



Vaalan kunta

Te-palvelut

Toimintasuunnitelma

9.10.2024

TOIMINTASUUNNITELMAN TARKOITUS

Asiakirjalla tarkoitetaan sopimuskunnassa laadittavia toimintasuunnitelmia. Kuntakohtainen toimintasuunnitelma laaditaan edellisiin pohjautuen yhteisesti käytettävissä olevalle suunnitelmapohjalle. Toimintasuunnitelmaa päivitetään vuosittain talousarvioprosessin yhteydessä. Kuntakohtaisessa toimintasuunnitelmassa tulee olla määriteltynä ne toimenpiteet, joilla työllisyysalueelle asetetut tavoitteet pyritään saavuttamaan. Kukin osapuoli nimeää organisaatiostaan henkilön, joka vastaa lähipalvelukokonaisuuden suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista.

1 LÄHIPALVELUIDEN TOIMEENPANO

1.1 Henkilöstöresurssi

Kunnassa tulee toimimaan työllisyyspalveluiden tiimi, johon on varattu riittävästi resursseja työvoimaviranomaisen tehtävien hoitamiseen. Työllisyystiimin muodostavat vastaava omavalmentaja (lähiesihenkilö), omavalmentaja ja työllisyyskoordinaattori. Elinkeinopäällikkö päällikkö toimii yhteistyössä yritysten ja työllisyyspalveluiden kanssa.

1.2 Toimitilat

Vaalan kunta on päättänyt uuden kunnanviraston rakentamisesta ja se valmistuu alustavasti alkusyksystä 2025. Uuteen kunnanvirastoon on suunnitteilla terveet, turvalliset, esteettömät sekä viihtyisät työtilat työllistämisen ja elinkeinojen henkilöstölle. Työnhakijan ja työnantajan sekä elinkeinopalvelujen monipuoliset palvelut löytyvät samasta työpisteestä ja se nopeuttaa asiakasprosesseja. Henkilöstö on osallistunut tilojen suunnitteluun ja työntekijöiden toiveita on otettu huomioon tilojen toimivuuden, turvallisuuden sekä viihtyvyyden lisäämiseksi. Uusi kunnanvirasto sijaitsee keskeisellä paikalla ja on helposti saavutettavissa. Uusiin tiloihin tulee työhuoneet ja asiakkaiden vastaanottotila sekä useita neuvottelutiloja, jotka ovat käytettävissä työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden tapaamisiin. Työllisyystiimin tilat on suunniteltu tarjoamaan asiakkaille viihtyisiä ja psyykkisestikin turvallinen ympäristö, jossa käsitellä työllisyyteen liittyviä, arkaluonteisiakin asioita. Osoitteessa Vaalantie 18, Vaala toimivat työikäisten kohtaamon ”Etapin” tilat, joissa toteutetaan työllistämisen hankkeen (Työpaikkoja yhteistyöllä Vaalassa) toimintaa. Uuden kunnanviraston valmistumiseen asti asiakkaita tavataan kunnanviraston ja Etapin tiloissa. Työllisyyspalveluiden henkilöstön työtilat sijaitsevan uuteen kunnanvirastoon siirtymiseen saakka nykyisessä kunnanvirastossa ja Etapissa.

1.3 Aukioloajat

Vaala ei ole kuulunut kuntakokeiluun, joten aloitetaan palvelut niin, että lähipalveluita tarjotaan ajanvarauksella ja ilman ajanvarausta, tarpeen mukaan. Palveluita tarjotaan myös puhelimitse ja etänä. Tarkemmat palveluajat määritellään kokemuksen perusteella vuoden 2025 aikana.

Työllisyyden ja hyvinvoinnin edistämisen palvelupiste Etappi on avoinna tiistaisin kello 12-14 sekä torstaisin kello 9-11 ja 12-14 hankkeiden toimintakauden ajan.

1.4 Toimenpiteet, joilla työllisyysalueelle asetetuille tavoitteille

Vaalan kunnan työllisyyspalvelujen keskeisiä tavoitteita ovat palvelujen vaikuttavuuden parantaminen työllisyyden hoidossa, myönteisen vaikutuksen aikaansaaminen työnhakija-asiakkaiden elämän- ja työllisyystilanteeseen, työnantajien laaja tuki sekä työnantajien ja työntekijöiden kohtauttaminen. Vaalan kunta ei ole mukana työllisyyden kuntakokeilussa, joten työvoimaviranomaistyö alkaa 1.1.2025. Vielä ei ole tiedossa millä taustalla ja osaamisella henkilöstöä on TE-toimistosta siirtymässä kuntaan. Työllisyyspalvelut ovat Vaalan kunnassa hyvin resursoitu ja maltillinen asiakasmäärä varmistaa sen, että

työntekijät pystyvät tekemään tiivistä yhteistyötä työnhakijoiden ja työnantajien kanssa. Resurssia kohdistetaan mahdollisimman paljon suoraan henkilöasiakastyöhön. Henkilöasiakastyössä satsataan vahvaan alkuun ja tuetaan asiakasta nopeaan etenemiseen kohti työtä tai koulutusta.

Työllisyyspalveluissa panostetaan yksilölliseen sekä kannustavaan ja arvostavaan vuorovaikutukseen. Palvelut suunnitellaan huomioiden jokaisen työnhakija- sekä työnantaja-asiakkaan tarpeet, toiveet ja tilanteet kokonaisvaltaisesti. Keskiössä on lähipalveluna, kasvokkain tehtävä asiakaspalvelu. Työnhakijoille tarjotaan yksilöllistä ohjausta, tukea ja neuvontaa työnhakuun, koulutukseen ja niihin johtaviin palveluihin liittyvissä asioissa. Työnhakijoille nimetään henkilökohtainen omavalmentaja. Omavalmentajalla on oma asiakassalkku henkilöasiakastyössä ja asiakasmäärät ovat maltilliset. Omavalmentaja laatii työllistymissuunnitelmat yhdessä työnhakijan kanssa, sekä tarjoaa jatkuvaa tukea ja ohjausta työhaussa, koulutuksen hankkimisessa sekä osaamisen kehittämisessä ja työelämään siirtymisessä.

Omavalmentajien työ tukee työllisyyskoordinaattorin työtä ja päin vastoin. Työllisyyskoordinaattorin tehtävä sisältää mm. työhaun ja työnhakijoiden tuki, palveluohjaus, työnantajayhteistyö ja työnantajien tuki, työllistämisen tukimuotoneuvonta, rekrytointipalvelut, kohtauttaminen, työkokeilut, oppilaitosyhteistyö, palkkatukityöllistäminen, velvoitetyöllistäminen, TYP (työllistämistä edistävä monialainen palvelu) ja eläkeprosessit.

Yhteistyö on tiivistä paikallisten yrittäjien ja muiden työnantajien kanssa. Tavoitteena on löytää työpaikkoja työnhakijoille ja edistää työnantajien tarpeisiin vastaavan työvoiman saatavuutta. Työnantajille tarjotaan myös konkreettista tukea, apua ja neuvoja työllistämiseen tai siinä avustaviin toimintoihin. Kunta on mukana kehittämässä koulutustarjontaa vastaamaan alueen työmarkkinoiden tarpeisiin. Tavoitteena on lisätä työllistymismahdollisuuksia tarjoamalla koulutusta, joka tukee sekä työnhakijoiden osaamisen kehittymistä että työpaikkoja tarjoavien yritysten ja muiden työnantajien tarpeita. Kunnassa on lukio. Ammatillista kouluttautumista tuetaan erityisesti oppisopimuksen ja opinnollistamisen keinoin.

Työllisyyspalveluissa työllistämistavoitteet pyritään saavuttamaan tehokkailla, nopeilla toimenpiteillä ja työtä tehdään innolla. Työntekijät ovat osaavia ja työhyvinvointia vaalitaan. Hyvinvoivat ja osaavat ihmiset ovat avainasemassa tuottavuuden lisääjinä ja se heijastuu suoraan asiakastyöhön. Työllis palveluiden tiimillä on tavoitteellinen, positiivinen ja kannustava asenne työllisyyden edistämisessä. Tavoitteena on avoin ja vuorovaikutteinen työyhteisö, jossa yhteistyö voi kukoistaa. Yhteinen into sekä selkeä päämäärä ja hyvä yhteishenki sitouttavat tavoitteellisiin työllistämistoimiin.

Vaalan kunnan työvoima- ja elinkeinopalveluissa oman työn johtaminen korostuu. Organisaation pienuuden vuoksi työote on itseohjautuva ja johtamisfilosofia perustuu positiiviseen johtamiseen. Kunnassa arvostetaan kokeilukulttuuria ja luovuutta sekä joustavuutta, puolin ja toisin. Vaalan kunnan työntekijällä on aina esihenkilön yksilöllinen tuki ja luottamus. Työvoima- ja elinkeinopalveluiden vaikutusta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Tavoitteena on varmistaa palveluiden tehokkuus ja tarvittaessa tehdä muutoksia palveluiden parantamiseksi. Työnhakija- sekä työnantaja-asiakkailta kerätään säännöllisesti asiakaskokemuspalautea. Palaute auttaa tunnistamaan kehittämistarpeita ja parantamaan palveluita.

Kunnan päättäjien ja työllis palveluiden esihenkilön työn tueksi sekä työllisyysalueen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään jatkuvaa seuranta. Kuukausittain seurataan asiakasmääriä (työttömyysstatuksen, työttömyyden keston, ikäjakautuman, sukupuolen jne.) perusteella. Kuukausittainen seuranta koostetaan myös valtakunnallisista mittareista sekä alueellisista vertailuista ja ”verrokkikuntien” kesken. Lisäksi seurataan työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitystä. Tilastoinnilla on

mahdollista tehdä työllisyyspalveluiden vaikuttavuutta näkyväksi myös päättäjille ja yhteistyökumppaneille. Tutustumiskäynnit päättäjille sekä vierailut kunnan päätöselimissä ovat myös osa kehittämistyötä.

Omavalmentajakohtaista seurantaan tehdään kontaktilajettain (yhteydenotot/kk). Seuranta on tärkeää, että nähdään miten omavalmentajien työaika kunnassa jakautuvat. Tavoitteena on, että työaika ei menisi tolkkumattomasti kirjaamiseen ja byrokratiaan, vaan kasvokkaiseen työnhakija- ja työnantaja-asiakkaan palvelemiseen. Tämä ei kuitenkaan ole omavalmentajista riippuvaa, vaan lainsäädännön sanelemaa. Lisäksi seurataan työpaikkojen ja lomautusten määrää sekä työnantaja-asiakkaiden kontaktointeja.

Työllisyyspalveluiden henkilöstö kehittää osaamistaan ja osallistuu aktiivisesti lisäkoulutuksiin. Vaalan kunta kannustaa kouluttautumiseen, ja henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin sekä he saavat 8 palkallista koulutuspäivää / vuodessa tutkintoon johtaviin opintoihin, jotka tukevat heidän työtehtäviään (8 pv/vuosi). Työllisyyspalveluissa arvostamme luovuutta ja kannatamme kokeilukulttuuria, jossa työntekijät voivat toteuttaa innovatiivisia kokeiluja. Työn ilo sekä inspiroiva, hyvinvoiva työyhteisö ovat Vaalan kunnassa tärkeitä ja pyrimme kehittämään työntekijöiden hyvinvointia uusilla parannuksilla.

Työpaikkoja yhteistyöllä Vaalassa- hankkeen toimenpidekokonaisuudet tukevat ja kehittävät kunnan työllisyyspalveluita yhteistyössä työvoimaviranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa. Toimenpidekokonaisuuksiin kuuluvat muun muassa työnhakijoille ja -tekijöille tarjottavat neuvonta- ja ohjauspalvelut, työnantajille tarjottavat valmennukset, työllistämisen tukiin liittyvä neuvonta ja molempia asiakasryhmiä palveleva työpaikalla toteutettava työn ohjaus ja työtehtävien räätälöinti.

2 KUNNAN PALVELUEKOSYSTEEMINEN HYÖDYNTÄMINEN PALVELUTUOTANNOSSA

Vaala on pieni kunta, sopivan kaukana kaikesta. Kunnan asukasluku on n. 2600 henkilöä. Paikallinen ekosysteemi työllisyyspalveluiden yhteydessä on kokonaisuus, jossa mm. kunta, yritykset, kolmannen sektorin toimijat, oppilaitokset sekä Pohde toimivat yhteistyössä ja tiiviissä vuorovaikutuksessa. Tavoitteena on parantaa työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamista, sekä tukeakseen paikallista työllisyyttä ja elinkeinoja. Kunnan palveluekosysteemin hyödyntäminen palvelutuotannossa tarjoaa yhteistyötä sekä vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä, ja tämä tukee suoraan sekä työnhakijoita että työnantajia.

Pienessä kunnassa työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden tunteminen tarjoaa merkittäviä etuja ekosysteemille ja tuo myös muita hyötyjä työllisyyden edistämisessä. Henkilökohtainen tuntemus työnhakijoista ja työnantajista mahdollistaa räätälöidyn palvelun tarjoamisen, joka voi johtaa parempaan asiakaskokemukseen sekä tehokkaampiin työllistymisratkaisuihin. Tiivis yhteisö ja tehokas tiedonkulku ovat lisäksi etuna pienessä kunnassa. Työnhakijat saavat tuoretta tietoa avoimista työpaikoista ja työnantajat saavat ripeästi tietoa potentiaalisista työnhakijoista. Henkilökohtainen tuntemus rakentaa myös luottamusta työllisyyspalveluiden, työnhakijoiden ja työnantajien välille. Tämä voi johtaa sujuvampaan yhteistyöhön ja nopeampiin tuloksiin.

Pienessä kunnassa myös päätöksenteko on usein ketterämpää ja joustavampaa, mikä mahdollistaa ketterän reagoinnin työmarkkinoiden muutoksiin ja työnantajien tarpeisiin. Pienessä kunnassa voidaan kehittää käytännönläheisiä ja joustavia ratkaisuja työllisyyden edistämiseksi, koska toimijoiden välinen yhteistyö on tiivistä ja hierarkia matalaa. Pienessä kunnassa on helppoa asettaa yhteisiä tavoitteita ja

työskennellä niiden saavuttamiseksi, koska toimijat tuntevat toisensa hyvin ja heillä on yhteinen tahtotila kunnan kehittämiseen.

Hyvä paikallistuntemus auttaa työllisyyspalveluita ymmärtämään alueen työmarkkinoiden erityistarpeet. Tätä tietoa hyödynnetään palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Paikallistuntemuksen avulla voidaan tehostaa resurssien käyttöä ja kohdistaa toimenpiteet tehokkaammin sinne, missä niitä eniten tarvitaan. Pienessä kunnassa korostuukin vahva yhteistyö naapurikuntien kanssa. Tämä yhteistyö parantaa työllisyyspalveluiden tarjontaa sekä työnhakijoille että työnantajille. Pienen koon ja tiiviin naapurikuntayhteistyön ansiosta kunta pystyy tarjoamaan alueella monipuolisempia ja ketterämpiä työllisyyspalveluita.

2.1 Monialaisten toimijoiden sitouttaminen yhteistoimintaan

Kunta asettaa yhdessä päättäjien sekä monialaisten toimijoiden kanssa yhteisen vision ja tavoitteet työllisyyden parantamiseksi. Tavoitteita voivat olla esimerkiksi työllisyysasteen nostaminen, pitkäaikaistyöttömien aktivointi tai lisätä työnantajien valmiuksia työllistää henkilöitä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita. Kuntaan on perustettu säännöllisesti kokoontuva, monialainen työllisyystyöryhmä. Työryhmään kutsutaan monialaisia toimijoita, kunnan ja hyvinvointialueen edustajien lisäksi. Työllisyystyöryhmällä on käytössä tiedonvaihtoalusta, joka helpottaa tiedon jakamista ja viestintää toimijoiden välillä.

Työllisyyspalvelut järjestävät säännöllisesti tapahtumia, koulutuksia ja työpajoja, joissa työnhakijat ja työnantajat voivat kohdata ja verkostoitua sekä vahvistaa osaamistaan. Yhteisissä koulutuksissa ja työpajoissa myös monialaiset toimijat voivat verkostoitua, kehittää osaamistaan ja jakaa parhaita käytäntöjä. Eri toimijoiden on hyödyllistä verkostoitua keskenään, mikä mahdollistaa tehokkaamman yhteistyön ja paremman palvelutarjonnan. Työnantajat sekä työnhakijat hyötyvät myös laajemmista verkostoista, jotka edistävät työllistämistä ja parantavat toimintamahdollisuuksia.

Kunnassa toimii työllisyyden ja hyvinvoinnin palvelupiste Etappi. Etappi on matalan kynnyksen paikka, jossa työnhakijat ja työnantajat voivat saada palveluita eri toimijoilta, kuten kunnan työllisyys- ja hyvinvointipalveluilta. Kunta tarjoaa työnhakijoille ja työnantajille myös uudenlaisen, digitaalisen työnvälitysalustan, jossa he voivat nopeasti selata avoimia työpaikkoja, jättää työhakemuksia ja työpaikkailmoituksia.

Työnhakija- sekä työnantaja-asiakkailta kerätään säännöllisesti palautetta, mutta myös monialaisten toimijoiden yhteistyötä arvioidaan ja parannetaan säännöllisesti saatujen palautteiden ja tulosten perusteella. Toimijoiden kesken tapahtuva jatkuva, monialainen palveluiden yhteiskehittäminen sitouttaa tavoitteellisiin työllisyystoimiin kaikkien osapuolten toimesta. Kunta voi järjestää monialaisia foorumeita, joissa käsitellään ajankohtaisia työllisyysasioita ja jaetaan parhaita käytäntöjä. Foorumit tarjoavat myös mahdollisuuden keskustella työnantajien, työnhakijoiden ja monialaisten toimijoiden tarpeista sekä toiveista. Naapurikuntien ja työllisyysalueen muiden kuntien kanssa yhteistyöllä järjestetyt foorumit voisivat tarjota laajemman näkökulman alueen työllisyyskysymyksiin ja mahdollistaa tarpeiden sekä toiveiden kattavamman käsittelyn yli kuntarajojen.

3 KUNNAN YRITYSPALVELUIDEN KOKONAISUUS, TYÖNVÄLITYS JA TYÖNANTAJIEN VALMIUS TYÖLLISTÄÄ

3.1 Yrityspalveluiden kokonaisuus

Yhteistoimintasopimus luku 5.4:

”Osapuolet sitoutuvat elinkeinokehityksen ja työllisyyspalvelujen synergian lisäämiseen omassa

kunnassaan sekä työpaikkojen määrän kasvattamiseen tarjoamalla kunnan rahoittamana riittävän tasoiset yrityskehityspalvelut. Riittäväksi tasoksi katsotaan vähintään: Alkavan yrityksen palvelut, yrityksen kehittämispalvelut, palvelut omistajanvaihdokseen.”

Alkavien yritysten palvelut kunta ostaa Oulun seudun uusyrityskeskuksesta. Toimivien yritysten palvelusta vastaa elinkeinopäällikkö. Yritysten tarpeita on selvitelty Yritysharavan kautta ja kunnan omana työnä. Yritysten tarpeisiin reagoidaan viivytyksettä. Kunta on järjestänyt myös koulutuksia paikallisille yrityksille. Työpaikkoja yhteistyöllä Vaalassa- hankkeen koordinaattori toimii myös yritysten tukena työnvälityksessä. Hanke loppuu 31.8.2025.

3.2 Työnvälitys

Työllisyysalueen strategisena tavoitteena on tehokas työnvälitys: työnantajat saavat tarvitsemaansa työvoimaa ja työnhakijat etenevät töihin. Tehokkaan työnvälityksen toteuttaminen kunnassa edellyttää monipuolisten palvelujen tarjoamista, jotka vastaavat sekä työnhakijoiden että työnantajien tarpeisiin. Pienen kunnan vahvuudet, kuten henkilökohtainen palvelu, nopea reagointi, paikallistuntemus, tiivis yhteisö ja monialainen yhteistyö, luovat vahvan perustan tehokkaalle työnvälitykselle. Näiden etujen ansiosta kunta voi tarjota räätälöityjä, joustavia, innovatiivisia ja tehokkaita työllisyyspalveluja, jotka vastaavat sekä työnhakijoiden että työnantajien tarpeisiin. Nopeus ja saavutettavuus ovat erittäin tärkeitä työllisyyspalveluissa, jotta voidaan tarjota ripeää ja tehokasta apua työnhakijoille sekä työnantajille. Kunta parantaa työllisyyspalveluiden saavutettavuutta myös verkossa ja tavoitteena on luoda kunnan nettisivuille helppokäyttöinen, selkeä ja toimiva yhteydenottolomake tai -nappi, joka mahdollistaa sekä työnhakijoiden että työnantajien helpon ja nopean yhteydenoton kunnan työllisyyspalveluihin. Kunnan työllisyyspalveluille asetetaan lisäksi selkeät puhelinpalveluajat. Työnantaja-asiakkaille julkaistaan kunnan nettisivuille selkeä ja tiivis tiedote kuntalisän ja palkkatuen hyödyntämisestä sekä helppokäyttöinen sähköinen lomake työllistämisen tukien hakemiseen.

3.3 työnhakija-asiakkaat

Vaalan kunnan työllisyyspalvelut tarjoavat työnhakijoille henkilökohtaista, innostavaa ja arvostavaa ohjausta, tukea ja neuvontaa työnhakuun, koulutukseen ja niihin johtaviin palveluihin liittyvissä asioissa. Vaalan kunnan työllisyyspalveluiden resurssit ovat hyvät. Työnhakijoille voidaan tarjota vahvaa yksilöllistä tukea, joka voi parantaa työnhakijoiden motivaatiota ja yleistä hyvinvointia työnhaun aikana. Työnhakijat tapaavat oman työntekijänsä säännöllisesti ja kasvokkain. Jokaiselle työnhakijalle laaditaan henkilökohtaiset työllistymissuunnitelmat, joissa määritellään konkreettiset askeleet ja toimenpiteet työllistymisen edistämiseksi. Tapaamisissa päivitetään työllistymissuunnitelmaa, tarkastellaan edistymistä ja tarjotaan tukea työnhaussa. Työnhakijoille tarjotaan myös yleistä neuvontaa ja hyvinvoinnin tukea. Tavoitteena on tukea ja tsemptata työnhakijoita psyykkisesti sekä vahvistaa sosiaalisesti ja antaa heille itseluottamusta työnhaussa. Vaalan kunnassa tehdään myös vaikuttavaa hyvinvointiosaston sekä hyvinvointia ja osallisuutta tukevan hankkeen kanssa. Työnhakija-asiakkaita ohjataan aktiivisesti myös työttömien terveystarkastuksiin.

Työllisyyspalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja työnhakijoille tarjotaan tietoa erilaisista koulutusmahdollisuuksista, kuten ammatillisista koulutuksista, täydennyskoulutuksesta ja oppisopimuskoulutuksesta. Esimerkiksi oppisopimuskoulutusta mahdollistetaan tuettuna työllisyyspalveluiden avulla. Työllisyysalueen järjestämien koulutuksien lisäksi työllisyyspalvelut järjestävät työnhakuvalmennuksia, joissa työnhakijat saavat tukea ja neuvoja tehokkaan työnhaun toteuttamiseksi. Valmennukset sisältävät esimerkiksi visuaalisen CV:n ja työhakemusten laatimista, haastatteluharjoituksia ja työnhakutaitojen kehittämistä. Urasuunnittelua tuetaan ohjaamalla työnhakijoita aktiivisesti myös ammatinvalinnanohjaukseen.

Työllisyyspalvelut auttavat työtä ja sen tekijää kohtaamaan. Kunnan työllisyyspalvelut järjestävät säännöllisesti rekrytointitapahtumia, joissa työnhakijat ja työnantajat voivat kohdata. Tapahtumat tarjoavat ajan ja paikan suoriin työllistymismahdollisuuksiin, keskusteluihin ja verkostoitumiseen. Rekrytointitapahtumat voisivat olla myös yhteistyössä naapurikuntien kanssa järjestettyjä. Tällöin kunnat voivat yhdistää voimavaransa ja tarjota laajemman työnhakijoiden ja työnantajien verkoston, mikä edistäisi lähialueen työllistymismahdollisuuksia entistä tehokkaammin. Vaalan kunta tarjoaa työnhakijoille myös digitaalisen työnvälitysalustan, jossa työnhakijat voivat nopeasti selata avoimia työpaikkoja ja jättää työhakemuksia.

Työllisyyspalvelut järjestävät aktiivisesti työkokeilumahdollisuuksia, yhteistyössä paikallisten työnantajien kanssa. Työnhakijat saavat henkilökohtaista ohjausta työkokeilupaikan valinnassa ja työllisyyspalvelut ovat apuna kokeilupaikan hakemisessa. Työllisyyspalvelut ovat työnantajan ja työnhakijan tukena koko työkokeilun ajan ja auttavat jatkopolun suunnittelussa. Työkokeilu antaa työnhakijoille mahdollisuuden kokeilla eri aloja, selvittää työkykyään, selkiyttää uramahdollisuuksia, kartoittaa opiskeluvaihtoehtoja, vahvistaa ammattitaitoaan ja osoittaa osaamistaan potentiaalisille työnantajille.

Työnhakija-asiakkaat voivat antaa palautetta saamastaan palvelusta palautejärjestelmässä, mikä auttaa kuntaa jatkuvasti kehittämään ja parantamaan työnvälityspalvelujaan. Kunta seuraa aktiivisesti työnvälityksen tuloksia ja työllistymisprosessin etenemistä. Tämä auttaa tunnistamaan, mitkä toimenpiteet ovat tehokkaimpia ja missä tarvitaan parannuksia.

Työpaikkoja yhteistyöllä Vaalassa- hankkeessa ohjaaja toimii 31.8.2025 saakka. Ohjaaja tukee, opastaa ja neuvoo työnhakija-asiakkaita hankeajana. Ohjaajan toimenkuvaan kuuluu mm. työnhakijan/työntekijän työkyvyn kartoittaminen ja työtehtävien räätälöinti yhdessä asiakkaan ja työnantajan kanssa. Ohjaaja voi olla myös työpaikalla työn ohjauksessa. Ohjaaja pyrkii tavoittamaan kunnan alueen työvoimaa (huomioidaan myös piilotyöttömät ja alanvaihtajat) ja yhteistyössä koordinaattorin ja muiden toimijoiden kanssa yhdistää työnhakijoiden ja työntekijöiden tarpeita.

3.4 Työnantaja-asiakkaat

Tehokas työnvälitys työnantaja-asiakkaiden näkökulmasta edellyttää kunnassa palveluja, jotka vastaavat työnantaja-asiakkaiden tarpeisiin. Työnantajat tarvitsevat vahvaa tukea, apua, neuvoja ja kunnan resurssia työllistämiseen. Työvoima- ja elinkeinopalveluissa tehdään tiivistä yhteistyötä ja vahvistetaan kohtaantoa. Työvoima- ja elinkeinopalvelut tekevät aktiivista yhteistyötä työnantajien kanssa ymmärtääkseen heidän työvoimatarpeitaan ja tarjotakseen sopivia ratkaisuja. Työllisyyspalveluissa panostetaan siihen, että työnantajalla on heti tiedossa, että keneen hän ottaa yhteyttä, kun hänellä on rekrytointitarpeita. Kaikkien työllispalveluiden työntekijöiden työnkuvaan tullaan myös kirjaamaan aktiivinen ja jalkautuva yritys yhteistyö.

Työllisyyspalvelut tarjoavat työnantajille henkilökohtaisia rekrytointipalveluja ja ovat apuna rekrytointiprosessien suunnittelussa sekä toteutuksessa. Rekrytointipalvelut sisältävät esimerkiksi tarpeiden kartoituksen, työnkuvauksen ja ilmoituksen laatimisen, mahdollisen mainoksen tekemisen ja hakukanavien valinnan, sopivien työnhakijoiden etsimisen ja seulomisen. Työllisyyspalvelut auttavat työnantajia tarvittaessa myös hakijoiden esivalinnassa. Tämä sisältää hakemusten läpikäyntiä, alkuhaastatteluja ja parhaiden kandidaattien esittelyä työnantajalle. Työllisyyspalvelut voivat myös arvioida esimerkiksi työnhakijan työssä suoriutumista kunnassa järjestettävässä työkokeilussa. Työkokeilun arvioinnin jälkeen työnhakijaa on helpompaa ja riskittömämpää suositella työnantajalle. Rekrytointipalvelut auttavat työnantajia löytämään sopivat työntekijät tehokkaasti sekä voi edistää luomaan positiivisia ja pitkäkestoisia työsuhteita.

Työllisyyspalvelut järjestävät yhteistyössä paikallisten yritysten ja työnantajien kanssa työkokeilumahdollisuuksia. Työkokeilun avulla työnantaja voi arvioida työhakijan soveltuvuutta työtehtäviin. Työnhakijoille työkokeilu antaa mahdollisuuden osoittaa osaamistaan ja motivaatiotaan potentiaalisille työnantajille. Tämä auttaa työnantajaa tekemään parempia ja nopeampia rekrytointipäätöksiä. Työllisyyspalvelut tarjoavat tukea ja ohjausta koko työkokeiluprosessin ajan ja sen jälkeen. Työllisyyspalvelut auttavat myös työkokeilusopimusten tekemisessä ja mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. Työllisyyspalvelut seuraavat työnhakijan edistymistä työkokeilun aikana, ja keräävät arviointipalautetta sekä työnhakijalta että työnantajalta yhteispalaverissa. Palaute auttaa kehittämään toimintaa edelleen ja varmistaa, että työkokeilujaksot ovat mahdollisimman hyödyllisiä molemmille osapuolille. Yhteistyö mahdollistaa resurssien tehokkaan käytön, sillä kunta auttaa löytämään sopivia työnhakijoita ja avustaa järjestämään työkokeilujaksoja, mikä säästää yrityksen/työnantajan aikaa ja vaivaa.

Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö on jatkuvaa ja työnantajille tarjotaan aktiivisesti tietoa sekä tukea esimerkiksi oppisopimukseen ja opinnollistamiseen työpaikalla. Työnantajia kannustetaan tarjoamaan oppisopimuskoulutusta, jossa työntekijät voivat oppia työssä ja hankkia samalla ammatillisen pätevyyden. Kunta tukee oppisopimuskoulutuksen järjestämistä ja työllisyyspalvelut tarjoavat tarvittaessa tukea myös tuettuna oppisopimuksena. Työnhakijoita tuetaan kouluttautumaan siten, että he voivat täydentää osaamistaan lyhytkoulutuksilla tai tutkintojen osilla, jotka tarjoavat täsmätäydennystä aiempaan osaamiseen. Tavoitteena on, että työnhakijat ja jo työssä olevat henkilöt täydentävät osaamistaan tutkintojen osilla tai lyhytkoulutuksilla, jotka tarjoavat kohdennettua täydennystä aiempaan osaamiseen sen sijaan, että he suorittaisivat pitkäkestoisia tutkintokoulutuksia. Näin voidaan tuottaa räätälöidysti ja nopeasti osaajia yritysten ja työnantajien tarpeisiin. Lisäksi työssä tapahtuva oppiminen edistää osaamisen kehittymistä, riippumatta toimialasta. Kunta voi järjestää yhteistyössä oppilaitosten kanssa myös työnantajalähtöisiä koulutuksia, jotka on suunniteltu vastaamaan paikallisten yritysten ja työnantajien tarpeita.

Työnantajille tarjotaan myös koulutuksia ja valmennuksia liiketoiminnan ja työllistämisen tueksi, kuten Canvan käyttö markkinoinnissa ja mainonnassa, ensimmäisen työntekijän rekrytointi ja työllistämisen tukimuodot sekä tekoälyn tuomat mahdollisuudet yrittäjän arjen helpottajana. Lisäksi järjestetään tapahtumia, verkostoitumistapaamisia ja yhteistyöfoorumeita, joissa työnantajat, työnhakijat sekä muut sidosryhmät voivat kohdata ja verkostoitua. Elinkeino- ja työllisyyspalvelut tekevät säännöllisesti myös yritys-/työnantajakäyntejä. Vierailut edistävät ja nopeuttavat suoraa vuorovaikutusta ja lujittavat luottamusta sekä yhteistyötä. Kunta käyttää myös sosiaalista mediaa nostaakseen esille vaalalaisia yrityksiä. Kunnassa tuetaan yrityksiä ja niiden kehittämistä myös Yritysharavan ja kunnan oman toiminnan kautta selvitetään mm. yritysten työvoiman, koulutusten ja toimitilojen tarpeita. Lisäksi kunta ylläpitää digitaalista työpaikka-alustaa, jossa työnantajat voivat ilmoittaa avoimista työpaikoista ja työnhakijat voivat jättää hakemuksia.

Työnantajia autetaan hyödyntämään erilaisia palveluita, tukimuotoja ja kannustimia kuten palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, työkykykoordinaattorin palvelut sekä Vaalan kunnan kuntalisä. Työnantajille tarjotaan palkkatukea ja kuntalisää työntekijöiden palkkaamiseen. Nämä tuet ja kannustimet helpottavat uusien työntekijöiden palkkaamista sekä vähentävät rekrytointiin liittyviä taloudellisia riskejä.

Huomioitavaa on, että palkkatuki on tällä hetkellä suuressa murroksessa. Palkkatuen rinnalle/sijaan nousee kunnassa yhä vahvemmin innovatiiviset ratkaisut työllisyyden edistämiseksi. Kaikkiin palkkatuki-/kuntalisäpaikkoihin tullaan liittämään jatkossa yhä tiiviimmin opinnollistamisen malli, jotta työnhakija-

asiakkaan jatkopolku selkiytyy ja vahvistuu. Myös uudenlaista yhteisöllisen ryhmätyöllistämisen mallia kehitetään.

Tiedon lisäämiseksi työnantajille laaditaan opas, jossa on yksityiskohtaista tietoa käytettävissä olevista tukimuodoista ja palveluista, esimerkiksi: "Työllistämisen työkalupakki - Tukimuodot ja kannustimet". Oppaan avulla työnantajat saavat selkeän kuvan siitä, millaisia tukimuotoja on tarjolla ja miten he voivat niitä hyödyntää. Työllistämisen tukien oppaan avulla työllisyyspalvelut voi tehokkaasti lisätä työnantajien tietoisuutta saatavilla olevista tukimuodoista ja kannustaa heitä työllistämään. Opas tehdään painettuna ja sähköpostiin sopivana PDF-versiona. Oppaan tiivistetty sisältö julkaistaan kunnan verkkosivuilla, ja samassa yhteydessä on helppokäyttöinen sähköinen lomake palkkatuen tai kuntalisän hakemista varten. Lisäksi hyödynnetään sosiaalisen median kanavia tiedon levittämiseksi laajalle yleisölle. Opas lähetetään suoraan työnantajille osana kohdennettua tiedotuskampanjaa, yrittäjien uutiskirjeen liitteenä. Oppaassa kerrotaan, että työnantajille tarjotaan konkreettista tukea myös palkkatukihakemuksiin- ja maksatuksiin. Lisäksi apua tarjotaan myös esimerkiksi työsopimuksiin sekä markkinointiin ja mainontaan. Kaikkeen mikä edistää työnantajan mahdollisuuksia työllistää, tarjotaan työllisyyspalveluista innovatiivisia vinkkejä ja konkreettisia apuja. Työnantajilta kerätään palautetta tarjotuista palveluista ja käytetään tätä tietoa palvelujen jatkuvaan parantamiseen. Palaute auttaa tunnistamaan kehittämiskohteita ja vastaamaan entistä paremmin työnantajien tarpeisiin.

3.5 Työnantajien valmius työllistää

Työllisyysalueen strategisena tavoitteena on työnhakijoiden työkyvyn kehittyminen osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja lisätä työnantajien valmiuksia työllistää henkilöitä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita. Työnantajien valmiuksien lisääminen työllistää työnhakijoita, joilla on työkyvyn tuen tarpeita, on työllisyysalueen strateginen tavoite ja edellyttää kunnalta monipuolisia palveluita sekä riittäviä resursseja. Työllisyyspalveluilla pyritään vastaamaan osatyökykyisten sekä myös muiden erityistä tukevia tarvitsevien, kuten nuorten, pitkäaikaistyöttömien, maahanmuuttajien, vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja ikääntyneiden työnhakijoiden palvelutarpeisiin. Pienessä kunnassa on osittain helpompaa kohdentaa palveluita ja toimintamalleja tarkasti niille asiakasryhmille, jotka eniten tukea tarvitsevat. Työnantajien tietoisuuden lisääminen ja asenteiden muuttaminen ovat myös tärkeitä tavoitteita, kun pyritään edistämään työllistymistä henkilöillä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita.

Kunnan ja hyvinvointialueen yhteistoiminta on keskeisin. Vaalan kunnalla on vahva yhteistyö Pohteen kanssa (mielenterveys-, terveys- ja sosiaalityö). Työllisyyspalveluiden ja Pohteen yhdyspinta on toimiva, ketterä ja joustava. Tavoitteena on, että heikoimmassakin työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden palvelut saadaan turvattua. Työttömien terveystarkastukset ovat nopeasti saatavilla ja niihin ohjataan aktiivisesti työnhakijoita. Lisäksi kunnan työllisyyspalveluiden kautta mahdollistetaan työkyvyn selvittämistä erikoislääkärin avulla sekä eläkeprosessit (yksityinen palvelu). Työllisyyskoordinaattori on mukana työkykyselvittelyissä sekä eläkeprosesseissa ja tukee työnhakijoita sekä seuraa, että työnhakijat etenevät terveyspalveluissa. Tavoitteena, on että työnhakija on oikeassa palvelussa ja siirtyy tarkoituksenmukaiselle etuudelle, mikäli hänellä ei ole osaamista tai työkykyä työllistyäkseen. Työllisyyspalveluissa on työkyvyn arvioinnin osaamista ja lisäksi tehdään yhteistyötä myös kolmannen sektorin toimijoiden, kuten järjestöjen ja yhdistysten kanssa, jotka tarjoavat tukea ja palveluita työkyvyn tuen tarpeita omaaville työnhakijoille. Kolmannen sektorin toimijoiden asiantuntemusta ja resursseja voidaan hyödyntää myös työnantajien tukemisessa.

Työnantajia kannustetaan mukauttamaan työpisteitä ja työtehtäviä vastaamaan paremmin työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Työnantajia tiedotetaan aktiivisesti järjestelytukimahdollisuudesta. Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua

työssä toiselta työntekijältä. Tuki edistää osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia sijoittua sopivaan työhön tai säilyttää työpaikkansa avoimilla työmarkkinoilla. Työhönvalmennuksen kautta tuetaan myös työhön, koulutukseen tai työkokeiluun pääsyssä. Työhönvalmennusta järjestetään myös erityistä tukea tarvitseville. Tavoitteena on työkyvyn kehittyminen osaamista vastaaviin tehtäviin ja että valmennuksen jälkeen työnhakija on päässyt juuri hänelle sopivaan ratkaisuun.

Työnantajille tarjotaan tietoa myös työkyvyn koordinaattoripalvelusta, joissa työkykykoordinaattori arvioi työnhakijan työkyvyn sekä antaa suosituksia tarvittavista tukitoimista työllistymisen edistämiseksi ja työssä pysymisen mahdollistamiseksi. Työkykykoordinaattori kannustaa työnantaja- ja yritysasiakkaita huomioimaan osatyökykyiset varteenotettavina työnhakijaehdokkaista auttaen hahmottamaan osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen mahdollisuudet ja tehtävät, joihin osatyökykyiset soveltuvat osana työyhteisöä. Työkykykoordinaattori neuvoo myös jo olemassa olevan osatyökykyisen henkilön työkykyasioissa. Työnantajien osaamista ja valmiuksia voidaan lisätä laatimalla opas työnantajille, joka sisältää tietoa työkyvyn tuen tarpeista, käytettävissä olevista tukimuodoista ja palveluista sekä käytännön ohjeita tuen tarjoamiseen työpaikalla. Lisäksi voidaan järjestää tapahtumia, joissa käsitellään työkyvyn tuen tarpeiden tunnistamista ja kohtaamista työpaikoilla. Tapahtumissa voidaan esitellä tukimuotoja, onnistuneita esimerkkejä ja jakaa parhaita käytäntöjä.

Työnantajille tarjotaan palkkatukea ja/tai kuntalisää taloudellisina kannustimina, jotka helpottavat työnhakijoiden työllistämistä, joilla on työkyvyn tuen tarpeita. Tukimuotoihin kuuluu myös työkokeilun järjestäminen työllisyyspalveluiden avulla ja tuella, ennen mahdollisen palkkatuen/kuntalisan ja/tai työolosuhteiden järjestelytuen hakemista. Työnhakijoille tarjotaan neuvontaa ja tukea rekrytoinnista edistävistä palveluista, kuten työhönvalmennuksesta ja työkykykoordinaattorin palveluista. Työkykykoordinaattori on myös työnhakijoiden palvelujärjestelmän asiantuntija, joka palvelee sekä työttömiä että työssä olevia osatyökykyisiä työnhakijoita. Koordinaattori etsii yhdessä asiakkaan kanssa tilanteeseen sopivia palveluja ja räätälöityjä ratkaisuja työllistymisen mahdollistamiseksi tai työelämässä pysymiseksi.

Työnantajia kannustetaan tarjoamaan lisäksi joustavia työaikajärjestelyjä ja mahdollisuuksia etätyöhön, mikä voi helpottaa työkyvyn tuen tarpeita omaavien henkilöiden suoriutumista työstä. Vaalan kunnassa on työkyvyn varhaisen tuen malli ja kunta toimii etätyössä edelläkävijänä. Näistä kunnan hyvistä käytänteistä on hyötyä myös työnantajien osaamisen ja tietoisuuden vahvistamisessa. Kunta seuraa työkyvyn tuen tarpeita omaavien työnhakijoiden työllistymistä ja työssä pysymistä. Työnantajilta, työntekijöiltä ja muilta osapuolilta kerätään säännöllisesti palautetta palveluiden ja tukimuotojen vaikuttavuudesta. Onnistumisia sekä haasteita tarkastellaan ja niiden pohjalta tehdään tarvittavia muutoksia toimintamalleihin ja palveluihin. Kunta kannustaa työnantajia tunnistamaan positiivisia käytäntöjä työkyvyn tuen tarpeita omaavien henkilöiden työllistämässä ja järjestää esimerkiksi vuosittaisia palkintoja tai tunnustuksia Vaalan työkyvyn tukemisen edelläkävijä -työnantajille.

Työpaikkoja yhteistyöllä Vaalassa- hankkeen ohjaaja sekä koordinaattori ovat sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaiden käytettävissä työkyvyn kartoittamisessa, työtehtävien ja työtilojen räätälöimisessä ja työnantajalle mahdollisten tukimuotojen hakemisessa hankekauden loppuun (31.8.2025) saakka. Hankkeen aikana myös arvioidaan tämän kaltaisten palveluiden tarvetta hankekauden päättyttyä.

4 TALOUS

Meneillään olevan vuoden budjetissa kulut ovat noin 342 000 euroa. Tuottoja kertyy palkkatuesta noin 75 000 euroa. Toimintakate on noin -266 000 euroa. Budjetti ei sisällä työllisyys Hankkeen budjettia.

Vuoden 2025 talousarviossa työllistämispalveluiden kulut nousevat noin 1,3 miljoonaan euroon eikä tuloja ole budjetoitu laisinkaan.

5 VIESTINTÄ

5.1

Viestintäsuunnitelma

Työllisyysalueen viestintäsuunnitelma: ”Työllisyysalueen kunnat vastaavat omien palveluidensa viestinnästä osana oman kunnan yleistä asukasviestintää. Lisäksi työllisyysalueen kunnat vastaavat kukin omalta osaltaan työllisyysalueen sisäisestä viestinnästä eli siitä, että kunnan henkilöstö ja päättäjät saavat olennaisen ajantasaisen tiedon oikeaan aikaan. Jokainen kunta nimeää viestinnästä vastaavan henkilön / henkilöitä ja määrittää itse resurssinsa laajuuden.” Kunnassa on viestinnän asiantuntija, joka toimii kunnanjohtajan alaisuudessa. Kunta käyttää viestinnässä somekanavia (Facebook ja Instagram). Lisäksi viestintää tapahtuu kunnan nettisivujen kautta. Kuntakeskuksessa on myös useita infotauluja, joissa kunta viestii kuntalaisille haluamiaan asioita. Lisäksi kunta järjestää kuntalaistilaisuuksia, joissa viestitään ajankohtaisista asioista. Näitä tilaisuuksia järjestetään keskustassa ja sivukylillä. Työllistämispalvelut ovat yksi hallinto-osaston palveluista. Hallinto-osastolla on kerran viikossa viestinnän palaveri kunnanjohtajan ja viestinnän asiantuntijan kanssa. Palaverissa kartoitetaan hallinto-osaston viestittäviä asioita. Lisäksi hallinto-osasto järjestää koko kunnan asioista kerran kuukaudessa vaalallisen livestream uutislähetysten. Tärkeistä asioista kunta viestii myös paikallislehdessä. Työllisyyspalvelut luovat oman, raikkaan logon, joka vahvistaa brändiä sekä parantaa näkyvyyttä kaikessa viestinnässä ja markkinoinnissa, tehden palveluista selkeämpiä sekä vetovoimaisempia työnhakijoille ja työnantajille. Kaikki viestintä on kohdennettua ja helposti ymmärrettävää. Viestintämateriaali muokataan selkokielelle selkokielitoimiston tai tekoälyn avulla.

Kunta viestii seuraavilla kanavilla: Facebook Vaalan kunta, Vaalan Etappi (hankekauden loppuun) ja Instagramissa Vaalan kunta

Vaalan kunnan työllisyyspalveluiden nettisivut löytyvät osoitteesta: [Palvelut työttömille ja työnhakijoille - Vaalan Kunta](#) (päivitys kesken)

5.2 Yhteyshenkilöt yhteystietoineen

Yhteyshenkilöiden sähköpostiosoitteet ovat kaikilla muotoa etunimi.sukunimi@vaala.fi

- Vastuuhenkilö kunnan lähipalveluiden suunnittelun, toteutuksen, seurannan ja raportoinnin osalta:

Hallintojohtaja siihen saakka, kun yt-neuvottelussa henkilöstö on siirtynyt kuntiin. Tämän jälkeen yhteyshenkilöksi muuttuu vastaava omavalmentaja
Hallintojohtaja Ari Niskanen, 0400855924

- Tiedolla johtaminen

Henkilön tehtävänä on koordinoida mahdollisia vastuukunnan tieto- ja raportointipyyntöjä kunnassaan ja toimittaa tiedot vastuukunnalle. Hän voi olla sama tai eri henkilö, joka osallistuu kuntansa edustajana työllisyysalueen tiedolla johtamisen asioita käsitteleviin kokouksiin sekä tiedolla johtamisen kehittämiseen yhteistyössä vastuukunnan kanssa.
Vastaava omavalmentaja (ei vielä tiedossa)

- Kotoutuminen ja maahanmuutto

Henkilö, joka vastaa 1.1.2025 uudistuvan kotoutumislain mukaisten tehtävien koordinoinnista kunnassanne.
Hyvinvointisuunnittelija Lotta Rajala, 0401916924

- Henkilöstöasiat

Hallintojohtaja Ari Niskanen 0400855924

- Talous

Hallintojohtaja Ari Niskanen 0400855924

- Toimitilat

Hallintojohtaja Ari Niskanen, tekninen johtaja Matti Kaikkonen 0400855954

- Arkistointi

Hallintojohtaja Ari Niskanen 0400855924, tiedonhallintasihteeri Minna Korhonen 0400855917

- Viestintä

Hallintojohtaja Ari Niskanen 0400855924, viestinnän asiantuntija Jenna Suutari 0400855913