuntana.

Tehtävien hoidosta järjestämismvastuussa oleva Porvoon kaupunki vastaa järjestettävien palvelujen ja muiden toimenpiteiden:

- 1) yhdenvertaisesta saatavuudesta
- 2) tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä;
- 3) tuottamistavasta;
- 4) tuottamisen valvonnasta;
- 5) viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä

Valmistelu alkoi syksyllä 2022, työllisyysalueen tarkempaan valmisteluun siirryttiin keväällä 2023, joka jatkui tiiviisti vuoden 2023 vuoden loppuun. Vuoden 2024 alusta työllisyysalueen valmisteluun resursoitiin määräaikaista asiantuntijoita; talouden-, viestinä-, ja ict valmistelutyön osalta.

Tulevan työllisyysalueen työllisyys-, hallinto- ja kehittämispäällikkö aloittivat työnsä maaliskuun 2024 aikana. Alueen kuntatoimijoiden lisäksi valmistelussa on tehty tiivistä yhteistyötä Uudenmaan ELY-keskuksen, Uudenmaan TE-toimiston, KEHA-keskuksen ja Uudenmaan liiton kanssa, sekä osallistettu muita keskeisiä sidosryhmiä kuten Porvoon kuntakokeilua, Itä-Uudenmaan hyvinvointialuetta, koulutuksen järjestäjiä ja yrittäjäjärjestöjä. Valmistelussa on myös käyty jatkuvaa dialogia muualle Suomeen syntyvien työllisyysalueiden kanssa.

Porvoon työllisyysalueen kunnat sitoutuvat edistämään alueen työllisyyttä ja vahvistamaan elinvoimaa. Työllisyysalueelle laaditaan valmistelussa ja yhdessä TE-lautakunnan kanssa laajempi yhteinen työllisyysohjelma, jossa tullaan tarkemmin määrittelemään työllisyysalueen missio, visio, arvot, yleiset toimintaperiaatteet sekä asettamaan myös konkreettisia mitattavia tavoitteita.

Porvoon työllisyysalue keskittyy palvelemaan asiakkaitaan tehokkaasti ja asiakaslähtöisesti, olipa kyse sitten työnantaja- tai henkilöasiakkaista. Pyrimme tarjoamaan oikeat palvelut oikeaan aikaan mahdollisimman sujuvasti, hyödyntäen samalla digitaalisia ratkaisuja, mutta muistamme/tiedostamme kasvokkaisten kohtaamisten merkityksen. Teemme tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisten ja työelämän palveluntarjoajien kanssa, jotta palveluiden yhteensovittaminen sujuisi mahdollisimman kitkattomasti. Porvoon työllisyysalue edistää yrittäjyyttä ja pyrkii luomaan yrittäjyystävällisen ympäristön.

Työllisyysalueen kunnissa kehitetään yrittäjyyskasvatusta ja työllisyysalueella kannustetaan myös yrittäjyyteen vaihtoehtona työllistymiselle. yrittäjyyteen vaihtoehtona työllistymiselle. Lisäksi tavoitteena on edistää työvoiman liikkuvuutta niin alueen sisällä kuin muiden työllisyysalueiden välillä. Porvoon työllisyysalue pyrkii omalla toiminnallaan tukemaan työmarkkinoiden sujuvuutta, jotta työnhakijat ja työnantajat voisivat löytää toisensa helpommin ja jotta osaavan työvoiman saatavuus ei rajoittaisi yritysten kasvua. Alueella kehitetään tehokasta työnvälitystä yhteistyössä yksityisen työnvälityksen kanssa.

Työllisyysalue toimii tiiviissä yhteistyössä alueen elinkeinoelämän ja oppilaitosten kanssa. Tärkeää on avoin vuoropuhelu sekä kyky ennakoida ja tarvittaessa nopeasti reagoida työmarkkinoiden vaatimuksiin. Yhdessä voimme tunnistaa tulevaisuuden työpaikat ja tarvittavat koulutusratkaisut. Oppilaitosyhteistyötä laajennetaan monilla tavoilla, mukaan lukien räätälöidyt kokonaisuudet työllistymisen tukemiseksi, työelämän tarpeiden ja valmistuvien opiskelijoiden tavoittamisen ja alueelle kiinnittämisen puitteissa.

Työnhakija-asiakkaiden kanssa panostetaan laadukkaaseen palvelutarpeen arviointiin, tehokkaaseen työnvälitykseen sekä palveluihin ohjaukseen, minkä tavoitteena on ehkäistä työttömyyden pitkittymistä. Tavoitteenamme on tarjota työnhakijoille vaikuttavia palveluita, ja seuraamme niiden vaikuttavuutta aktiivisesti.

Pyrimme tunnistamaan pitkäaikaistyöttömyyden juurisyitä ja etsimään niihin sopivia ratkaisuja, tarvittaessa yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa. Erityisen tärkeää on saumaton yhteistyö Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa erityisen haasteellisessa tilanteessa olevien asiakkaiden kohdalla.

Porvoon kaupunki vastaa järjestämisvastuullaan olevien julkisten työvoima- ja elinkeinopalveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta. Julkisissa työvoima- ja elinkeinopalveluissa tulee aktiivisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä syrjimättömyyttä palveluita tarjottaessa, niitä kehitettäessä sekä niistä tiedotettaessa.

Palveluiden aktiivinen kehittäminen heikommassa työmarkkina-asemassa oleville asiakasryhmille siten, että alueelle ei muodostuisi pysyvästi työtä vailla olevia ryhmiä.

Yhdenvertaisuuden aktiiviseen edistämiseen Porvoon työllisyysalueen TE-palveluissa kuuluvat erityisesti:

- Hallintopäätösten oikeellisuus ja kohtuulliset käsittelyajat
- Kokonaisvaltaiset, kattavat ja selkokieliset tieto- neuvonta- ja ohjauspalvelut
- Asiakaspalvelun ja osaamisen ajan tasalla pitäminen
- Yhteistyö työvoimapolkupalveluiden vastuviranomaisten sekä muiden työvoimaviranomaisten välillä

Porvoon työllisyysalue on kaksikielinen ja asiakkaat saavat palveluita molemmilla kotimaisilla kielillä.

Tulkkaukspalveluita on tarjolla tarpeen mukaan; alueella on yhteensä n. 5000 vieraskielistä asukasta.

Porvoon työllisyysalue kehittää toimintaansa aktiivisesti hyödyntäen saatavilla olevaa tietoa. Alueella otetaan rohkeasti käyttöön kokeiluja ja asetetaan selkeät tavoitteet, jotta voidaan löytää tehokkaita ratkaisuja työllisyyden edistämiseksi.

Porvoon työllisyysalueelle laaditaan yhteistyössä TE-lautakunnan ja Alueellisen kehittämissyöryhmän kanssa alueellinen työllisyysohjelma, mahdollisen paikkakunta-kohtaisen työllisyysohjelman tueksi. Työllisyysohjelma toimisi alueen kuntastrategioita yhteensovittavana ohjelmana tuottaen sisällöllisiä painotuksia TE-palveluiden päätavoitteisiin. Työllisyysohjelma päivitetään kuntastrategioiden päivittämisen yhteydessä.

Porvoon työllisyysalueen järjestämissuunnitelma on laadittu kevään ja kesän 2023 valmistelutilanteen pohjalta. Suunnitelmaa on päivitetty kevätkaudella 2024 kehittämisryhmän toimesta. Useisiin suunnitelman teemoihin ei ole vielä konkreettisia vastauksia, ja suunnitelma voi vielä muuttua tämänhetkisestä tilanteesta valmistelun edetessä. Suunnitelma on päivitetty alkuvuodesta 2024. Porvoon työllisyysalueen uudistusta on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä kuntien, TE-toimiston, ELY- ja KEHA keskuksen ja muiden toimijoiden kanssa.

Alla työllisyysalue lukuina.

	Askola	Lapinjärvi	Loviisa	Myrskylä	Porvoo	Pukkila
Väkiluku (2022)	4 763	2 518	14 568	1 764	51 232	1 807
Työvoima (7/2023)	2394	1162	6716	827	25212	908
Työvoimaennuste (2035)	2079	1074	5846	701	24908	719
Työkäiset (2021)	2764	1336	7850	945	29388	1065
Vieraskieliset (2022)	164	173	720	67	4054	54
Työllisyysaste (2021)	78,5	75,2	74,1	75	75,9	74,5
Työttömien osuus työvoimasta % (7/2023)	6,4	9	10,3	9,2	9,2	7,7

## 2. Pää tavoitteet

Palveluiden järjestämisen lähtökohtana on tuottaa palvelut vaikuttavina ja kustannustehokkaina.

Tällä tarkoitetaan sitä, että palveluiden lähtökohtina ovat henkilöasiakkaan työllistyminen ja osaamisen kehittäminen, osaavan työvoiman löytäminen työnantajille ja edistää uusien yritysten perustamista.

Palveluiden vaikuttavuuden parantamiseen ohjaa myös kuntien rahoitusosuus työttömyystuista.

Työvoima- ja yrityspalveluiden vaikuttavuutta kehitetään erityisesti:

- Kehittämällä henkilöstön valmennuksellista työllistymiseen ja työnvälitykseen tähtäävää työtettä
- Parantamalla työvoimapalveluiden vaikuttavuutta esimerkiksi uudenlaisten hankintamallien avulla
- Lisäämällä työnantajille ja yritykselle tarjottavia työvoiman kysyntää vahvistavia palveluita
- Nopeuttamalla henkilöasiakkaan palveluprosessia eli nk. läpimenoaika työhausta työllistymiseen ja työnantaja-asiakkaan työnvälitystä.
- Parantamalla työvoimapalveluiden vaikuttavuus- ja kustannusseurantaa uudenaikaisilla tiedolla johtamisen käytännöillä

### 3. Asiointi- ja toimipisteiden sijoittuminen

Porvoon työllisyysalueen TE-palveluiden vakituinen palvelupiste sijaitsee Porvoon keskustassa. Porvoon työllisyysalueen TE-palvelut jalkautuvat palvelutarvelähtöisesti, kuntien osoittamiin ja kustantamiin tiloihin sekä lisäksi lähipalveluja toteutetaan uudella palvelutori-konseptilla. Palvelutori-konseptin toteuttaminen on kunnille vapaaehtoinen. Kunkin kunnan osoittamiin tiloihin tai kullekin Palvelutorin asiointipisteelle sovitaan sijaintikunnan ja vastuukunnan kesken asiakkaiden tarpeisiin perustuva käyntiväli, jolloin TE-virkailija on tavattavissa. Kunnilla on mahdollisuus koota Palvelutoreillensa TE-palveluiden ohella muuta monialaista palvelutarjontaa sekä monipuolisia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita.

Kuntien palvelutoreilla voidaan järjestää erilaisia tapahtumia ja infoja, jotka kokoavat sekä työnhakijoita, että työnantajia yhteen. Fyysisten palveluiden ohella henkilöasiakkaille tulee varata Palvelutorin asiointipisteiden yhteyteen mahdollisuus käyttää TE-palveluita digitaalisesti. Lisäksi Palvelutorilla tulee huomioida asiakkaan mahdollisuus laitteiden käytössä tarvittavaan tukeen sekä yksityisyyteen hänen asioidessaan esimerkiksi etävastaanotolla asiantuntijan kanssa. Jokainen kunta vastaa itse omista Palvelutori-asiointipisteistään, niiden mahdollisista tilavuokrista ja muista kuluista tiloihin liittyen. Porvoossa sijaitsevan pysyvän TE-toimipisteen kustannukset kuuluvat työllisyysalueen jaettaviin kustannuksiin niiltä osin kuin on kyse lakisääteisistä TE-palveluista. Vastuukunta huolehtii palveluksessaan olevien TE-virkailijoiden työvälineistä.



## 4. Tehtävien hoitamiseen varatut taloudelliset resurssit

Porvoon talousarviovalmistelun yhteydessä määritellään TE-palveluille sitovat tavoitteet ja mittarit.

Työllisyyslautakunta ja alueellinen kehittämissyhmä seuraavat palveluprosesseja, palveluiden kustannustehokkuutta, tuotantotapaa ja henkilöstövoimavarojen suunnittelua.

Yhteistoiminnan talous järjestetään seuraavalla tavalla 1.1.2025 alkaen:

1. Porvoon kaupunki perustaa taseyksikön, joka vastaa yhteisesti tuotetuista TE-palveluista. Kaikki palveluiden välittömät ja välilliset järjestämiskustannukset kohdennetaan tälle taseyksikölle. Taseyksikön käyttötalouden kustannukset jaetaan kunnille vuosittain 2. kohdassa mainituin jakoperustein.
2. Kaikille kunnille tuotettujen TE-palveluiden kustannukset jaetaan kunnille seuraavasti:
  - Kustannuksista 45 prosenttia jaetaan asukasmäärän 18–64 -vuotiaiden suhteessa. Asukaslukuna käytetään talousarviovuotta edeltävän vuoden (31.12.) lopun asukaslukua.
  - Kustannuksista 45 prosenttia jaetaan kunnittain työttömien ja palvelujen piirissä olevien suhteessa. Suhdeluku lasketaan talousarviovuoden kuukausien keskiarvona.
  - Kustannuksista 10 prosenttia jaetaan kunnittain vieraskielisten lukumäärän suhteessa. Vieraskielisten määränä käytetään talousarviovuotta edeltävän vuoden (31.12.) lopun vieraskielisten määrää.
3. Taseyksikön talousarvio laaditaan talousarviovuotta edeltävänä vuotena Porvoon kaupungin talousarvion vuosikellon ja periaatteiden mukaisesti. Talousarvio lähetetään kaikille kunnille lausunnoille ennen talousarvion hyväksymistä.
4. Kunnat tilittävät talousarviovuoden aikana kuukausittain Porvoon kaupungin taseyksikölle edellä 3. kohdan mukaisen maksuosuuden. Mikäli vuoden aikana taseyksikön talousarviomäärärahoja on tarve korottaa, korotetaan kuntien kuukausimaksuosuuksia vastaavasta. Talousarvion toteutumista seurataan Porvoon kaupungin osavuosisiraportoinnin yhteydessä. Talouden seurannasta vastaa työllisyysalueen lautakunta.
5. Vuoden lopussa tai viimeistään talousarviovuotta seuraavan vuoden alussa maksuosuudet tasataan vastaamaan toteutuneita kustannuksia. Taseyksikön yli- tai alijäämä voidaan kuntien yhteisellä päätöksellä siirtää seuraaville vuosille katettavaksi tai tulevien kehittämistoimenpiteiden rahoittamiseksi.
6. Investoinnit rahoitetaan samoilla periaatteilla kuin käyttötalouden menot. Investointimenot määritellään talousarviossa, ja talousarviovuoden aikana ne laskutetaan kuukausittain kunnilta. Vuoden lopussa tai talousarviovuotta seuraavan vuoden alussa toteutuneet investointimenot tasataan vastaamaan kuntien maksuosuuksia. Investointimenoista muodostuneita poistoja ei huomioida kohtien 1–5 kustannuksina, jotta niitä ei veloiteta kahteen kertaan kunnilta.

TE-palveluiden ja kokonaisuuden valmistelu aiheuttaa nettokustannuksia myös jo ennen vuotta 2025. Vuosina 2023–2024 aiheutuvat valmistelukustannukset jaetaan kunnille asukasluvun suhteessa.

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

Itäisen Uudenmaan kuntien sopimusneuvotteluissa päädyttiin siihen, että työttömyysetuuksien rahoitusta ei sisällytetä sopimukseen, vaan jokainen kunta vastaa itse työttömyysetuuksien rahoituksesta. Kannustavan rahoitusmallin pohjalta kuitenkin pyritään panostamaan vaikuttavaan työnhaun alkuvaiheeseen, jotta työttömyysetuusmenot eivät jatkossa kasva.

Valtio tarkentaa jatkuvasti TE-tehtäviin varattavia valtionosuuksia. Meneillään oleva valtionosuusuudistus tulee vaikuttamaan rahoitukseen täysipainoisesti siirtymävuosien jälkeen, eli vuodesta 2027 alkaen. Vuoden 2025 laskennalliseen rahoitukseen vaikuttaa merkittävästi vuoden 2023 toteutuneet kustannukset sekä 2024 vuoden toteutuneet kustannukset vaikuttavat osin vuoden 2026 valtionosuuteen.



## 5. Tehtävien hoitamiseen varatut henkilöstöresurssit

Liikkeenluovutuksella työllisyysalueelle siirtyvä henkilöstö käytetään työvoimapalveluiden tuottamiseen täysimääräisesti, **tämän hetken arvio** siirtyvästä henkilöstöstä on n. 55 htv. Siirtyvät henkilöstöresurssit ja niiden riittävyys tarkentuvat yt-prosessien edetessä ja suunnitelmaa tarkennetaan siltä osin vuoden 2024 aikana.

Tämän hetken VM:n **arvio** siirtyvästä htv:n työpanos paikkakunnittain:

- Porvoo	38,05 htv
- Loviisa	10,5 htv
- Askola	3,21 htv
- Lapinjärvi	1,8 htv
- Pukkila	1,29 htv
- Myrskylä	1,3 htv

Työvoimapalveluiden toteuttamiseen TE-toimistosta, ELY-keskuksesta ja KEHA-keskuksesta liikkeenluovutuksella siirtyvä henkilöstö on palvelussuhteessa vastuukuntaan. Järjestämisvastuullinen kunta määrittlee tarvittavan henkilöstön ja osaamisen tarpeet.

Tarkempaa suunnitelmaa henkilöstön kohdentamisesta ei ole vielä tehty, mutta keskeistä on, että lakisääteiset tehtävät pystytään hoitamaan. Porvoon työllisyysalueella tullaan panostamaan uuden asiakaspalvelumallin mukaisesti vaikuttavaan työnhaun alkuvaiheeseen, työnvälitystyöhön ja osaavan työvoiman tarjoamiseen työnantajakentälle. Alueen työttömyyden rakenne huomioiden on kuitenkin tärkeää, että myös pidempään työttömänä olleiden ja muuten heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palvelut turvataan.

Käytettävissä olevien henkilöresurssien kannalta on myös huomioitava, että lakisääteisten tehtävien hoito edellyttää varsinkin vastuukuntana toimivalta Porvoon kaupungilta sekä valmisteluvaiheessa että vuodesta 2025 lähtien merkittäviä välillisiä panostuksia henkilöstön osalta. Tulevat työvoimapalvelut sidotaan osaksi Porvoon kaupungin organisaatiota ja ne koskevat näin ollen myös esimerkiksi HR-palveluita, ICT-palveluita, talousyksikköä ja viestintää. Nämä välttämättömät panostukset eivät sisälly siirtyvään resurssiin.

Jotta TE- viranomaistehtäviä hoitamaan kykenevä organisaatio on toiminnassa heti vuoden 2025 alusta, tullaan Porvoon kaupungille palkkaamaan jo viimeistään 2024 aikana organisaation käynnistämiseen tarvittava lähijohto, kuitenkin huomioon ottaen liikkeen luovutuksessa siirtyvän henkilöstö.

Henkilöstöasioiden valmistelua varten Porvoon kaupunki laatii henkilöstösiirtosuunnitelman. Suunnitelmassa käy ilmi muun muassa henkilöstön siirtoon, palvelussuhteisiin ja siirtyvän henkilöstön osaamisen kartoittamiseen liittyviä asioita.

Porvoo käyttää järjestämisvastuussa olevana kaupunkina laissa säädettyä työvoimaviranomaisen toimivaltaa Porvoon työllisyysalueella. Toimivalta- ja vastuusuhteet ovat selkeät ja valvontavastuu näistä Porvoon kaupungilla.

## 6. Miten palvelut tuotetaan

Porvoon työllisyysalueen TE-palveluiden lakisääteisinä järjestettäviä palveluita ovat työnvälityspalvelut, tietoneuvonta- ja ohjauspalvelut, valmennukset, työvoimakoulutukset sekä muutosturvakoulutukset, henkilöasiakkaan palveluprosessiin kuuluvat asiantuntija-arvioinnit, työ- ja koulutuskokeilut, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu sekä työnantajalle ja henkilöasiakkaille myönnettävät tuet ja korvaukset.

Asiakkaille tarjottavat palvelut jakautuvat työnhakijoille tarjottaviin ”T” – palveluihin ja työnantajille ja aloittaville yrittäjille tarjottaviin ”E” – palveluihin. Palveluntarjonta kattaa sekä laissa erikseen määritellyt ja säännellyt palvelut (nk. lakisääteiset palvelut) että lakiin perustuvat muut palvelut (nk. Määritellyt ja erikseen säännellyt palvelut). Jälkimmäisiä palveluita tarjotaan erityisesti E-palveluina työnantajille ja alkaville yrittäjille.

Palveluista on tehty erikseen palvelukuvaukset sekä nykytila-arvio sekä kehittämissuunnitelma. Palveluiden kehittäminen perustuu nykyisiin hyviin käytäntöihin. Erityisesti ”T”- palveluiden yhteyttä ”E”-palveluihin halutaan vahvistaa siten, että niitä tarjotaan samanaikaisesti työnhakijoille ja työnantajille. Tällä parannetaan työnvälitystä ja kohtaantoa. Porvoon työllisyysalue keskittyykin erityisesti laadukkaiden työnantajapalveluiden tarjoamiseen ja elinkeinorakenteen tukemiseen

Työllisyysalue tuottaa sekä itse että hankkii palveluita ostamalla. Isoimpia ostopalveluina hankittavia kokonaisuuksia ovat muun muassa erilaiset koulutus- valmennus- ja arviointipalvelut. Omana palvelutuotantona järjestetään koto-koulutus, työnvälitys, pääasialliset tietoneuvonta – ja ohjauspalvelut, osa valmennuksista, osa asiantuntija-arvioinneista, osa työkokeiluista.

Ostopalveluina voidaan järjestää vähäinen osa tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluista, valtaosa valmennuksista, osa asiantuntija-arvioinneista, työvoimakoulutukset ja muutosturvakoulutukset sekä työ- ja koulutuskokeilut. Työllistämisen ja palkkatukia pyritään tietoisesti suuntamaan erityisesti yrityksille, jossa niiden vaikuttavuus on tilastojen mukaan korkeinta. Ostopalveluna järjestettäviä palveluita voidaan myös osittain tuottaa vastuukunnan sidosyksikköön kuuluvien organisaatioiden toimesta. Hankinnoissa pyritään myös yhteistyöhön muiden työvoimaviranomaisten kanssa. Mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään myös jo alueen kuntien ekosysteemeistä löytyviä palveluja.

Porvoon työllisyysalueella panostetaan tiedolla johtamiseen ja vaikuttavuuden seurantaan. Taloudellisten resurssien kohdentaminen erityisesti vaikuttaviin palveluihin on järkevää. Jos työnantaja- ja tai henkilöasiakkaiden palvelutarve vaatii resurssien käytön kannalta on järkevää, voidaan palveluita toteuttaa tai hankkia useamman työllisyysalueen kanssa yhteistyössä tai jopa valtakunnallisesti.

## Hallintopalvelut

Työvoimapalveluiden hallinnolliset tehtävät kuuluvat lähtökohtaisesti vastuukunnalle. Kuitenkin esimerkiksi viestinnän osalta tehdään yhteistyötä koko työllisyysalueen kuntien kesken ja myös yhteistyötä muiden työllisyysalueiden ja viranomaisten kanssa. Järjestelmiä hallinnoi KEHA ja vastuukunnan ICT tekee heidän kanssaan hyvää yhteistyötä asian puitteissa.

## Työnantajapalvelut

Työnantajapalveluita tuotetaan työllisyysalueella pääosin omana toimintana, mutta tiiviissä yhteistyössä alueen kuntien elinkeinopalveluiden ja muiden yrityspalvelutoimijoiden kanssa, ja tarvittaessa hyödynnetään myös ostopalveluita. Työnantajapalveluissa toimimme aktiivisesti edistääksemme työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamista monipuolisilla keinoilla. Sujuva yhteistyö työnantaja- ja työnhakijapalveluiden välillä on ensi- sijaisen tärkeää, myös yli alue- ja maakuntarajojen. Tiedonkulku työnantajien tarpeista eri elinkeinopalvelu- toimijoiden kesken on ensisijaista, jotta alueen yritykset ja muut työnantajat saavat aina tarpeisiinsa sopivan palvelun mahdollisimman nopeasti.

## Alkupalvelut ja työnvälityspalvelut

Panostamme työttömyyden alkuvaiheeseen ja laadukkaaseen palvelutarpeen kartoitukseen. Alkuvaiheen palveluissa tarvitaan monipuolista osaamista, jotta voimme tunnistaa asiakkaiden tarpeet ja ohjata heidät oikealle palvelupolulle heti työttömyyden alkumetreiltä lähtien. Pyrimme alkuvaiheessa määrätietoisesti edistämään työllisyyttä ja mahdollistamaan työnvälityksen, koulutuksen tai tarvittaessa suuntautumisen muihin asiakkaan tarpeisiin sopiviin palveluihin kolmen kuukauden kuluessa. Samalla varmistamme asiakkaiden työnhakutaitojen vahvistumisen, mikä voi sisältää esimerkiksi työhakemusten ja työnhaun kanavien neuvon- taa. Työnvälitys on keskeinen osa työvoimapalveluitamme, ja teemme tarvittaessa yhteistyötä myös rekrytointiyritysten kanssa sen kehittämiseksi.

Asiakkaiden palvelutarpeita ennakoitaan, arvioidaan ja määritetään Porvoon työllisyysalueen TE- palveluissa kolmitasoisesti:

1. Elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden muutosten ennakointi	2. Asiakstarpeiden analysointi	3. Yksilölliset asiakstarpeet (palvelukosketus olemassa)
<p><b>Olemassa olevan ennakoitiedon hyödyntäminen:</b> ammattibarometrit, työvoimatietokartat, osaamisen ennakoitifoorumien tiedot</p> <p><b>Ennakoitiedon jalostaminen alueella:</b> Aktiivisen työnantaja- ja yritysten tarpeiden kartoittamisen ja alueella eri toimivat kokoavat vuosittaisen ennakoitifoorumityöskentelyn kautta jalostetaan tietoa. Toimialapohjaisen ennakkoinnin laajentaminen osana tiedolla johtamista.</p> <p><b>Ohjaa:</b> palveluiden ja niiden rahoituksen sekä henkilöstön osaamisen palveluntuotannon ja kumppanuuksien kehittämisen keskipitkän aikavälin suunnittelua (3-5 vuotta).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelu- ja toimintaympäristöanalyysi, joka on tuotettu suunnitelman valmisteluvaiheeseen. (liitteenä). Tämän pohjalta Porvoo kehitetään oman jatkuvan tilastoseurannan mallin PowerBI-työkalulla.</li> <li>• Asiakas- ja palvelutietojen sekä näihin liittyvien tulos- ja vaikutusarvioiden jatkuva seuranta: KEHA-keskuksen tiedolla johtamisen työkalujen hyödyntäminen sekä näitä varten kehitettävät työkalut). Tavoite yhdistää tämä tieto omana PowerBI-järjestelmään</li> <li>• Jatkuvat asiakaskyselyt (työnantajat ja työnhakijat)</li> </ul> <p><b>Ohjaa:</b> Ohjaa työllisyyden edistämisen talousarviosuunnittelua, palveluiden laajuuden ja kohdentuvuuden määrittelyä, palveluhankintojen (koulutukset ja valmennukset) suunnittelua, henkilöstöresurssien kohdentamista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantajien ja yritysten tarpeet - Kehitysyhtiöiden kanssa yhteistyössä tehtävä kolmitasoinen malli: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yritysten työvoimatarpeiden selvittäminen osana yrityskehittämistä (työllisyyskoordinaattorit, työluotsit)</li> <li>• rekrytointitapahtumat</li> <li>• Henkilöstön työllisyysosaaminen vahvistaminen</li> </ul> </li> <li>• Työnhakijoiden tarpeet kartoitetaan osana lakisääteistä palveluprosessia <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhtenäiset kartoituskeinot ja –ratkaisut</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ohjaa:</b> Ohjaa julkisten työvoimapalveluiden tarjontaa asiakaskohtaisesti työnhaun ja työvoiman rekrytoinnin suunnittelua sekä asiakassuunnitelmien laatimista ja palveluihin ohjaamista.</p>

## Osaamisen kehittämisen palvelut

Osaamisen kehittämisen palveluiden asiakkaina ovat erityisesti ne, jotka tarvitsevat tukea oman osaamisensa parantamiseen. Tällaisia henkilöitä voivat olla esimerkiksi ne, joilla ei ole riittävästi koulutusta, joka vastaa nykyisiä työmarkkinoiden tarpeita, tai jotka ovat jääneet jälkeen koulutuksessaan. Lisäksi asiakkaina voivat olla ne, jotka toimivat aloilla, joilla on ylitarjontaa osaajista, tai ne, joilla on koulutus, mutta silti vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Osaamisen kehittämisen palvelut pyrkivät tiiviiseen yhteistyöhön koulutuksen tarjoajien ja yritysten kanssa. Tärkein tavoite on varmistaa, että alueella on riittävästi osaavaa työvoimaa tyydyttämään työnantajien tarpeet sekä nykyisessä että tulevaisuuden työvoimassa. Tämä edellyttää vahvaa näkemystä ja ennakoitikykyä työmarkkinoiden toiminnasta.

Osaamisen kehittämisen palveluilla on keskeinen rooli erityisesti työvoimapulan lieventämisessä ja työperäisen maahanmuuton tukemisessa. Osaamisen kehittämisen palveluissa voidaan käyttää ostopalveluita, kuten koulutus- ja valmennuspalveluita. Tavoitteena on kehittää näitä palveluita entistä vaikuttavammiksi ja paremin vastaamaan työmarkkinoiden tarpeita.

## Haasteellisessa työmarkkina-asetmassa olevien palvelut

Haasteellisessa työmarkkina-asetmassa olevat henkilöt ovat täsmä- ja osatyökykyiset (joiden työkykyä vaikuttaa vamma tai sairaus pysyvästi tai pitkäaikaisesti), henkilöt, joilla on haasteita elämänhallinnassa, päihde- ja mielenterveyshaasteita, neuropsykiatrisia haasteita, pitkäaikaistyöttömyyttä tai useita edellä mainituista haasteista. On yleistä, että näitä henkilöitä pidetään virheellisesti pitkään työttöminä olevina. Tosiasiassa asiakkaat voivat olla haasteellisessa työmarkkina-asetmassa ja tarvita monialaista tukea jo työnhaun alkuvaiheessa. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää tunnistaa nämä haasteet varhaisessa vaiheessa, jotta asiakkaat saadaan nopeasti tarvitsemiensa palveluiden äärelle ja työttömyyden pitkittyminen voidaan estää.

Tämän kohderyhmän tarvitsemia palveluita säätelevät useat eri lait, ja niiden tarjoajilta vaaditaan monialaista osaamista ja laajan palveluverkoston tuntemusta. Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli edellyttää tiivistä yhteistyötä paikallisesti työllisyysalueen sisällä, eri työllisyysalueiden välillä sekä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa. Asiakasohjauksen toimintatavoista tulee sopia yhdessä sidosryhmien kanssa, ottaen huomioon tietosuoja-asiat. Työllistymistä edistävä monialainen tuen malli on olennainen osa työvoimaviranomaisten tarjoamia palveluita. Tämän asiakasryhmän kohdalla palveluiden saavutettavuus ja henkilökohtainen kohtaaminen ovat erityisen tärkeitä. Saavutettavuuden lisäksi on varmistettava, että palveluita on saatavilla oikeaan aikaan, ja tiivis yhteistyö Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa takaa palveluiden vaikuttavuuden.

Alla esimerkkejä siitä, minkälaisia eri tahojen tuottamia lakisääteisiä ja ei-lakisääteisiä palveluita alueellamme on jo käytössä tai minkälaisia voidaan kehittää osana yhteisten lakisääteisten palveluiden ja kuntien omien palveluiden yhteistä vaikuttavuutta. Palveluilla vastataan erityisesti haasteellisessa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden aktivointiin.

- Työkykykoordinaattoreiden hyödyntäminen
- Vieraskielisten asiakkaiden palvelutarpeesta huolehtiminen
- Työttömien terveystarkastukset
- Työ- ja toimintakyvynarviointi
- Kuntien toimiminen siltatyönantajina
- Työpajojen hyvät käytännöt ja alueelliset työvalmennusprosessit
- Koulutuksenjärjestäjien kanssa; opinnollistaminen ja tutkintojen osien suorittaminen, koulutuskokeilut sekä jatkuvan työvoimapolitiittisen koulutuksen jatkokehittäminen
- Palkkatuen hyödyntäminen
- Yhdyspintatyöskentely hyvinvointialueen kanssa: asiakkaan palvelupolku (kuntouttava työtoiminnasta työkokeiluun)
- Kuntoutuksen (KELA)-palvelutuottajien laajempi hyödyntäminen ja palvelusegmentointi
- Yrityspartneri-malli
- Työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamalli alueellinen hyödyntäminen
- Yhteistyö työllisyysalueen kuntien välillä elinkeino- ja työllisyyspalveluissa.

## Nuorten palvelut

Porvoon työllisyysalueen yhtenä päätavoitteena on nuorisotyöttömyyden vähentäminen ja ehkäiseminen. Porvoon työllisyysalueella nuorilla viitataan kaikkiin alle 30-vuotiaisiin henkilöihin. Nuoret palveluiden käyttäjinä tarvitsevat erityistä taitoa kohtaamisessa sekä yhteistyön edistämistä ainakin kuntien nuorisopalvelujen ja alueen oppilaitosten kanssa. Tullaan vahvistamaan oppilaitosten ja yrityselämän yhteistyötä. Samalla vahvistetaan nuorten työelämävalmiuksia. Nuorten palveluissa on korostettava saavutettavuutta ja moni-kanavaista viestintää. Erityisesti nuorten kohdalla on tärkeää ohjata heitä nopeasti kohti työmahdollisuuksia,

koulutusta tai muita sopivia palveluita nuoren kokonaisvaltaisen tilanteen selvittämiseksi. Erilaisten toimijoiden on pyrittävä ennakoimaan ja kehittämään sujuvaa yhteistyötä nuorten palveluissa.

Erytistä huomiota on kiinnitettävä oppivelvollisiin ja koulutuksen ulkopuolella oleviin nuoriin. Nuorten monia-laista yhteispalvelua toteutetaan palvelutarpeen arvioinnin pohjalta yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Tavoitteena on edistää nuorten mahdollisuuksia opiskeluun, työllistymiseen, toimintavalmiuksiin ja hyvinvointiin.

## Kotoutumis- ja vieraskielisten palvelut

Työmarkkinoille suuntaavien työkäisten maahanmuuttajien kotoutumisen keskeinen tavoite on työllistyminen, minkä vuoksi päävastuu työmarkkinoille suuntaavien maahanmuuttajien kotoutumishjelman aikaisesta ohjauksesta kuuluu työllisyyspalveluihin, eli TE-viranomaiselle.

Kotoutumis- ja vieraskielisten työllisyyspalvelut tarjotaankin kaikille työllisyysalueen kunnille osana muuta työllisyyspalvelujen kokonaisuutta.

Kotoutumis- ja vieraskielisten työllisyyspalveluvirkailijat toimivat läheisessä yhteistyössä kuntien omien kotoutumisasiosta vastaavien henkilöiden kanssa. Kuntien kotoutumispalveluilla on yleis- ja yhteensovittamis- vastuu maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisen suunnittelusta, kehittämisestä ja seurannasta paikallis- tasolla. Kuntien kotoutumispalveluiden tehtäviin kuuluu erityisesti työvoimapolvelujen ulkopuolella olevien kotoutuja-asiakkaiden palvelutarpeen arviointi ja kotoutumissuunnitelmien laatiminen. Palvelujen järjestämisessä tulee tehdä tiivistä yhteistyötä syntyvän TE-viranomaisen ja kuntien omien työllisyys- ja kotoutumis- palvelujen välillä.

## Monikielinen yhteiskuntaorientaatio

Kotoutumislain 25 §:n mukaan kunnan on järjestettävä kotoutuja-asiakkaille yhteiskuntaorientaatiota. Kotoutuja-asiakkaalla tarkoitetaan maahanmuuttajaa, jolla on voimassa oleva kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma. Yhteiskuntaorientaatio on osa kotoutumisen alkuvaiheen palveluita. Sen tarkoituksena on tarjota maahanmuuttajille tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, arvoista, oikeuksista ja velvollisuuksista useilla kielillä, jotta heidän asettautumisensa ja sopeutumisensa Suomeen helpottuisi. Monikielinen yhteiskuntaorientaatio kattaa esimerkiksi tietoa hyvinvointipalveluista, koulutusjärjestelmästä ja työelämästä. Kotoutumislain mukaan yhteiskuntaorientaation onkin vähintään sisällettävä tietoa Suomessa asumisesta, elämisestä ja työskentelemisestä, suomalaisen yhteiskunnan toiminnasta sekä yksilön oikeuksista ja velvollisuuksista.

Valtioneuvoston asetuksessa monikielisestä yhteiskuntaorientaatiosta 3 §:ssä säädetään, että kunnan on järjestettävä kotoutuja-asiakkaille yhteiskuntaorientaatio mahdollisuuksien mukaan heidän äidinkiellään tai muutoin hyvin osaamallaan kielillä ottaen huomioon kotoutuja-asiakkaiden kunnassa esiintyvät palvelu- ja kielelliset tarpeet.

Kotoutumislain 3 §:ssä todetaan, että tarjottaessa työnhakijoille kotoutumislaisissa määriteltyjä palveluja (mm. monikielistä yhteiskuntaorientaatiota), on näiden palvelujen järjestämisestä vastuussa työvoimaviranomainen. Monikielisen yhteiskuntaorientaation järjestämisestä työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille vastaa kunnan omat kotoutumispalvelut. Tämä tarkoittaa, että kunnilla on päävastuu tarjota orientaatiokoulutusta niille maahanmuuttajille, jotka eivät ole työnhakijoita tai aktiivisesti mukana työvoimapalveluissa.

Monikielinen yhteiskuntaorientaatio on Porvoon työllisyysalueella suunniteltu toteutettavan nk. omana tuotantona, mikä mahdollistaa joustavan ja paikallisiin tarpeisiin räätälöidyn palvelun. Koulutuksien järjestämisestä vastaa Porvoon kotoutumispalvelut. Koulutukset toteutetaan ensisijaisesti lähiopetuksena Porvoossa ja kouluttajina toimii kotoutumispalveluiden monikieliset kotoutumishjaajat. Kaupungin itse tuottamien koulutuksien kielivalikoima on englantia, ranska, arabia, amhara, tigrinja sekä venäjä. Muiden kielten osalta voidaan todeta, että Porvoon työllisyysalue on myös vastaanottamassa ELY:ltä puitesopimuksen koskien monikielistä yhteiskuntaorientaatiota. Tarkoituksenamme onkin ottaa sen sopimuksen optiovuosi käyttöön ja mahdollisesti vielä lisäksi tehdä puuttuviin kieliryhmiin kohdistuvia mahdollisia hankintoja ja tarpeen mukaan.

### Palkkatuesta

Palkkatukiudistuksen myötä ei palkkatuetun työn löytäminen työnhakijalle enää vähennä kuntien osuutta työmarkkinaetuksista. Toisaalta palkkatuetun työn mahdollistaminen ns. siltatyöpaikassa matkalla aitoon työpaikkaan esim. yrityksissä tai muiden työnantajien työpaikoissa on kuitenkin edelleen perusteltua. Porvoon työllisyysalueen talousarvioon on vuodeksi 2025 suunniteltu vähemmän palkkatukeen varattuja varoja kuin aikaisemmin juuri palkkatukiudistuksen takia. Palkkatukea tullaankin myöntämään tarkemman harkinnan kautta, silloin kuin sen myöntämisellä on mahdollista vaikuttaa työnhakijan pitkäaikaiseen todelliseen työllistymiseen. Työvoimapalveluiden järjestämislaki 10 luku 81 § 2 momentin mukaan työvoimaviranomainen voi palkkatukea myöntäessään asettaa tuen saamiselle työnhakijan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.



## 7. Yhteistyötahot ja -muodot

Työvoimapalveluiden vastuuviranomaisia Porvoon työllisyysalueella ovat Porvoon kaupungin ohella ovat:

- **Työ- ja elinkeinoministeriö:** Vastuu työvoimapalveluiden järjestämisen ohjaus valtakunnan tasolla
- **KEHA-keskus:** hoitaa työvoimapalveluiden kansallisen tason palvelu- ja yleishallintotehtäviä sekä tarjoaa työvoimaviranomaisille eräitä keskitettyjä tukipalveluita.
- **TE-palveluiden valtakunnallinen asiakaspalvelukeskus:** tuottaa keskitetysti työvoimapalveluiden kansallisen tason tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita.

**Muita sidostoimijoita ovat:**

- **Uudenmaan ELY-keskus** ELY-keskuksilla on työllisyydenhoitoon ja kotoutumisen edistämiseen liittyviä alueellisia tehtäviä esim. yhteistyön koordinoititehtäviä sekä äkillisiin rakennemuutoksiin liittyviä koordinoititehtäviä. ELY-keskuksen kanssa järjestetään säännöllisiä yhteistyö- ja seurantakeskusteluita
- **Uudenmaan liitto** Uudenmaan liitto tukee TE-uudistuksen valmistelun yhteensovittamista maakuntatasolla sekä tarjoaa asiantuntijafasilitointia työllisyysalueille Uudenmaan alueella.
- **Muut työvoimaviranomaiset:** Porvoon työllisyysalue voi siirtää sopimukseen perustuen tehtäviä toiselle työvoimaviranomaiselle. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi tukipalvelutehtävät, kuten joidenkin palveluiden hankintojen suunnittelussa ja toteutuksessa tehtävä yhteistyö, jotkut erityisosaamista vaativat tehtävät tai esimerkiksi digitaaliset ratkaisut (esim. Uudenmaan palvelumanuaali). Tehtäviä siirretään muille työvoimaviranomaisille osana palveluiden tuottamisratkaisuja ja niillä tavoitellaan palveluiden parantamista, yhdenvertaisuutta tai kustannustehokkuutta. Porvoon työllisyysalue voi myös itse tarjota keskitettyjä palveluita muille työvoimaviranomaisille, kuten ruotsinkielisiä erityis- tason palveluita. Ensisijaisena yhteistyöalueena on Uudenmaan maakunnan muut työvoimaviran- omaiset.
- **Itä-Uudenmaan hyvinvointialue:** Hyvinvointialueella on keskeinen rooli monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluohjauksessa sekä hyvinvointialueen järjestämisvastuuseen kuuluvine työllistymistä tukevien palveluiden tarjoamisessa.
- **KELA:** Kelan tarjoamat kuntoutuspalvelut toimivat kattavana sidostoimijana asiakaskohderyhmän kuntoutuspalveluissa. Kela on myös osapuoli työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteis- palvelussa.
- **Koulutuksenjärjestäjät:** Työvoimapalveluiden asiakkaita ohjataan työvoimakoulutuksiin sekä omaehtoiseen opiskeluun ja valmennuspalveluihin eri koulutuksenjärjestäjille sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksiin. Koulutuksenjärjestäjien kanssa tehdään tiivistä ja kiinteää yhteistyötä mm. yritysten työvoimatarpeiden ennakoinnissa, työvoimakoulutusten koordinoinnissa sekä palveluntuottajayhteistyön (sopimusohjauksen) kautta. Koulutuksenjärjestäjät voivat tarjota myös erilaisia kehittämisspalveluita, kuten hankkeita Itä-Uudenmaalla.
- **Alueen yrityskehitysyhtiöt;** joilla on tärkeä rooli yritysten sparraamisessa kohti hyvää työnantajajuutta.

- **Maahanmuuttovirasto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, rikosseuraamusvirasto, velkaneuvonta**
- Valtakunnalliset/ muut isot toimijat: työttömyyskassat, asumisneuvonta (voi olla myös kunnallista), työeläkelaitokset, vastaanottokeskukset, seurakunnat, työelämän järjestöt.

#### **Tärkeitä palveluekosysteemitomijoita ovat:**

- Elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden toimijat: kauppakamari, yrittäjäjärjestöt, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt
- Työvoiman kansainvälisen houkuttelun, kansainvälisen työnvälityksen ja kotoutumisen toimijat: Work-in-Finland ja kansalaisjärjestöt
- Työ- ja elinkeinopalveluita tukevat paikalliset ja alueelliset ennakointifoorumit.
- Alueella järjestäytyneet kansalaisjärjestöt
- Hankkeet ja hanketoimijat
- Yksityinen työnvälitys

#### **Yhteistoimintamalleja ovat:**

- **Työllistymistä edistävä monialaisen tuen yhteistoimintamalli (TYM):** Porvoon työllisyysalueella Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ja Kelan kanssa. Tavoitteena yhteensovittaa samaan koordinoitirakenteeseen myös nuorten asiakkaiden monialaiset palvelut sekä maahanmuuttajien monialaiset työllistymistä tukevat palvelut.
- Alueellinen kehittämissryhmä
- Yhteisessä kehittämisessä käytetään jo olemassa olevia foorumeita kuten esim. Huone foorumi, IU-kuntajohtajien kokoukset ym. (vastaa lain 9§ Yhteistyövelvollisuus)

Yhteistyömuodot vaihtelevat monipuolisesti ja riippuvat niistä toimijoista, joiden kanssa yhteistyötä toteutetaan. Osittain yhteistyötä ohjaa myös lainsäädäntö, erityisesti eri viranomaisten välillä. Valtion tarjoamien työ- voimapaalvelujen osalta on tärkeää tuntee palvelutarjonta myös Porvoon työllisyysalueella ja ylläpitää tiivistä yhteyttä tarvittaviin tahoihin.

Yhteistyökumppaneiden kanssa, jotka kohtaavat samat asiakkaat, on turvattava tiedonkulku ja avoin vuoropuhelu. Tämä mahdollistaa sidosryhmien palvelujen paremman ymmärtämisen, asiakkaiden prosessien tehostamisen ja päällekkäisen työn välttämisen. On erityisen tärkeää kiinnittää huomiota asiakkaiden eri vai- heisiin ja siirtymiin sekä varmistaa sujuva siirtyminen näiden välillä. Yhteistyössä pyritään luomaan yhteiset toimintamallit ja selkeät vastuunjakotavat. On olennaista tunnistaa asiakaspalveluprosessin eri vaiheissa vastuulliset tahot prosessin sujuvuuden varmistamiseksi. Hyviä käytäntöjä pyritään hyödyntämään ja levittä- mään laajasti.

## 8. Työperäisen maahanmuuton edistäminen

Työmarkkinoiden tarpeiden täyttämiseksi ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi työperäinen maahanmuutto ja jo maassa olevien maahanmuuttajien osaaminen ovat välttämättömiä. Työllisyysalue on aktiivisesti mukana yhteistyössä eri viranomaisten ja muiden tahojen kanssa, jotta työperäinen maahanmuutto edistyy ja alueen työnantajien osaamistarpeet täyttyvät. Tarvittaessa kansainvälistä rekrytointia tehdään yhteistyössä muiden työllisyysalueiden kanssa. Alueen oppilaitoksia ja niiden olemassa olevia verkostoja, hankkeita ja opiskelijoita hyödynnetään kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi alueelle. Työperäisessä maahanmuutossa on huomioitava myös perheiden kotoutuminen alueelle ja työikäisten mahdollisuudet työllistyä.

Työvoimapalveluissa on lukuisia työkaluja, joita voidaan edelleen kehittää paremman hyödyn saavuttamiseksi työperäisen maahanmuuton ja kansainvälisten osaajien osalta alueella. Keskeisessä roolissa on osaamisen ja tutkintojen tunnistaminen, samoin kuin kielitaitokysymykset. Kieli- ja kotoutumiskoulutuksen tulee vastata työnantajien tarpeisiin ja pyrkiä viemään kielikoulutusta työpaikoille, ottaen huomioon ammatti- sanasto. On myös otettava huomioon, että joskus työkielenä voi olla englanti. Työyhteisöjen on tärkeää tarjota valmennusta maahanmuuttajataustaisille työntekijöille ja varmistaa heidän perehdyttämisen ja kotiuttamisen työyhteisöön. Työperäistä maahanmuuttoa voidaan toteuttaa esimerkiksi rekrytointi- ja yhteishankintakoulutusten avulla. On myös tarpeen tutkia muilla alueilla käytettyjä toimin- tamalleja ja palvelupolkuja, jotta voidaan löytää toimivia ratkaisuja, joita voitaisiin mahdollisesti soveltaa omalla alueella.

## 9. Kohtaannon edistäminen ja työvoimapulaan vastaaminen

Porvoon työllisyysalueella, kuten koko maassa, kohtaamme aloja, joilla on työvoiman ja työpaikkojen kohtaanto-ongelmia, ja joissain tapauksissa jopa työvoimapulaa. Tällaisten alojen paikallisen tunnistamisen edellytyksenä on aktiivinen seuranta ja syvä tuntemus paikallisista työmarkkinoista. Työllisyysalueella pyrimme yhdistämään työnhakijat ja työnantajat entistä tehokkaammin sekä digitaalisten palvelujen että kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla. Työnantaja- ja yrityspanon palvelut kehitetään yhteistyössä kuntien elinvoimaa tukevien tehtävien kanssa, ja pyrimme lisäämään tietoisuutta tarjolla olevista palveluista. Työnantaja- ja työnhakijapalveluiden välinen tiivis yhteistyö auttaa muodostamaan kokonaisvaltaisen kuvan työmarkkinoiden tarpeista ja tarjonnasta. Yhteistyötä yksityisten työnvälityspalvelujen tarjoajien kanssa lisätään ja kehitetään uusia yhteisiä toimintamalleja. Työperäinen maahanmuutto on myös keskeinen osa ratkaisua erityisesti niillä aloilla, joilla kohtaamme työvoimapulaa.

On olemassa monia tehokkaita työkaluja, jotka voivat lisätä työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamista, mutta niitä on hyödynnettävä entistä paremmin. Työnhakijoiden tarpeisiin tarkoitettua yksilöllistä ohjausta ja palveluohjausta tulee kehittää. Työvoimapula-aloilla tarvitaan rohkaisua, esimerkiksi tietoisuuden lisäämistä ja onnistumistarinoita, jotta houkutellaan enemmän työnhakijoita näille aloille.

Kohtaanto-ongelmien ratkaisemiseksi ja työvoimapula-alojen tukemiseksi työnantajille voidaan tarjota tukea ja valmennusta. Joskus kokonainen toimiala voi tarvita apua mielikuvan muuttamisessa. Työllisyysalue voi omassa viestinnässään lisätä tietoisuutta eri ammateista, toimialoista ja työnantajista sekä yleisesti alueen tarjoamista työmahdollisuuksista. Ammatinvalinta- ja uraohjauksella on myös keskeinen rooli työnhakijoiden tietoisuuden lisäämisessä eri ammattivaihtoehdoista ja urapoluista.

Työllisyysalueella erityisesti osaamisen kehittämiseen liittyvien palvelujen hyödyntämisellä ja tiiviillä yhteistyöllä oppilaitosten kanssa voidaan edistää kohtaantoa ja helpottaa työvoimapulaa. Työnantajayhteistyö ja työharjoitteluiden rooli oppilaitoksissa ovat merkittäviä, ja niiden toteutuminen on varmistettava erityisesti työllisyysalueen hankkimissa koulutuksissa. Tavoitteena on ohjata alueen oppilaitoksista valmistuvat aktiivisesti työmarkkinoille Porvoon työllisyysalueelle.

Hankittavien koulutuspalveluiden tulee edistää nopeaa työllistymistä, ja esimerkiksi erilaiset muunto- ja täydennyskoulutukset voivat olla tehokkaampi tapa päästä työmarkkinoille kuin kokonaiset tutkinnot. Koulutusratkaisuja on myös voitava räätälöidä työmarkkinoiden tarpeiden mukaan. Pyritään tunnistamaan osaamisvajeita ja potentiaalisia osaamistaustoja, joita voidaan täydentää lyhyellä lisäkoulutuksella saadaksemme tarvittavia osaajia työmarkkinoille. Esimerkiksi tutkitaan ylitarjonta-ammattiryhmiä, joista pienellä lisäkoulutuksella voi tulla työvoimapulan alueilla tarpeellisia osaajia. Lisäksi pyritään hyödyntämään rekrytointi- ja yhteis- hankintakoulutuksia tehokkaasti.

Tunnistamme myös asiakasryhmiä, joilla on käyttämätöntä potentiaalia työmarkkinoilla.

Työnantajapalveluissa on tärkeää panostaa vieraskielisille suunnattuihin työnvälityspalveluihin, esimerkiksi

työllisyysalueen kv-omavalmentajien avulla. Näiden tehtävänä on edistää työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamista sekä työelämään integroitumista. Tietoa on oltava saatavilla monilla eri kielillä, ja lisäksi työyhteisöille voi olla tarpeellista tarjota valmennusta.

Työnantajien tietoisuutta erilaisista tukimahdollisuuksista tulee kasvattaa, jotta voimme hyödyntää täsmä- ja osatyökykyisten osaamista nykyistä paremmin työmarkkinoilla. Täsmä- ja osatyökykyisten palveluprosessissa on tärkeää hyödyntää sekä työkykykoordinaattorien asiantuntemusta että yhteistyötä yhdistysten kanssa. Oppisopimus- ja opinnollistamisen mahdollisuuksia voidaan hyödyntää enemmän. Lisäksi työkokeilu voi auttaa selkeyttämään uravaihtoehtoja tai tukemaan töihin paluuta, mutta sen suunnittelussa on otettava huomioon asiakkaat, jotta se ei näytä heille ns. "ilmaisena työntekona", vaan aidosti väylänä työelämään.

Palkkatukea tulee hyödyntää esimerkiksi osaamisvajeiden kompensoimiseksi.

## 10. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen

Työllisyysalue edistää työvoiman ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta, jotta osaavan työvoiman saatavuus ei muodostu esteeksi alueen yritysten kasvulle. Työvoiman liikkuvuuden edistämisessä työnvälitystä tehdään sekä kuntarajojen että työllisyysaluerajojen yli. Teemme tiivistä yhteistyötä rajapinnoilla lähialueiden työllisyysalueiden kanssa, jotta alueet voivat löytää osaavia työntekijöitä ja työnhakijat voivat löytää työpaikkoja. Vaikka oman alueen houkuttelu osaavalle työvoimalle on keskeistä, henkilöasiakkaan kannalta on tärkeää myös rohkaista liikkumaan oman alueen ulkopuolelle työllistymisen edistämiseksi.

Työllisyysalueen tulee yhdessä alueen työnantajien kanssa selkeästi määritellä kohderyhmät, joille halutaan tarjota alueellista, valtakunnallista tai kansainvälistä liikkuvuutta. Tällä tavoin viestintä voidaan kohdentaa entistä tehokkaammin. Digitaalisia ratkaisuja, kuten Työmarkkinatori, hyödynnetään laajemmin. Samalla huolehditaan, että työnhakija-asiakkaat ovat tietoisia liikkuvuus- ja muuttoavustusmahdollisuuksista.

## 11. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Porvoon työllisyysalueella pyritään varautumaan sekä negatiivisiin että positiivisiin rakennemuutoksiin huolellisella suunnittelulla, ennakoivilla toimenpiteillä ja jatkuvasti tarjolla olevilla laadukkailla työvoimapalveluilla. Tämä toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työmarkkinoiden tarpeiden mukaisesti toimien proaktiivisesti. Tulevaisuuteen katsovan keskustelun avulla muutossignaalit voidaan huomioida riittävän ajoissa, mikä helpottaa äkillisten rakennemuutostilanteiden hoitamista merkittävästi. Onnistunut ennakointi sisältää alueen toimijoiden ja keskeisten yritysten nykyistä tiiviimpää vuoropuhelua, riskianalyysin tekemistä esimerkiksi suurempien työnantajien kohdalla ja vaihtoehtoisten skenaarioiden tunnistamista ja alueiden ennakointityön kehittämistä.

Työllisyysalueella varataan resursseja ja osaamista mahdollisten muutostilanteiden menestyksekkääseen hallintaan. Työllisyysalueella on valmius nopeastikin kohdentaa resursseja uudelleen erityisesti laajoissa muutostilanteissa. Tiedottamista muutostilanteen palveluista lisätään.

Hyvä verkostoyhteistyö eri toimijoiden välillä on keskeistä varautumisessa. Tämä tarkoittaa tiivistä yhteistyötä työvoimapalveluiden, kuntien elinvoimapalveluiden, oppilaitosten, kehitysyhtiöiden ja työnantajien välillä. Tällaisessa rajapinnat ylittävässä yhteistyössä sekä ennakoidaan ja ehkäistään muutostilanteita, että valmistellaan etukäteen toimintamalleja rakennemuutostilanteiden varalta. Tällä tavoin voidaan reagoida nopeasti tilanteen sattuessa, kun suunnittelutyö on jo tehty valmiiksi. Työnantajien on myös tärkeää olla tietoisia olemassa olevista henkilöstön osaamisen kehittämisen palveluista, joiden avulla yritys voi uudelleen kouluttaa nykyisen henkilöstönsä pysyäkseen kehityksen mukana.

Isommissa rakennemuutostilanteissa on myös olennaista tuntee valtion tarjoamat palvelut ja tarvittaessa hyödyntää niitä.

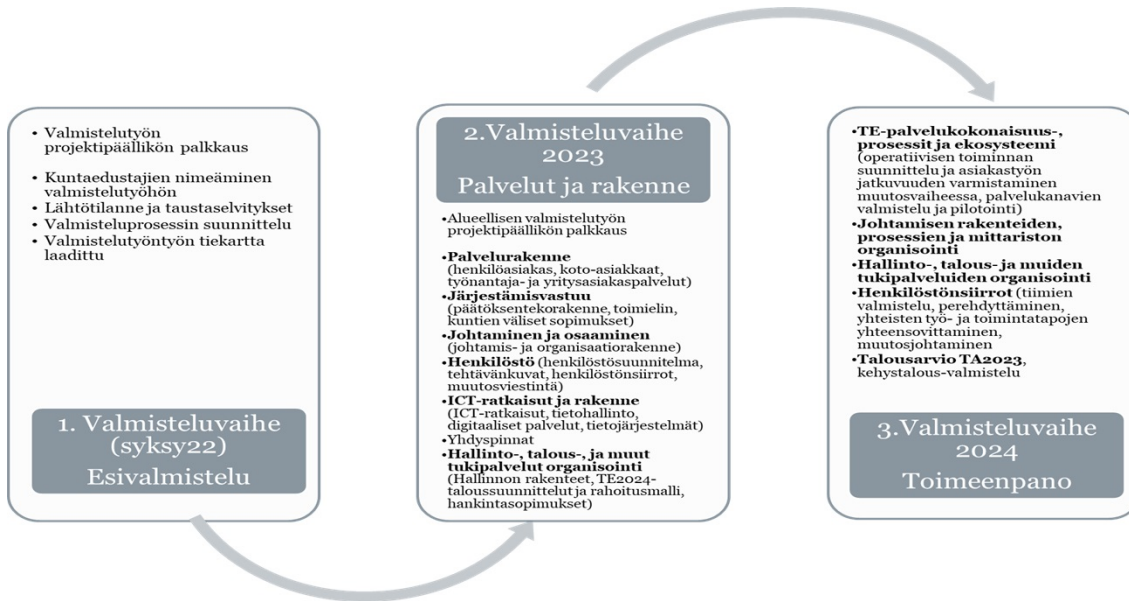
## 12. Palvelusuunnittelun eteneminen

Tämä palvelusuunnitelma lähetetään järjestämissopimuksen liitteenä kuntien päättäjien käsittelyyn sekä hyväksynnän jälkeen yhteisen työllisyysalueilmoituksen mukana työ- ja elinkeinoministeriöön tässä tämänhetkisessä muodossa. Yhteistä keskustelua palveluiden vaikuttavuudesta ja jatkokehittämisestä käydään vuodesta 2024 lähtien Alueellisessa kehittämissuunnitelmassa, jonka kautta voidaan järjestää myös esim. erillisiä työpajoja yhteistyön sujuvuuden ja palveluiden tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi.

TE25-uudistuksen suunnittelussa edetään ennen vuotta 2025 alla olevien vaiheiden mukaisesti. Palveluiden kehittämistä jatketaan Porvoon kaupungin toimesta marraskuusta 2023 lähtien. Suunnitelmaa muokataan sitä mukaan kuin valtiolta selviää yksityiskohdat henkilöstöön, valtionosuuksiin, sekä toimitiloihin liittyen. Palveluiden järjestämissuunnitelmasta esitellään uusi versio viimeistään Alueellisen kehittämissuunnitelman aloittaessa toimintansa.

Porvoon työllisyysalueen järjestämissuunnitelma tulee olemaan yhteistoiminta-alueella toimivien kuntien yhteinen dokumentti, joka ohjaa työ- ja elinkeinopalveluiden toteuttamista. Järjestämissuunnitelman muuttamisesta päättää lautakunta Alueellisen kehittämissuunnitelman valmistelun pohjalta.

Kehittämissuunnitelma vastaa suunnitelman ajantasaisuudesta.



Henkilöasiakkaan palvelut	Yritys- ja työnantajapalvelut (TA)	Valtion tehtäviä
Tieto- neuvonta ja ohjauspalvelut   Työnvälitys (ml. kansainvälinen työnhaku)	Tietohallinto ja ohjauspalvelut   Työnvälitys (ml. kansainvälinen työnhaku)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnhakijan lakisäätöinen palveluprosessi (POMA)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelutarpeen arviointi, työnhakukeskustelut ja asiakassuunnitelmien laatiminen sekä palveluohjaus:</li> <li>• Asiantuntija-arvioinnit</li> <li>• Työ- ja koulutuskokeilu, työvoimakoulutus, omaehtoinen opiskelu, palkkatuki ja oppisopimus</li> <li>• Valmennuspalvelut</li> </ul> </li> <li>• Viranomaispäätökset ja –lausunnot</li> <li>• Kulukorvaukset</li> <li>• Monialaiset yhteispalvelut TYP ja ”nuorten TYP”</li> <li>• Aktiivisuussuunnitelma</li> <li>• Kotopalvelut</li> <li>• Työkykykoordinaattorin palvelut</li> <li>• Muutosturvapalvelut</li> </ul>	<p><i>Alkavan yrityksen palvelut</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Starttiraha</li> <li>• Valmennus- ja koulutuspalvelut</li> </ul> <p><i>Työnantaja- ja yrityspalvelut</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnantaja- ja yrityskäynnit</li> <li>• Työpaikkailmoitukset (ml. EURES ja kolmansien maiden työnhaku)</li> <li>• Ehdokashaku, esittely ja ehdokasasettelu</li> <li>• Työtarjoukset</li> <li>• Rekrytointitilaisuuudet ja kampanjat</li> <li>• Yhteishankintakoulutukset</li> <li>• Palkkatuki</li> <li>• Työkokeilu (sopimukset)</li> <li>• Työolosuhteiden järjestelytuki</li> <li>• Vuorotteluvapaa</li> <li>• Muutosturvapalvelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansallisten suuryritysten työnvälitys</li> <li>• Äkillisten rakennemuutostilanteiden palvelut</li> <li>• KV-rekrytointi (Work In Finland) ja EURES</li> <li>• Työlupatehtävät</li> <li>• TE-live</li> <li>• TE-digi</li> <li>• Oikeudellisen tuen palvelut</li> <li>• Työttömyysturvatehtävät (vaativat asiantuntijalausunnot) ja valtakunnallinen työttömyysturvaneuvonta</li> <li>• Palkkaturvatehtävät</li> <li>• TE-ASPA</li> <li>• Onni- matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palvelut nuorille</li> <li>• Toimivien PK-yritysten kehittämispalvelut ja BF-palvelut</li> </ul>
Johtaminen ja kehittäminen   Hallinto- ja tukipalvelut   Digitaaliset palvelut		



## Palvelukartta

Kansallisen työvoimapalveluiden viitearkkitehtuurin perusteella muokattu Mikko Kesä Oy:n toimesta

Työn ja tekijän löytäminen			
Työllistymissuunnitelma	Työllistymisen tukeminen ja seuranta	Työvoimapolittinen lausunto	Työnhakuvalmennus
Työnhaku toisesta EU-maasta	Työttömyys-etuuden siirto EU-maahan	Velvoite-työllistäminen	Työnvälitys
EURES-palvelut	Palkkatuki	Vuorotteluvapaa	Starttiraha
Yrityksen palvelutarpeen kartoitus	Yhteishankinta-koulutus	Muutosturva	paikalliset lisäpalvelut

Osaamisen kehittäminen			
Työvoimakoulutus työnhakijoille	AmmatINVALINTA- ja uraohjaus	Asiantuntija-arviointi	Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella
Työhönvalmennus	Uravalmennus	Yrittäjyyskoulutus	
Työkokellu	Kouluskokellu	paikalliset lisäpalvelut	

Kotoutumisen edistäminen			
Kotoutumissuunnitelma	Monialainen kotoutumissuunnitelma	Kotoutuskoulutus	Kotoutuja-asiakkaan omaehtoinen opiskelu
Osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi	Monikielinen yhteiskunta-orientaatio-koulutus	paikalliset lisäpalvelut	

Työkyvyn tukeminen			
Monialainen työllistymissuunnitelma	Aktiivointisuunnitelma	Nuorten monialaisen tuen palvelut	Kuntouttava työtoiminta
Työttömien terveystarkastus	Muut työllistymistä tukevat sosiaalityön palvelut	Työkykyyn liittyvät todistukset työnhakijalle	Vuorotteluvapaa
Työolosuhteiden järjestelytuki	Ohjaus Työkanava Oy:lle	Työkykykoordinaattorin palvelut	Työvoimaviranomaisen paikalliset lisäpalvelut

Tieto- neuvonta – ja ohjauspalvelut (TNO)			
Työvoimapalveluiden palveluneuvonta	Työttömyys-turvaneuvonta	Koulutus-neuvonta	Kotoutumisen edistämisen TNO-palvelut
TN-palvelut työnhauasta EU-maissa	Työllisyyspalveluiden tietopalvelu Työmarkkinatori	Yritys- ja työnantaja-neuvonta	Työvoimaviranomaisen paikalliset lisäpalvelut

Yhteiset tukipalvelut			
Ostopalvelujen suunnittelu, hankinta ja ohjaus	Harkinnanvarainen kulukorvaus	Matka- ja yöpymiskustannusten korvaus	Muut työvoimaviranomaisen ja kuntien tukipalvelut

Kansalliset työvoimapalvelut			
Työvoima-palveluiden kansallisen tason neuvonta	KV-rekrytoinnin valtakunnallinen neuvontapalvelu	Työpaikkasuomi- ja -ruotsikoulutukset	Oikeudellinen tuki
Palkkaturvamenettely	Kansainvälisen rekrytoinnin palvelut	Talent-rahoitus	Vaativat asiantuntijalausunnot
Nopeutettu palkkaturvamenettely	Moniosaajien- ja kv-rekrytointivalmiuksia tukevat palvelut	Muiden viranomaisen kansainvälisen rekrytoinnin palvelut	Viranomaisten tietopalvelu työvoima-asioissa
		Työpaikkasuomi- ja -ruotsikoulutukset	

Monialaiset toimintamallit:  
"TYP"  
Nuorten TYP/ Ohjaamo  
Maahanmuuttajien OSKE

Henkilö-asiakaspalvelu  
Henkilö-, työnantaja- ja yritys-palvelu  
Työnantaja- ja yritys-palvelu  
Kuntien ja TVV yleiset palvelut  
Muiden viranomaisten yhteensovitut palvelut  
Viranomais-asiakkaan palvelu