

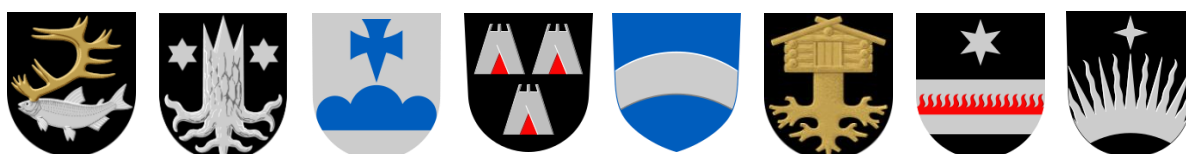
Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella

Inari, Kemijärvi, Pelkosenniemi, Posio, Salla, Savukoski, Sodankylä ja Utsjoki

~~19.10.2023~~ Työllisyysaluejaosto 16.6.2026 § 37

Sisällys

1. Työllisyyden tilannekuva Pohjois- ja Itä-Lapissa	1
2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen	10
3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen.....	13
4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut	18
5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen	25
6. Yhteistyötahot ja -muodot.....	27
7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen	29
8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	30



1. Työllisyyden tilannekuva Pohjois- ja Itä-Lapissa

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue koostuu Inarin, Kemijärven, Pelkosenniemen, Posion, Sallan, Savukosken, Sodankylän ja Utsjoen kunnista. Kuntien väestömäärä oli ~~2022~~ **2025** lopussa lähes ~~32 000~~ **31 100**, joista työikäisiä 18–64-vuotiaita oli hieman yli ~~52~~ **50** %. Työikäisten määrä on pudonnut 10 vuoden aikana alueella 18 %. Alue on kuitenkin lisännyt nettomaahanmuuttoaan 10 viime vuoden aikana lähes 700 henkilöllä.

Kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä 18–74-vuotiaiden osalta vuoden ~~2021~~ **2024** lopun tilanteessa yhteensä ~~13 982~~ **14 120**. Työllisyysaste alueella vaihteli kunnittain ~~64–77~~ **68–80** % välillä. Alue on maantieteellisesti laaja ja tyypillistä on, että työssäkäynti suuntautuu omaan kuntaan. Alueella asuvista työllisistä käy alueen sisällä työssä 10 381. Alueen työpaikkaomavaraisuus on 98 %. Alueen ulkopuolella käy työssä 1 399 henkilöä ja tästä suurin osa suuntautuu Rovaniemelle (460 henkilöä). Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella oli v. ~~2021~~ **2023** lopussa yhteensä ~~12 089~~ **12 372** työpaikkaa. Yksityisiä yrityksiä alueella on v. ~~2022~~ **2025** tilanteessa yhteensä ~~2 839~~ **3 038**. Yritysten määrä on lisääntynyt kymmenen vuoden aikana 18 %.

Palvelutyöpaikkojen osuus oli 74 %, jalostuksen osuus 16 % ja alkutuotannon osuus 9 % vuonna 2020. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (57 %). Matkailu on alueen suurimpia elinkeinoja ja työllistäjiä julkisten ja sote-palveluiden sekä kaupan lisäksi. Matkailu kerää alueelle paljon kausityöntekijöitä erityisesti talvisin. Alueella on myös kaivosteollisuutta ja porotaloutta.

Pohjois- ja Itä-Lapin työttömyys (laaja käsite eli työ- ja elinkeinoministeriön työttömien työnhakijoiden määrään lisätään erilaisissa työvoimapolitiittisissa palveluissa olevat, Tilastokeskus 12u4) ~~lopussa yhteensä 2 080 henkilö oli vuoden 2022 ä.~~ **Keha-keskus on ilmoittanut virheestä työnvälitystilastossa, virhettä korjataan kesän 2026 aikana, tiedot päivitetään järjestämissuunnitelmaan kun korjatut tiedot käytettävissä. Tämä on 15 % työvoimasta. Laaja työttömyysaste vaihtelee alueen sisällä 10–22 % välillä. Koko Lapissa vastaava luku on 15 %. Ulkomaalaistaustaisten työttömyys (laaja) oli vastaavana aikana 120 henkilöä ja alle 25-vuotiaiden laaja työttömyys 124 henkilöä. Pohjois- ja Itä-Lapin työttömyyden haasteena on yli 50-vuotiaiden työttömyys. Yli 50-vuotiaita oli työttömänä tai palveluissa vuoden 2022 lopussa 1 063 henkilöä eli 51 % laajasta työttömyydestä.** **Työttömyysaste vaihteli vuonna 2025 alueen kunnissa 6,4 – 13,9 %:n välillä, ulkomaalaisten työttömyysaste oli vuonna 2025 12,5 % ulkomaisesta työvoimasta, alle 25 vuotiaiden työttömyysaste oli 8,9 % ao. Ikäluokan työvoimasta. Yli 50 –vuotiaita työttömiä oli alueen työttömistä vuonna 2025 keskimäärin noin 53 %.**

Taulukko 1: Työllisyysalueen valmisteluvaiheessa koottujen kuntakorttien tilastoja. Avoimet työpaikat ja asiakasmäärät ovat vuoden 2022 –kuukausien ka. (osuus laajasta työttömyydestä). Palvelumäärät ovat vuosien 2021 ja 2022 jaksot yht. ka. (osuus laajasta työttömyydestä). **Tämä taulukko poistetaan**

	Inari	Kemijärvi	Pelkosenniemi	Posio	Salla	Savukoski	Sodankylä	Utsjoki
Avoimet työpaikat	275	120	76	26	53	9	215	27
Työnhakijat	785	740	104	333	380	111	693	93
Laaja työttömyys, josta passiivityöttömyys	500 (15 %) 383 (11 %)	529 (19 %) 406 (15 %)	61 (15 %) 45 (11 %)	232 (20 %) 177 (15 %)	253 (18 %) 196 (14 %)	86 (18 %) 70 (15 %)	417 (11 %) 261 (7 %)	59 (11 %) 47 (8 %)
- Alle 25-vuotiaat	26 (5 %)	27 (5 %)	2 (3 %)	13 (6 %)	16 (6 %)	3 (4 %)	36 (9 %)	5 (8 %)
- Yli 50-vuotiaat	231 (46 %)	283 (53 %)	30 (50 %)	143 (62 %)	131 (52 %)	60 (70 %)	205 (49 %)	21 (35 %)
- Ulkomaalaiset	35 (7 %)	39 (7 %)	1 (1 %)	4 (2 %)	8 (3 %)	3 (3 %)	14 (3 %)	4 (6 %)
- TMT yli 300-päiväiset	137 (27 %)	155 (29 %)	13 (21 %)	57 (25 %)	62 (25 %)	30 (35 %)	123 (29 %)	24 (41 %)

Palkkatuki ja starttiraha	43 (9 %)	37 (7 %)	7 (11 %)	43 (18 %)	39 (15 %)	14 (16 %)	43 (10 %)	6 (10 %)
Työ- ja koulutuskokeilu	8 (2 %)	22 (4 %)	1 (2 %)	8 (3 %)	17 (7 %)	4 (5 %)	33 (8 %)	1 (1 %)
Kuntouttava työtoiminta	32 (6 %)	103 (19 %)	5 (8 %)	22 (9 %)	30 (12 %)	7 (8 %)	94 (22 %)	2 (3 %)
Valmennus	75 (15 %)	41 (8 %)	7 (12 %)	18 (8 %)	18 (7 %)	10 (12 %)	59 (14 %)	9 (14 %)
Työvoimakoulutus	77 (15 %)	47 (9 %)	8 (12 %)	21 (9 %)	19 (7 %)	7 (8 %)	56 (13 %)	5 (8 %)
Omaehtoinen opiskelu	38 (8 %)	19 (4 %)	1 (2 %)	7 (3 %)	7 (3 %)	1 (1 %)	27 (6 %)	5 (8 %)

Taulukko 1: Avoimet paikat ja asiakasmäärät sekä palveluissa olleiden määrät ovat vuoden 2025 vuoden kaikkien kuukausien laskentapäivän (kuukauden viimeinen päivä) keskiarvo, laajan työttömyyden osalta Keha-keskuksen työnvälitystilasto virheellinen, muutoksella vaikutusta laajaan työttömyyteen, tiedot päivitetään kun oikea tieto korjattu tilastoihin Kehan toimesta. Taulukkoon lisätty työttömyysturvan maksuosuuksien euromääriä (kpl-määrissä huom. Sama henkilö voi olla useaan kertaan ao. listalla. Tiedot: Keha-keskus, työnvälitystilasto sekä Kela, Kelasto. Alle 5 henkilöä merkitään kahdella pisteellä.

	Inari	Kemijärvi	Pelkosen- niemi	Posio	Salla	Savukoski	Sodankylä	Utsjoki
Avoimet työpaikat	160	52	15	12	21	7	78	11
Työnhakijat								
Työttömien määrä (laaja työttömyys, lisätään myöhemmin)	293	319	34	126	155	54	224	43
- Alle 25-vuotiaat työttömät	14	18	Alle 5	8	10	5	14	Alle 5
- Yli 50-vuotiaat työttömät								
- Ulkomaalaiset työttömät	23	32	..	..	..	..	10	..
Palkkatuki ja starttiraha (tiedot lisätään myöhemmin)								
Työ- ja koulutuskokeilu								
Kuntouttava työtoiminta	..	24	..	9	..	..	33	..
Valmennus								
Työvoimakoulutus	8	34	..	..	5	..	16	..
Omaehtoinen opiskelu	10	9	..	..	..	..	8	..
Työttömyysturvan maksuosuudet euroa v. 2025 (henkilöitä)								
Yhteensä	578456 (468)	801214 (447)	51186 (54)	327181 (187)	381993 (233)	143921 (80)	606967 (387)	95366 (61)
400 – 700 pv %	21,4	17,7	19,3	29,6	21	18,1	19,3	27,8
Yli 700 pv %	50,5	63,9	26,4	45	51,1	55,3	54,7	53,1
Miehet %	62,8	68,7	65	66,8	78,7	63,4	66,3	79,4
Naiset %	37,2	31,3	35	33,2	22,3	36,6	33,7	20,6

Kuntakohtaiset kuvaukset

Kuntakohtaiset kuvaukset siirretään liitteeksi 1, kuvauksia päivitetty/päivitetään työllisyysalueen ohjausryhmän jäsenten/kuntien toimesta

Inari (päivitetty)

Pinta-alaltaan Suomen suurin kunta Inari on kehittynyt ja kehittyy edelleen taloudellisesti voimakkaasti erityisesti elämystalouden ja arktisen testauksen vetämänä. Muita keskeisiä elinkeinoja ovat julkiset palvelut, matkailun tarvitsemat tukipalvelut sekä maa-, metsä- ja porotalous. Talouskasvun seurauksena kunnan väkiluku on jo pitkään ollut kasvussa. Suurimpia haasteita ovat tällä hetkellä osaavan työvoiman saatavuus ja siihen osaltaan vaikuttava asuntopula sekä väestön ikääntyminen. Kunnan pinta-ala on suuri haaste työvoiman liikkuvuuden ja palvelujen saavutettavuuden osalta. ~~Kunnan elinvoimaohjelman painopisteet ovat yrittäjän Inari, saavutettava Inari ja arktinen Inari. Niillä korostetaan kunnan tahtotilaa toimia yritysmuotoisesti, edistää Inarin saavutettavuutta ulkoisesti ja kunnan alueen sisällä sekä vahvistaa kunnan arktisia erityispiirteitä.~~

Inarin kunnan elinvoimaohjelma on päivitetty vuonna 2024. Elinvoimaohjelmaa ohjaa tavoite elinkeinojen monipuolistamisesta ja ympärivuotisuuden kehittämisestä. Pää tavoitteen lisäksi muita painopisteitä ovat muun muassa investointien edistäminen, osaavan työvoiman saanti sekä toimivat työvoima- ja yrityspalvelut. Tavoitteilla korostetaan kunnan tahtotilaa toimia yritysmuotoisesti, edistää Inarin saavutettavuutta sekä vahvistaa kunnan arktisia erityispiirteitä. Inarin kunnassa yritysneuvojan tehtäviin kuuluu myös työllisyydenhoitoon liittyviä tehtäviä. Lisäksi kunta ylläpitää nuorten työpajatoimintaa ja kotoutumiseen liittyvät tehtävät kuuluvat hyvinvointikoordinaattorille. Kunnalla on käytössä oma oppisopimustuki yrityksille sekä nuorten kesätyöllistymistä tuetaan kesätyötuelle yrityksille sekä kunnan omalla kesätyöllistämällä.

Monikulttuurinen Inari on Suomen ainoa nelikielinen kunta, jossa puhutaan suomen lisäksi inarin-, koltan- ja pohjoissaamea. Ainutlaatuinen kulttuuri on vahvuus ja edellyttää kunnalta ja muilta toimijoilta jatkuvia toimia sen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Saamenkielisen työvoiman saatavuus on erityinen haaste julkisissa palveluissa.

~~Inarissa työttömien osuus työvoimasta heinäkuussa 2023 oli 11,8 % (410), joka on hieman enemmän kuin vuoden 2022 keskiarvo (11,4 %). Alle 25-vuotiaita heistä oli 24 ja yli 50-vuotiaita oli 185. Avoimia työpaikkoja heinäkuussa 2023 oli 402 eli voidaan todeta Inarissa olevan myös kohtaanto-ongelma. Pitkäaikaistyöttömien määrä oli 101 (7/2022 määrä oli 120).~~

Kemijärvi (ei päivitetty)

Kemijärvi toimii Itä-Lapin alueellisena keskuksena. Kemijärven kaupungin kumppaneita ovat mm. Lapha, TE-toimisto, Kela, Kemijärven Kehitys Oy, Saura-säätiö, Osuuskunta Uurto, järjestöt ja yhdistykset, Kemijärven Yrittäjät, Itä-Lapin kuntayhtymä, REDU, Lapin AMK ja työnantajat. Yhteistyötoiminnassa korostuu tiedolla johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Yhteistyö Laphan kanssa on erittäin tärkeää sekä Laphan riittävät henkilöresurssit monialaisen yhteispalvelun asiakasvirran hoitamiseksi.

Yritys- ja työnantajapalveluihin tulee jatkossakin panostaa, koska niillä pystytään vaikuttamaan alueen elinvoimaan vahvasti. Myös oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on tärkeää. Kemijärvellä on koettu mittava rakennemuutos ja työpaikkojen sekä työvoiman määrä on laskenut merkittävästi. Viime vuosikymmenten aikana mittavat rakennemuutokset esim. useiden teollisuus- ja tuotantolaitosten toiminnan päättymisen vaikuttavat edelleen. Kohtaanto-ongelmaa on mm. hoitoalalla. Paikkakunnalla on

tällä hetkellä vähän vapaita asuntoja. Pendelöintiä tapahtuu naapurikunnista sekä naapurikuntiin. Työllisyysfoorumi on aloittanut aktiivisen toiminnan. Työllisyysfoorumeissa on verkoston jäseniä: Kemijärven kaupunki (kaupunginjohtaja, työllisyysasiantuntija, elinvoimajohtaja, kaupunginhallituksen pj.) sekä Redu, Saura-säätiö, Kemijärven Kehitys Oy, Kela ja TE-toimisto.

Kemijärven kaupunki on mukana kuntakokeilussa, jossa palveluperiaate on kasvokkain tapahtuva lähipalvelu. Kuntakokeilussa TE-palvelut toimii lähellä ja asiakaspalvelumalli ohjaa tätä. Kasvokkain tapaaminen on aina vaikuttavampaa; asiakkaan tilanne pystytään tulkitsemaan paremmin ja löytämään yhdessä tarvittava palvelu, mikäli siihen on tarve.

Kemijärven kaupungin toiminnan päätavoite v. 2024 on laadukkaat palvelut, jota toteutetaan mm. työllisyys- sekä yrityspalveluissa. Laadukkaita palveluja on tarkoituksenmukaista toteuttaa lähipalveluperiaatteella.

Kemijärvellä toimii maahanmuuttoviraston perustama vastaanottokeskus, jota toteuttaa SPR. Vastaanottokeskuksen asiakasmäärä v. 2022 on ollut suurimmillaan 350, pääosin ukrainalaisia. Vastaanottokeskuksesta saadaan myös uusia kuntalaisia, kun ukrainalaiset kotoutuvat. Kemijärvelle on keskitetty valtionhallinnon tehtäviä, mm. Kelan yhteyskeskus, lisäksi toimii useita muita valtion virastoja.

Kemijärvi poikkeaa elinkeinorakenteeltaan muista työllisyysalueen kunnista ja tämä kuntien erilaisuus nähdään alueen voimavarana.

Pelkosenniemi (päivitetty)

Pelkosenniemi on asukasmäärältään Lapin pienin kunta, jossa on kuitenkin vireä matkailuvetoinen elinkeinorakenne. Viime vuosien aikana kunnan alueella on toteutettu useita investointihankkeita, joilla on merkittäviä työvoimavaikutuksia. **Matkailu kasvaa tasaisesti.** Pelkosenniemen tilannetta kuvannee kohtaanto-ongelma; toisaalta kunnassa on pitkäaikaistyöttömyyttä, ikääntyneitä työttömiä ja osatyökyvyttömyyttä, mutta samaan aikaan työvoimapula. **kuva lukumääräisesti vähäinen mutta jämähtänyt pitkäaikaistyöttömyys sekä työttömyyden kausivaihtelu matkailusesongin mukaan.** **Nuorisotyöttömyyttä ei juurikaan ole, mitä osin selittää se, ettei kunnassa ole myöskään toisen asteen koulutusta.** Kunta on pyrkinyt työllistämään itse tarjoamalla työpajapaikkoja, mutta nyt työllisyystuen uudistukset haastavat tätä. Osa työttömistä on moniammatillisten palveluiden tarpeessa, mutta kunnassa ei ole vuosiin ollut TE-palveluiden varsinaista asiointipistettä (vain sähköiset palvelut mahdollistava yhteispalvelupiste) ja myös aikuissosiaalityöntekijöistä on ollut pulaa. Yksilötasolla työllistymistä vaikeuttaa ammatillisen koulutuksen tarjonnan, TNO-palveluiden saatavuus sekä oman auton ja julkisten liikenneyhteyksien puute. Riskinä on, että kuntakeskuksen ja sivukylien sekä Pyhän matkailukeskuksen välinen polarisaatio syvenee. Ongelmaan olisi tartuttava paikallisesti ja todennäköisesti se olisi myös ratkottavissa, sillä lukumääräisesti työttömien määrä on pienessä kunnassa pieni. **Kunta on ollut asian ratkomisessa aloitteellinen (kehittämishanke).**

Pelkosenniemen kunnan elinvoimapalvelut täydentävät ja vahvistavat lakisääteisiä työllisyyspalveluja. Elinvoimapalveluiden laaja tehtäväkenttä kattaa mm. yritysneuvontaa, kehittämishankkeita, sekä maapolitiikkaa, asumisen ja ympäristön kehittämistä. Elinvoimapalveluissa tehdään aktiivista yhteistyötä Visit Pyhä-Luoston kanssa ja laajemmin kunnan elinvoimatiimissä kaikkien elinkeinojen tukemiseksi ja keskinäisen yhteistyön lisäämiseksi. Elinvoimapalveluissa työskentelee elinvoimajohtaja (1htv), toimistosihteeri (0,5htv) ja määräaikainen projektipäällikkö (1htv), maaseutuyrityksiä palvelee Kemijärven maaseutuasiamies. Varsinaisiin elinkeino- ja työllisyyspalveluihin vakituista henkilöstöä on noin 0,3htv ja määräaikaista 1htv. Kunnan resursseihin kuuluu myös nuorisohjaaja, joka tekee myös etsivää nuorisotyötä. Kunta on aiemmin työllistänyt itse tarjoamalla työpajapaikkoja, mutta työpajatoiminta on palkkatukiuudistuksen myötä lopetettu. Elinkeinokoordinaattorin vakanssia ei säästösyistä ole täytetty v. 2026

Kunnan suurimpia työnantajia ovat Pyhätunturi Oy (Ruka-konsernin tytäryhtiö), muut matkailu- ja ravintola-alan yritykset ja näiden verkostomaiset ryppäät, maanrakennus-, rakennus- ja kuljetusala, Lapin hyvinvointialue ja kunta. Maatalousyrittäjiä on muutamia. Etenkin matkailualalle leimallista on kausityövoiman saatavuushaasteet, mutta myös useita muita toimialoja vaivaava työvoimapula (kiinteistöjen hoito, siivous, ravintola-ala). Osa kausityöntekijöistä työskentelee kesät rakennusallalla ja talvet tunturissa, jolloin kausiluonteisuus ei muodostu ongelmaksi. Myös yrittäjistä on pulaa. Useampi yrittäjä on viestinyt kasvun haasteiden liittyvän osaavan työvoiman saantiin, joka osin kytkeytyy asutuspulaan. Kunnassa on useampi asuntohanke vireillä ja Pyhälle rakennetaan toista päiväkotia.

Matkailuyrittäjät kertovat käyttävänsä vähän tai ei lainkaan TE-palveluita (työnantajapalvelut). Rekrytoinnissa käytetään suoraakua, sosiaalista mediaa ja rekryfirmoja. Yritykset toimivat hyvin kansainvälisesti. Ulkomaista kausityövoimaa haetaan suoraan ja monille ulkomainen työvoima on välttämättömyys. Suomen kielen koulutusta tai muuta työn ulkopuolista kotouttamista tukevaa toimintaa ei kuitenkaan ole saatavilla, eikä esim. ravintola-alan työntekijöiden matkustaminen Kemijärvelle (50 km) kielikurssille ole realismia. Kunnan alueella olevat työpaikat ovat pääasiassa mikro- ja pienyrityksissä. Vain muutamalla yrityksellä on erillinen HR-henkilö.

Kunnat-vastuukunta: ainakin Pyhä-Luosto -alue on kuntarajat ylittävä matkailualue, jossa työllisyyskysymykset ovat yhteisiä.

Tulevaisuus: riippuen Itä- ja Pohjois-Lapin kaivos- ja muun teollisuuden sekä infrahankkeiden etenemisestä, työvoima- ja asutuspulan yhteen kietoutuneet haasteet voivat syventyä ja myös vaikeuttaa investointien saamista. Toisaalta kunnassa on kuitenkin mahdollisuus vastata näihin tarpeisiin pitkällä aikavälillä.

Posio (päivitetty)

Posion kunnan väkiluku on ollut 2825 henkilöä vuoden 2025 lopussa. Keski-ikä kuntalaisilla samana vuonna oli 57,5 vuotta. Väestön osuus Posiolla jakautuu seuraavasti; 15–64-vuotiaita väestöstä on 46,6 % ja yli 64-vuotiaita on 46,1 %. Kasvuvoimakkuudeltaan kunta on nopeasti väestöään menettävä kunta. Posiolla suurimmat työnantajat ovat kunnan lisäksi Pentik ja Coronaria. Posion kunta on strategiassaan nostanut perustehtäväkseen luoda edellytyksiä ja avauksia elinvoiman ja hyvinvoinnin kestäväälle kasvulle Posiolla.

Strategisia tavoitteita on kirjattu neljä kappaletta;

- Suomen yrittäjämönteisin kunta
- Vahvasti verkostoitunut ja palveluhenkinen kunta
- Ylpeästi posiolainen seuraavatkin 100 vuotta
- Perheiden Posio

Kaikki tavoitteet läpileikkaavat vahvasti elinvoimaan ja työllisyyteen liittyviä teemoja.

Posion kunnan työvoima on ollut 1094 helmikuun 2026 lopussa, työttömyysprosentti on ollut noin 12 % luokkaa. Työttömien työnhakijoiden määrä on ollut helmikuun 2026 lopussa 136 henkilön, ja heistä yli 50-vuotiaita on ollut 85 henkilöä, joka osaltaan kuvaa kunnan ikärakennetta vahvasti. Avoimien työpaikkojen määrä on laskenut vuoden aikana 47 kappaletta. Pitkäaikaistyöttömien määrä on 53 henkilöä. Haasteena työttömien kohdalla on erinäiset työ- ja toimintakyvyn-, osaamisen - sekä kouluttautumisen haasteet. Työ- ja toimintakyvyn haasteisiin pyritään vaikuttamaan muun muassa työkyvyn tuen tiimin työskentelyllä ja tiiviillä yhteistyöllä eri toimijoiden kesken. Posion kunnan työllistämistä on merkittävästi vaikeuttanut palkkatuen poistuminen.

Posion kunta tukee vahvasti yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta toteutetaan varhaiskasvatuksesta lähtien läpi perusopetuksen. Työikäisille yrittäjille ja sellaisiksi aikoville Posion kunta tarjoaa tukea yritystoiminnan aloittamiseen Oulun uusyrityskeskus ry:n kautta.

Posiolla on myös tunnustettu koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys, joka näkyy Posion osaamiskampanjan toiminnassa. Posio on allekirjoittanut yhteistyösopimuksen Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDUn, Lapin ja Oulun yliopistojen, Lapin ammattikorkeakoulun, Ammattiopisto Lappian, Itä-Suomen yliopiston, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa.

Posion kunnan väkiluku on ollut 3066 henkilöä vuonna 2021. Keski-ikä kuntalaisilla samana vuonna oli 55,4 vuotta. Väestön osuus Posiolla jakautuu seuraavasti; 15–64 vuotiaita väestöstä on 50,5 % ja yli 64 vuotiaita on 41,6 %. Kasvu- ja luokitukseltaan kunta on nopeasti väestöään menettävä kunta. Posiolla suurimmat työantajat ovat kunnan lisäksi Pentik ja Coronaria. Posion kunta on strategiassaan nostanut perustehtäväkseen luoda edellytyksiä ja avauksia elinvoiman ja hyvinvoinnin kestäväälle kasvulle Posiolla. Strategisia tavoitteita on kirjattu viisi kappaletta;

- Suomen yrittäjämyönteisin kunta
- Vahvasti verkostoitunut ja palveluhenkinen kunta
- Ylpeästi posiolainen
- Perheiden Posio
- Hiilineutraali kunta vuoteen 2030 mennessä.

Kaikki tavoitteet läpileikkaavat vahvasti elinvoimaan ja työllisyyteen liittyviä teemoja, joten näiden teemojen pohjalta myös TE24-uudistuksen tavoitteet nivoutuvat luontevasti yhteen.

Posion kunnan työvoima on ollut 1178 melko pitkään vuoden 2022 ja 2023 aikana, työttömyysprosentti on ollut noin 15 % luokkaa. Kuitenkin positiivisena kehityksenä työttömyysprosentin osalta on kesän 2023 aikana päästy 13 % ja 12,8 %. Työttömien työnhakijoiden määrä on ollut pitkään noin 180 henkilön tienoilla, ja heistä yli 50-vuotiaita on ollut yli 100 henkilöä, joka osaltaan kuvaa kunnan ikärakennetta vahvasti. Pitkäaikaistyöttömien määrä on vaihdellut noin 30–40 henkilön välillä. Haasteena työttömien kohdalla on erinäiset työ- ja toimintakyvyn, osaamisen – sekä kouluttautumisen haasteet. Työ- ja toimintakyvyn haasteisiin pyritään vaikuttamaan muun muassa työkyvyn tuen tiimin työskentelyllä ja tiiviillä yhteistyöllä eri toimijoiden kesken. Posion kunta on työllistänyt vuosittain useita henkilöitä palkkatuella ja siksi palkkatuki on yksi merkittävimmistä työllisyyttä hoitava keino Posiolla. Posion kunta on hyötynyt suuresti siitä, että kunnasta löytyy fyysisesti Lapin TE-toimisto. Hyvän ja sujuvan yhteistyön seurauksena on pystytty luomaan ”uutta työtä” kuntaan.

Posion kunta tukee vahvasti yrittäjyyteen ja yrittäjyyskasvatusta toteutetaan varhaiskasvatuksesta lähtien läpi perusopetuksen. Työikäisille Posion kunta tarjoaa yrittäjille ja sellaisiksi aikoville tukea yritystoiminnan aloittamiseen Oulun uusyrityskeskus ry:n kautta.

Posiolla on myös tunnustettu koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys, joka näkyy Posion osaamiskampanjan toiminnassa. Posio on juuri allekirjoittanut yhteistyösopimuksen REDUn ja Lapin yliopiston kanssa, jolloin muun muassa Lapin yliopisto voi auttaa yritysten tuotekehityksessä. Näiden koulutuksen ja yrittäjyyden yhteistyöavaukset tarjoavat mahdollisuuksia kuntalaisille kehittyä ja kasvaa lisäten kunnan elinvoimaa.

Posiolla rakennetaan koko ajan kuntaekosysteemiä paremmaksi ja palvelevammaksi kokonaisuudeksi sekä löytämään uusia yhteistyön muotoja, jotta voimme vastata muuttuviin tarpeisiin lisäten kunnan elinvoimaisuutta. Posiolla on hyvät mahdollisuudet kehittyä ja kasvaa sekä olla ylpeästi posiolainen.

Salla (ei päivitetty)

Salla on asukasluvultaan pieni, mutta silti elinvoimainen ja kehittyvä kunta Itä-Lapissa. Sallassa työllistävimpiä aloja ovat olleet sosiaali- ja terveysala, maa- ja metsätalous sekä julkinen sektori. Lisäksi matkailu ja eri palvelualat työllistävät ja työvoimatarve ko. aloilla on kasvava. Työvoiman saatavuuden turvaaminen sekä em. aloilla että myös muilla aloilla on yhteinen haaste, johon pitää työvoimapalveluilla pystyä vastaamaan. Pienyrittäjien ja työnhakijoiden palvelut koetaan tärkeiksi ja kunnassa on tähän myös panostettu mm. tarjoamalla yrittäjille ja myös työnhakijoille kunnan toimesta työllisyys- ja yrityspalveluja.

Samalla, kun osa Sallassa toimivista työnantajista kärsii työvoiman saatavuuteen liittyvistä ongelmista, on työnhakijapuolella pulaa sopivista työpaikoista. Sallassa oli tammi-kesäkuussa 2023 keskimäärin 328 työnhakijaa, josta 197 työtöntä työnhakijaa. Työnhakijoista 255 oli työttömänä tai aktivointipalveluissa (laaja työttömyys). Työttömistä työnhakijoista on n. 2/3 miehiä ja yli puolet työttömistä on yli 50-vuotiaita. Nuorten (alle 25 v.) osuus työttömistä on alhainen. Työttömyys uhkaa monella työttömällä myös pitkittyä ja tämä näkyy erityisesti yli 50-vuotiaiden miesten kohdalla. Työkyvyn haasteet ja mm. ammatillisen koulutuksen puuttuminen vaikeuttavat työnsaantia. Tuentarive sopivan työn löytämiseksi on lisääntynyt ja osa työttömänä työnhakijoina olevista ei kykene työhön työkyvyn haasteitten takia. Tukitoimien hyödyntäminen työllistämisessä on monen työnhakijan ainoa mahdollisuus saada töitä.

Työnantaja- ja työnhakijapalveluiden säilyminen kunnassa on elinvoiman tukemisen kannalta tärkeää. Työnantajille ja työnhakijoille tarjottavat lähipalvelut tulee tarjota ensisijaisesti kasvokkain ja riittävällä resurssoinnilla. Tasapuolisuus on huomioitava palveluiden tarjoamisessa. Se, että kunta on ”keskellä ei mitään”, ei saa heikentää työnantajien ja työnhakijoiden palvelujen saatavuutta myöskään jatkossa.

Savukoski (päivitetty)

Savukosken kunnan työllisyystilanne on pitkään ollut Lapin keskiarvoa huonompi. Selittäviä tekijöitä siihen on työttömien ikärakenne, alhainen koulutustaso sekä yrittäjyyden vähäisyys. Kunnan alueella olevia keskeisiä työllistäjiä ovat kunta, Lapin hyvinvointialue, poro- ja metsätalous sekä matkailu pienyrittäjyyttä unohtamatta. **Toteutuessaan Soklin kaivoshanke olisi merkittävä työllistäjä.**

Vuonna **2026 päivitetyn** kuntastrategian mukaan **Yksi painopisteistä yhtenä painopisteenä** on elävä kunta, jonka mukaan kehitetään elinkeinoelämää, lisätään yrityselämän tukipalveluita ja kehitetään etätyömahdollisuuksia. Vaikka Savukosken kunnan työllisyystilanne on suhteellisen heikko, tietyillä aloilla on pulaa ammattitaitoisista ja osaavista työntekijöistä.

Matkailualan yritykset, varhaiskasvatuksen ja opetustoimen työpaikat sekä sosiaali- ja terveystoimen työpaikat kärsivät lähes jatkuvasta työvoimapulasta.

Toisen asteen opintoja Savukoskella voidaan suorittaa lukioasteella, sekä oppisopimuksella yhteistyössä eri ammattioppilaitosten kanssa. Pitkät välimatkat ja olematon joukkoliikenne tuovat omat haasteensa työllistymisen näkökulmasta.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen on panostettu työllisyyspalveluyksikkö SYKKEEN avulla **mutta toiminta loppui vuoden 2025 aikana.**

Savukoskella ei tällä hetkellä järjestetä työpajatoimintaa eikä kunnalla ole omaa erillistä resurssia työllisyydenhoitoon. Päivitetyn kuntastrategian mukaisesti elinkeinopalveluihin tullaan kuitenkin panostamaan; vuoden 2026 aikana kuntaan on tarkoitus palkata elinkeinokoordinaattori tai vastaava asiantuntija. Kotoutumiseen liittyvät tehtävät kuuluvat Savukoskella kunnanjohtajalle.

~~TE-palveluiden piiriin hakeutuminen tapahtuu pääsääntöisesti etäyhteyksin.~~

Sodankylä (ei päivitetty)

Sodankylän kunnan työttömyys on ollut pitkään Lapin alhaisimpia. Työttömyysprosentin oli elokuussa 5,7 %. Merkittävimmät elinkeinot painottuvat kaivosteollisuuteen, kauppaan ja matkailuun. Matkailussa työskentelee vieraskielisiä sesonkityöntekijöitä, joiden huomioiminen palveluissa on tärkeää. Perinteinen poronhoito on myös osa Sodankylän elinkeinorakennetta. Sodankylä on eteläisin saamelaisalue. Sodankylässä merkittäviä työllistäjiä ovat Lapin hyvinvointialue, Sodankylän kunta ja Jääkäriprikaati.

Sodankylän kunta on mukana työllisyyden kuntakokeilussa. Kuntakokeilun myötä TE-hallinnon kanssa tehdään erityisen tiivistä töitä, ritarinnan. Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa toimii hyvin. Yhteistyön tulisi jatkua myös uudistuksen jälkeen. Pitkäaikaistyöttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisyyn tulee jatkossakin kiinnittää huomioita. Tärkeää on säilyttää olemassa olevat palveluverkostot. Pitkäaikaistyöttömiä oli heinäkuun 2023 tilastojen mukaan 49 ja työttömien määrä 278, joista 136 on yli 50-vuotiaita. Kunnassa on useampi yrittäjäjärjestö, uusimpana Likiliike ja kaksi vanhempaa yrittäjäjärjestöä ja lisäksi MTK maa- ja metsätalousyrittäjien järjestö. Kunnassa toimii Ilmatieteenlaitos ja Oulun yliopiston alainen Sodankylän geofysiikan observatorio (SGO), joka on merkittävä maailmanlaajuinen tutkimusyksikkö, jolla on 110 vuoden historia. Tähtelä työllistää kymmeniä ihmisiä.

Sodankylässä on aktiivinen kolmas sektori ja lukuisia aktiivisia liikunta- ja kulttuurijärjestöjä, joista useimpien kattojärjestönä toimii Järjestökeskus Kitinen. Sodankylässä on nuorten työpaja ja päihteetön päiväkeskus, jossa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. Kunta on viime vuosien aikana tiivistänyt yhteistyötä myös Pohjois-Lapin seutukunnan kanssa, erityisesti Itä-Lapin suuntaan.

Sodankylässä on työvoimapula, erityisesti hoiva-, palvelu-, puhtaanapito sekä matkailupuolet. Näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan erilaisilla hankkeilla ja koulutustarjonnalla. Sodankylässä on toisen asteen oppilaitos REDU, joka tarjoaa koulutusta varsinkin kaivosalan opiskelijoille ympäri maakuntaa. TE24-uudistuksen myötä tulee yhteistyötä lisätä erityisesti yritysten ja oppilaitoksien kanssa.

Sodankylän tulevaisuuden näkymät ovat valoisat virkeän kaivannaisteollisuuden myötä. Tämä tuo Sodankylään lisää työpaikkoja ja lisää myös eri palveluiden tarvetta ja käyttöä.

Utsjoki (ei päivitetty)

Utsjoen kunnan työllisyystilanne on pitkään ollut Lapin keskiarvoa parempi. Selittäviä tekijöitä siihen on Norja työllistymisalueena sekä porotalouden elinvoimaisuus. Muita kunnan alueella olevia keskeisiä työllistäjiä ovat kunta, Lapin hyvinvointialue sekä matkailu ja vähittäiskauppa pienyrittäjyyttä unohtamatta. Vuonna 2023 hyväksytyn kuntastrategian ydinajatus on, että matkailu on kehittyvä ala ja kehittyessään se luo kasvavaa kysyntää erilaisille palveluille ja mm. rakennusallalle.

Vaikka Utsjoen kunnan työllisyystilanne vaikuttaa suhteellisen hyvältä totuus on kuitenkin se, että lisää ammattitaitoisia ja osaavia työkäisiä tarvitaan kuntaan. Usealla eri toimialalla on jatkuva pula työntekijöistä ja rekrytoinnin onnistumisessa on koettu haasteita. Matkailualan yritykset, varhaiskasvatuksen ja opetustoimen työpaikat sekä sosiaali- ja terveystoimen työpaikat kärsivät lähes jatkuvasta työvoimapulasta. Kunta on tukenut yrittäjiä rekrytointihaasteissa erilaisilla kehittämishankkeilla, joiden avulla alueelle on voitu hankkia ulkopuolista osaamista yrittäjien tueksi. Hankkeissa on tehty yhteistyötä TE-palvelujen kanssa.

Toisen asteen opintoja Utsjoella voi suorittaa sekä Saamelaislukiossa että oppisopimuksella yhteistyössä eri ammattioppilaitosten kanssa. Nuorten työllistyminen on erityinen haaste Utsjoen kunnassa, koska kouluttamattomille nuorille on vähän työpaikkoja tarjolla ja useat nuoret muuttavat pois paikkakunnalta ammattiin kouluttautumisen yhteydessä. Lisäksi pitkät välimatkat ja olematon joukkoliikenne tuovat omat haasteensa työllistymisen näkökulmasta.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen on aloitettu erilaisia toimenpiteitä yhteistyössä Lapin hyvinvointialueen kanssa. Työpajatoimintaa sekä työkokeilujaksoja on jo suunnitteilla ja näitä toteutetaan tiiviissä yhteistyössä Lapin TE-toimiston, Lapin hyvinvointialueen Utsjoen sosiaalihjaajan ja Utsjoen kunnan kanssa.

TE-palveluiden piiriin hakeutuminen tapahtuu pääsääntöisesti etäyhteyksin.

2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen

Tavoitteet

Kunnille toteutettiin osana työllisyysaluevalmistelu keväällä 2023 laaja kysely. Siinä selvitettiin mm. kuntien päätavoitteita, joista johdettiin myös yhteisissä kokouksissa alueen yhteiset uudistuksen päätavoitteet ja toimintaperiaatteet.

Päätavoitteita ovat:

- *Kuntakohtaiset lähipalvelut*
- *Työnantaja- ja yritysasiakkaiden palveluihin panostaminen*
- *Koulutuspalveluiden saatavuuden varmistaminen ja kehittäminen*
- *Työttömyyden/pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen*
- *Palveluiden yhdenvertaisuuden turvaaminen*

Yhteisen työllisyysalueen toimintaperiaatteet:

- *Yhteistyö ja yhdessä tekeminen*
- *Paikallisten tarpeiden huomioiminen*
- *Palveluiden saatavuuden varmistaminen*
- *Uuden kokeileminen*

Työllisyysalueen kuntien määrittelemät tavoitteet on määriteltiin osaksi järjestämissuunnitelmaa ja ne ohjaavat erityisesti TE-uudistuksen jatkovalmistelua. Työllisyysalueen toimintaa 2025 ja 2026. Tavoitteiden määrittelyyn ja painopistevalintoihin osallistetaan vuoden 2024 aikana myös laajemmin eri sidosryhmät sekä päätöksentekijät. Jatkossa kuntien yhteinen toimielin yhteistyökumppaneita ja sidosryhmiä tarkasti kuunnellen määritteli vuosittaiset sekä tätä pidemmät työllisyydenhoidon painopisteet sekä toimintaa ohjaavat tavoitteet. Myös talousarvioprosessin yhteydessä voidaan määritellä työllisyysalueen tavoitteita erityisesti vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden osalta.

Työllisyysalue ottaa myös sekä valmistelussa että toiminnassaan huomioon laissa uudistukselle asetetut tavoitteet sekä valtioneuvoston erikseen palvelujärjestelmälle asettamat valtakunnalliset tavoitteet sekä toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Valtakunnallisia työllisyyden edistämisen tavoitteita ovat:

- taataan yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset palvelut kaikille asiakkaille molemmilla kansalliskielillä
- Nostetaan matalan työllisyysasteen asiakasryhmien työllisyyttä
- Tuetaan työnhakijan nopeaa työllistymistä vaikuttavilla ja etuusmenoja vähentävillä palveluilla
- Tuetaan ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta työvoimapula-aloille
- Vahvistetaan alueen elinvoimaa yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa

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 työvoiman saatavuudesta sekä järjestämään työttömille työnhakijoille mahdollisimman tehokkaita palveluita, jotka johtavat työllistymiseen.

Pohjois- ja Itä-Lapin kunnat ovat sitoutuneet edistämään työllisyysalueellaan kansallisia tavoitteita huomioiden myös valtioneuvoston hallituskausittain ja vuosittain palvelujärjestelmälle asetettavat erillistavoitteet.

Järjestämiskriteerit

Työllisyysalueen kuntien yhteenlaskettu työvoimamäärä (18–74-vuotiaista) on vuoden 2021 tilastotietojen perusteella 13 982 henkilöä, **työvoimamäärä on kasvanut ao. Ajankohdasta ollen nyt 14 120 henkilöä.** Pohjois- ja Itä-Lapin kunnat ~~hakevat~~ **hakivat ja saivat** työvoimapalveluista annetun voimaannanolain (383/2023) 4 § mukaista poikkeusratkaisua omasta työllisyysalueestaan 1 momentin kohtien 1,3 ja 5 perusteella:

- ✓ **Pitkät etäisyydet ja alueelliset perusteet:** Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueesta ~~muodostuu on muodostunut~~ pinta-alaltaan ~~todennäköisesti~~ Suomen suurin työllisyysalue. Työllisyysalueen sisällä välimatkat ovat poikkeukselliset. Pisimmillään Utsjoelta Posiolle on matkaa 609 kilometriä (yhtä pitkä kuin Oulu-Hki). Työvoiman liikkuvuus ja pendelöinti muihin kuntiin sekä työllisyysalueelle on pitkien etäisyyksien vuoksi pientä. Työllisyysalueella asuvista työllisistä käy alueen (jossakin kunnissa) työssä 88 % ja alueen ulkopuolelle pendelöi 12 %. Pitkien etäisyyksien ja julkisen liikenteen vähyyden vuoksi alueelle on perusteltua rakentaa kuntakohtainen palveluverkko, josta kunnat ovat myös valmistelussa sopineet. Palveluverkon rakentamisessa ~~otetaan on otettu~~ huomioon myös TE-palveluhenkilöstön nykyinen **liikkeenluovutuksella valtiolta työllisyysalueelle siirtyneiden TE-palveluhenkilöstön** sijoittuminen, jotta henkilöstön ~~ei tarvitsisi ei tarvinnut~~ uudistuksen johdosta muuttaa toiselle paikkakunnalle.
- ✓ **Saamen kielen ja kulttuurin asema:** Työllisyysalueen pohjoisosassa Inarin ja Utsjoen kunnat sekä Sodankylän kunnan pohjoisosa ovat saamelaiden kotiseutualuetta. Alueella puhutaan kolmea saamen kieltä, pohjoissaamea, koltansaamea ja inarinsaamea. Saamenkielen ja -kulttuurin merkitys korostuu työvoimapalveluiden kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien yhdenvertaisuuden turvaamisessa, mutta myös yleisemmin TE-palveluiden yhteensovittamisessa saamelaiden elinkeinojen harjoittamiseen, kuten porotalouteen. Utsjoella, Suomen ainoassa saamelaisemmistöisessä kunnassa on muuta Suomea huomattavasti suurempi kysyntä TE-palvelujen kattamiseen myös pohjoissaamen kielellä. ~~Esitetyn~~ työllisyysalueen tulee kehittää ja valvoa saamenkielisten ja -kulttuuristen palvelujen tuottamista TE-palveluissa. Inarin kunnan alueella sijaitsee Saamelaisalueen koulutuskeskus, joka on tärkeä yhteistyötaho työllisyysalueelle koulutuskysymyksissä ja erityisesti saamenkielisen työvoiman saatavuuden kehittämisessä.

Poikkeusluvan saamisen edellytyksiä, eli riittävää resurssointia, osaamista sekä palvelutason ylläpitämistä, on kuvattu tässä suunnitelmassa mahdollisimman kattavasti ja realistisesti eri kohdissa (mm. taloudelliset ja henkilöstövoimavarat, ylläalueellinen yhteistyö, palvelupisteet, palvelusuunnitelma).

Järjestämisvastuu

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen muut kunnat ~~siirtäisivät~~ **ovat siirtäneet** järjestämisvastuunsa Sodankylän kunnalle. Sodankylän kunta perustaisi lakisääteisiä TE-palveluita varten kuntien yhteisen toimielimen ja toimisi ~~työllisyysalueen~~ vastuukuntana. Sodankylä vastaisi ~~ja~~ järjestettävien lakisääteisten TE-palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta; tarpeen, määrän ja laadun määrittelystä; tuottamistavasta; tuottamisen valvonnasta; sekä viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä koko työllisyysalueen puolesta.

Palveluiden järjestämisestä vastaavana toimielimenä ja työvoimaviranomaisena toimii 1.1.2025 alkaen Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaosto. Jaoston tehtävät on määritelty yhteistoimintasopimuksessa: Nämä ovat

- ✓ Hyväksyy vuosittain suunnitelman yhteisen työllisyysalueen työllisyyspalveluiden järjestämisestä
- ✓ Valmistelea ja hyväksyy yhteisen työllisyysalueen talousarvion ja tilinpäätöksen esitettäväksi vastuukunnan talousarvion laadinta- ja hyväksymisprosessien mukaisesti
- ✓ Päättää laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (380/2023) 13 § 2 momentissa tarkoitetusta viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä sopijakunnissa Kuntalain 54 § mukaisesti.
- ✓ Hyväksyy muut merkittävät yhteistoimintasopimukset ja kehittää yhteistyötä palveluiden järjestämisessä, tuottamisessa ja organisoinnissa muiden kuntien, viranomaisten, koulutuksenjärjestäjien sekä yhteisöjen kanssa
- ✓ Ohjaa ja kehittää toimintaa järjestämissuunnitelman tavoitteiden mukaisesti
- ✓ Valvoo, että toimintaa johdetaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti
- ✓ Voi antaa toimivaltaansa kuuluvista asioista lausuntoja
- ✓ Seuraa vuosittain sisäisen valvonnan ja riskien hallinnan toteutumisen
- ✓ Ratkaisee muut hallintosäännössä sille määrätyt asiat

Työllisyysalueen operatiivista toimintaa ohjaamaan perustetaan lisäksi työllisyysalueen kuntien **ohjausjohtoryhmä**. ~~Johde~~**ohjausryhmään**ssä tulee on edustajat jokaisesta työllisyysalueen kunnasta.

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

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

3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Edellisessä luvussa kuvattu yhteisen kuntajohdon ohjausryhmätyöskentely ja toimielimen päätöksenteko ja ohjaus luovat raamit vuosittain suunnitella ja arvioida tarpeita taloudellisista sekä henkilöstövoimavaroista. Keskeisessä merkityksessä on myös kuntien ohjausryhmätyöskentely.

Tässä vaiheessa valmistelua taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen on määritelty elokuun 2023 tiedoilla perustuen Työ- ja elinkeinoministeriön tietopakettiin sekä Valtiovarainministeriön laskelmiin¹. Taloudellisissa ja henkilöstövoimavaroissa on erityisesti huomioitu poikkeusluvan saamisen ehdot.

Taloudelliset voimavarat

Työllisyysalueen budjetoinnin tavoitteeksi kunnat ovat valmistelu - ja suunnitteluvaiheessa asettaneet kuntien yhteenlasketun valtionosuuslisäyksen. Valtionosuudet ovat kunnille yleiskatteinen tuloerä osana muuta valtionosuuskokonaisuutta. Lähtötilanteessa VOS-laskelmat ovat luoneet perustan budjetoinnin kehykselle.

Talousarviota ei kuitenkaan sidottaisi kuntien TE-tehtävien saamaan valtionosuuslisäykseen. Sekä poikkeusluvan saamisen vaatima henkilöstömäärä, että palvelusuunnitelmaa varten tehdyn alustavan budjetin perusteella kuntien tulee todennäköisesti käyttää TE-palveluidensa rahoittamiseen laskennallista valtionosuuslisäystä enemmän. Summa olisi tämän hetken oli 2023 vuoden arvion perusteella noin 30 % yli kuntien saaman valtionosuuslisäyksen.

Työllisyysalueen alustava budjetti on laadittu laadittiin hyödyntäen TEMin tietopakettia, valtion tilinpäätöstietoja (henkilöstökustannukset) sekä arvioita palveluiden keskimääräisistä osallistumiskustannuksista. Vuoden 2025 osalta TE-palveluiden siirtymisen myötä kuntien valtionosuudet esitettiin eriteltynä ennakkollisissa valtionosuuslaskelmissa (VM: ennakkolliset valtionosuuksien laskentatiedot vuodelle 2025, syyskuu 2024 ym.). Tällöin siirtymäajan rahoitus valtionosuuksissa arvioitiin olevan alueen kuntien osalta yhteensä noin 3,27 milj. euroa, osa laskennallisista valtionosuuksista korvataan siirtymäaikana (2025- 2026) todellisilla kustannuksilla. Valtionosuuksia kunnille vähennettiin valmisteluajana lainsäädäntömuutosten myötä. TE-valtionosuuksia ei eritellä enää vuoden 2026 valtionosuuksissa.

Työllisyysalueen talousarvio oli vuonna 2025 noin 3,02 euroa, mihin vaikutti alentavasti mm. VM:ltä saadun korvauksen ylijäämä, henkilöstökustannukset olivat ennakoitua pienemmät johtuen sairauspoissaoloista ja rekrytointiprosesseista, sekä tasopalkkajärjestelmän harmonisointivelka. Hankitut palvelut käynnistyivät osin vasta loppuvuonna 2025.

Taulukko 2: Työllisyysalueen alustava budjetointi 2023 arvio/2025 toteuma

Työllisyysalueen budjettiarvio yhteensä	4.400.000 euroa/3.020.000
Henkilöstö ja toimintamenot (ml. toimipisteet ja laitteet)	noin 45 % 53 % kustannuksista
Tuet ja avustukset	Noin 30 %/ 24 % kustannuksista

¹ VM Kuntatalousohjelma (KTO) kevät 2023, painelaskelmat, TE-uudistuksen alustavat arviot.

Ostopalveluina järjestettävät työvoimakoulutukset ja valmennuspalvelut sekä asiantuntija-arvioinnit	noin 15 % 18 % kustannuksista
Muut kustannukset (yleiskustannukset, viestintä, kehittäminen)	noin 10 % 5 % kustannuksista

Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvän toimintamallin sekä toiselta työvoimaviranomaiselta esimerkiksi maakunnallisesti keskitettynä palveluna järjestettävät palvelut sisältyvät henkilöstökustannuksiin ja eritelty seuraavassa, henkilöstövoimavarat -kappaleessa.

*Yllä olevan työllisyysaluebudjetoinnin lisäksi kunnat ovat määrittäneet tahtotilan ylläpitää vahvoja yleisiä työllisyys- ja elinkeinopalveluita työllisyysalueen lakisääteisten palveluiden rinnalla. Kunnille valmisteluvaiheessa tehdyn kyselyn yhteydessä tiedusteltiin kuntien tämänhetkistä resurssointia yleisiin työllisyys- ja elinkeinopalveluihin. Yhteen lasketusti tämä summa ~~on~~ **oli** sama kuin yllä oleva lakisääteisten työllisyyspalveluiden alustava budjetti. Myös kotouttamisen edistämiseen varattavat resurssit tullaan yhteensovittamaan sekä kuntien välillä että kuntakohtaisesti osaksi lakisääteisiä TE-palveluita*

Myöhemmissä vaiheissa, kun toimeenpanosta saadaan riittävästi taloudellista informaatiota, perustuu budjetointi tarkempaan toteutumatietoon sekä ennakointitietoon tulevista asiakastarpeista.

Taloudellisten resurssien ohjaus on keskeinen osa myös erilaisiin palvelutarve- ja työttömyystilanteisiin sopeutumista. Tilastollinen tarkastelu osoittaa, että alueen kuntien keskimääräinen laajan työttömyyden vuosivaihtelu on 13 % vuosittain ja vaihtelee kunnittain 8–20 % välillä. **Laaja työttömyys vaihtelee...** Mikäli **laaja** työttömyys vaihtelee 10–20 % 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 lisätalousarvioon.

Rakenteellisesti ja pidemmän aikavälin taloussuunnittelussa otetaan budjetoinnissa huomioon alueen työpaikkojen, yrityskannan ja uusyritysperstustannan sekä työikäisten muutokset. ~~Eri~~ **erityisen** merkittävänä pidetään maahanmuuttajien määrän ennakoitavaa kasvua, joka vaatii **tarvittaessa** myös lakisääteisten TE-tehtävien lisäresurssointia mm. osaavaan henkilöstöön sekä kotoutumiskoulutuksiin **ja maahanmuuttajien palveluun**. Viimeisten 10 vuoden aikana vieraskielisten määrä työllisyysalueella on ~~kasvanut 126 %~~ **kolminkertaistunut, ja oli vuonna 2025 noin 1400 henkilöä. Alueella käy sesonkityössä myös vieraskielisiä työntekijöitä.**

Työttömyysturvakustannukset jokainen kunta budjetoit erillisinä eikä niiden vaihtelut missään tilanteessa vaikuta siihen, että lakisääteisiin tehtäviin varattavat resurssit vaarantuisivat. Toisaalta kannustinmalli ohjaa työllisyysalueen kuntia kehittämään vaikuttavia työllisyyspalveluita ja myötävaikuttamaan myös työllisyyteen laaja-alaisesti muilla elinvoimatehtävillä. **Työttömyysturvan maksuosuuksien alueen kunnissa arvioitiin VM:ssä (Valtionosuuksien ennakolliset laskelmat, syyskuu 2024) nousevan alueen kunnissa noin 3,09 euroon. Työttömyysturvan kuntaosuuksia kompensoidaan valtionosuuksissa vuoden 2023 lopun työttömyysetuuksien maksuun menneiden osuuksien arvioidulla summalla, tämä arvioitiin olevan noin 1,33 milj. Euroa. Ao. Kompensatio ei muutu tulevina vuosina koska indeksikorotuksia summaan ei tehdä vuosina 2026 – 2027.**

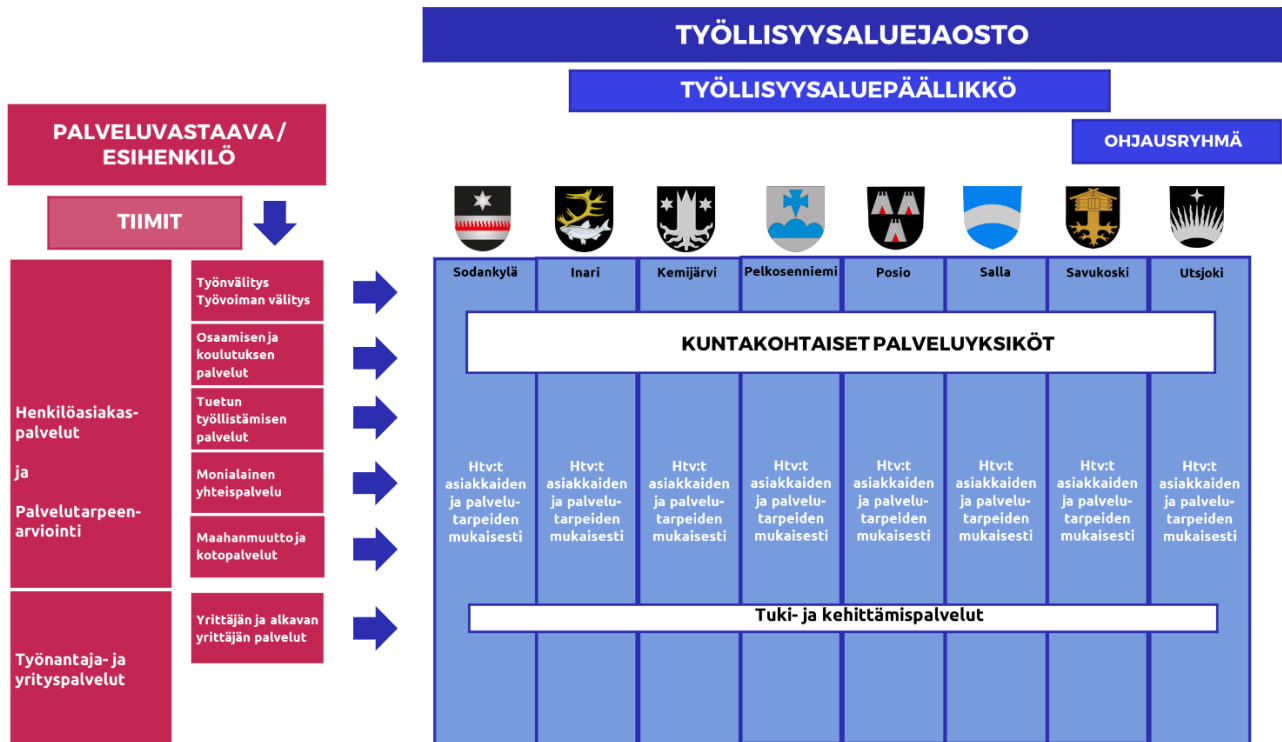
Henkilöstövoimavarat

Valmistelun tässä vaiheessa on tiedossa arvioitua valtiolta siirtyvä henkilöstömäärä tilastollisina HTV-määrinä. HTV-määrä perustuu TEM:n kuntien tietopaketin (4/2023) ELY-keskuspohjaiseen laskennalliseen määrään alueelle. Lisäksi tietoa on siitä **Valmisteluvaiheessa oli tietoa** missä tämä henkilöstö tällä **sillä** hetkellä toimii, mikä määrä henkilöstöä toimii tällä hetkellä työllisyyden kuntakokeilussa 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 työllisyysalueella. **Työllisyysalueelle siirtyi valtion muutosneuvottelujen myötä 27 asiantuntijaa, työllisyysalueelle rekrytoitiin vuoden 2024 aikana työllisyysaluepäällikkö, yritysasiantuntija, TYM-koordinaattori sekä maahanmuuton asiantuntija. Henkilöstön vaihtuvuus on ollut kohtuullinen, korvausrekrytointeja muutoksen jälkeen tehty edellä mainituista uudelleen kahteen tehtävään sekä kolmeen muuhun työllisyysalueelle liikkeenluovutuksella siirtyneiden tehtäviin.**

Riittävä henkilöstömäärä lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi poikkeuslupan ehtojen mukaan rakentuisi seuraavasti:

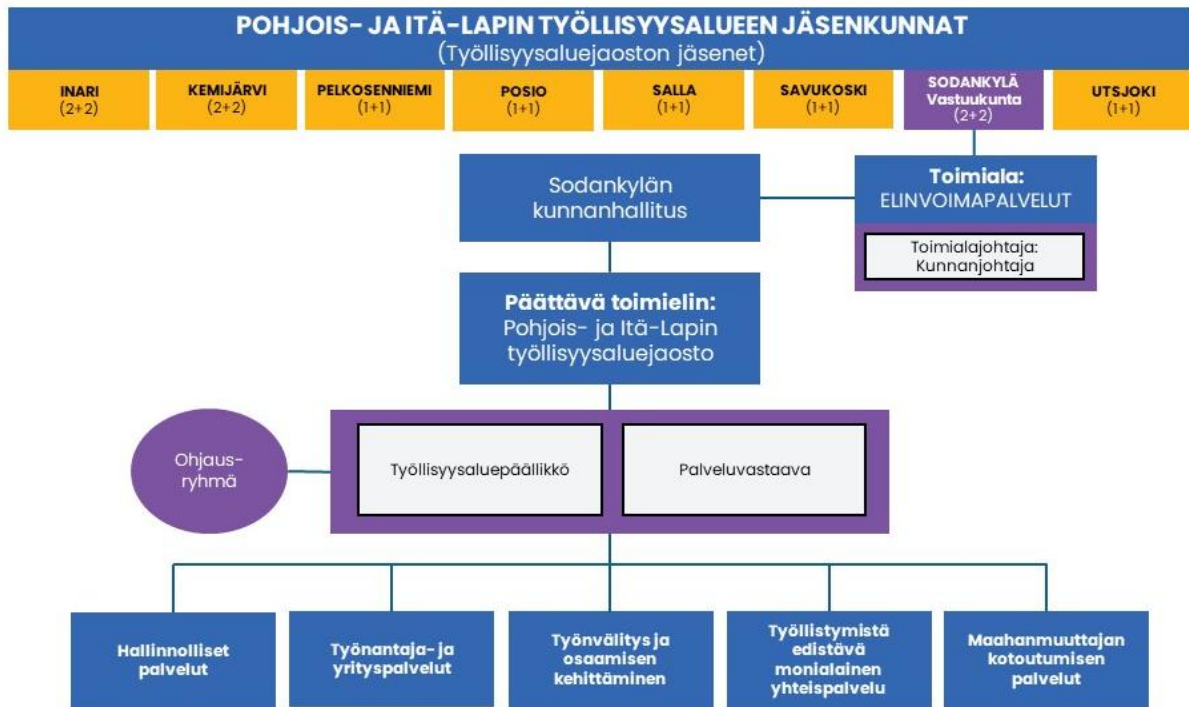
- ✓ **Keskitettyinä tehtävinä** Lapin muilta järjestäjiltä (esimerkiksi Rovaniemeltä) hankintaan yhteensä **4 henkilötyövuoden** palvelua vastaava määrä. Tämä tarkoittaa sekä suoraan asiakaspalveluissa että erilaisissa asiantuntija, hallinto, koordinointi ja kehittämistehtävissä olevaa henkilöstöä. Neljä henkilötyövuotta jakautuisi usealle eri henkilölle ja voidaan myös järjestää eri työllisyysalueilta. Keskitettyjä tehtäviä eritelty seuraavassa pääluvussa ja asiaa on valmisteltu yhdessä maakuntaliiton, Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen sekä muiden Lapin järjestäjien välillä. **Keskitettyjen tehtävien hankinnassa pyritään kunnioittamaan myös sitä missä päin Lappia henkilöstö tällä hetkellä toimii. Myös Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue voisi tällä perusteella tuottaa keskitettyjä tehtäviä muille työllisyysalueille. Keskitettyinä tehtävin Lapin muilta järjestäjiltä hankittiin noin 0,5 henkilötyövuoden palvelua vastaava määrä, tämä tarkoittaa avustusten maksatuksiin liittyviä tehtäviä, ammatinvalinnan psykologin tehtäviä sekä TYM-johtamiseen liittyviä valmistelutehtäviä**
- ✓ **Työllisyysalueen oma henkilöstö, yhteensä 24 30 henkilötyövuotta.** Henkilöstö jakautuu, kuntakohtaisiin palveluihin **pisteisiin** ja palvelualuekohtaisiin palveluihin **kuvan kuvien 1a ja 1b mukaisesti. Henkilöstö jakautuisi koko työllisyysalueelle palvelupisteisiin kuvan 4 mukaisesti.** Tällä vastataan parhaiten sekä pitkien etäisyyksien tuomiin haasteisiin sekä saavutetaan ratkaisu, joka perustuu siirtyvän TE-taustaisen henkilöstön nykyisiin sijoittumiseen. Tässä laskelmassa on mukana myös alueen yhteinen TYP-koordinaattori. **Työllisyysalueella erilaista päätöksentekoa sekä muita taustatehtävien vastuita on eri paikkakunnilla tehtävänkuvauksen mukaisesti, asiantuntijat hoitavat koko alueen osalta ao. tehtäviä tällöin (esim. Työvoimakoulutusyhteistyö, starttirahan ja palkkatuen myöntäminen, taloushallinto) Henkilöasiakkaat ja työntäjä-asiakkaat saavat palvelua kaikista alueen toimipaikoista/puhelimitse ja sähköisesti, henkilöasiakkaille on määritelty henkilökohtainen vastuuasiantuntija. TYM-yhteistyöstä hyötyvien henkilöasiakkaiden ja maahanmuuttajien osalta vastuut on määritelty myös. Työnantajien palvelun osalta työntäjä palvelee koko alueen osalta, paikkakunnittain on sovittu yhteyshenkilöt työnantajien palveluun ja yhteistyöhön kuntien elinvoimahenkilöstön kanssa, vastuita tullaan jakamaan edelleen esim. Vastuisiin henkilöstöpalveluyritysten yhteistyöhön, suurimpien alueen työnantajien kanssa ym.**
- ✓
- ✓ **Kuntien palveluksessa työskentelevä henkilöstö, yhteensä 15 henkilötyövuotta.** Henkilöstömäärä perustuu kuntakyselyyn **työllisyysalueen ohjausryhmän jäseniltä saatuun tietoon (tietojen saanti**

kesken). Tätä henkilöstöä ei kustannettaisi työllisyysalueen yhteisistä varoista. Tämä henkilöstö perustuu kuntien itsehallintonsa nojalla panostamiin yleisiin työllisyys- ja elinkeinopalveluihin. Kunnat voisivat myös vaikuttaa tällä henkilöstöllä omaan palvelutasoonsa. Viroissa toimiessaan näille henkilöille on mahdollista myös siirtää työvoimaviranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa. Henkilöstö toimisi kuitenkin osana kuntakohtaisia palveluyksiköitä. Tässä laskelmassa ovat mukana myös kuntien omat kotoutumisen edistämisen tehtävissä työskentelevät henkilöt.

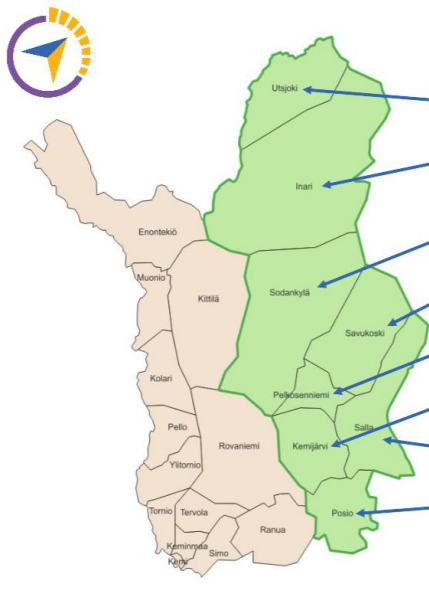


Kuva 1: Palveluyksikön alustava organisaatiokaavio **Kuva 1 korvataan kuvilla 1a ja 1b**

ORGANISAATIOKAAVIO



Kuva 1a: Työllisyysalueen organisaatiokaavio



Kunta/ Kaupunki	Vakituinen henkilöstö/ virkapaikka	Lisätieto
Utsjoki Luossa 1 A (kunnantalo)	-	Lähipalvelu aikavaruksella sovitusti (1 – 2 krt/kk), muutoin puhelin/Teams
Inari Petsamontie 3	5	
Sodankylä Jäämerentie 1 (kunnantalo)	10	Työllisyysaluepäällikkö, TYM-koordinaattori, taloushallinto
Savukoski Kauppakuja 2 A 1 (kunnantalo)	1	
Pelkosenniemi Sodankyläntie 2 (kunnantalo)	-	Lähipalvelu aikavaruksella sovitusti (1 – 2 krt/kk), muutoin puhelin/Teams
Kemijärvi Kirkkokatu 16	10	Palveluvastaava, viestintä, hankinnat
Salla Postipolku 3 (kunnantalo)	2	
Posio Kirkkotie 1 (kunnantalo)	2	
Yhteensä	30	Erilaisia avustuspäätöksiä (mm. palkkatuki- ja starttirahapäätökset) tehdään yhteisesti koko alueella, ei kuntakohtaisesti.

Kuva 1b: Työllisyysalueen vakituinen henkilöstö ja virkapaikat

4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

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.

Tämän luvun suunnitelma perustuu tässä vaiheessa Työ- ja elinkeinoministeriön ja Tilastokeskuksen tilastoihin, valmistelun tueksi tuotettuun tietopakettiin sekä erikseen Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen sekä Lapin maakuntaliiton valmisteluhankkeen tuottamiin tietoihin ja työpajamateriaaleihin.

Jatkossa työllisyysalue hyödyntää pääasiassa valtakunnallisia ja KEHA-keskuksen tuottamia tilastoja ja tiedolla johtamisen palveluita **sekä henkilö- ja työntäjä-asiakkailta saatuja palautteita** suunnitellessaan palvelut. ~~Myös yhtenä mahdollisesti keskitettävänä palveluna on noussut esiin yhteisen työllisyystutkijan palkkaaminen Lappiin.~~ Yhteinen toimielin vuosittain osana talousarviota hyväksyy palveluiden järjestämissuunnitelman, johon sisältyvänä tehdään palvelusuunnittelua.

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.

Ylialueelliset palvelut

Ylialueellisia palveluita on valmistelu tähän mennessä Lapin maakuntaliiton yhteisen maakunnallisen TE24-koordinaatiohankkeen sekä Lapin TE-toimiston ja ELY-keskuksen myötävaikutuksella. Aiheesta on järjestetty asiantuntijatyöpajoja. Lapin maakunnasta tulee esitykset valtioneuvostolle neljästä eri työllisyysalueesta. Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen lisäksi omia työllisyysalueitaan valmisteleivat Rovaniemi-Ranua, Meri-Lapin työllisyysalue sekä Tunturi-Lapin työllisyysalue.

Lapissa muodostuu maantieteellisesti, työssäkäynnin, asiakastarpeiden ja kielellisten kysymysten osalta neljä tarkoituksenmukaista työllisyysaluekokonaisuutta, joiden kesken myös yhteistoiminnassa on omat piirteensä. Lapin maakunta poikkeaaakin ylialueellisten tarpeiden osalta muista Manner-Suomen maakunnista, joissa muodostuu useampia työllisyysalueita. Lapin alueella korostuvat erityisesti työvoimapalveluiden erityistehtäviin tarvittavan osaamisen saatavuus, palveluiden kustannustehokas järjestämistapa sekä koko maakunnan kannalta yhteiset vahvoin toimialoihin liittyvät osaamisen saatavuuteen ja yleiseen elinkeinopolitiikkaan liittyvät tavoitteet. Maakunnan laajuus ja pitkät etäisyydet ovat syy miksi kuitenkin esimerkiksi maakunnallinen työssäkäynti ei ole niin korostetussa asemassa.

Yksi tärkeä tunnistettava ja huomioitava erityispiirre on valtiolta kunnille siirtyvän TE-toimiston henkilöstön nykyinen sijoittuminen. TE-toimisto on rakentanut palveluverkon ja sijoittanut asiantuntijat maakunnan eri osiin kuvan 2 mukaisesti. Eri kunnissa toimii henkilöstöä sekä perusasiakastyössä että erityistehtävissä. Vaikka Rovaniemen asema keskitettyjen palveluiden ja asiantuntijoiden sijoittumiskohteena on merkittävä, on erityisasiantuntemusta myös maakunnan muissa kunnissa, ml. Pohjois- ja Itä-Lapin alueella. Jotta henkilöstön siirtyminen valtiolta uusille järjestäjille olisi sujuvaa ja osaamisen saatavuus uusille alueille turvattua, olisi perusteltua, että henkilöstö jäisi työskentelemään nykyisille paikkakunnille. Eri alueilla olevaa asiantuntemusta voitaisiin järjestäjien välisillä yhteistyösopimuksilla jakaa eri alueiden välille. Yksi vaihtoehto olisi perustaa ylialueellisten palveluiden monialainen verkostotiimi neljän järjestäjän välillä, josta tuotetaan koko maakunnan keskitetyt palvelut. Toimintamallit ja yhteistyöratkaisut tarkentuvat

jatkovalmistelussa sen jälkeen, kun järjestämiskäytös on valtioneuvostossa päätetty ja valtion muutosneuvottelut ovat pidemmällä.

•

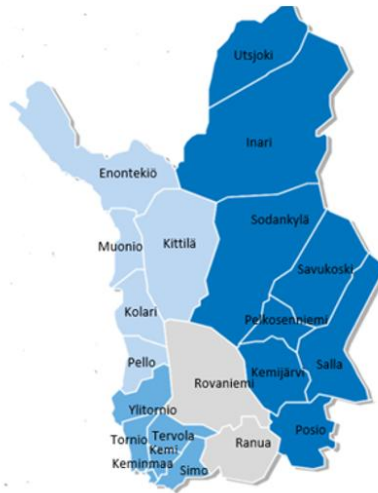
K

LÄNSI-LAPPI	as. määrä	HTV Tsto	HTV TTK	Yht+ määrä.ai k.
Enontekiö	160	1		
Kittilä	633	3		
Kolari	304	5		
Muonio	194	2	1	
Pello	201	2		
yhteensä	1492	13	1	14

MERI-LAPPI	As. määrä	HTV Tsto	HTV TTK	Yht+ määrä.ai k.
Kemi	2026	43		3
Keminmaa	258			
Tervola	186			
Tornio	1361		7	
Simo	190			
Ylitornio	290	2		
yhteensä	4311	45	7	52+3

2 19.9.2023

Asiakasmäärät 15.8.2023



HTV kaikki alueet	
134 tsto +33 ttk+ 18 ma	185

ITÄ-LAPPI POHJOIS-LAPPI	As. määrä	HTV Tsto	HTV TTK	Yht+ määrä.ai k.
Inari	653	6		
Sodankylä	498	6	2	
Utsjoki	86			
Kemijärvi	643	7	2	
Savukoski	92	1		
Pelkosenniemi	85			
Posio	270	4		
Salla	292	2		
yhteensä	2619	26	4	30+3

ROVA-SEUTU	As. määrä	HTV Tsto	HTV TTK	Yht+ määrä.ai k.
Rovaniemi	5135	49	21	
Ranua	229	1		
yhteensä	5364	50	21	71+12

TE-palvelut | AN-tiimien
TE services

Kuva 2: TE-toimiston henkilöstön nykyinen sijoittuminen Lapin alueella ja eri haettavilla työllisyysalueilla.

Lähde: Lapin TE-toimisto, Tero Hyttinen **Kuva 2 poistetaan**

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue on tässä vaiheessa varautunut siihen, että yhteensä **4 henkilötyövuoden** työpanos hankittaisiin sopimukseen perustuen toiselta tai muilta järjestäjiltä. Mikäli keskitettyjä maakunnallisia tehtäviä tarjottaisiin Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueelta, varautuu alue tätä vastaaviin lisärekrytointeihin.

Tässä vaiheessa tunnistettuja maakunnallisia palveluita ja palvelukokonaisuuksia ovat: **Työllisyysalue tekee yhteistyötä Lapin alueella sekä valtakunnallisesti mm. seuraavissa tehtävissä, verkostot toimivat asiantuntijatehtävissä käytännön työssä. Operatiivisen tason laajaa yhteistyötä tehdään Lapin alueella mm. Lapin Hyvinvointialueen, Lapin Elinvoimakokeskuksen ja Lapin liiton sekä oppilaitosten kanssa. Valtakunnallinen yhteistyö työllisyysalueiden kesken on käynnistynyt.**

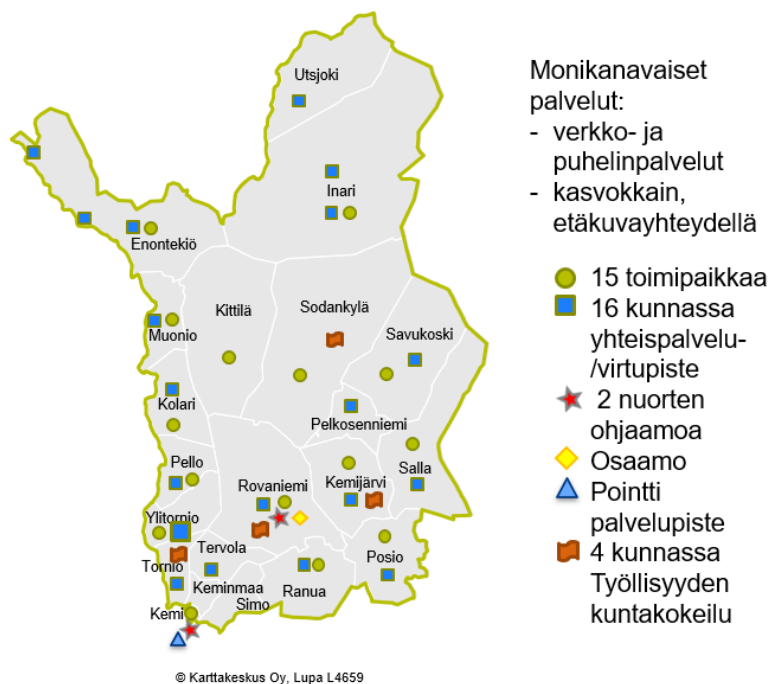
Palvelu- ja tehtävätason yhteistyö työllisyysalueiden välillä Lapissa	Toimintaympäristö- ja strategiatason yhteistyö Lapissa ja valtakunnallisesti
• TNO-palvelut (omankieliset), puhelinpalveluna • Alueelliset työnantajapalvelut • EURES-palvelut • kansainvälisten rekrytointien koordinointi • Muutosturvapalvelut ja rakennemuutostilanteiden hoitaminen (kun työnantajan osalta irtisanottavat eri työllisyysalueilta) • Koulutus- ja valmennuspalveluiden hankinnat (yhteisesti hankitut koulutukset)	• Alueellinen viestintä TE-palveluista (lakimuutokset) • Hankeyhteistyö (mm. isot investoinnit) • Alueellinen ennakointi • Kärkitoimialojen kehittäminen (osaamistarpeet) • Työvoiman houkuttelu ja aluemarkkinointi sekä yhteiset

• Työvoimakoulutuksen koordinointi • Työvoimakoulutusten opiskelijavalinnat (yhteisesti hankitut koulutukset) • Ammatinvalinnan ja uraohjauksen palvelut (avopsykologit) • Vaativat asiantuntija-arvioinnit (hankintayhteistyö) • Osa maahanmuuttajapalveluista • Hallintotehtävät (lausunnot, oikeudellinen tuki...)	tilaisuuudet (esim. rekrytointitapahtumat) • Tiedolla johtaminen • Uudet digitaaliset ratkaisut • Luottamushenkilöiden edunvalvonta ja virkamiestason vaikuttaminen • Vaikuttavuuden tutkimus • Henkilöstön osaamisen kehittäminen • Uudet digitaaliset ratkaisut
--	--

Lähipalvelut kuntakohtaisissa palveluyksiköissä

Keskeisenä palvelumuotona Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella ovat vahvat kuntakohtaiset lähipalvelut. Lähipalvelupisteitä ja niissä työskentelevää henkilöstöä on tarkemmin kuvattu luvussa 5. Lähipalvelurakenne perustuu osittain nykyiseen TE-toimistojen monikanavaisen palveluverkkoon (kuva 3) kuitenkin vahvistaen edelleen henkilökohtaista palvelua ja koordinointia eri kumppaneiden välillä.

Lähipalveluna tarjotaan henkilöasiakkaan pääasialliset tehtävät, kuten työnvälitys, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, palvelutarpeiden arviointi sekä asiakassuunnitelmien laatiminen ja lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät. Työllisyysalueen lakisääteiset työllisyyspalvelut ja niissä toimiva henkilöstö toimii tiiviissä yhteistyössä kuntien oman työllisyshenkilöstön kanssa (kts. luku 3, henkilöstövoimavarat). Tähän kokonaisuuteen kytkeytyvät myös maahanmuuttaja- ja asettautumispalvelut sekä kuntien työpajat, etsivä nuorisotyöntekijät, oppilaitokset ja erilaiset hankkeet. Tästä kokonaisuudesta muodostuu alustavan organisaatiokaavion (kuva 1) mukaiset kuntakohtaiset palveluyksiköt.



Kuva 3: TE-toimiston monikanavainen palveluverkko, nykytila. Kuvalähde: Lapin TE-toimisto, Tero Hyttinen. Kuva 3. poistetaan.

Lähipalveluista hyötyvät erityisesti heikommissa työmarkkina-asemassa olevat asiakkaat. Lähipalveluissa pyritään tavoittamaan kuitenkin kaikki ne-asiakaskohderyhmät jotka hyötyvät kasvotusten palvelusta sekä paikallisesta kuntaverkoston yhteistyöstä. Tulevaisuuden kehityskohteena nähdään se, että kuntakohtaisista palveluyksiköistä rakentuu työllisyyden edistämisen kokonaisvaltaiset yhden luukun palvelualustat.

Palveluysilöiden roolia voidaan vahvistaa vahvistetaan siirtämällä viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa kuntien viranhaltijoille. Tämä henkilöstö toimisi työllisyysalueen henkilöstön rinnalla kuntakokeilun toimintamallia mukaillen. Kunnilta valmisteluvaiheessa teetetyin kyselyn perusteella lähes jokainen työllisyysalueen kunta olisi halukas tällaiseen järjestelyyn. Myös palveluysilöiden yhteyttä kuntien tuottamiin palveluihin sekä kumppanuus- ja ostopalveluihin pyritään tiivistämään kuntakohtaisesti.

- **Inari:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Kunnalla oma nuorten työpaja. Alueella on myös Saamelaisalueen koulutuskeskus.
- **Kemijärvi:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Kunta järjestää lisäksi työkokeilua ja palkkatukityöpaikkoja. Alueella on 3. sektorin toimijoita, kuten Saura-säätiö, Osuuskunta Uurto, Koillis-Lapin A-kilta ry, joiden palvelut kytketään osaksi toimintaa.
- **Pelkosenniemi:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Kunnan omalla henkilöstöllä olisi luontevinta toimia työnantajapalveluissa, toteuttaa työnantaja- ja yrityskäynnit sekä olla mukana monialaisessa TYP-toiminnassa ja etenkin ns. nuorten TYPissä. Kunta itsessään työllistää tällä hetkellä osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä erilaisten kotiin vietävien palveluiden toteuttamiseen. Tähän sopisi jatkossa myös työkokeilut. Kunnalla oma työpaja Syke. Alueella on 3. sektorin toimijoita, kuten kyläyhdistykset ja -seurat sekä säätiöitä (Sinipulssi)

- **Posio:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Posion kunta voisi tarjota lisäksi palkkatukipaikkoja, työkokeiluja mahdollisuuksia sekä oppisopimusmahdollisuuksia. Yrityspalvelut, yritysrahoitus ja työelämän kehittämiseen liittyvät palvelut ovat luonteva osa kunnan toimintaa. Kunnalla on myös monipuolista työpajatoimintaa ja alueella toimii myös Osaamiskampus ja 4H-yhdistys palvelutuottajina.
- **Salla:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Kunnalla on oma nuorten työpaja, jota voidaan myös hyödyntää.
- **Savukoski:** Halukas tuottamaan TE-palveluita. Kunnassa toimii oma työllisyyden hoidon yksikkö, jonka toiminta voidaan yhdistää osaksi kunnan työllisyysalueen kuntakohtaista palveluyksikköä.
- **Sodankylä:** Toimii vastuukuntana ja tuottaa laajasti myös asiakaspalveluita, mm. työhönvalmennusta ja työpaikoille jalkautumista. Kunnalla on myös oma työpaja. Sodankylässä on oma lukio ja ammatillisen koulutuksen ja lukion yhteistyötä ollaan entisestään tiivistämässä. Lisäksi paikkakunnalla on Oulun yliopiston alainen Tähtelässä sijaitseva tiede- ja tutkimusyksikkö ja alueella on 3. sektorin toimijoita, kuten Järjestökeskus Kitinen ry.
- **Utsjoki:** Halukas mahdollisesti myöhemmässä vaiheessa tuottamaan TE-palveluita. Tämä edellyttää kuitenkin osaamisen vahvistamista TE-palveluista.

Yritys- ja työnantajapalveluiden kehittäminen osana kuntien palveluyksiköitä

Kuntakohtaisten palveluyksiköiden kautta toteutetaan myös työntaja- ja yrityspalvelut sekä yhdyspintapalvelut kuntien yleisiin elinkeinopalveluihin. Pohjois- ja Itä-Lapin kunnille toteutetun kyselyn mukaan kunnat haluavat erityisesti kehittää TE-uudistuksen myötä työnantajille ja yrityksille suunnattujen palveluita sekä yhteensovittaa työllisyyspalvelut osaksi kuntien elinkeinopalveluita. Kyselyn perusteella kehittämiskohteena nähtiin erityisesti se, että palveluita haluttaisiin kohdentaa nykyistä laajemmin työnantajille.

Työajan käytöstä jopa noin viidennes työajasta haluttaisiin kohdentaa työnantajapalveluun. Tämä tarkoittaa arviolta noin kaksinkertaista henkilöstöresursointia ja on toteuttavissa sillä, että työllisyysalueen työnantajapalvelut yhteensovitetaan nykyistä paremmin kuntien nykyisiin elinkeinopalveluihin. Yhtenä toimenpiteenä halutaan lisätä erityisesti työnantajakäyntejä. Osa työnantajista (erityisesti pienyritykset, yksinyrittäjät sekä alkavat yrittäjät) myös hyötyvät vahvoista lähipalveluista, jota pyritään tarjoamaan jatkossa mahdollisimman matalalla kynnyksellä.

Pohjois- ja Itä-Lapin yhtenä elinkeinopolitiikan keskiössä ovat mm. matkailuala. Ala tarvitsee jatkuvasti kausityövoimaa ja tämä vaatii myös uudenlaisia lähestymistapoja sekä ulkomaisen työvoiman houkuttelua. Tässä yhteydessä korostuu myös yhdyspinnat kansallisiin yrityspalveluihin (Business Finland, Visit Finland, Work in Finland) sekä ELY-keskuksen tarjoamiin palveluihin. Myös alueen muille vahvoille toimialoille etsitään samanlaisia yhteistoimintamalleja valtion kanssa.

Palvelusuunnitelmasta

Alustava palvelusuunnitelma

Palvelu/tukimuoto / ~~Nykytila arvio (2021/2022)~~ / **Arvio palvelumääristä 2025** / Huomiot määristä ja palveluiden kohdentamisesta

Kuntien palkkatuki, yksityisten työnantajien palkkatuki, +55 työllistämistuki sekä starttiraha. Nykyisin 200–250 jaksoa vuodessa — tulevaisuudessa arviolta 130 jaksoa vuodessa. — Palkkatukia tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena, huomioiden myös palkkatukiudistuksen, +55 työllistämistuen ja kuntien työllistämismenot. Palkkatukien määrää vähennetään kuitenkin erityisesti kuntatyöllistämistä. Työllisyysalue järjestäisi kunnille pääasiassa vain veloitettua työllistämistä sekä jonkin verran henkilöasiakkaan tarpeen perustella räätyä tukityöllistämistä, **työllisyysalue järjestänyt vuonna 2025 palkkatukityöllistämistä kuntiin ennen vuotta 2025 tehdyillä päätöksillä, kuntien tukityöllistämistä on myös lainsäädännöllä rajattu valmisteluvaiheessa v. 2024. Palkkatuetun työn houkuttelevuus on työnhakijan kannalta heikentynyt myös koska se täyttää työssäoloehdot vain harvoin.** 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.

Palkkatuen käyttö on vuonna 2025 ollut vähäistä koska aiemmin tehdyt päätökset sitoivat aluksi alueen koko budjetin palkkatukeen, maksatusten tarkentuessa palkkatukea lähdettiin myöntämään keväällä 2025. Päätösten määrät olivat vähäisiä (tieto tarkentuu)

Työvoimakoulutuksena järjestettävä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus sekä kotoutumiskoulutus. Nykyisin 210–260 koulutusjaksoa — tulevaisuudessa arviolta noin 100 jaksoa vuodessa. Työvoimakoulutuksessa oli vuonna 2025 keskimäärin 70 henkilöä/kk. Opiskelutarjontaa pyritään alueella kehittämään ja asiakkaita ohjataan tutkintoon tai osatutkintoon johtaviin eri koulutuksenjärjestäjien nk. VOS-koulutuksiin (jotka osin työvoimakoulutuksena toteutettuja) 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 tilastollisesti verrattain suuret, joihin kustannusarvio ja tästä johdettu jaksojen määrä nyt perustuvat. Mikäli yksikköhinnat koulutusten kestoja myötä lyhentyvät, voidaan koulutusmääriä merkittävästi kasvattaa. Työllisyysalueen hankkimien koulutusten yksikköhinnat ovat kasvaneet kun hankinnat tehty työllisyysalueelle, koulutusten kestoja on lyhennetty sekä näissä että VOS-rahoitteisissa työvoimakoulutuksissa. Koulutuksia pyritään kehittämään siten että työllistyminen ja työpaikka olisi tarjolla. Kotoutumiskoulutuksen merkitys työvoimakoulutuksista on suuri ja tätä tulitaisiin lisäämään tarveperusteisesti. Asiakasryhmät: Pitkäaikaistyöttömät, nuoret, aikuiset, monialaiset, maahanmuuttajat.

Työvoimakoulutuksia toteutetaan kotoutumiskoulutuksena (sidosyksikköhankinta Redu koulutuskuntayhtymä) sekä täsmäkoulutuksena (Redu Edu Oy), täsmäkoulutukset käynnistyneet loppuvuonna 2025. VOS-rahoitteisten koulutusten toteutuksessa räätyäntöimähdollisuudet lisääntyivät alueen oppilaitosten ns. Toiminnanohjauskokeilun myötä.

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella. Nykyisin 100–110 jaksoa — tulevaisuudessa arviolta 250 jaksoa. . Opiskelutarjontaa pyritään alueella kehittämään ja asiakkaita ohjataan tutkintoon tai osatutkintoon johtaviin eri koulutuksenjärjestäjien nk. VOS-koulutuksiin. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tarkoittaa maks. 24 kuukauden päätoimista opiskelua, enintään 6 kk:n mittaista lyhytkestoisia opiskelua tai sivutoimista opiskelua työttömyysetuuden aikana. Omaehtoinen opiskelu soveltuu uranvaihtajille ja **täydennyskoulutukseen** 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. Arviossa on mukana myös Pohjois-Kalotin koulutussäätiön järjestämä koulutus. **Omaehtoisia opintoja on tehnyt vuonna 2025 keskimäärin 38 henkilöä/kk.**

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

Valmennuspalvelut: Työnhakuvalmennus, työhönvalmennus, yksilövalmennus. Nykyisin 200–260 jaksoa — tulevaisuudessa arviolta noin 200 jaksoa vuodessa. Valmennuspalveluista osaa tultaisiin sisällyttämään osaksi **työllisyysalueen ja kuntien lähipalveluina** asiakkaille tarjottavaa omavalmennusta. Tätä varten asiantuntijoiden ja omavalmentajien osaamista kasvatetaan. Alueella rakennetaan myös oppimisalusta itseopiskeluun työhaussa jaa yrittäjyydessä. Työllisyysalue kokeilee vuonna 2026 valmennuspalvelujen toteuttamista omana toimintana. Valmennuspalveluita voidaan suunnata myös työnantajille rekrytointivalmiuksien parantamiseen (esim. kansainvälinen työnhaku sekä matkailun kausityövoiman saatavuuteen liittyen) sekä alkaville yrityksille. Valmennuspalveluita tarjotaan erityisesti nuorille, aikuisille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille ja kaikille työttömille työnhakijoille, joilla ei ole työhaun asiakirjoja tehtynä tai he tarvitsevat tukea työn hakemiseen. Työhönvalmennuksella lisätään työttömien työnhakijoiden valmiuksia osallistua koulutukseen tai päästä töihin. Valmennuspalveluilla tuetaan yksilöllisiä polkuja ja haetaan vaikuttavuutta. Valmennuspalveluita toteutettiin vuonna 2025 etävalmennuksena jonka osallistujatiedot epätarkat, arviolta alle 10 henkilöä/kk.

Työkokeilut ja koulutuskokeilut. ~~Nykyisin 90–100 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 200–300 jaksoa vuodessa.~~ Työkokeilujen määriä lisätään ja näitä järjestetään erityisesti kuntien, kansalaisjärjestöjen ja koulutuksenjärjestäjien (**koulutuskokeilu**) toimesta. Työkokeilujaksoja ~~pyritään lyhentämään,~~ **pidetään kohtuullisen lyhyinä** jotta jatkopolut ja työllistymisen prosessit pysyvät tiiviinä. Kohderyhminä ovat erityisesti kouluttautumattomat nuoret ja aikuiset, jotka miettivät alan vaihtamista. Koulutuksenjärjestäjien kanssa ~~kehitetään koulutuskokeilutoimintaa~~ **Työkokeilussa oli vuonna 2025 keskimäärin 8/henkilöä/kk, määrä on vuonna 2026 selkeästi noussut edellisten vuosien tasolle.**

Kuntouttava työtoiminta. ~~Nykyisin 250–330 jaksoa – tulevaisuudessa arviolta 300–400 jaksoa vuodessa.~~ Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Lapin hyvinvointialueen toimesta ja se perustuu asiakkaan kanssa tehtävään monialaiseen työllistymissuunnitelmaan tai aktivointisuunnitelmaan. Lapin Hyvinvointialue on kilpailuttanut kuntouttavan työtoiminnan vuonna 2025. **Kuntouttavassa työtoiminnassa oli vuonna 2025 keskimäärin 70/asiakasta/kk, määrä oli edellisvuosien tasolla. Kuntouttavaan työtoimintaan on tulossa muutoksia vuonna 2027 mikä vähentänee palvelun käyttöä ja siirtää osan vastaavasta toiminnasta työvoimaviranomaiselle.**

5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

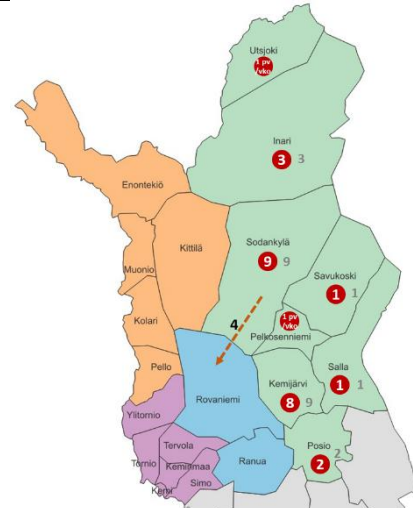
TE-uudistuksen myötä Pohjois- ja Itä-Lapin kuntien ~~työllisyyden lähipalveluita tullaan vahvistamaan.~~ ~~työllisyyspalveluihin on siirtynyt henkilöstöä valtion TE-palveluista ja työllisyyden palvelut ovat laajentuneet kuntien yleisen toimialan mukaisista palveluista myös lakisääteisiin palveluihin. Toiminta on organisoitu osaltaan kuntiin ja lakisääteisten tehtävien osalta työllisyysalueelle.~~ Lähipalvelurakenne perustuu ~~osittain nykyiseen TE-toimistojen monikanavaiseseen palveluverkkoon~~ kuitenkin lisäten henkilökohtaista palvelua. Lähipalveluista muodostuu kuntakohtaiset palveluyksiköt ~~verkostot~~, jossa työskentelisi työllisyysalueen henkilöstöä sekä kuntien työllisyys- ja elinkeinohenkilöstöä. Myös palveluntuotantoa ja kumppanuuksia pyritään kytkemään osaksi lähipalveluita. Yksi tärkeä yhteistyökumppanuuden muoto on myös hyvinvointialueen palvelut sekä yhdyspinnat esimerkiksi Kelan palveluihin. Myös asiakkaille tarjottavat etäasioinnin ratkaisut ja verkkopalvelut on saavutettavissa (~~kuntien kirjastojen tiloissa~~) ~~lähipalvelupisteistä~~ esimerkiksi sellaisille asiakkaille, joilla ei tietoteknisiä laitteita ja verkkoyhteyksiä. Myös erilaisia työllistymiseen liittyviä tapahtumia ja infotilaisuuksia sekä työnhakijoille että työnantajille ~~pyritään järjestämään lähipalvelupisteissä järjestetään kunnissa.~~ ~~Lähipalvelupisteet eivät ole aina fyysisiä pisteitä vaan yhteistyöverkosto joka toimii kunnissa asiakastyössä eri henkilöasiakas- tai työnantaja-asiakkaiden kanssa sovitusti. Näitä ovat mm. TYM-verkosto, kuntien ja työllisyysalueen koto-verkosto, kuntien elinvoimatoimijoiden ja työllisyysalueen verkosto. Kuntakohtaisten ekosysteemien rakentaminen ulottuu jatkossa laajemmin myös mm. kuntien sivistys- ja teknisiin palveluihin.~~

Toimipisteet on sijoitettu TE-toimistosta liikkeenluovutuksella siirtyneiden henkilöiden silloisiin toimipaikkoihin. Työllisyysasiantuntijoilla on nimetyksi vastuullaan usein lähitoimipaikkansa lisäksi naapuripaikkakunnan tai –paikkakuntien työnantaja- ja/tai henkilöasiakkaita.

Saamenkielistä palvelua työllisyysalueen asiakkaat saavat lvaloon sijoitetun asiantuntijan toimesta ajanvarauksella, Työllisyysalueella on velvoite käyttää järjestelmiä (Keha-keskuksen ylläpitämä Työmarkkinatori), jotka eivät täysin mahdollista asiakkaan palvelemista saamen kielillä, työllisyysalue tarjoaa viranomaisena saamenkielisille asiakkaille tietoa palveluista myös heidän omalla äidinkielellään. Tähän hyödynnetään Palvelutietovarantoa. Lakisääteiset palvelut on kuvattu suomen lisäksi pohjoissaameksi, inarinsaameksi sekä koltansaameksi. Koulutusvaihtoehtoissa huomioidaan saamenkielten koulutusten tarve.

~~Toimipisteiden sijoittumisessa ja henkilöstömitoituksessa otetaan huomioon alueen etäisyydet. Toimipisteet varustellaan asianmukaisesti tehtävän vaatimusten täyttämiseksi. Myös mm. saamenkielisten erityisasema otetaan erikseen huomioon palveluiden saavutettavuuskysymyksissä.~~

Kuvassa on esimerkinomaisesti kuvattu millä periaatteilla henkilöstöä voidaan lähipalveluihin mitoittaa. Henkilöstön sijoittumisessa otettaisiin huomioon lähipalveluiden toteutuminen asiakastarpeita vastaavalla tavalla siten, että valtiolta siirtyvä henkilöstö voisi sijoittua mahdollisimman hyvin niille paikkakunnille, joissa he nyt asuvat tai toimivat. Rakennetta ja henkilöstömääriä on kartoitettu myös Lapin TE-toimistolta ja heiltä on pyydetty kommentteja sijoittumiseen. Valtion tietopaketin tiedot (joihin oheinen kuva perustuu) eivät täysin vastaa nykytilaa. On myös tunnistettu, että henkilöstömäärät voivat vielä muuttua esimerkiksi rekrytointien seurauksena. Henkilöstön lopullinen sijoittuminen ja lähipalvelurakenne tarkentuu jatkovalmistelussa ja on riippuvainen myös valtion muutosneuvotteluista.



Kuva 4: Lähipalvelupisteiden sijainti (punainen ympyrä) ja työllisyysalueen henkilöstön sijoittuminen (HTV). HTV-määrä perustuu TEM:n kuntien tietopaketin (4/2023) ELY-keskuspohjaiseen laskennalliseen määrään alueelle. Harmaalla nykyisen TE-henkilöstön sijoittuminen (TEM, kuntien tietopaketti). Punainen katkoviivanuoli kuvaa yliajallisten palveluiden hankintaa työllisyysalueen ulkopuolelta. **Kuva 4 poistetaan.**

Työllisyysalueen koko henkilöstö toimii lähipalveluiden ohella koko alueen asiakkaiden tarpeisiin. Eri pisteistä voidaan palvella esimerkiksi etäpalveluina toisen kunnan asiakkaita, jos tarve tätä edellyttää. Alueen kaikissa palvelupisteissä **sekä puhelimitse (ja verkossa)** voivat asioida kaikkien kuntien asiakkaat.

6. Yhteistyötahot ja -muodot

Työvoimapalveluihin liittyviä yhteistyötahoja on Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella runsaasti. Näitä on tunnistettu tässä vaiheessa työllisyysalueen kunnille valmisteluvaiheessa toteutetulla kyselyllä, työvoimapalveluiden kansallisen viitearkkitehtuurin kuvausten sekä työllisyysalueen ja Lapin alueellisten ja maakunnallisten valmisteluprosessien yhteydessä. Yhteistyömuodot ja -mallit ovat tässä vaiheessa valmistelua vielä osin täsmentymättömiä ja ne tarkentuvat valmistelun edetessä.

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue tekee tiivistä yhteistyötä erityisesti maakunnan muiden työvoimaviranomaisten sekä kansallisten työvoimaviranomaisten (KEHA) kanssa. **Työllisyysalueiden välinen yhteistyö on muotoutumassa.**

Työvoimapalveluiden keskeisimpiä **sidostoimijoita** ovat ainakin:

- ~~Lapin ELY-keskus~~ **Lapin ja Pohjois-Suomen Elinvoimakeskukset:** kehittäminen, yhteistyö, koordinointi, maahanmuutto, **strategiatyö** -tieto ja ennakointi, yrityspalvelut, hankkeet (~~Pohjois-Pohjanmaan Elinvoimakeskus~~)
- Lapin hyvinvointialue: lakisääteinen, työllistymistä edistävä monialainen palvelu (TYM-työ), aikuisten, nuorten ja maahanmuuttajien monialaiset palvelut mm. **sekä muita palveluita mm.** kuntouttava työtoiminta, työttömien terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, kuntoutuspalvelut ja eläke- edellytysten selvitysasiat, ~~TYP-työ~~. **Asiakastyö on hyvinvointialueen sosiaalityöntekijöiden ja työllisyysalueen asiantuntijoiden parityöskentelyä josta asiakas ohjautuu eteenpäin**
- Kela (~~Pohjoisen vakuutuspiiri~~): **lakisääteinen työllistymistä edistävä monialainen palvelu sis.** kuntoutuksen palvelut, ~~TYP-työ~~, **toimeentulotukeen liittyvät asiat. Kela toimii monialaisissa ja kuntoutuspalveluissa valtakunnallisesti ja osallistuu monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluihin aktiivisesti. Kelan paikalliset palvelut keskittyvät yleistuen ym. Hakemuksiin ja muihin etuuksiin.**
- Alueelliset ja yliaalueelliset koulutuksenjärjestäjät: Lapin AMK, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU), Ammattiopisto Lappia, Pohjoiskalotin koulutussäätiö, Saamelaisalueen koulutuskeskus, Posion osaamiskampus, ~~Osuuskunta Uurte~~, Salla Campus, Alueen lukiot, Lapin yliopisto ja muut oppilaitokset
- ~~Työkanava Oy~~
- **Work in Finland:** mm. kansainvälinen rekrytointi
- **Lapin liitto**
- **Hanketoimijat mikäli eivät edellämainituissa**

Sidostoimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on sekä lakiin että rakennettaviin yhteistoimintamalleihin perustuvaa. Yhteistyössä tavoitellaan työllisyysalueen 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
- **Yksityiset muut koulutuksen tai valmennusten järjestäjät**
- Paikalliset ja alueelliset kolmannen sektorin järjestöt mm.: 4H, Saura-säätiö, Koillis-Lapin A-kilta ry, Sinipulssi-säätiö, Järjestökeskus Kitinen ry, Oulun uusyrityskeskus ry, Kyläyhdistykset ja -seurat, Muut järjestöt ja yhdistykset

Asiantuntijakumppaneita puolestaan ovat kaikki ne tahot, jotka palvelevat Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluetta esimerkiksi palveluiden suunnittelussa ja asiakastarpeiden ennakoinnissa. Asiantuntijakumppaneiksi katsotaan kaikki edellä luotellut tahot sekä näiden lisäksi mm. työmarkkinajärjestöt (palkansaajat ja työnantajat), yrittäjäjärjestöt (kauppakamarit ja yrittäjäyhdistykset), ~~House of Lapland~~, tutkimuslaitokset ja yksityiset tutkimus- ja konsultointitahot **kuten esim. Labore**. Alueen saamelaisväestö huomioiden yksi tärkeä asiantuntija ja sidostoimija on myös Saamelaiskäräjät.

Yhteisinä toimintamalleina alueella tulisi jatkossakin toimimaan ~~toimii~~ Lapin TYM-työn verkosto, joka kattaa koko Lapin maakunnan. **Lapin TYM-johtoryhmä on työllisyysalueiden, Lapin hyvinvointialueen ja Kelan kanssa yksi yhteinen. Työllisyysaluekohtaisena TYM-työn koordinoijana toimii myös työllisyysalueen oma aluetyöryhmä sekä kunnittaiset työkykytiimit.** Varsinainen monialainen asiakastyö ~~tehtäisiin kuntien~~ tehdään lähipalveluina **pääosin niin että asiakas tavataan joko työllisyysalueen asiantuntijan tai Lapin hyvinvointialueen asiantuntijan luona.** ~~Nykyiset toimintasopimukset ovat voimassa 31.12.2024 asti. Jatkossa Sodankylän kunta (muut alueen kunnat kuullen) neuvottelisi hyvinvointialueen ja Kelan sekä muiden Lapin työvoimaviranomaisten kanssa TYP-toimintamallin rakentumisesta alueellaan.~~

Maahanmuuttajien palveluita ~~tullaisiin hoitamaan~~ **hoidetaan** sekä alueellisesti että paikallisesti. Maahanmuuttajien palveluissa Pohjois- ja Itä-Lapissa tehdään laajempaa yhteensovittavaa työtä kuntien välillä. Tälle työlle tarkoituksenmukainen toimintamuoto on verkostomainen työ. **Alueella onkin toiminut valmisteluvaiheesta lähtien yhteinen kotoutumisen verkosto.** ~~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 voitaisiin koota samaan kuntopohjaan tai tehden yhteistyötä pienemmissä kuntaryhmissä esimerkiksi Itä-Lapin ja Pohjois-Lapin alueella erikseen. Tärkeä yhdyspinta on myös sovittaa esimerkiksi työllistymistä edistävät maahanmuuttajapalvelut osaksi kaikkien työllisyysalueen kuntien maahanmuuttajille tarjoamia peruspalveluita. Yhteistyöverkostot kansallisiin viranomaisiin ja alueellisiin kansalaisjärjestöihin liittyvät myös keskeisenä osaksi tätä verkostoyhteistyötä.

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

Työperäinen maahanmuutto vaatii verkostomaista yhteistyötä koko seutukunnan ja maakunnan alueella. Työperäisen maahanmuuton toimintamallien kehittäminen on tärkeää. Asiassa nähdään yhteistyö tärkeäksi alueella toimivien oppilaitosten ja yritysten kanssa. Yhtenä ~~uutena~~ mahdollisuutena nähdään se, miten alueen yrityksissä voitaisiin kehittää maahanmuuttajatyövoiman vastaanottavuutta.

Kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen edellyttää myös valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden (Work in Finland -toiminto) ja työllisyysalueen palveluiden yhteensovittamista. Maahan muuttaneet tarvitsevat myös kielikoulutusta, jotta he kiinnittyisivät paremmin yhteiskuntaan ja jäisivät asumaan seutukuntaan. Myös yhteistä markkinointia ulkomaille alueen työllistymismahdollisuuksista tullaan edistämään. Maahanmuuttajien palvelut tulisi yhteensovittaa kuntien lähipalvelupisteiden ja kuntakohtaisten palveluyksiköiden toimintaan. Esimerkiksi Sallan Campuksella (lukio ja ammatilliset sekä korkeakouluopinnot) on tällä hetkellä n. 60 % opiskelijoista (n. 40 hlöä) ulkomaalaisia ja joiden määrä lisääntyy. Opiskelijat vaativat myös TE-palvelua, sillä he tekevät myös työtä opintojen aikana ja osa opiskelee oppisopimuksella.

Kohtaannon ja työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi vahvistetaan yhteistyötä työllisyysalueen työllisyyspalveluiden sekä kunnan ja yritysten välillä. Myös yhteistyö Lapin muiden järjestäjien välillä on tärkeää. Lisäksi tärkeänä nähdään jalkautuva toiminta yritysten ja asiakkaiden kesken (mm. työhönvalmennuksen kehittäminen) ja rekrykoulutusten markkinointi yrityksille.

Työvoiman liikkuvuuden esteenä useilla alueen paikkakunnilla on asuntopula, johon tulee vastata vuokra-asuntojen ja kaavoitusten lisäämisellä. Myös yhteistyö majoituspalveluita tarjoavien toimijoiden kanssa nähdään tärkeänä, samoin riittävät julkiset liikenneyhteydet. Myös ekologisen autoilun infran lisääminen ja nopeat tietoliikenneyhteydet lisäävät työvoiman liikkuvuuden kasvua alueella. Palveluita tulisi tarjota vieraalla kielellä ja uudelleen kouluttautumisen mahdollisuudet tulisi olla käytössä. Oman auton tarve nähdään pitkien välimatkojen vuoksi tärkeäksi. Yhtenä erityispiirteenä alueella on iso kausityöläisten määrä matkailusesonkeina. Elinvoiman kannalta kehittämisen keskiöön tulee se, miten kausityöläiset voisi jäädä alueella asumaan ja tekemään työtä ympäri vuoden.

Kokonaisuudessaan työvoiman alueellisen liikkuvuuden, kohtaannon sekä työperäisen maahanmuuton edistäminen edellyttävät tiivistä yhteistyötä työllisyysalueella, työllisyysalueiden välillä sekä valtakunnallisesti ja jopa kansainvälisesti. Työllisyysalueiden välistä yhteistyötä rakennetaan näissä teemoissa maakuntaliiton koordinaatiohankkeen avulla syksyn 2023 aikana.

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 ennakkoimaton 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. Pohjois- ja Itä-Lapin 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 jo osaavan työvoiman saannin haasteita ja se voi olla myös tulevaisuudessa esteenä yritysten ja yritystoiminnan kasvulle. Työvoiman saannin turvaaminen Pohjois- ja Itä-Lappiin on tärkeä asia työllisyysalueen toiminnassa.

Pohjois- ja Itä-Lapin herkkyys rakennemuutostilanteille

Alueen palvelutyöpaikkojen osuus oli 74 %, jalostuksen osuus 16 % ja alkutuotannon osuus 9 % vuonna 2020. Alueella korostuvat koko maahan nähden alkutuotannon (6 %-yksikköä korkeampi) ja jalostuksen (5 %-yksikköä matalampi) osuudet. Alueen työpaikat nojaavat valtaosin toisen asteen koulutuksen varaan (57 %). Korostuneet toimialat (mm. matkailu, kaivostoiminta) sekä koulutuksen keskittyminen toisen asteen koulutuksen toimialoille voi olla mahdollisuus vahvistaa positiivisia rakennemuutoksia klusterimaisesti. Nämä kuitenkin lisäävät myös riskejä negatiivisille rakennemuutoksille.

Alueella toimii yhteensä kaksi yritystä, joista kukin työllistää yli 100 henkilöä. Nämä yritykset ovat Boliden Kevitsa Mining Oy (kaivostoiminta, noin 600 työntekijää) sekä Pentik Oy (keramiikka, noin 200 työntekijää).

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. Pidemmällä aikavälillä myös ilmastomuutos muodostaa riskin rakennemuutokselle erityisesti talvimatkailun osalta Lapissa.

Positiivisena rakennemuutosmahdollisuutena nähdään merkittävät vihreää siirtymää edistävät investoinnit Lappiin.

Utsjoen kunta on ollut äkillisen rakennemuutoskunnan asemassa vuodesta 2021. Atlantin lohen kalastuskielto Tenolla ja sen sivujoilla vaikuttivat voimakkaasti kunnan elinvoimaan; kesän kalastusmatkailu on ollut alueen matkailun merkittävin muoto. Kalastusmatkailu on työllistänyt niin kalastuslupamyymiä, soutajia kuin muita toimijoita. Kalastuskiellon vaikutukset Utsjoen kuntaan ovat olleet laajamittaiset ja eivät ole näin ollen kohdentuneet vain majoitus- ja ravintolamatkailuun. Utsjoki on päivitettyssä kuntastrategiassaan asettanut tavoitteeksi kehittää matkailuelinkeinoa tarkoituksena monipuolistaa alan palveluita sekä matkailijakohderyhmiä. Toimiala olisi jatkossa joustavampi muutoksille, työllistäisi hyvin paikallisia, tarjoaisi työtä Utsjoelle muuttaville ja lisäisi alueella palveluiden kysyntää, jolloin työllistymisen mahdollisuudet elinvoiman lisääntyessä monipuolistuisivat.

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 ~~alku~~ palveluissa kasvaa. Tässä vaiheessa voidaan joutua myös järjestämään erilaisia työnhakuun liittyviä valmennuksia ja ohjausta, erilaisten todistusten ja työnhaun asiakirjojen kuntoon laittamiseksi **irtisanottujen täydennys- ja uudelleen koulutustarpeiden kartoitus on myös keskeistä**. Usein isot lomautus- ja irtisanomistilanteet **voivat** koskettaa 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 **mahdollisesti** 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. Positiivinen rakennemuutos voisi tulla kyseeseen esimerkiksi suuren kaivoshankkeen toteutumisen seurauksena. Näissä tilanteissa on tarpeellista 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 Pohjois- ja Itä-Lapissa

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 Lapin ELY-keskus sekä maakuntaliitto. ~~Maakunnan liiton hankkeen koordinoimana rakentuu yhteinen varautumisen suunnitelma vuosien 2023–2024 aikana.~~ Lisäksi yritysysteistyötä lisätään työllisyyspalveluissa ja yhteydet kuntien muihin elinkeinopalveluihin sekä koulutuksenjärjestäjien yritysysteistytöön nivotaan tiiviimmiksi.

Muutosjoustavuudella tarkoitetaan sitä, että työllisyysalueen 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. Sodankylän kunta 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 määriteltäviä 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.