

Heli Kuosmanen, Ella Pelkonen ja Soja Ukkola (toim.)

MUUTOSTEN VUOSI

— Oulun seudun kuntakokeilun toisen vuoden väliraportti

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	6
2.	Oulun seudun kuntakokeilukuntien yhteinen kehittämistoiminta.....	9
2.1.	Kokeilukuntien koordinaatio ja yhteistyö.....	9
2.2.	Työnantajapalvelujen kehittäminen.....	11
2.3.	Työvoimakoulutukset, koulutuskokeilut ja opinnollistaminen	11
2.4.	Palveluintegraatio osatyökykyisille (PALO) -hanke	13
2.5.	Työllisyydenhoidon tiedolla johtamisen kehittäminen	13
2.6.	Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihankkeen (ESR) toiminta	14
3.	Työnhakija-asiakkaiden, työnhaun ja työttömyyden tilastollinen tarkastelu.....	16
3.1.	Työnhakijat, työttömät työnhakijat, rakennetyöttömät ja laaja työttömyys.....	16
3.2.	Työnhakija-asiakkaiden ikäryhmittäinen tarkastelu.....	23
3.3.	Maahanmuuttajien ja kotoutumisasiakkaiden palvelut sekä vieraskielisten määrän kehitys	25
3.4.	Työhaun aloitukset, kestot ja päättyminen sekä työttömyyden virtaamat	27
3.5.	Aktivointiaste ja palvelujen käyttö	33
3.6.	Kykyviisari työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistämisen seurannassa.....	39
3.7.	Asiakastyytyväisyys.....	42
4.	Hailuoto	43
5.	li	46
5.1.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	52
5.2.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	53
5.3.	Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen	55
5.4.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	56
5.5.	Työmarkkinatuen kuntaosuus	57
5.6.	Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)	58
5.7.	Yhteenveto	58

6.	Kempele	59
6.1.	Toiminta toisena kokeiluvuonna 3/2022–2/2023	59
6.2.	Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen 3/2022–2/2023	63
6.3.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen 3/2022–2/2023	63
6.4.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	64
6.5.	Työmarkkinatuen kuntaosuus	64
6.6.	Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)	65
7.	Liminka	66
7.1.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	71
7.2.	Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen	72
7.3.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	73
7.4.	Työmarkkinatuen kuntaosuus	73
7.5.	Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)	74
7.6.	Yhteenveto	75
8.	Lumijoki	76
8.1.	Työmarkkinatuen kuntaosuus	80
8.2.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	81
8.3.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	81
8.4.	Työhön kuntoutuminen ja työllisyyden edistäminen	82
8.5.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	82
8.6.	Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)	83
9.	Muhos	84
9.1.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	91
9.2.	Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen	91
9.3.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	93
9.4.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	95

9.5.	Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen	95
9.6.	Kehittämisen tarpeita	96
9.7.	Kokemukset uudesta palvelumallista	97
10.	Oulu	99
10.1.	Kuntakokeilun henkilöstö ja talous toisena kokeiluvuotena	99
10.2.	Hankkeet ja kehittämisprojektit kokeilun toiminnassa	101
10.3.	Työnantaja- ja henkilöasiakkaiden neuvontapalvelut	104
10.4.	Asiakasmäärien kehitys	106
10.5.	Aktivointiaste	114
10.6.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	117
10.7.	Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen	123
10.8.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	129
10.9.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	131
10.10.	Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen.....	133
11.	Tyrnävä	134
11.1.	Henkilöstömäärän kehitys	134
11.2.	Asiakasmäärien ja työllisyyden kehitys	134
11.3.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	139
11.4.	Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen	140
11.5.	Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	140
11.6.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	141
11.7.	Työmarkkinatuen kuntaosuus	142
11.8.	Kohti tulevaa.....	143
11.9.	Kokemukset uudesta palvelumallista	143
12.	Yhteenveto	145
13.	LIITTEET	148

LIITE 1. Kuntakokeilun tavoitteet ja vaikuttavuusarvioinnin malli.....	148
LIITE 2. Asiakasmäärän kehitys Oulun seudun kuntakokeilussa ja Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistossa kokeilualueen kunnissa	150

1. Johdanto

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät osana hallituksen työllisyystoimia 1.3.2021. Työ- ja elinkeinoministeriö linjasi työllisyyskokeilujen tavoitteet seuraavasti: **”Työllisyyskokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asetussa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet”¹.**

Työllisyyskokeiluissa osa TE-palvelujen asiakkaista siirrettiin kuntien palveluihin. Kuntakokeilun asiakkaaksi tulivat, ja kokeilujen aikana tulevat, työnhakijaksi ilmoittautuneet asiakkaat, joiden kotikunta on kuntakokeilussa mukana ja hän on työtön, lomautettu, työllistettynä oleva tai työllistymistä edistävässä palvelussa ja lisäksi jokin seuraavista ehdoista täyttyy:

- asiakkaalla ei ole oikeutta ansiopäivärahaan, vaan hän saa työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa Kelasta,
- äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame tai kansalaisuus on muu kuin Suomi,
- asiakas on alle 30-vuotias.

Oulun seudun kuntakokeilu hyväksyttiin kuntakokeilualueeksi, jonka muodostavat **Oulu, Kempele, Muhos, Ii, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä ja Hailuoto**. Suurin osa asiakkaista, 13 769² henkilöä, siirrettiin kokeilukuntiin asiakastietojärjestelmä URA:ssa 13–14.3.2021.

Toisen toimintavuoden vuosiraportissa tarkastellaan Oulun seudun kuntakokeilun toimintaa 1.3.2022–28.2.2023. Myös tilastollinen tarkastelu kohdistuu kyseiselle aikavälille ja siinä tapahtuneille muutoksille. Kuukausittaisessa vertailussa vertailuajankohtana on ensimmäinen toimintavuosi. Tilastollinen tarkastelu

¹ <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>; HE 84/2020 ja HE 114/2020

² ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus KEHA:n ilmoittama luku

keskittyy työnhakija-asiakkaisiin ja heidän palveluihinsa. Raportti rakentuu koko kokeilun alueen ja kuntakohtaiselle tarkastelulle. Luku yksi käsittelee Oulun seudun kuntakokeilun kuntien yhteistä toimintaa ja työllisyyden kehitystä työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskokeiluille määrittelemän mittariston valossa. Samassa yhteydessä **tarkastellaan erikseen pitkäaikaistyöttömyyden vähentymistä, joka on Oulun seudun kuntakokeilun ylätasoin tavoite.**

Pitkäaikaistyöttömyyden vähentymisen tavoite ei tarkoita, että toiminnan huomio olisi vain pitkäaikaistyöttömissä. Huomioiduksi tulevat kaikki työttömät, koska pitkäaikaistyöttömyyttä lähestytään kolmesta näkökulmasta:

- pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy (mittari työttömyyden virta yli 3 kk, 6 kk, 12 kk),
- pitkäaikaistyöttömyyden katkeaminen (mittari pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste),
- pitkäaikaistyöttömyyden päättyminen (mittari yli 12 kuukautta työttömänä olleiden työttömyyden päättyminen).

Pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy linkittyy työnhaun vahvaan alkuun panostamiseen ja työnhaun tukeen työttömyyden alkuvaiheessa. Pyrkimyksenä on vaikuttaa siihen, ettei työttömyys pitkity. Työttömyyden pitkittymistä voidaan seurata työttömyyden virtatiedoilla³.

Pitkäaikaistyöttömyyden katkeaminen voi olla osalle asiakkaista varteenotettavin vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun ennen työllistymisen mahdollisuutta on tarve osaamisen kehittämiselle tai työkyvyn kohentamiselle eri palveluissa. Pitkäaikaistyöttömyyden katkeamista voidaan seurata aktivointiasteessa⁴. Muidenkin kuin pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteen seuraaminen on tärkeää ja aktivointiasteen nousu tavoiteltavaa, koska silloin asiakas saa palvelujen avulla tukea työllistymiseensä ja työttömyysaika mahdollisesti lyhenee.

³ Työttömyyden virtaprosentti kertoo tilastointikaudella 3kk, 6kk ja 12kk työttömyyden ylittäneiden %-osuuden 3kk, 6kk tai 12kk aikaisemmin alkaneista työttömyysjaksoista. Tilastot saadaan myös 1kk ja 9kk ylityksistä.

⁴ Aktivointiaste kuvaa työvoimapolitiisissa aktiivipalveluissa (työvoimakoulutus, työnhaku- ja uravalmennus, palkkatuettu työ, työ- ja koulutuskokeilu, starttiraha, kuntouttava työtoiminta, omaehtoinen opiskelu, vuorotteluvapaa) olevien työnhakijoiden osuutta työttömien ja palveluissa olevien summasta.

Pitkäaikaistyöttömyyden päätyminen pitää sisällään erilaisia tilanteita. Pitkäaikaistyötön voi esimerkiksi työllistyä, siirtyä työvoiman ulkopuolelle tai aloittaa päätoimisen opiskelun. Tilastollisesti pitkäaikaistyöttömyys päättyy myös aktivointiasteeseen laskettaviin palveluihin, mutta tällä tavoitteella ja mittarilla tarkoitetaan nimenomaan työttömyyden kokonaan päättymistä ja pysyvämmän ratkaisun ja muutoksen löytymistä pitkittyneeseen työttömyyteen.

Kokeilun päämäärään, pitkäaikaistyöttömyyden vähenemiseen, pyritään **toiminnalle määriteltyjen tavoiteltavien tulosten ja niiden vaikutusten kautta**. Tavoiteltavat tulokset on määritelty yhdessä koko kokeilun alueen edustajien yhteisissä työpajoissa.

Oulun seudun kuntakokeilun tavoiteltavia tuloksia ovat:

- **Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen,**
- **Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen,**
- **Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen,**
- **Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit.**

Epäsuorana tavoitteena nähdään **kunnan työmarkkinatuen maksuosuuden aleneminen** tehtyjen toimien vaikutuksesta. Työmarkkinatuen maksuosuudella tarkoitetaan kuntien maksamaa osuutta työmarkkinatukimenoista. Osuutta maksetaan yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden osalta 50 % menoista ja yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneiden maksuista 70 %. Kuntien maksuosuutta ei makseta siltä ajalta, kun asiakas on aktiivipalveluissa. Tuolta ajalta työmarkkinatuen maksaa kokonaan valtio.

Kuntakohtaisissa kappaleissa mennään syvemmälle kunnissa tehtyyn toimintaan, jolla tähdätään edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseen. **Tavoitteiden määrittelyn prosessista ja kokeilun alkuvaiheessa laaditusta vaikuttavuuden arviointimallista voi lukea lisää liitteestä yksi.**

2. Oulun seudun kuntakokeilukuntien yhteinen kehittämistoiminta

Oulun seudun kokeilukunnat ovat **Oulu, Kempele, Muhos, Ii, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä ja Hailuoto**. Kunnilla on ollut yhteistä toimintaa sekä eri toimintojen organisoinnissa että kehittämistyössä. Seutukunnallinen yhteistyö on ollut hyvää. **Oululla on työllisyyskokeilua johtava ja koordinoiva rooli** muun muassa seuraavissa asioissa: perehdytys, rekrytointiyhteistyö TE-toimiston kanssa, viestintä, tiedolla johtaminen ja TE-palvelujen hankinnat.

2.1. Kokeilukuntien koordinaatio ja yhteistyö

Koko kokeilun ajan kokeilualueella Oulu on vastannut tiettyjen palvelujen ja tuen tuottamisesta kokeilukunnille ja kehittämistyötä on tehty eri teemakokonaisuuksien parissa. Tiedonkulkua ja yhteistä asioiden jakamista on varmistettu säännöllisillä palavereilla kokeilujen vastuuhenkilöille. Kokeilujen edetessä järjestettiin vuoden 2022 ajan viikkopalaverit myös kokeilukuntien henkilöstölle. Näistä luovuttiin vuoden 2023 alusta, sillä kokeilualueella on järjestetty yhteistä perehdytystä ja infotilaisuuksia eri aihealueista. Keskitettyjen palvelujen osalta kehitettiin konsultointikäytäntöjä muun muassa tuki- ja maksatusasioiden sekä työttömyysturva-asioiden osalta. Lisäksi koko kokeilualueen yhteistä perehdytysuunnitelmaa kehitettiin. Erilaisille perehdytysmateriaaleille ja ohjeille koottiin jatkuvasti täydentyvä materiaalipankki Teamsiin.

Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilun ”pienet kunnat” Kempele, Muhos, Ii, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä ja Hailuoto ovat kokeilun alusta tehneet keskenään yhteistyötä ja kokoontuneet yhteen pienten kuntien palavereissa. Pienissä kunnissa koettiin, että olisi hyödyllistä vaihtaa ajatuksia, koska niissä palvelurakenne on erilainen kuin Oulussa ja vertaistuelle ja asioiden jakamiselle oli tarvetta. Palaverien tarkoituksena on ollut tietojen vaihto, ajankohtaisten ja kunnissa pohdituttavien asioiden jakaminen sekä alueellisen tekemisen ja yhteisen kehittämisen vahvistaminen. Yhteistyö on jatkunut toisen kokeiluvuoden aikana muuttuen entistä tiiviimmäksi ja monikanavaisemmaksi. Pienten kuntien henkilöstö on tavannut toisiaan muun muassa kokeilupäivien jatkoilla, Teamsin välityksellä sekä muutaman kuukauden välein järjestetyissä palavereissa, jotka on järjestetty vuoroin eri kunnissa. Palavereissa on keskusteltu vapaasti ennalta sovituista teemoista sekä muista ajankohtaisista asioista. Lisäksi pienet kunnat ja Nuorten Ystävät ry kokoontuivat kesäkuussa 2022 kartoittamaan yhteistä hanketta. Kokeilun aikana ihmiset ovat tulleet tutuiksi, mikä on lisännyt myös kahdenvälistä yhteydenpitoa ja kuulumisten vaihtoa. Lisäksi Teams-keskusteluryhmässä on voinut kysyä

nopeasti apua erilaisiin asiakaspalveluun liittyviin kysymyksiin. Osassa kuntia on omavalmentajien työpanos jaettu siten, että yksi omavalmentaja palvelee useamman kunnan alueen työnhakijoita.

Oulun toteuttamia toimintoja ja asiakaspalveluja kokeilualueen muille kunnille ovat muun muassa yhteinen viestintä, tiedolla johtamisen tuki, kotoutumisasiakkaiden palvelu, ammatinvalinnan ohjauksen jalkautuminen seutukuntiin, palkkatuki- ja starttirahapäätösten teko ja eräiden harkinnanvaraisten tukien myöntäminen sekä hankintatarpeiden kokoaminen ja hankintojen suunnittelu. BusinessAseman palvelut (mm. etäneuvonta ja tapahtumat) ovat myös alueen kaikkien kokeilukuntien käytettävissä.

Työllisyyskokeiluun valmistautuessa ja sen edetessä pyrkimyksenä oli toteuttaa ajatusta *kokeilusta* ja tuoda kokeilumaisuutta kehittämiseen. Vaikka lainsäädäntö asettaa tiukat raamit erityisesti asiakastyöhön, nähtiin eri toimintojen kehittämisessä mahdollisuus kokeilla esimerkiksi eri toimintamalleja niin organisaation sisällä kuin sidosryhmien ja verkostojen kanssa.

Yksi toimintamalli, jota lähdettiin kaikissa kokeilualueen kunnissa kokeilemaan, oli niin kutsuttu vastuupalmentajamalli, omavalmentajuus. **Omaavalmentaja** on asiakkaalle nimetty yksi henkilö, joka palvelee häntä työhaun eri asioissa ja vaiheissa. Omaavalmentajuuteen liittyy ajatus, ettei työntekijä hoida vain lakisäätteisiä asioita, vaan hän toimii asiakkaan tukena työhaun kaikissa tilanteissa valmentavalla työotteella. Nimetty omavalmentaja tarjoaa asiakkaalle mahdollisuuden luottamukselliseen ja vaikuttavaan asiakassuhteeseen, jossa asiakkaan yksilöllinen tilanne ja palvelutarve ovat keskiössä. Asiakkaan palvelutarpeen niin vaatiessa omavalmentaja kokoaa prosessiin mukaan moniammatillisen verkoston, jotta asiakkaan tilannetta saadaan edistettyä.

Toisena toimintavuonna omavalmentajuutta ovat haastaneet 2.5.2022 voimaan tullut uusi asiakaspalvelumalli (ns. pohjoismainen palvelumalli) sekä suuri asiakasmäärä. Uusi asiakaspalvelumalli ja sen sisältämät lakisäätteiset asiakastapaamiset kavensivat omavalmentajien harkintavaltaa ja hankaloittivat palvelutarpeenmukaista asiakasprosessia. Painopiste prosessissa kohdistui uusiin työnhakija-asiakkaisiin, ja tämä haastoi pidempään työttömänä olleiden palveluja. Lisäksi kuntakokeilussa kehitettyjä joustavia toimintamalleja asiakkaan moniammatillisessa palvelussa haastoi vuoden 2023 alusta käynnistyneiden hyvinvointialueiden toiminta. Sosiaalilain mukaiset tehtävät siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle, ja tämä vaikeutti asiakkaiden palvelutarpeen arviointia ja palveluihin pääsyä. Organisaatioiden välistä yhdyspintatyötä kuntakokeilun ja hyvinvointialueiden käynnistettiin jo vuoden 2022 puolella, mutta silti muutos aiheutti palvelukatveen aktivointiyhteistyöhön ja kuntouttavaan työtoimintaan vuoden 2023 alkupuoliskolle.

Työllisyyden kuntakokeilun käynnistymisestä lähtien **yhteistä asiakasviestintää** on tehty monikanavaisesti Kuntakokeilu-ilmeellä ja siihen luodulla Osku-hahmolla. Markkinointia on tehty muun muassa MTV3:lla ja Bauer Median kanavilla paikallisesti sekä Kaleva.fi:ssä ja valtakunnallisessa display-verkostossa omien kanavien lisäksi. Radiomainontaa on jatkettu keskeytyksettä kaksi vuotta. Maaliskuussa 2021 perustettiin nettisivut **www.oulunseudunkuntakokeilu.fi**. Sivustolla vieraili ensimmäisen toimintavuoden aikana lähes 17 000 ja toisen toimintavuoden aikana **lähes 21 000 kävijää**. Työnhakijoiden työllistymiseen on panostettu muun muassa Mahdollisuuksien marraskuu -kampanjalla molempina vuosina. Kampanjassa nostettiin esille rekrytointitilaisuuksia ja palkkatukipaikkoja. Joulukuusta 2021 alkaen on tuotettu omaa kuukausittain ilmestyvää uutiskirjettä koko kokeilun alueen työnhakijoille. Kokeilun alussa julkaistiin uutiskirjettä myös sidosryhmille ja verkostoille. Asiakastyöhön on laadittu lomakkeita ja ohjeita, ja niitä on käännetty useille eri kielille. Asiakkaille jaettavaksi on tilattu Osku-teemaisia makeisrasioita ja paperikansioita.

2.2. Työnantajapalvelujen kehittäminen

Työnantajapalvelujen kehittämiseksi on raportointikauden (3/2022–2/2023) aikana jatkettu säännöllisiä tapaamisia alueen kuntakokeilukuntien, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston ja ELY-keskuksen toimijoiden kesken. Tapaamisten pohjalta rakennettu yhteinen yritys yhteistyön toimintamalli on viety käytäntöön ja yhteistyön kehittämistä jatkettu. Yritysyhteistyötä työnhakijarajapinnassa tekeville on myös järjestetty yhteisiä työpajapäiviä, joissa on muun muassa laadittu yhteistä ohjeistusta ja pohjaa työpaikkailmoituksille sekä pohdittu toimialakohtaisia toimenpide-ehdotuksia rekrytointihaasteisiin vastaamiseksi.

2.3. Työvoimakoulutukset, koulutuskokeilut ja opinnollistaminen

Ensimmäisen kuntakokeiluvuoden aikana kehitetty työvoimakoulutusten osaamistarpeiden kokoamisen toimintamalli oli toisena vuonna käytössä ja yhteistyö toimi kokeilukuntien, ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa. Toimijoiden kanssa on sovittu hankinta-aikatauluihin sopivat osaamis- ja koulutustarpeiden toimittamisen ajankohdat sekä säännölliset kuukausipalaverit tarpeista ja hankinnoista keskustelemiseksi ja toteutuneiden koulutusten seuraamiseksi. Toisena kokeiluvuonna tapahtuikin aiempaa runsaampaa työvoimakoulutuksiin ohjautumista. Ohjautumista pyritään edelleen kehittämään aktiivisella yhteisellä vuoropuhelulla yhteistyötahojen kanssa.

Yhtenä Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteena on JTYP-lain⁵ mukaisen **koulutuskokeilupalvelun** käytön asiakasmäärän lisääminen ja koulutuskokeilumahdollisuuksien laajentaminen korkeakouluasteella. Tavoitteeseen on kahden ensimmäisen raportointikauden aikana pyritty panostamalla kuntakokeilun omavalmentajien palveluosaamiseen sekä lisäämällä palvelun tunnettuutta kuntakokeilun asiakkaiden keskuudessa. Omavalmentajien säännöllisten perehdytysten lisäksi raportointikaudella kiinnitettiin huomiota palvelusta hyötyvien asiakasryhmien tunnistamiseen. Koulutuskokeilupalvelua tehtiin näkyväksi asiakkaille toukokuussa 2022 järjestetyssä *Koulutusreittejä työelämään* -asiakastapahtumassa.

Koulutuskokeilupalvelua hyödynnettiin Oulun seudun kuntakokeilussa maaliskuusta 2022 helmikuuhun 2023 noin 40 päivää. Vuoden 2022 lopussa päättyneellä sopimuskaudella JTYP-lain mukainen koulutuskokeilu oli mahdollista kolmessa ammatillisessa oppilaitoksessa ja yhdessä ammattikorkeakoulussa. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kilpailutti palvelun syksyllä 2022, ja uudet sopimukset astuivat voimaan tammikuussa 2023. Koulutuskokeilupalveluntuottajien määrä kasvoi kilpailutuksen myötä yhdellä, mutta keväällä 2022 alueen korkeakoulujen kanssa käydyt keskustelut koulutuskokeilupalvelun laajentamisesta eivät toistaiseksi kantaneet hedelmää. Oulun seudun kuntakokeilussa JTYP-lain mukaiselle koulutuskokeilupalvelulle nähdään tarvetta korkeakouluopinnoista kiinnostuneiden lisäksi myös erityisnuorten keskuudessa.

Seudullista yhteistyötä osaamisen kehittämisessä ja sen näkyväksi tekemisessä on tehty myös **opinnollistamisen edistämisessä**. Opinnollistaminen tarkoittaa aikaisemmin hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä. Sen tavoitteena on työnhakijan olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja uuden osaamisen kartuttaminen. Työnhakija saa opinnollistamisesta osaamistodistuksen. Parhaimmillaan osaamista karttuu riittävästi koko tutkinnon osan verran, jolloin työnhakija voi hakeutua suoraan näyttöön osoittamaan osaamisensa tutkintotodistuksen saamiseksi oppilaitoksesta. Seudullista yhteistyötä on tehty opinnollistamisen työryhmässä Kempeleen, Iin, Tyrnävän ja Oulun kesken. Työryhmän kunnista osallistuttiin myös vuoden 2022 loppuun päättyneeseen **Työkykypassin pilotointiin**, jonka kokemuksia on käyty läpi alueen oppilaitosten kanssa Oppilaitosyhteistyöverkostossa. Mallia on tarkoitus viedä tiedoksi alueen toimijoille vuoden 2023 aikana.

⁵ Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

2.4. Palveluintegraatio osatyökykyisille (PALO) -hanke

PALO-hanke (11/2020–12/2022) on osa hallituksen työkykyohjelmaa, jossa etsitään ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen ongelmiin. Työelämän ulkopuolella arvioidaan olevan noin 65 000 osatyökykyistä, jotka arvioivat kykenevänsä työhön ja halusivat työskennellä. **Tavoitteena on tukea heidän työllistymistään ja työssä jaksamista tarkoituksenmukaisilla ja yksilöllisillä palveluilla.** PALOn asiakkaita olivat sekä Oulun seudun kuntakokeilun että TE-toimiston osatyökykyiset työttömät työnhakijat.

Monialaisen yhteistyön avulla tunnistettiin asiakkaan työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeet sekä edistettiin työllistymistä. Hankkeessa otettiin käyttöön laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus, joka tutkitusti edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Työhönvalmentaja osallistui asiakkaiden verkostoihin, vahvisti työhönvalmennuksen oikea-aikaisuutta ja kartoitti asiakkaille sopivia työpaikkoja Oulun seudun kuntakokeilun alueelta. Jalkautuva työ työpaikoille edisti vuoropuhelua työnantajan kanssa ja asiakkaan työhön sijoittumista. **Laatuperusteisen työhönvalmennuksen avulla työllistettiin 50 prosenttia valmennukseen osallistuneista asiakkaista. Heistä 68 prosenttia sai työpaikan yrityksestä. Työllistämiseen liittyviä neuvotteluja käytiin 117 työnantajan kanssa.**

Hankkeen aikana perustettiin **Pohjois-Pohjanmaan työhönvalmennuksen verkosto**, jonka tavoitteena on työhönvalmennuksen yhteistyön kehittäminen alueella. Kelan kanssa yhteistyötä tehtiin muun muassa Kelan etuuksiin ja kuntoutukseen liittyen. PALO-hanke toimi kumppanina Kelan 55–64-vuotiaiden kuntoutuksen kehittämisprojektin kanssa. Kelan 55 Plus -valmennuksen avulla työllistettiin yli 55-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä. Palkan ja taloudellisten etuuksien yhteensovittamisen avulla varmistettiin, että työllistäminen ja työn vastaanottaminen oli kaikissa tilanteissa kannattavaa.

Ammattilaisten osaamisen vahvistamiseksi järjestettiin työkyvyn ja työllistymisen tuen koulutuksia mukaan lukien työkykykoordinaattorikoulutus ja työhönvalmennuksen työpajat.

2.5. Työllisyydenhoidon tiedolla johtamisen kehittäminen

Yksi Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteista on työllisyydenhoidon tiedolla johtamisen kehittäminen sisältäen asiakasprosessien kehittämisen yhä enemmän tiedolla johdetuiksi. Kehittämistyö aloitettiin hyvissä ajoin ennen kokeilun virallista aloitusta maaliskuussa 2021 **laatimalla kokeilulle tavoitteet ja mittaristoa.**

Tavoitteet ja mittaristo oli tarpeen täsmentää ja muokata jäsentyneeseen muotoon, ja tätä työtä tehtiin **neljässä tiedolla johtamisen työpajassa** kaksi kertaa ennen kokeilun alkua ja kaksi kertaa kokeilun ensimmäisen vuoden aikana. Toisena toimintavuonna työpajoja järjestettiin kaksi. Niistä ensimmäisessä keskityttiin itsearviointiin ensimmäisen toimintavuoden kokemusten ja tulosten perusteella sekä suunnattiin katse kohti toista kokeiluvuotta. Toinen työpaja järjestettiin teemalla ”tieto ja tiedon hyödyntäminen muutosjoustavuuden tukemisessa”, jossa lähestyttiin tiedolla johtamista organisaation kulttuurin näkökulmasta. Työpajoista jokaiseen osallistuivat kokeilualueen kuntien edustajat, BusinessOulun työllisyyspalvelujen kokeilun johto, palvelupäälliköt ja tiimiesimiehet sekä verkostot ja hallinto -yksikön edustajat.

Ensimmäisen kokeiluvuoden tavoin myös toisena toimintavuonna kehittämistoiminnassa merkittävä rooli oli sen kehityksen seuraamisella ja siihen reagoimisella, millaista tietoa ja missä muodossa kuntakokeilut saavat käyttöönsä. Työ- ja elinkeinoministeriö sekä ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus KEHA toteuttivat kuntakokeiluille seurantaa varten Power BI -sovelluksia, joissa eri asioita pystyi seuraamaan. Helmikuun 2023 tilanteessa kunnille tarjotut sovellukset ja raportit ovat hyvällä tasolla, vaikkakaan kaikki sama tieto ja sovellukset eivät ole käytössä kuin TE-toimistoilla.

Tiedolla johtaminen, ja erityisesti **kokeilujen seuranta, on ollut yhtenä teemana jokaisessa seutukuntapalaverissa**. Lisäksi kokeilun kuntia on tuettu yhteisellä ja henkilökohtaisella **perehdytyksellä** seurantatyökaluihin ja työllisyysenhoidon tilastointiin sekä **tilastomateriaalin tuottamisella**. Tiedolla johtamisen kehittämistä on mahdollistanut Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihanke (ESR-hanke).

2.6. Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihankkeen (ESR) toiminta

Koko kokeilualueen yhteisen toiminnan merkittävänä tukena on toiminut **Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihanke** (ESR, S22209). Hanke toimii ajalla **1.9.2020–31.10.2023**. Kokeilua ennen ja sen aikana hanke on tukenut ja auttanut kuntakokeilun henkilöstöä sekä kehittämisverkostoa TE-toimiston ja kuntakokeilun kuntien työllisyyspalveluiden välisessä muutosprosessissa. Tukemalla kokeiluun liittyvää muutosta on varmistettu, että kokeiluorganisaation johto ja kokeilua toteuttava henkilöstö ovat saaneet ajantasasta tietoa sekä uusia välineitä asiakaspalvelutyön toteuttamiseksi ja kehittämiseksi kuntakokeilun tavoitteiden suuntaisesti. **Muutosprosessia tukemalla on pyritty varmistamaan henkilöstön osaamisen kehittyminen sekä työssä jaksaminen uusien, asiakaspalvelua ja työllistämistyötä koskevien toimintamallien kehittyessä.**

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä on Oulun seudun kuntakokeilun henkilöstö, mukaan lukien TE-toimistosta kuntien työnjohdon alaisuudessa toimivat henkilöt, kuntien työllisyyspalveluissa työskentelevät henkilöt sekä kokeilun uudet henkilöstöresurssit. Lisäksi kohderyhmänä on TE-toimiston ja kuntien johto sekä yhteistyöverkostot, joita voivat olla myös eri kuntien sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät, muun muassa sosiaali-, terveys-, sivistys-, kulttuuri- ja koulutusorganisaatioista. Hankkeessa toteutettavien toimenpiteiden varsinaiseen kohderyhmään kuuluu noin 200 kuntakokeilun toteuttamiseen, suunnitteluun tai johtamiseen osallistuvaa henkilöä.

Raportointiaikana 3/2022–2/2023 kuntakokeilussa järjestettiin henkilöstön kokeilupäiviä sekä erilaisia koulutuksia, valmennuksia ja työpajoja. **Englannin kielen koulutuksessa** keskityttiin työllisyys- ja koulutuspalvelujen sanastoon ja harjoiteltiin suullisen sekä kirjallisen englannin kielen ilmaisua. Koulutusryhmiä järjestettiin syksyyn 2022 mennessä yhteensä kuusi kertaa, joista viimeinen keskittyi erityisesti pitkään kieltä käyttämättä olleisiin.

Kuntakokeilun **palveluja ja palveluprosesseja kehitettiin palvelumuotoilun puitejärjestelyn avulla**. Keväällä 2022 palveluntuottaja oli fasilitoimassa uuteen työvoimapalvelumalliin liittyviä tiimisparrauksia sekä teki näihin liittyvän yhteisen mallin visualisointia. Kesäkuussa 2022 järjestetty työpaja keskittyi uusiin palveluihin ja uusiin ratkaisuihin asiakkaan palvelupolun nivel- ja haastekohdissa.

”Työhönvalmentaja työpaikkakoutsi” -valmennus käynnistyi syksyllä 2022. Valmennus on tarkoitettu kuntakokeilun henkilöstölle ja kuntien eri yksiköissä tai järjestökentällä sekä myös yhteistyöyrityksissä työskenteleville ohjaajille sekä työntekijöille, jotka työssään ohjaavat työnhakijoita. Kevääseen 2023 mennessä valmennusryhmiä on toteutunut yhteensä kahdeksan ja uusia ryhmiä pyritään toteuttamaan ainakin tukihankkeen toiminnan loppuun saakka. Valmennusten palaute on ollut todella hyvää ja monet ovat kokeneet saaneensa valmennuksesta verkostoitumisen lisäksi paljon uutta työnhakijoiden ohjaamisen tueksi.

Toisen kokeiluvuoden 2022 aikana pidettiin koko kuntakokeilun henkilöstölle säännöllisesti muutaman kuukauden välein **kokeilupäiviä**. Toukokuun päivässä oli teemana kuntakokeilun ensimmäinen vuosi, syyskuun päivässä itsensä johtaminen, ja marraskuun päivässä teemana oli ”Mahdollisuuksien marraskuu”.

Tukihankkeen toimintana järjestettiin toisena toimintavuonna **tiedolla johtamisen työpajoja** kaksi kappaletta. Ensimmäisen teemana oli ”Kokeilun tavoitteet ja miten niissä onnistuttiin ja miten jatketaan”. Toisessa järjestetyssä työpajassa mietittiin tiedon hyödyntämistä muutosjoustavuuden tukemisessa. Tiedolla johtamisen kehittämisestä ja työpajoista kerrotaan laajemmin toisaalla tässä raportissa.

3. Työnhakija-asiakkaiden, työnhaun ja työttömyyden tilastollinen tarkastelu

Kuntakokeilun asiakkaaksi tulivat ja tulevat työnhakijaksi ilmoittautuneet asiakkaat, joiden kotikunta on kuntakokeilussa mukana ja henkilö on työtön, lomautettu, työllistettynä oleva tai työllistymistä edistävässä palvelussa ja lisäksi jokin seuraavista ehdoista täyttyy:

- asiakkaalla ei ole oikeutta ansiopäivärahaan, vaan hän saa työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa Kelasta,
- äidinkieli on muu kuin suomi, ruotsi tai saame tai kansalaisuus on muu kuin Suomi,
- asiakas on alle 30-vuotias.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana **kuntakokeilussa oli eri työnhakija-asiakkaita keskimäärin 15875** asiakasta kuukaudessa ja **toisena kokeiluvuonna 17 134⁶**.

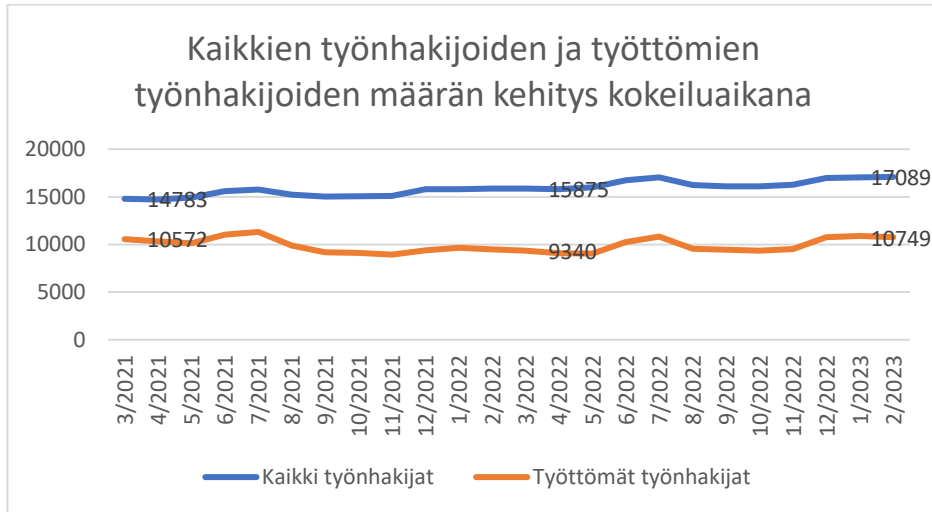
3.1. Työnhakijat, työttömät työnhakijat, rakennetyöttömät ja laaja työttömyys

Kuntakokeilun asiakasmäärien kehitystä seurataan Työnvälitystilaston ja URA-asiakastietojärjestelmästä suoraan saatavien lukumäärien mukaisesti kuntatason lisäksi palveluyksikkö-, tiimi- ja työntekijäkohtaisesti. **Vuosiraportissa esitetään luvut koko kokeilun tasolla sekä kuntakohtaisessa tarkastelussa kuntatasolla.**

Kokonaisasiaksmäärän ja työttömien työnhakijoiden määrän kehitys esitetään kuviossa 1 ja toimintavuosien välinen kuukausivertailu kuvioissa 2 ja 3. **Kokeilun lähtötilanteesta maaliskuusta 2021 kokonaisasiaksmäärä nousi vuoden 2023 helmikuun loppuun 15,6 %.** Maaliskuusta 2021 helmikuun 2023 loppuun työttömien työnhakijoiden määrä nousi 1,7 %.

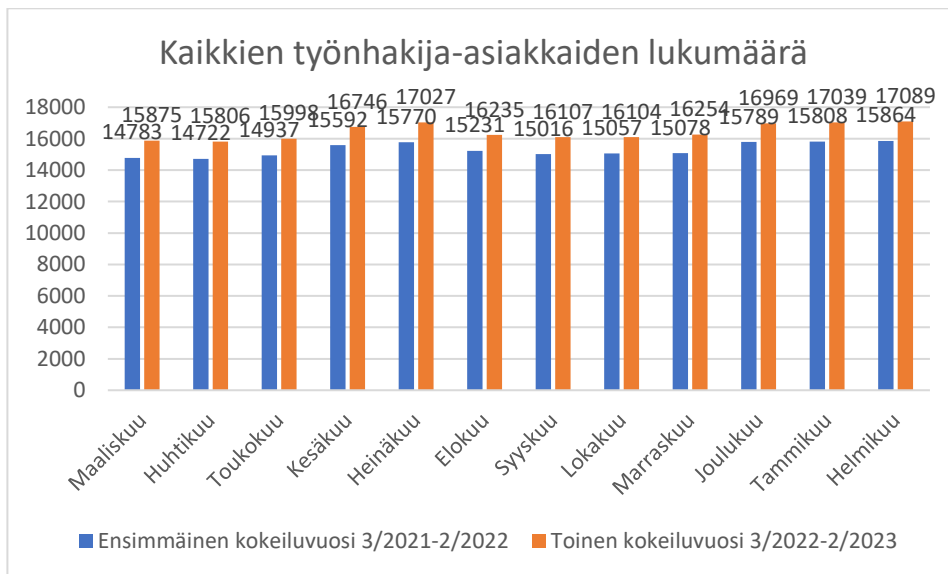
Toisen kokeiluvuoden aikana maaliskuusta 2022 helmikuun 2023 loppuun kokonaisasiaksmäärä nousi noin 7,7 % ja työttömien työnhakijoiden määrä noin 15 %

⁶ Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto



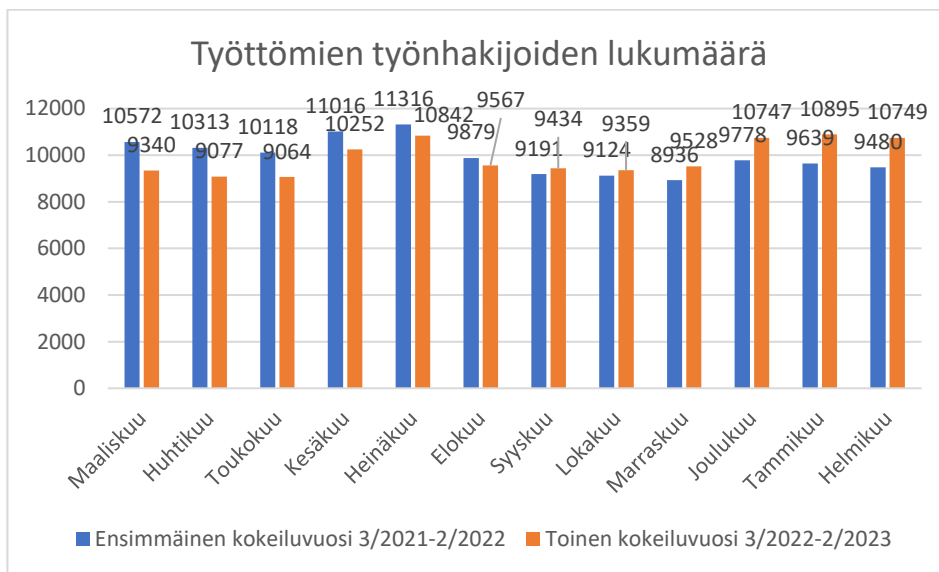
Kuvio 1. Kaikkien työnhakija-asiakkaiden ja työttömien työnhakijoiden määrän kehitys kokeiluaikana, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kokonaisasiakasmäärän kuukausivertailussa toimintavuosien välillä nähdään, että toisena kokeiluvuonna asiakasmäärä nousi huomattavasti jokaisena vertailukuukautena.



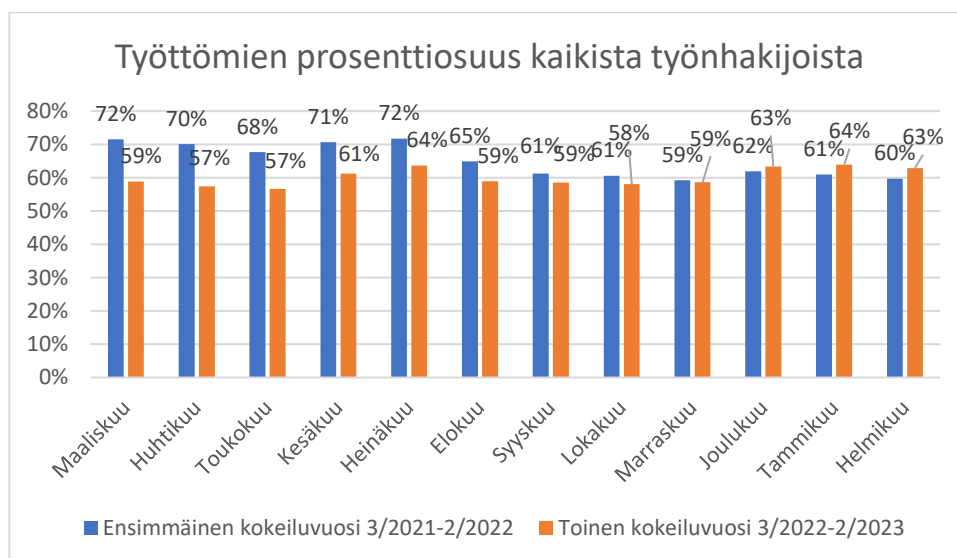
Kuvio 2. Työnhakija-asiakkaiden lukumäärät kuukausittain ensimmäisenä ja toisena kokeiluvuonna, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työttömien työnhakijoiden (työtön ja lomautettu) määrän kehityksen toimintavuosien vertailussa (kuvio 3) on ollut suurempaa vaihtelua kuin koko asiakasmäärän kehityksessä. Toisena toimintavuonna työttömien työnhakijoiden määrä oli vertailuvuotta pienempi aina elokuun 2022 loppuun saakka, minkä jälkeen tilanne kääntyi päinvastoin ja työttömien työnhakijoiden määrä alkoi kasvaa ensimmäiseen kokeiluvuoteen nähden.



Kuvio 3. Työttömien työnhakijoiden (työtön ja lomautettu) lukumäärät kuukausittain ensimmäisenä ja toisena kokeiluvuonna, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

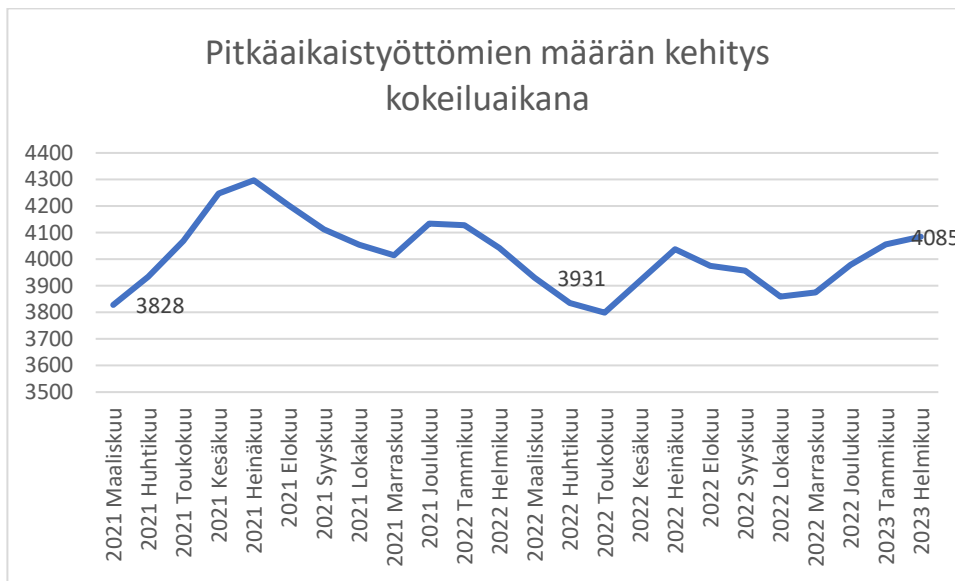
Lukumääräisen kehityksen ohella on syytä tarkastella **työttömien määrän prosentuaalista kehitystä koko asiakasmäärään nähden** (kuvio 4). Ensimmäisenä vuonna työttömien osuus vaihteli 59–72 prosentin välillä (vuoden liukuva keskiarvo 65 %) ja toisena vuonna 57–64 prosentin välillä (vuoden liukuva keskiarvo 60 %). Työttömien osuus kaikista työnhakijoista laski kokeilujen alusta maaliskuuhun 2022 13 prosenttiyksikköä ja vuoden 2023 helmikuuhun 9 prosenttiyksikköä. **Toisen toimintavuoden aikana maaliskuun 2022 lopusta helmikuun loppuun osuus nousi 4 prosenttiyksikköä.**



Kuvio 4. Työttömien työnhakijoiden (työtön ja lomautettu) prosenttiosuudet kaikista työnhakijoista kuukausittain ensimmäisenä ja toisena kokeiluvuonna, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömyys

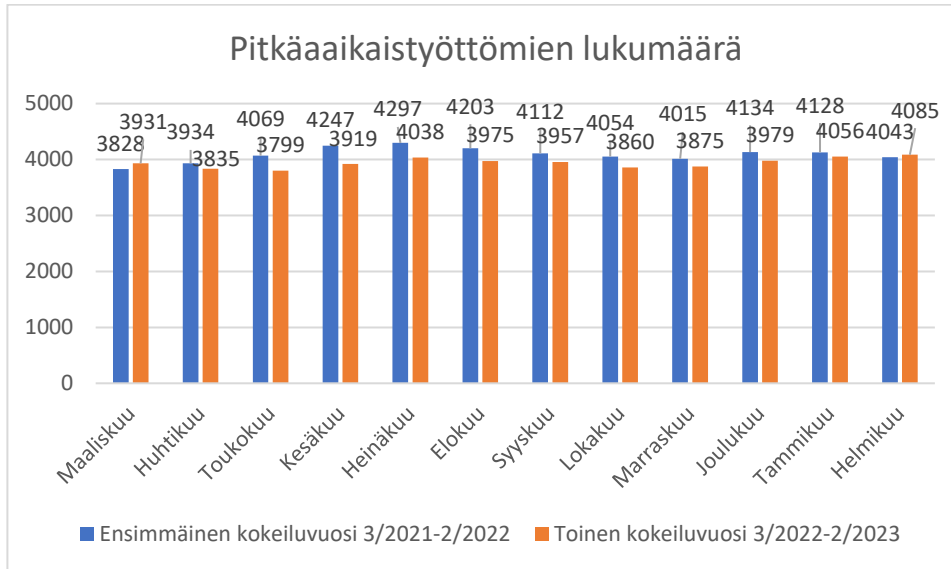
Pitkäaikaistyöttömien⁷ määrä oli maaliskuussa 2021 kokeilujen ensimmäisen kuukauden lopussa 3828 henkilöä. **Toisen kokeiluvuoden aikana maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun määrä kasvoi 154 henkilöllä (4 %).** Kokeiluvuosien aikana (maaliskuusta 2021 helmikuun 2023 loppuun) pitkäaikaistyöttömien määrä on noussut 6,7 %, ja pitkäaikaistyöttömien määrä oli helmikuun 2023 lopussa 4085 henkilöä (kuvio 5). Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä työnhakijoista oli ensimmäisenä kokeiluvuonna keskimäärin 41 % (vaihteluväli 36–45 %) ja toisen kokeiluvuonna 40 % (vaihteluväli 37–42 %).



Kuvio 5. Pitkäaikaistyöttömien määrän kehitys kokeiluajana, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömien määrän kuukausivertailussa toimintavuosien välillä tapahtui koko kahden toimintavuoden ajan laskua lukuun ottamatta vertailukuukausia maaliskuuta 2021 ja 2022 sekä helmikuuta 2022 ja 2023 (kuvio 6).

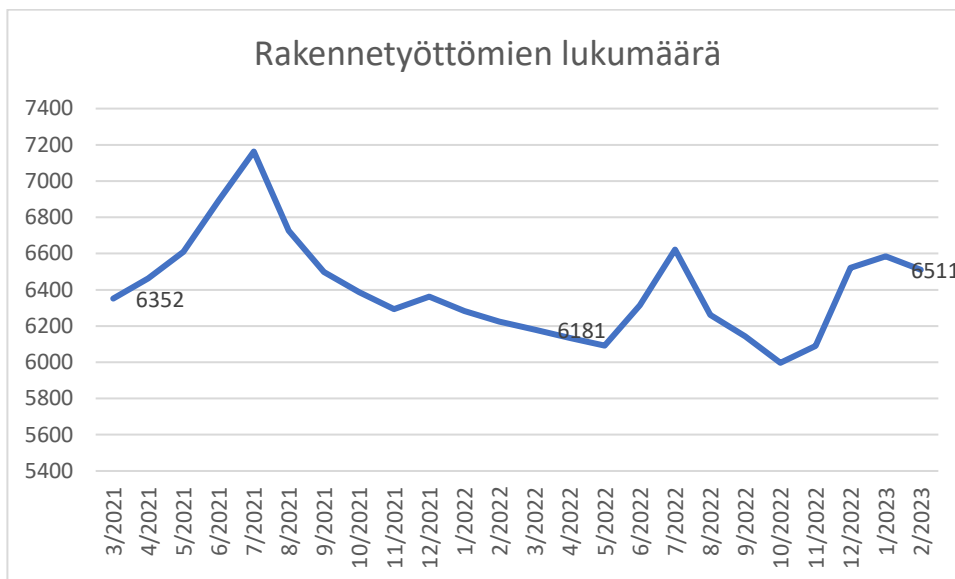
⁷ Pitkäaikaistyöttömiksi lasketaan henkilöt, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti työttöminä työnhakijoina vähintään 12 kuukautta.



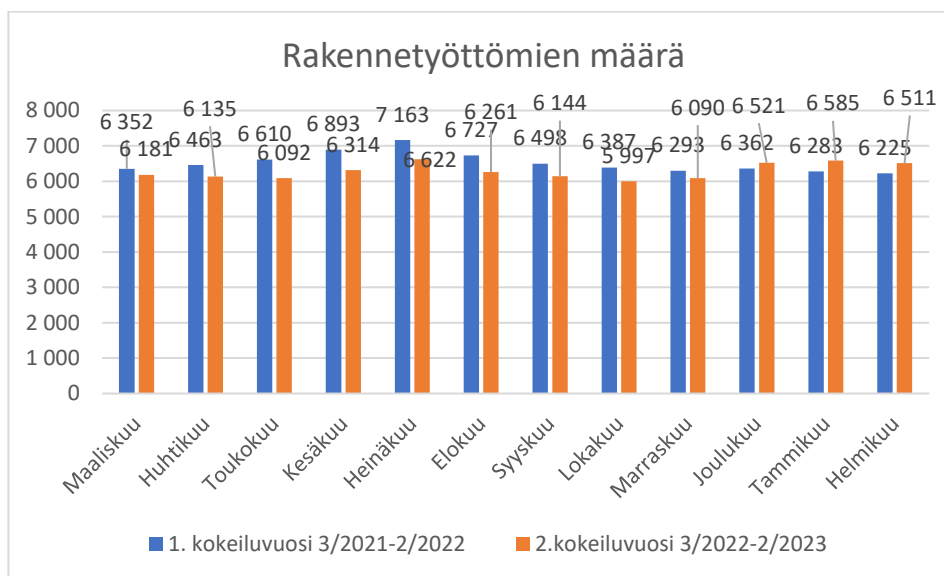
Kuvio 6. Pitkäaikaistyöttömien lukumäärä kuukausittain ensimmäisenä ja toisena kokeiluvuonna, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Rakennetyöttömien⁸ määrä nousi maaliskuusta 2021 helmikuun 2023 loppuun 2,5 %, jolloin se oli 6511 henkilöä (kuvio 7). **Toisena toimintavuonna maaliskuusta 2022 helmikuun loppuun 2023 määrä nousi 330 henkilöllä (5 %).** Lukumäärän kuukausittaisessa vuosivertailussa (kuvio 8) tapahtui määrän alentumista joulukuuhun 2022 saakka, jonka jälkeen 2023 tammi- ja helmikuu ylittivät vuotta aiemman määrän lähes kolmella sadalla kuukaudessa.

⁸ Rakennetyöttömiin kuuluvat pitkäaikaistyöttömät, rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät, toimenpiteiltä työttömäksi jääneet sekä toimenpiteiltä uusille toimenpiteille sijoittuneet. Rinnasteisilla pitkäaikaistyöttömillä tarkoitetaan työttömiä työnhakijoita, jotka ovat olleet viimeisen 16 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta työttöminä.



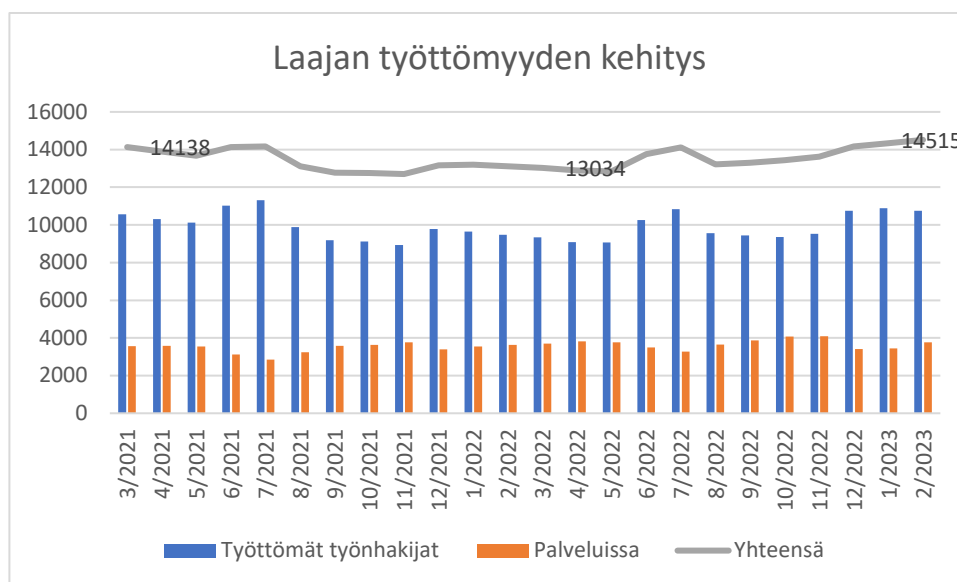
Kuvio 7. Rakennetyöttömien lukumäärän kehitys, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 8. Rakennetyöttömien lukumäärä kuukausittain ensimmäisenä ja toisena kokeiluvuonna, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Laaja työttömyys kuvaa työttömyysastetta laajemmin avoimien työmarkkinoiden työpaikkaa vailla olevien lukumäärää (kuvio 9). Laajan työttömyyden piiriin lasketaan työttömänä työnhakijana olevat sekä

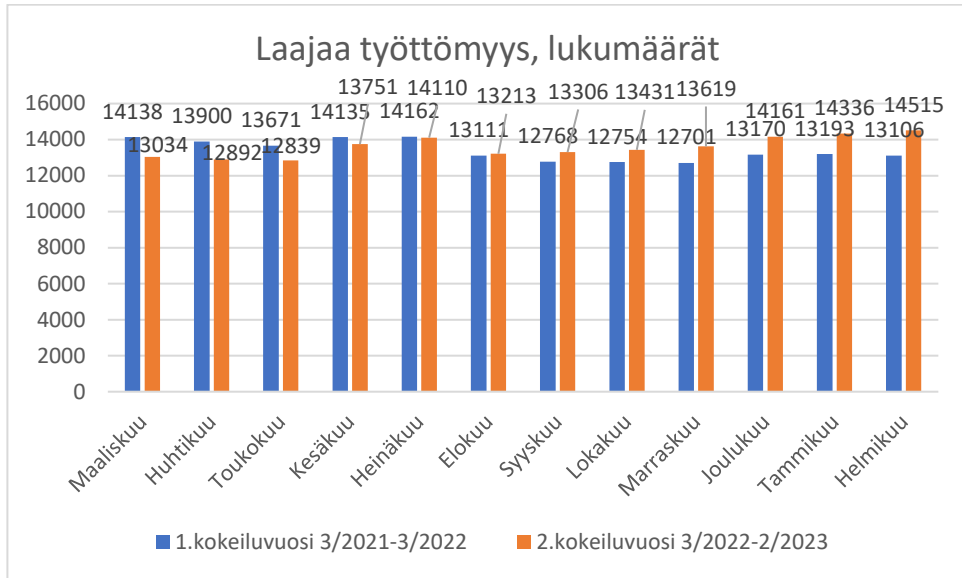
työvoimapolitiittisissa aktiivipalveluissa ⁹ (aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat henkilöt). Maaliskuun lopusta 2021 helmikuun 2023 loppuun nousua oli noin 11 prosenttia. **Toisen kokeiluvuoden aikana määrä nousi lähes 1500 henkilöllä, noin 11 prosenttia.** Toisen kokeiluvuoden aikaista kasvua selittää pikemminkin työttömien työnhakijoiden määrän kuin palveluissa olevien määrän kasvu, vaikkakin niiden prosentuaalisissa osuuksissa on toimintavuoden aikana vaihtelua.



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat, palveluissa olevat ja yhteensä (laaja työttömyys), Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Oulun seudun kuntakokeilualueella laajan työttömyyden piirissä olevien asiakkaiden määrässä kuukausivertailussa kokeiluvuosien välillä (kuvio 10) taitekohta oli elokuu 2022, johon saakka jatkunut laskeva suuntaus kääntyi nousuun. Nousua jatkui joka kuukausi siten, että helmikuussa 2023 laajan työttömyyden piirissä oli jo 1409 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana.

⁹ työvoimakoulutus, työnhaku- ja uravalmennus, palkkatuettu työ, työ- ja koulutuskokeilu, starttiraha, kuntouttava työtoiminta, omaehtoinen opiskelu, vuorotteluvapaa



Kuvio 10. Laajan työttömyyden kehitys, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

3.2. Työnhakija-asiakkaiden ikäryhmittäinen tarkastelu

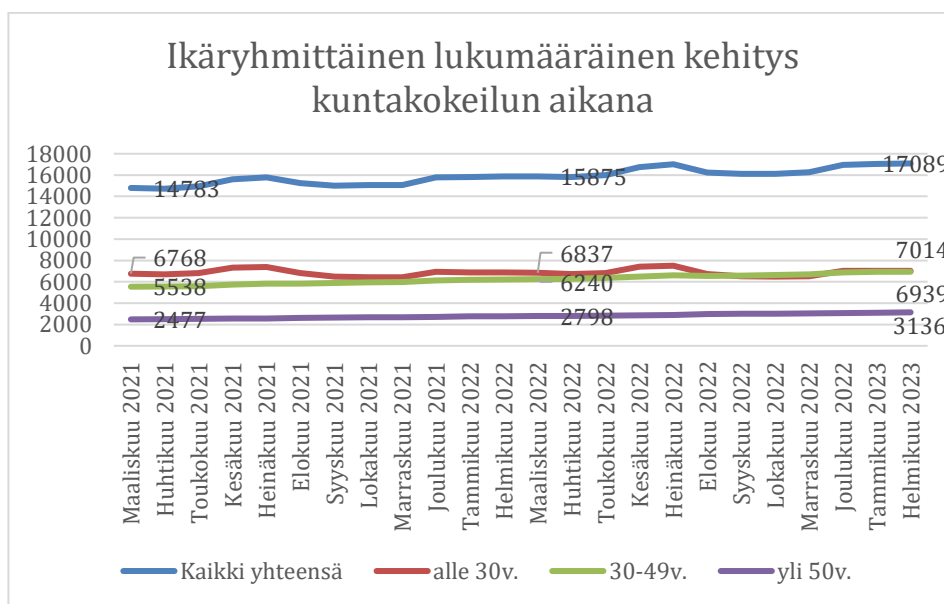
Työnhakijoiden ikäryhmittäisessä tarkastelussa voidaan käyttää erilaisia ikäluokituksia. Esimerkiksi nuorisotyöttömyyden ikärajaa alle 25-vuotta käytetään usein yhtenä ikäjakona. Tässä yhteydessä alimmaksi ikärajaksi on otettu alle 30-vuotiaat, koska he muodostivat yhden suuren ryhmän kokeilualueille siirrettävistä asiakkaista. Vanhemmista ikäluokista on usein käytetty jakoa yli 50- tai yli 55-vuotiaat. Raportissa tarkastellaan ikärajaa yli 50-vuotiaat. Ikäryhmittäinen lukumääräinen tarkastelu esitetään kuviossa 11 ja ikäryhmittäiset prosenttijakaumat kuviossa 12.

Alle 30-vuotiaiden lukumäärässä tapahtui kasvua ensimmäisenä toimintavuonna 1,6 % ja **toisena vuonna 2,6 %**. Kokeilujen alusta (maaliskuun 2021 loppu) helmikuun 2023 loppuun määrä nousi noin 3,6 %. Lukumäärän vaihteluissa näkyy kesäkuulle ja joulukuulle ajoittuvat opintojen päättymiset kasvaneina työnhakijoiden määrinä. Korkeimmillaan alle 30-vuotiaiden määrä kävikin heinäkuussa 2022 (noin 7500) ja alimmillaan määrä oli marraskuussa 2021 (noin 6420). Ikäryhmiin jaettuna niiden prosentuaalisissa osuuksissa alle 30-vuotiaiden osuus on kuitenkin laskenut kokeilun alusta (46 %) helmikuun 2023 loppuun mennessä (41 %).

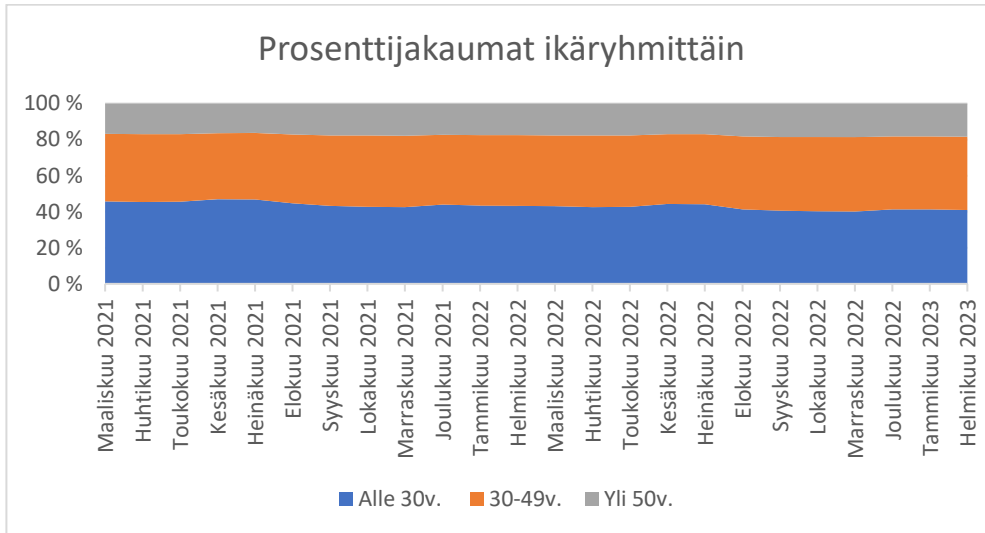
30–49-vuotiaiden määrässä tapahtui kasvua ensimmäisen toimintavuoden aikana noin 12 %. **Toisena toimintavuonna määrä kasvoi noin 11 %**. Kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun määrä nousi noin 25 %,

ja oli toisen toimintavuoden päättyessä noin 6940. 30–49-vuotiaiden ikäluokan osuus työnhakijoista on vaihdellut kokeilun aikana 37–41 % välillä, ja kasvua kokeilun alusta helmikuun 2023 loppuun oli 4 prosenttiyksikköä. Osuus helmikuun 2023 lopussa oli 41 %.

Myös **yli 50-vuotiaiden määrä kasvoi** ensimmäisenä toimintavuonna noin 12 % ja **toisena toimintavuonna noin 14 %**. Kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun määrä nousi noin 27 %, ja oli toisen toimintavuoden päättyessä noin 3140. Yli 50-vuotiaiden ikäluokan osuus työnhakijoista on vaihdellut kokeilun aikana 16–18 % välillä, ja kasvua kokeilun alusta helmikuun 2023 loppuun oli 1 prosenttiyksikkö. Osuus helmikuun 2023 lopussa oli 18 %.



Kuvio 11. Työnhakija-asiakasvolyymin kehitys ajalla 3/2021–2/2023. Alle 30-vuotiaat, 30–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Arvot merkitty lähtötalanne maaliskuun loppu 2021, vuosivertailu maaliskuu 2022 ja toisen kokeiluvuoden päättyminen 2023. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

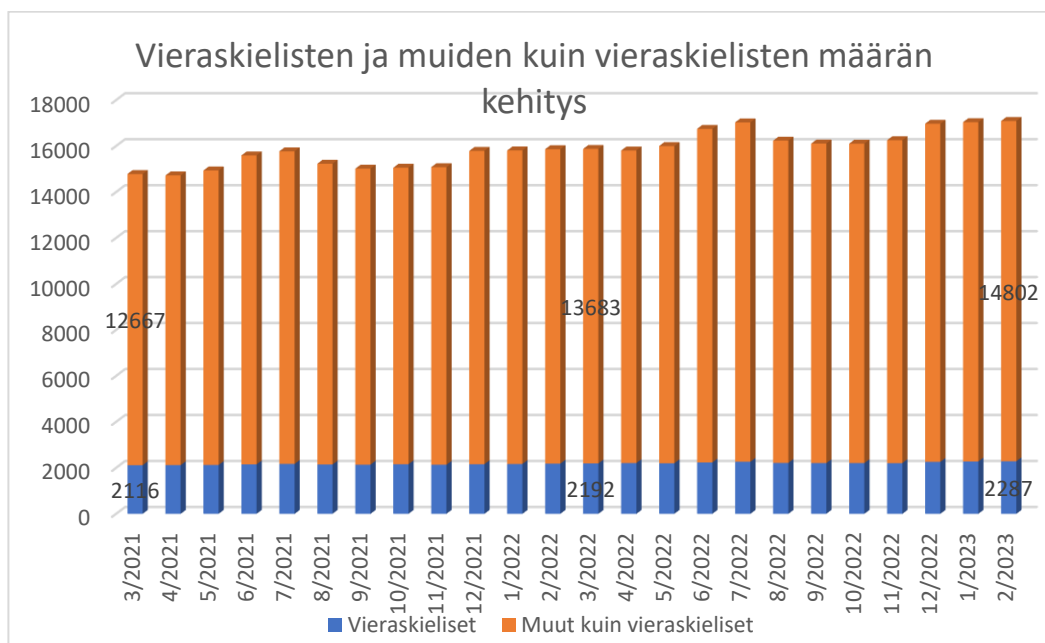


Kuvio 12. Ikäryhmien alle 30-vuotta, 30–49-vuotta ja yli 50-vuotta prosentuaaliset jakaumat kuntakokouksen aikana. Oulun seudun kuntakokoukset. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

3.3. Maahanmuuttajien ja kotoutumisasiakkaiden palvelut sekä vieraskielisten määrän kehitys

Yksi kuntakokoukseen siirrettävistä asiakasryhmistä oli maahanmuuttajat. Asiakassiiroissa 13.–14.3.2021 TE-toimistosta kuntakokoukseen ’maahanmuuttajaa’ tarkasteltiin kansalaisuuden (muu kuin Suomi) ja äidinkielen (muu kuin suomi, ruotsi, saame) mukaan. Tilastoissa vastaavaa maahanmuuttajan määrittymistä on vaikea tehdä. Työnvälitystilastoissa käytetty käsite on ’ulkomaalainen’, jota tarkastellaan kansalaisuuden pohjalta. Tässä aihetta tarkastellaan kielivalinnan perusteella asiakkaan kielen ollessa ’muut kielinimet’ kuin suomi, ruotsi ja saame.

Vieraskielisten asiakkaiden lukumäärä on kasvanut kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun 8 %, jolloin heitä oli **2287**. **Toisen toimintavuoden aikana määrä nousi 95 henkilöllä (4 %)**. Vieraskielisten osuus kaikista työnhakijoista on ollut kahden toimintavuoden aikana tasaisesti 13–14 %. Vieraskielisten määrän kehitystä kuvataan kuviossa 13.



Kuvio 13. Vieraskielisten ja muiden kuin vieraskielisten (äidinkieli suomi, ruotsi, saame) työnhakija-asiakkaiden volyyymien kehitys, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kun työkäinen maahanmuuttaja saapuu Suomeen, hän voi hakeutua TE-toimiston/kuntakokeilun kotoutumispalveluiden asiakkaaksi. **Kotoutumispalvelut** ovat kotoutumislakiin perustuvia palveluja, ja ne on suunnattu lain piiriin kuuluville asiakkaille (ei kaikille maahanmuuttajille). Niiden tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttajien työllisyyttä ja sitä tukevia valmiuksia, toimivan suomen kielen taidon omaksumista, ja antaa yhteiskunnan osallisuudessa tarvittavaa riittävää tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta.

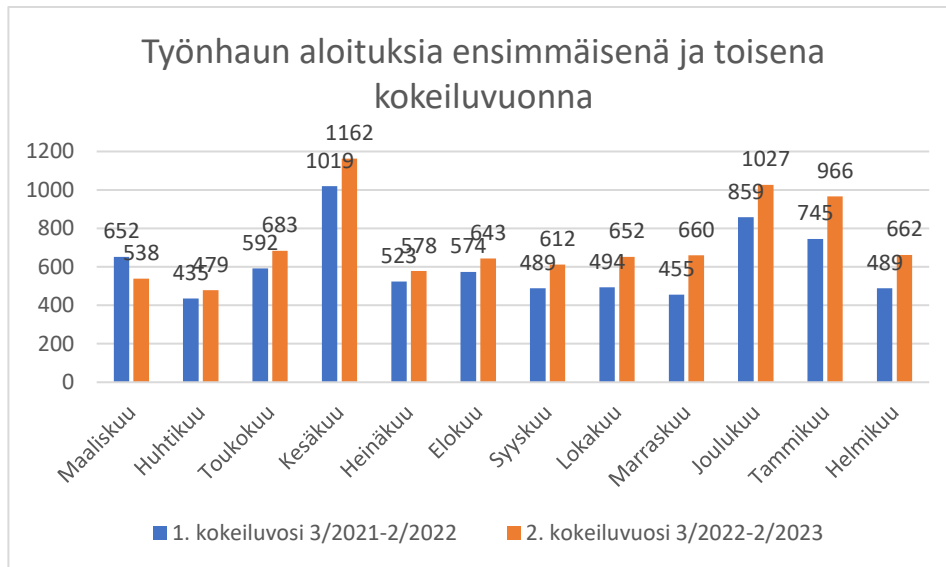
Kotoutumispalveluiden järjestämisestä vastaavat ELY-keskus, TE-toimisto ja Oulun kaupunki. Kotoutumiskoulutusta järjestetään TE-toimiston ja ELY:n hankkimina työvoimakoulutuksina tai oppilaitosten tai kolmannen sektorin toimijoiden toteuttamana. Muut yhteistyökumppanit tarjoavat muita työllistymistä tukevia palveluita, esimerkiksi hankkeet, kuten Maahanmuuttajien osaamiskeskus OSKE, Suomen diakoniaopiston hankkeet sekä TE-toimiston ja ELY-keskuksen hankkimat ura- ja työnhakuvalmennukset.

Työnantajayhteistyöllä on merkittävä rooli kotokoulutusten työharjoittelujaksojen, työkokeilujen ja palkkatuettujen työpaikkojen tarjoamisessa kotoutumisajalla oleville heidän siirtyessään kohti itsenäistä työnhakua ja työmarkkinoita. Oulun seudun kuntakokeilussa Oululla on koordinoiva rooli kotoutumisasiakkaiden palveluissa.

3.4. Työhaun aloitukset, kestot ja päättymiset sekä työttömyyden virtaamat

Ensimmäisen kokeiluvuoden aikana tapahtui yhteensä **7326 työhaun aloitusta**¹⁰ ja toisena vuonna **8662**.¹¹

Työhaun aloitusten kuukausivertailu kokeiluvuosina esitetään kuviossa 14.

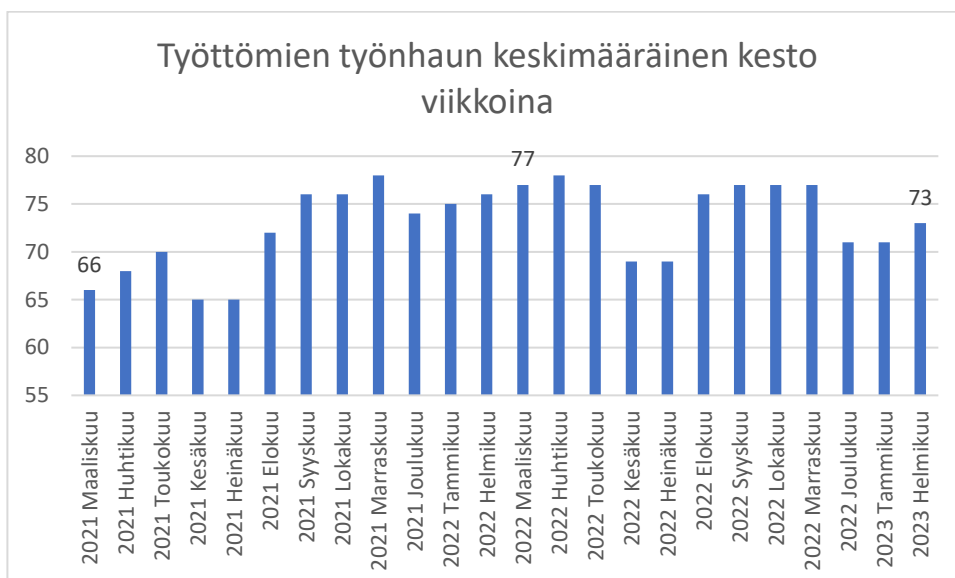


Kuvio 14. Työhaun aloituksia kuukaudessa. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työhaun keskimääräinen kesto tarkoittaa sitä aikaa, jolloin asiakkaan työnhaku on ollut voimassa, ja työhaun kesto on eri asia kuin varsinainen työttömyyden kesto. Osa asiakkaista pitää työnhakunsa voimassa, vaikka työllistyisi. Lisäksi on vaihtelevia käytäntöjä siinä, missä tilanteissa työnhaku pidetään voimassa ja missä ei. Kuvio 15 on tilastokuvio työttömien (ei sisällä lomautettuja) työhaun keskimääräisen keston kehityksestä kokeilun ajalta. Kuvio 16 esittää kestojen kuukausivertailun toimintavuosien välillä.

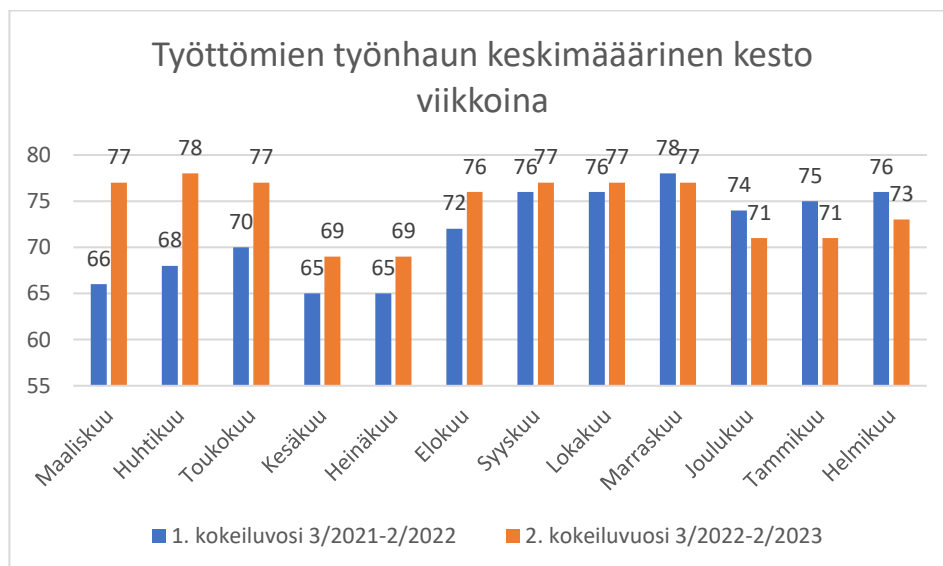
¹⁰ Työhaun aloitus tarkoittaa työhaun käynnistämistä. Sama henkilö voi aloittaa työnhakunsa useita kertoja lyhyelläkin aikavälillä esimerkiksi työhaun voimassa olon katkettua, kun sen uusiminen on unohtunut tai henkilön työttömyyden ja työssä olon vaihdellussa usein.

¹¹ Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 15. Työnhaun keskimääräisen keston kehitys viikkoina, työttömät (ei sisällä lomautettuja). Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

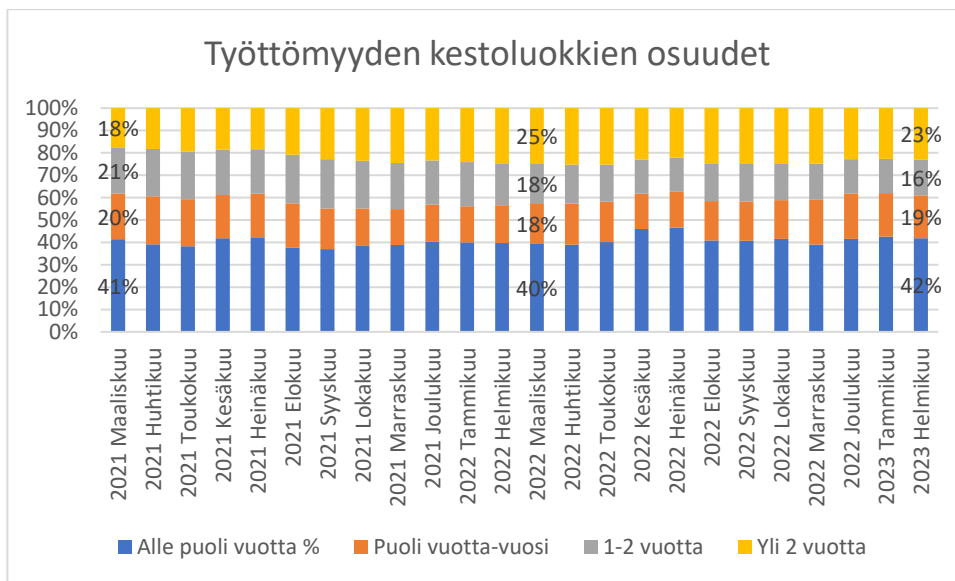
Verrattaessa ensimmäisen ja toisen toimintavuoden keväitä (kevään 2021 ja 2022) vuonna 2022 työnhaun kesto on selvästi pidempi kuin vuotta aiemmin. Työnhaun keston vuosivertailussa muutos tapahtui marraskuussa 2022, jonka jälkeen työnhaun kestot olivat lyhyempiä kuin vuotta aiemmin. Helmikuun 2023 lopussa työnhaun kesto oli 3 viikkoa lyhyempi kuin vuotta aiemmin. Ensimmäisen toimintavuoden työnhaun keston liukuva vuosikeskiarvo oli noin 72 viikkoa ja toisen toimintavuoden noin 74 viikkoa.



Kuvio 16. Työnhaun keskimääräisen kesto viikkoina, kuukausivertailu toimintavuosien välillä. Työttömät työnhakijat (ei sisällä lomautettuja). Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työttömyyden kestot

Työhaun kestojen lisäksi voidaan tarkastella työttömien työttömyyden kestoja. Alla olevassa kuviossa 17 on luokiteltu työttömyyden kestot alle puoli vuotta (kategoriat alle viikko – 26 viikkoa) kestäviin, puoli vuotta – vuosi (27–52 viikkoa) kestäviin, 1–2 vuotta (53–104 viikkoa) ja yli 2 vuotta (kategoriat 2–3 vuotta, 3–4 vuotta, 4–5 vuotta ja yli 5 vuotta) kestäviin työttömyyksiin kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun. Luvut kuvaavat prosentteina eri työttömyyden kestoluokkien osuuksia. **Alle puoli vuotta työttömänä** olleissa korostuu kesäajan kasvavien työttömien määrä, ja määrä vaihtelee kokeiluajana 37–47 prosentin välillä. Vertailuvuosina 3/2021 ja 3/2022 osuudessa on vain prosenttiyksikön ero. Samoin maaliskuusta 2021 helmikuun 2023 loppuun osuus kasvoi prosenttiyksiköllä. **Puolesta vuodesta vuoteen työttömänä olleiden** osuus on vaihdellut 16–21 prosenttiyksikön välillä. Osuus väheni 2 prosenttiyksikköä maaliskuun 2021 ja 2022 välillä. Maaliskuusta 2021 helmikuun 2023 loppuun osuus laski yhdellä prosenttiyksiköllä. **1–2 vuotta työttömänä olleiden** osuus on vaihdellut 15–22 %:n välillä, ja osuus on ollut laskeva lähes koko kokeilun ajan. Kokeilujen alkaessa maaliskuussa 2021 osuus oli 21 %, vuoden kuluttua 18 % ja helmikuun 2023 lopussa 16 %. **Yli kaksi vuotta työttömänä olleiden** työttömyys on alkanut ennen kuntakokeilua. Heitä oli kokeilun alkaessa 18 %, maaliskuussa 2022 25 % ja toisen toimintavuoden päättyessä helmikuussa 2023 23 %.



Kuvio 17. Työttömyyden kestoluokkien jakautuminen prosentteina. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työttömyyden virtatiedot

Oulun seudun kuntakokeilussa **työttömyyden virtatiedoilla** seurataan erityisesti tavoitteen ”pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy” toteutumista. Virtatieto kertoo vahvaan työhaun alkuun 29

panostamisesta ja palvelutarpeen arvion onnistumisesta työnhaun alussa (1 ja 3 kuukauden virtatiedot). Työttömyyden virta-/virtaamaprosentti kertoo, kuinka monta prosenttia tietyinä kuukautena alkaneista työttömyysjaksoista jatkuu vielä 1, 3, tai 12 kuukauden kuluttua työttömyyden aloitusajankohdasta. Virtatieto kertyy yhtäjaksoisesta työttömyydestä, joten työttömyyden keston kertyminen katkeaa aina, kun asiakkaan työttömyys katkeaa. Näin ollen esimerkiksi lyhytkin palveluissa olemisen aika katkaisee kertymän ja sen tilastointi alkaa alusta.

Virta yli kuukauden kestävään työttömyyteen

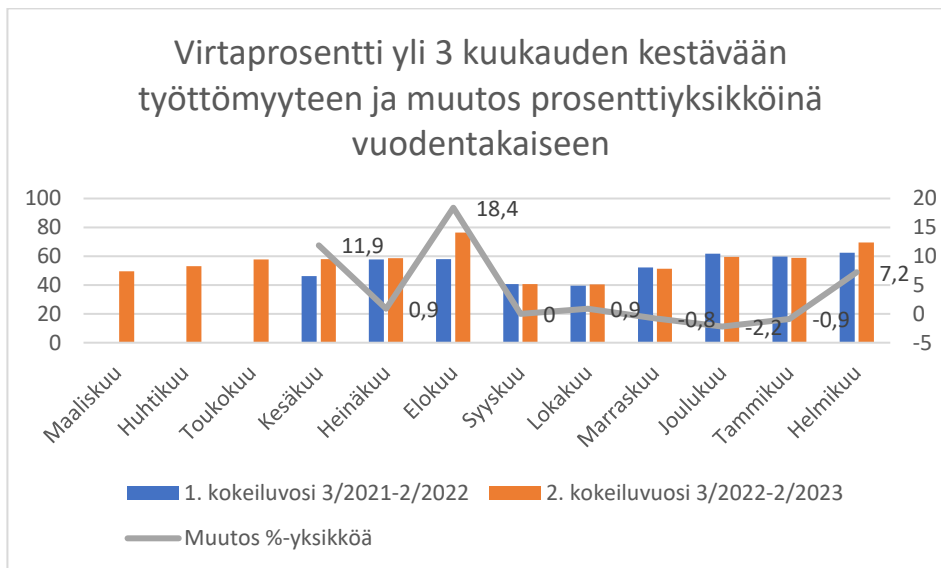
Virta yli kuukauden kestävään työttömyyteen vaihteli ensimmäisen toimintavuoden aikana noin 73–87 %:n välillä ja **toisena vuonna noin 77–92 %:n välillä, jolloin se oli keskimäärin noin 82 %**. Toimintavuosien välisessä kuukausivertailussa erottuu **toisen toimintavuoden 2022 kesä-heinäkuu, jolloin virtaama oli suurempi kuin kokeilun ensimmäisenä vuonna** vastaavana ajankohtana. **Uuden palvelumallin käynnistymisvaihe** ajoittuu kyseiseen ajankohtaan. **Elokuussa 2022 virtaama oli sitä vastoin lähes 10 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aiemmin**. Toinen huomattava ajankohta on joulutammikuut, jolloin virtaamaprosentit ovat huomattavasti suuremmat toisena kokeiluvuonna kuin vuotta aiemmin vastaavana ajankohtana. Virtaamaprosentit ja muutos kuukausien välillä prosenttiyksikköinä on esitetty kuviossa 18.



Kuvio 18. Työttömyyden virta yli kuukauden työttömyyteen prosentteina. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Virta yli kolmen kuukauden kestävään työttömyyteen

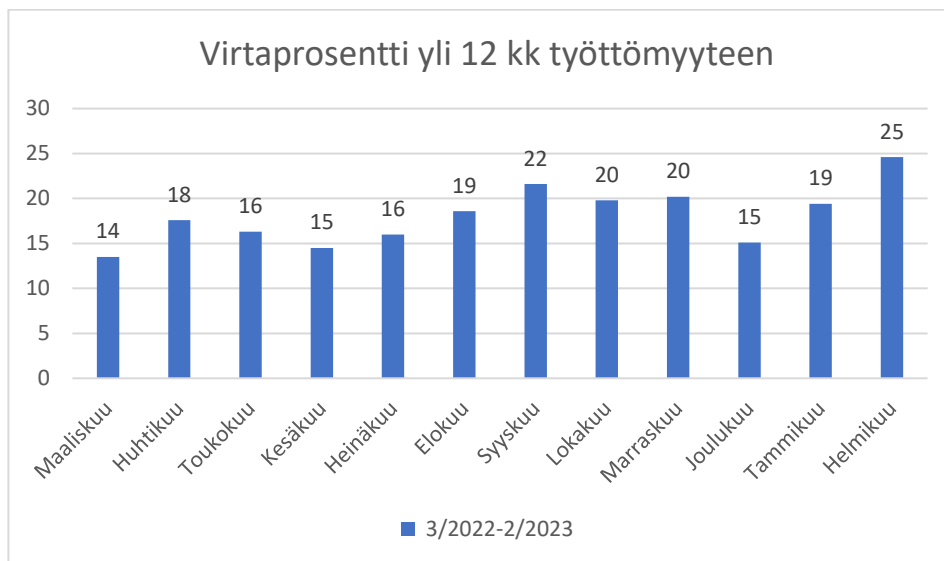
Oulun seudun kuntakokeilun työnhakija-asiakkaiden ensimmäinen kolmen kuukauden virtaprosentti saadaan kesäkuussa 2021. Ensimmäisenä kokeiluvuonna **kolmen kuukauden virtaprosentti vaihteli** noin 40–62 %:n välillä ja **toisena kokeiluvuonna 40–70 %:n välillä**. Toisen vuoden kolmen kuukauden virtaprosentti oli **keskimäärin 56 %**. Virtaprosentti kasvoi erityisesti kesä- ja elokuussa 2022 vuodentakaiseen verrattuna. Myös joulukuun 2022 virtaprosentti oli selvästi (7,2 prosenttiyksikköä) suurempi kuin vuotta aiemmin. Muutoin vuosien välillä ei ole suurta eroa. Virtaamatiedot esitetään kuviossa 19.



Kuvio 19. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden työttömyyteen. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Virta yli 12 kuukauden kestävään työttömyyteen

Kuntakokeiluasiakkaiden **12 kuukauden virtatiedot** täyttyivät ensimmäisen kokeiluvuoden lopussa. Ajalla 3/2021–1/2022 alkaneista työttömyysjaksoista yli 12 kestävään työttömyyteen johti 15–25 % (**keskimäärin 18 %**) (kuvio 20).

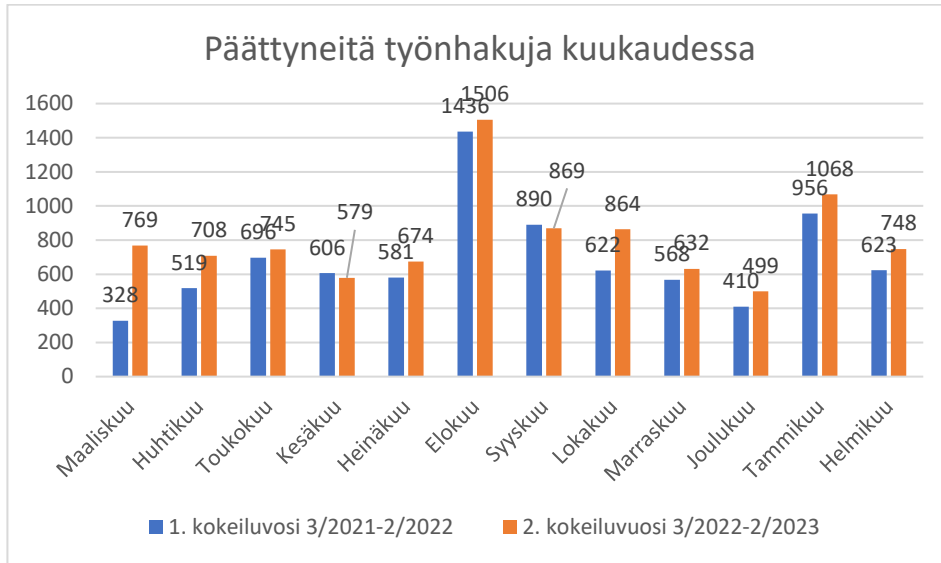


Kuvio 20. Virtaprosentti yli 12 kuukauden työttömyyteen. Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Työnhaun päättymiset

Työnhaun päättymisen tarkastelu kuvaa tilanteita, jolloin asiakas lopettaa, tai hänen asiakkuutensa päätetään, kokonaan. Asiakkuus voi päättyä useista syistä, eikä syystä ole aina tietoa. Asiakkuus jätetään myös usein voimaan, vaikka asiakas työllistyisi avoimille työmarkkinoille tai palkkatuettuun työhön. Työnhaku päättyy myös, ellei asiakas toimita pyydettyjä selvityksiä, jos hän on unohtanut uusia työnhakunsa tai jos työnhaku on ollut voimassa määräajan. Työnhaku voi päättyä myös työllistymiseen, koulutuksen aloittamiseen tai työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana päättyi yhteensä noin 8200 työnhakua ja toisena vuonna 9660 (kuvio 21). Elokuun korkeassa määrässä näkyy työnhaun päättymisen ja koulutuksen aloittamisen.

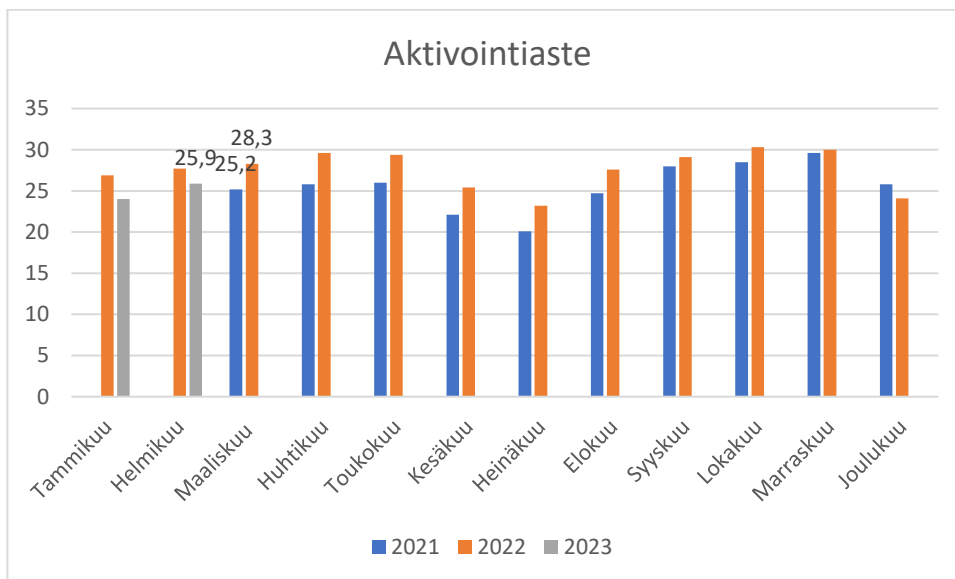


Kuvio 21. Päättäneiden työnhakujen määrä. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

3.5. Aktivointiaste ja palvelujen käyttö

Aktivointiaste kuvaa työvoimapolitiittisissa aktiivipalveluissa (työvoimakoulutus, työnhaku- ja uravalmennus, palkkatuettu työ, työ- ja koulutuskokeilu, starttiraha, kuntouttava työtoiminta, omaehtoinen opiskelu, vuorotteluvapaa) olevien työnhakijoiden osuutta työttömien ja palveluissa olevien summasta. Aktivointiaste ilmaisee, kuinka moni laajan työttömyyden (työttömät työnhakijat ja palveluissa olevat työnhakijat) piirissä olevista henkilöistä on aktiivipalveluissa eikä niin kutsutusti passiivityöttömyydessä.

Oulun seudun kuntakokeilun aktivointiasteen kehitys esitetään kuviossa 22. **Aktivointiaste on noussut toimintavuosien kuukausivertailussa jokaisena kuukautena paitsi vuodenvaihteessa 2022–2023, ja oli toisena toimintavuonna keskimäärin 27 %.** Vuodenvaihteen notkahduksessa heijastuu muutos kuntouttavan työtoiminnan siirtymisestä hyvinvointialueelle ja viiveet sen käynnistymisessä.



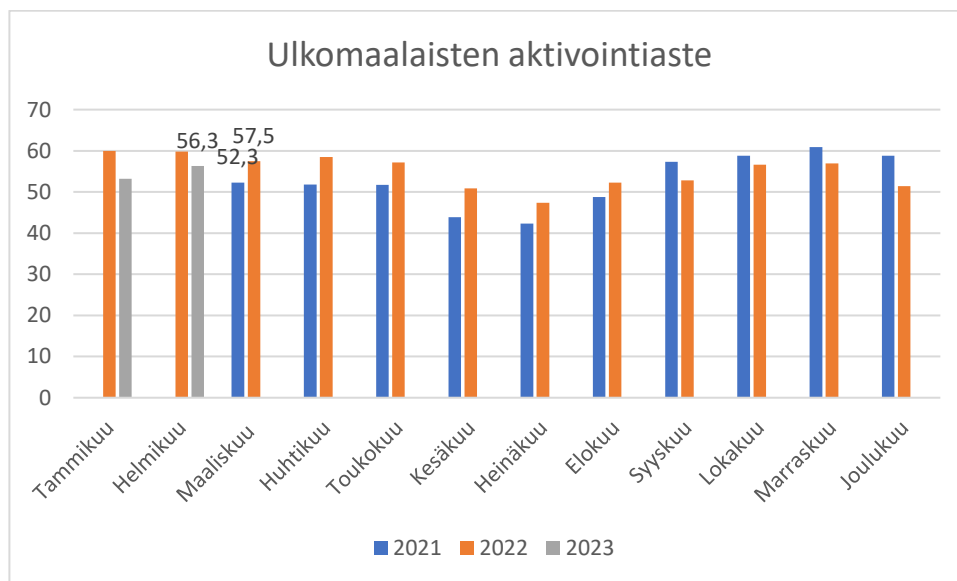
Kuvio 22. Aktivointiaste, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa (kuvio 23) tapahtui merkittävää nousua toisena kokeiluvuonna vuodentakaiseen nähden maaliskuusta heinäkuun loppuun. Sen sijaan elokuusta joulukuun loppuun aktivointiaste laski jokaisena vertailukuukautena. Alkuvuoden 2022 ja 2023 kuukausivertailussa pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste laski. Yksi keskeinen syy laskuun oli kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle ja katkokset palvelussa. Aktivointiaste oli toisena kokeiluvuonna keskimäärin 10 %.



Kuvio 23. Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ulkomaalaisten aktivointiasteessa (kuvio 24) tapahtui toimintavuosien kuukausien vuosivertailussa nousua maaliskuusta elokuun loppuun, minkä jälkeen toisen toimintavuoden aktivointiaste on matalampi kuin ensimmäisenä vuonna. **Kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun aktivointiaste nousi neljä prosenttiyksikköä, ja oli toisena toimintavuonna keskimäärin 54 %.** Ulkomaalaisten aktivointiasteen korkeaa prosenttiosuutta selittävät kotoutuja-asiakkaiden kotoutumisajan velvoittavat kotoutumiskoulutukset.



Kuvio 24. Ulkomaalaisten aktivointiaste, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työvoimapolitiisissa aktiivipalveluissa olevien lukumäärät

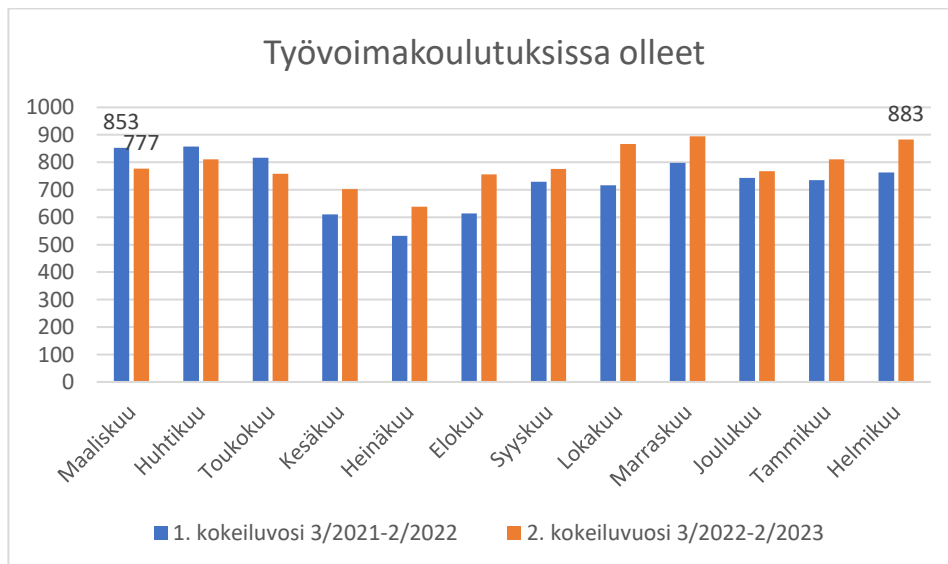
Aktivointiastetta tarkempi kuva eri palveluissa olevien määrästä ja palvelujen yleisyydestä saadaan tarkastelemalla asiakaslukumäärien kehitystä eri palveluissa, mitä on kuvattu taulukossa 1. Kun verrataan molempien toimintavuosien eri palvelujen kuukausimäärien vuosikeskiarvoja, **nousivat toisena kokeiluvuonna keskimääräiset työvoimakoulutuksiin ja valmennuksiin osallistuneiden, palkkatuen, valtiolle työllistämisen ja starttirahan sekä vuorotteluvapaan sijaisten lukumäärät. Sen sijaan keskimääräiset määrät laskivat kuntouttavaan työtoimintaan ja omaehtoiseen opiskeluun osallistuneissa.** Työ- ja koulutuskokeiluun osallistuneiden määrä pysyi lähes samana. Toisen kokeiluvuonna palkkatuettu työ ja valtiolle työllistäminen on asiakasmäärältään suurin palvelutyyppi.

Kuukausi	Työvoimakoulutuksessa	Valmennuksessa	Palkkatuki ja valtiolle työllistäminen	Starttraha	Kokeilussa	Vuorotteluvapaasijaiset	Kuntouttava työtoiminta	Omaehtoinen opiskelu
2021 Maaliskuu	853	12	646	...	267	8	659	1119
2021 Huhtikuu	857	27	678	5	256	11	659	1094
2021 Toukokuu	816	8	718	12	288	25	654	1032
2021 Kesäkuu	610	12	717	21	211	32	576	940
2021 Heinäkuu	532	...	685	25	169	37	451	943
2021 Elokuu	614	6	753	29	166	47	584	1033
2021 Syyskuu	729	8	756	34	261	47	629	1113
2021 Lokakuu	716	7	764	39	286	48	669	1101
2021 Marraskuu	798	28	777	46	323	44	688	1061
2021 Joulukuu	743	10	774	42	175	42	606	1000
2022 Tammikuu	735	17	795	48	237	49	655	1018
2022 Helmikuu	763	15	810	50	265	50	674	999
2022 Maaliskuu	777	10	842	55	268	51	698	993
2022 Huhtikuu	811	29	887	53	272	59	716	988
2022 Toukokuu	758	44	953	52	256	66	714	932
2022 Kesäkuu	702	57	923	49	196	81	654	837
2022 Heinäkuu	638	75	890	47	164	80	537	837
2022 Elokuu	756	94	981	45	188	84	644	854
2022 Syyskuu	776	118	1006	45	252	80	695	900
2022 Lokakuu	867	126	1019	44	272	88	717	939
2022 Marraskuu	895	139	1000	46	277	85	717	932
2022 Joulukuu	768	137	984	50	160	87	349	879
2023 Tammikuu	811	155	974	50	270	86	216	879
2023 Helmikuu	883	146	1014	59	298	87	384	895

Taulukko 1. Aktivointiasteeseen laskettavien palvelujen palveluissa olevien lukumäärät tilastokuukauden laskentapäivänä. Taulukossa tyhjä perustuu salassapitovelvollisuuteen ja sillä viitataan alle 5 henkilön määrään. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työvoimakoulutus

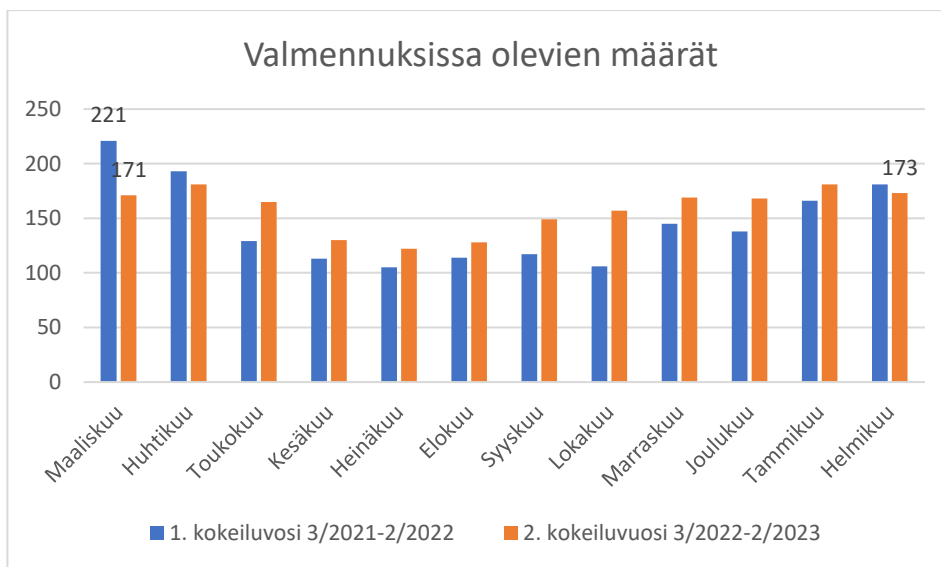
Työvoimakoulutuksissa olevien määrä vaihteli kokeiluvuosina 532–895 välillä kuukauden laskentapäivän mukaan tarkasteluna (kuvio 25). Toimintavuosien välisessä kuukausivertailussa toisena kokeiluvuonna näkyy ensimmäistä kokeiluvuotta tehokkaampaa työvoimakoulutukseen ohjautumista ja osallistumista kesäkuusta eteenpäin.



Kuvio 25. Työvoimakoulutuksessa tilastopäivänä olleiden lukumäärät, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Valmennukset

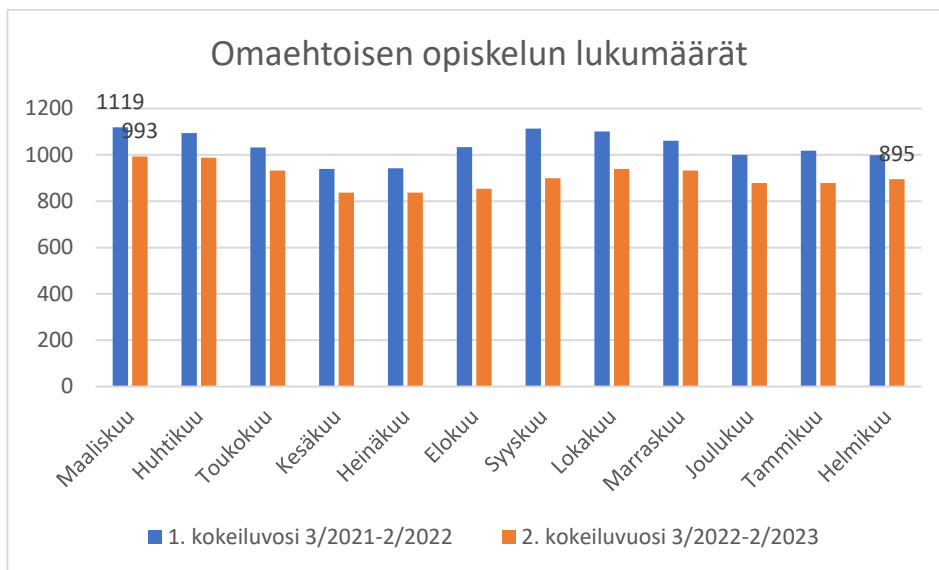
Yhtenä työnhakijoiden työllistymistä ja työnhakutaitoja edistävänä palveluna ovat työnhakuvalmennukset, työhönvalmennukset ja uravalmennukset. Työnhakuvalmennukset on suunnattu muun muassa tueksi työnhakutaitojen kehittämiseen ja eri työnhakutapojen löytämiseen. Uravalmennukset tukevat urasuunnitelmassa ja työ- ja koulutusmahdollisuuksien löytämisessä. Työhönvalmennus on henkilökohtaista tukea työllistymiseen ja tarvittaessa myös työnhaun alkuvaiheeseen. Valmennuksissa olleiden yhteismäärään kuukausittaista vuosivertailua kuvataan kuviossa 26. Kuukausivertailussa toinen vuosi näyttää pääosin ensimmäistä vuotta tehokkaampaa valmennuksiin osallistumista kuin ensimmäinen vuosi.



Kuvio 26. Valmennuksissa tilastopäivänä olleiden lukumäärät, Oulun seudun kuntakokeilu. Kuukausia, jolloin lukumäärä on salassapidon alainen 1–4 ei ole huomioitu summassa. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Omaehtoinen opiskelu

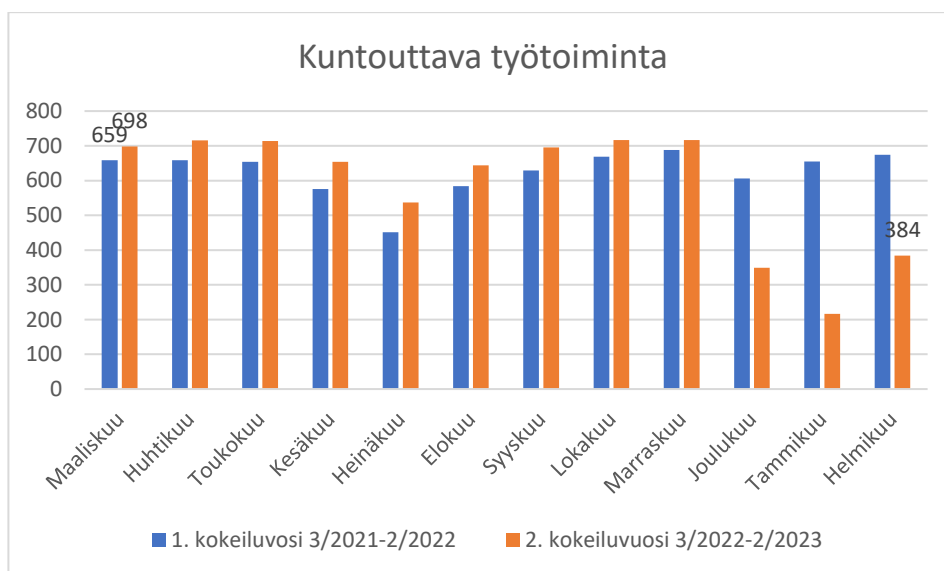
Työvoimapolitiittisista palveluista omaehtoiset opinnot työttömyysetuudella -palvelun lukumäärät laskivat toisena toimintavuonna jokaisena kuukautena edelliseen vuoteen nähden (kuvio 27).



Kuvio 27. Työttömyysetuudella tuetuissa omaehtoisissa opinnoissa tilastopäivänä olleiden lukumäärät, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden määrässä (kuvio 28) tapahtui kasvua vuodentakaiseen jokaisena vertailukuukautena, kunnes loppuvuonna 2022 määrät romahtivat todennäköisesti hyvinvointialue muutoksen ja kuntouttavan työtoiminnan hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi.

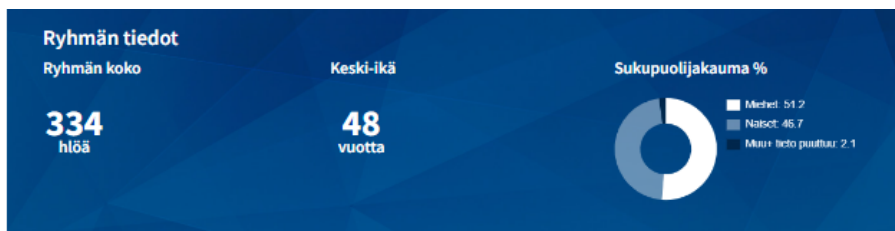


Kuvio 28. Kuntouttavassa työtoiminnassa tilastopäivänä olleiden lukumäärät, Oulun seudun kuntakokeilu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

3.6. Kykyviisari työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistämisen seurannassa

Työ- ja elinkeinoministeriö otti mukaan kuntakokeilujen seurantaan työnhakija-asiakkaiden hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittymisen. Seurantatyökaluna on Työterveyslaitoksen kehittämä Kykyviisari¹². Kykyviisarissa seurataan eri osa-alueina osallisuutta, mieltä, arkea, taitoja ja kehoa sekä näiden muodostamaa kokonaistilannetta. Kuntakokeilujen käynnistyessä Oulun seudun kuntakokeilu otti käyttöönsä Hakosalojärjestelmän, johon Kykyviisari on integroituna. Hakosalo otettiin käyttöön marraskuun 2021 alussa, joten Kykyviisarinkin käyttö alkoi tuolloin. Joissakin Oulun seudun kokeilukunnissa oli käytetty tätä ennen Kykyviisaria Työterveyslaitoksen alustan kautta. Työterveyslaitoksen ylläpitämään kokeilujen seurantaan on vuoden 2022 loppuun mennessä Oulun seudun kuntakokeiluun kirjattu 334 alkutilanteen Kykyviisaria. Vastausten koonti on oheisessa kuviossa 29.

¹² Lisätietoja työkalusta: www.kykyviisari.fi



Hyvinvointiosion tulokset

Ryhmän keskiarvo

B1. Tyytyväisyys elämään, 333 vastaajaa

3.3/5

B2. Koettu terveys, 333 vastaajaa

3.4/5

B3. Koettu toimintakyky, 334 vastaajaa

7.1/10

B4. Koettu työkyky, 334 vastaajaa

6.7/10

B5. Suhde työelämään, 333 vastaajaa

4.5/10

Kokonaistilanne ja osiokohtaiset tulokset

Ryhmän keskiarvo

Kokonaistilanne, 312 vastaajaa

69%

Osallisuus, 328 vastaajaa

64%

Mieli, 324 vastaajaa

62%

Arki, 322 vastaajaa

79%

Taidot, 322 vastaajaa

70%

Keho, 323 vastaajaa

71%

Kuvio 29. Oulun seudun kuntakokeilun Kykyviisarien alkutilanneraportti 31.12.2022 tilanteessa. Lähde: Kuvakaappaus sivustolta <https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/tulokset/koko-aineisto-alkutilanneraportti-oulu-seutu/>

Varsinaista seurantatietoa asiakkaiden hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittymisestä saadaan, kun asiakas täyttää toisen kerran Kykyviisarin, ja lähtötilannetta voidaan verrata seurantakyselyyn (kuvio 30). Vuoden 2022 loppuun mennessä vähintään toisen kerran vastanneita oli 17 henkilöä, ja heidän keski-ikänsä oli 31 vuotta. Huomattavimmat muutokset hyvinvointiosion tuloksissa olivat tapahtuneet koetun toimintakyvyn, koetun työkyvyn ja suhteen työelämään parantumisessa. Kokonaistilanne oli kohonnut 64 %:sta 67 %:iin. Eniten osioista olivat kohentuneet osallisuus (+3 prosenttiyksikköä), arki (+9 prosenttiyksikköä) ja taidot (+6 prosenttiyksikköä).

Hyvinvointiosion tulokset

Ryhmän keskiarvo

B1. Tyytyväisyys elämään, 17 vastaajaa



B2. Koettu terveys, 17 vastaajaa



B3. Koettu toimintakyky, 17 vastaajaa



B4. Koettu työkyky, 17 vastaajaa



B5. Suhde työelämään, 17 vastaajaa



Kokonaistilanne ja osiokohtaiset tulokset

Ryhmän keskiarvo

Kokonaistilanne, 16 vastaajaa



Osallisuus, 17 vastaajaa



Mieli, 16 vastaajaa



Arki, 16 vastaajaa



Taidot, 16 vastaajaa



Keho, 16 vastaajaa



Kuvio 30. Oulun seudun kuntakokeilun Kykyviisarien seurantaraportti 31.12.2022 tilanteessa. Lähde: Kuvakaappaus sivustolta <https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/tulokset/koko-aineisto-seurantaraportti-oulu-seutu/>

3.7. Asiakastyytyväisyys

ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus KEHA selvittää kuntakokeiluasiakkaiden tyytyväisyyttä palveluihin säännöllisillä asiakastyytyväisyyskyselyillä. Huhtikuun ja lokakuun kyselyt tehtiin asiakkaille, jotka olivat uusia asiakkaita eivätkä olleet saaneet kyselyä aiemmin. Heinäkuussa ja tammikuussa kyselyt lähetettiin puolestaan kaikille niille, jotka olivat olleet asiakkaina touko-kesäkuussa tai marras-joulukuussa.

Asiakastyytyväisyyttä kokonaisuutena voidaan tarkastella NPS-luvun (Net Promoter Score) avulla, joka kertoo palvelun suositeltavuudesta. Kansainvälisen NPS benchmarking -vertailun mukaan pisteet luokitellaan ja tulkitaan seuraavasti: tulos -100–0 merkitsee, että pitää parantaa, tulos 0–50 on hyvä, tulos 50–70 on erinomainen ja tulos 70–100 on maailmanluokkaa¹³. Oulun seudun kuntakokeilun NPS-luvut on koottu alla olevaan taulukkoon. Vastaajien lukumäärä on vaihdellut paljon eri kyselykertojen välillä, ja oli alimmillaan vain 36 vastaajaa ja korkeimmillaan noin 1500 vastaajaa.

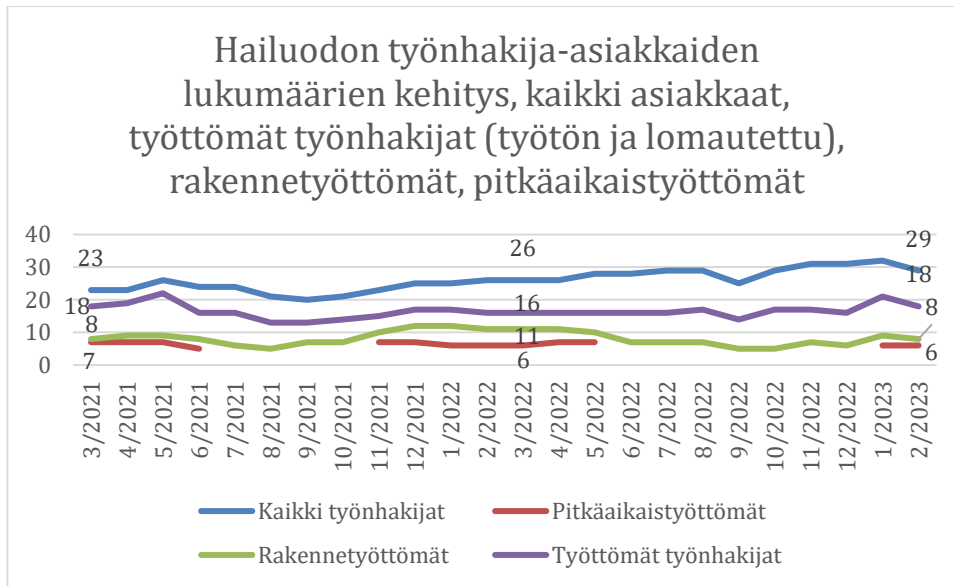
	2021	2022
Kvartaali 1		-1,7
Kvartaali 2	-36	-24,2
Kvartaali 3	-11,1	-27,8
Kvartaali 4	-22,5	-23,5

Taulukko 2. Oulun seudun kuntakokeilun NPS-luvut kvartaaleittain 2021 ja 2022

¹³ ks. esim. <https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/organisaatio/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-palvelualue/asiakastyytyvaisuus/tietoa-nps-kyselysta.html>

4. Hailuoto

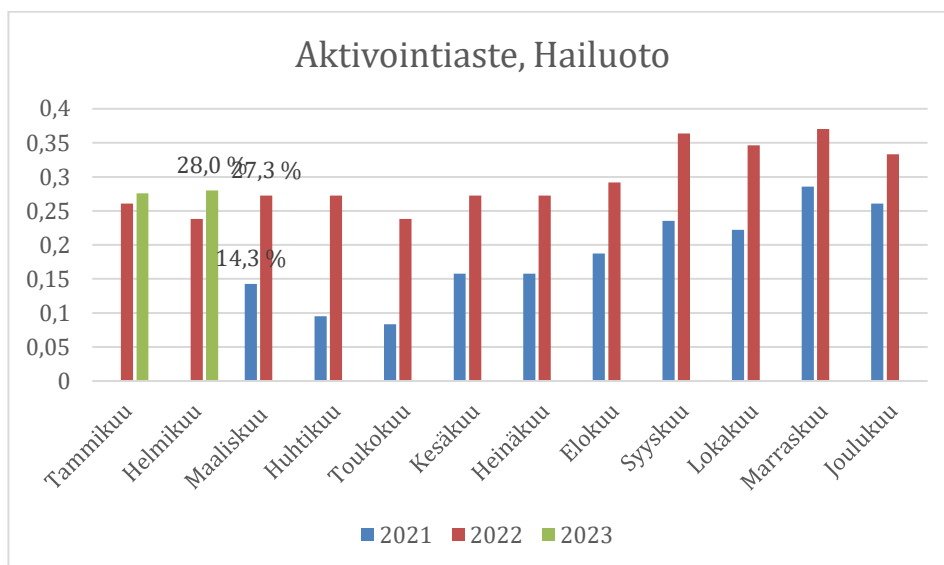
Maaliskuusta 2021 helmikuuhun 2023 Hailuodon työnhakija-asiakkaiden määrä on noussut 23 asiakkaasta 29 asiakkaaseen. Helmikuussa 2023 työttömien työnhakijoiden määrä oli 18, rakennetyöttömien määrä 8 ja pitkäaikaistyöttömien määrä 6 (kuvio 31).



Kuvio 31. Hailuodon kunnan työnhakija-asiakasvolyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet eivät näy kuviossa salassapitosäännösten vuoksi. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

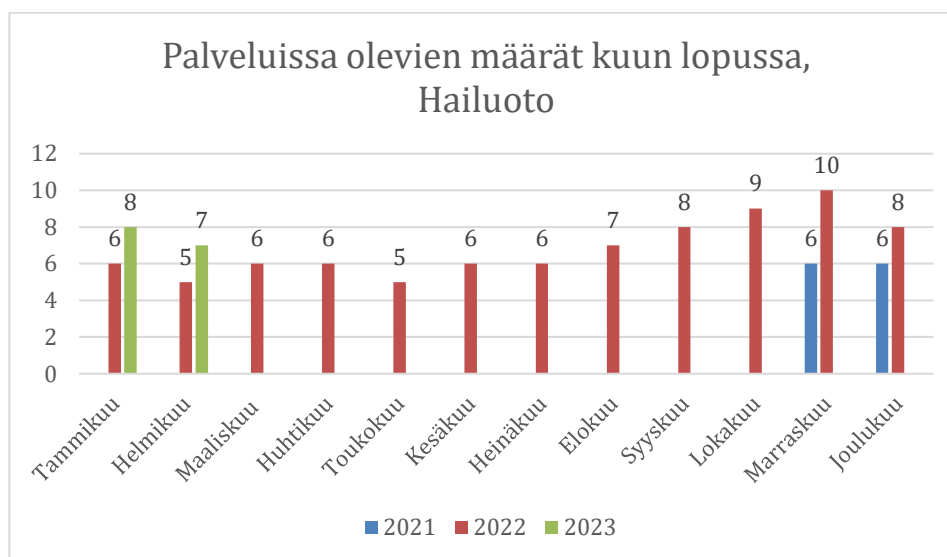
Ikäryhmittäisessä tarkastelussa asiakkaiden määrä on koko kuntakokeilun aikana vaihdellut alle 30-vuotiaissa alle viiden ja kahdeksan välillä, 30–49-vuotiaissa kymmenen ja viidentoista välillä ja yli 50-vuotiaissa kuuden ja kahdentoista välillä.

Aktivointiaste on noussut Hailuodossa kuntakokeilun aikana 13,7 prosenttiyksikön verran. Helmikuussa 2023 aktivointiaste oli 28 % (kuvio 32).



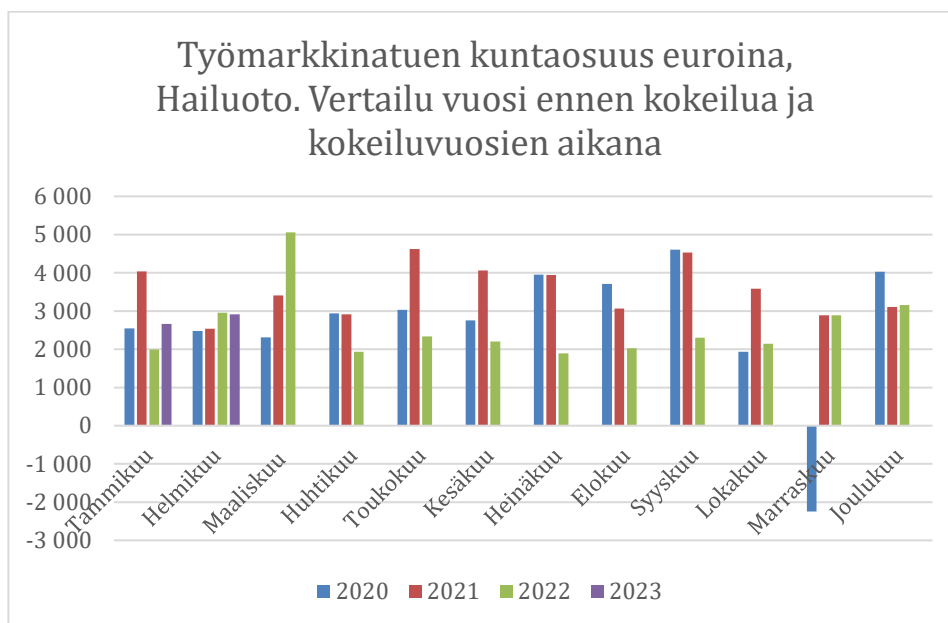
Kuvio 32. Aktivointiaste, Hailuoto. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Palveluissa olevien määrä on pysynyt Hailuodossa suhteellisen tasaisena kuntakokeilun aikana: kuukausittaiset määrät ovat vaihdelleet 5–10 palveluissa olevan asiakkaan välillä (kuvio 33).



Kuvio 33. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, Hailuoto. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet eivät näy kuviossa salassapitosäännösten vuoksi. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ennen kuntakokeilun alkamista vuonna 2020 työmarkkinatuen kuntaosuus oli Hailuodossa 32 048 euroa. Vuoden 2022 osalta työmarkkinatuen kuntaosuus oli 30 892 euroa. Kuukausittaiset työmarkkinatuen kuntaosuusmaksut ovat kuviossa 34.



Kuvio 34. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Hailuoto. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

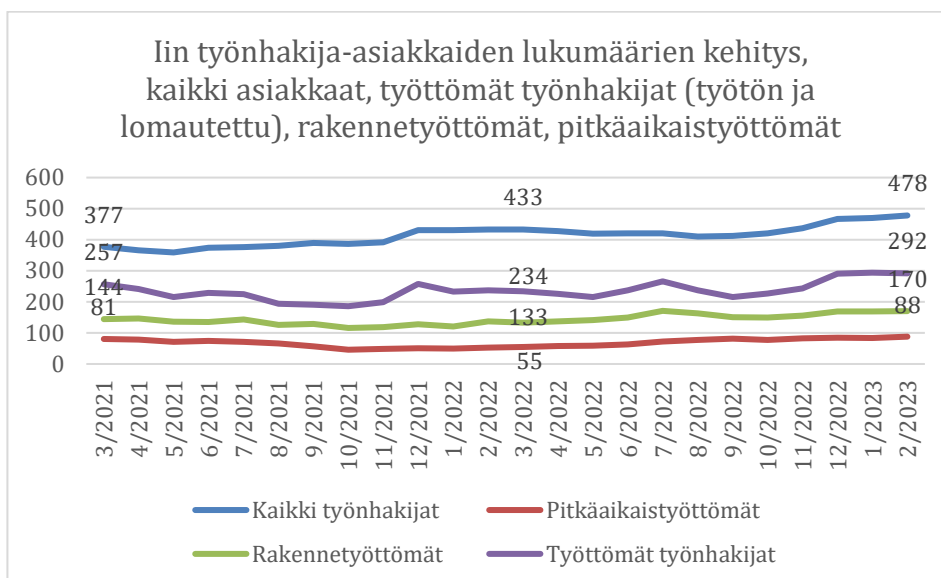
5. li

Kuntakokeilun aikana lin kunnan työllisyyspalveluissa tarjottiin palvelua työnhakija- ja työnantaja-asiakkaille kuntakokeilun kohderyhmän mukaisesti. Asiakkaita palveltiin lin Micropoliksen toimipisteessä osoitteessa Piisilta 1 B. Samassa osoitteessa toimii lipaja, jossa työpajatoimintaa tarjotaan eri ikäisille asiakkaille. Tämä on helpottanut etenkin nuorten työpajatoimintaan ohjautumista. Tarvittaessa työntekijät jalkautuivat myös kentälle mm. Kuivaniemen Asemakylälle asiakkaita tapaamaan.

Kuntouttavan työtoiminnan siirryttyä hyvinvointialue Pohteen järjestämisvastuulle 1.1.2023 alkaen palvelun volyymi väheni merkittävästi. Sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle on vaikuttanut myös aktivointi- ja monilaisten palvelusuunnitelmien laadintaan ja asiakkaiden ensisijaisten palvelutarpeiden mukaisten palvelujen saatavuuteen. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtyessä hyvinvointialueelle muutoksia tehtiin myös työpajatoiminnan sisältöihin ja henkilöstöön. Nuorten työpajatoiminnan toinen työvalmentajan tehtävä vakinaistettiin. Työpajatoiminnan asiakkuudet perustuvat nyt työkokeiluihin, palkkatuettuihin työsuhteisiin ja oppilaitosten kanssa tehtyihin yhteistyösopimuksiin.

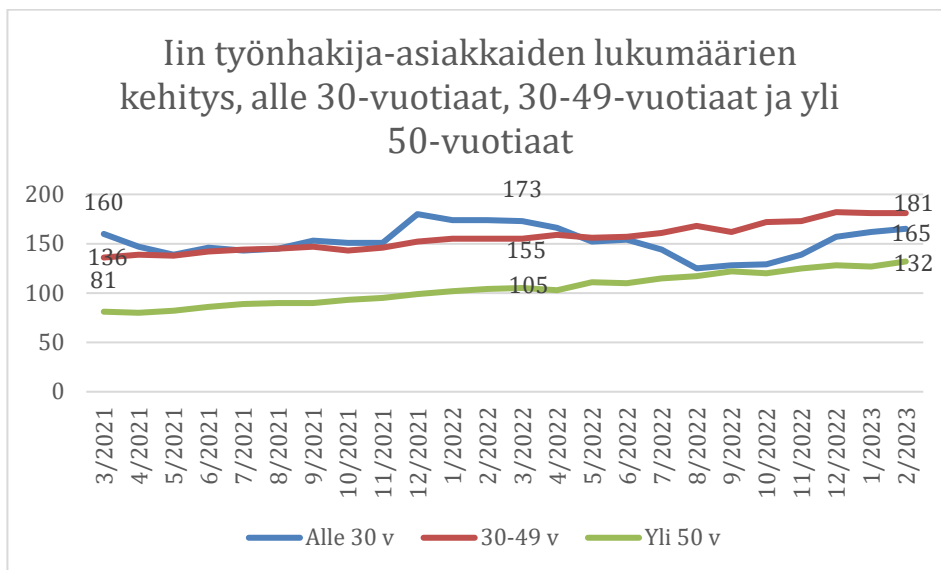
lin työllistämispalveluissa kuntakokeilussa työskentelee työllistämispäällikkö, työnsuunnittelija ja neljä omavalmentajaa, joiden tehtäviin kuuluu myös muita kunnan työllistämispalvelutehtäviä. Kuntakokeilun alussa lihin siirtyi TE-toimistosta yksi omavalmentaja ja toinen 2.1.2022 alkaen. lin kunnan työllistämispalveluiden kuntakokeilussa työskentelevien ja TE-toimistosta kuntaan siirtyneiden työntekijöiden määrä on pysynyt samana vuoden 2022 alusta lukien ja määräaikaisten virkavapaiden hoitoon on saatu rekrytoitua helposti sijaisia ilman katkoksia henkilöstömitoituksessa.

lissä kaikkien työnhakijoiden määrä kasvoi edelleen toisena kokeiluvuotena, vaikka kunnan keskimääräinen työttömyysaste vuonna 2022 alitti jo koronavuosia edeltäneen vuoden 2019 tason. Kuntakokeilun käynnistymisestä maaliskuusta 2021 helmikuun 2022 loppuun mennessä asiakasmäärä on noussut 101 asiakkaalla (26,8 %). Kuntakokeilun asiakkuuteen on siirtynyt uusia työhakija-asiakkaita TE-toimistosta, kun kuntakokeilun asiakkuuden kriteerit ovat heidän osaltaan täyttyneet. Kuntakokeilun kohderyhmään kuuluvia työnhakijoita on myös muuttanut lihin muilta paikkakunnilta, mikä myös on lisännyt kuntakokeilun asiakasmäärää. **Tarkastelujaksolla 3/2022–2/2023 kaikkien asiakkaiden määrä kasvoi 45:llä, työttömien työnhakijoiden määrä 58 asiakkaalla, rakennetyöttömien määrä 37 asiakkaalla ja pitkäaikaistyöttömien määrä 33:lla** (kuvio 35).



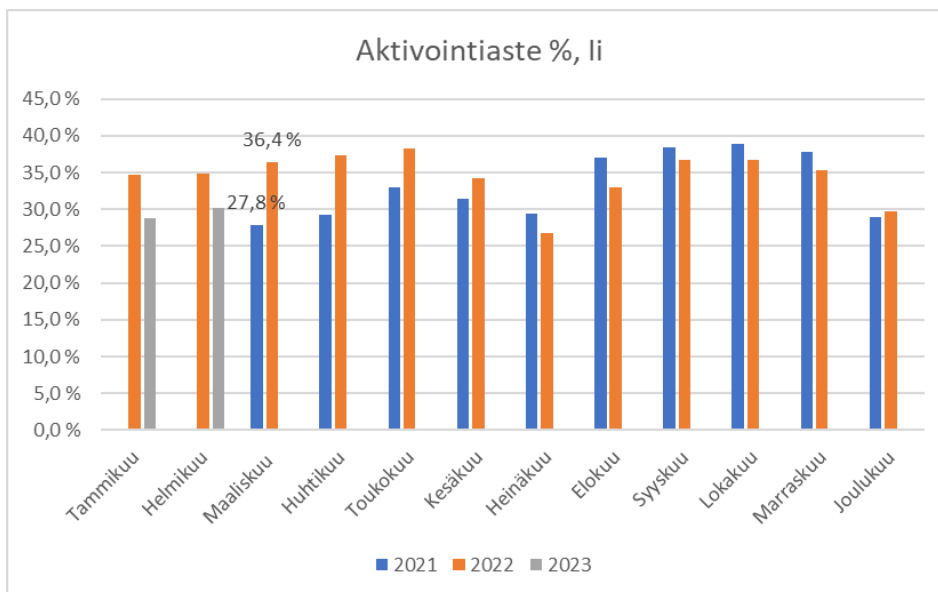
Kuvio 35. Iin kunnan työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ikäryhmittäistä kehitystä tarkastellessa työnhakija-asiakkaiden määrä toisena kokeiluvuonna kasvoi 30–49-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä, mutta väheni hieman alle 30-vuotiaiden työnhakija-asiakkaiden ikäryhmässä. Tarkastelujakson aikana alle 30-vuotiaiden asiakkaiden määrissä oli myös edellistä toimintakautta enemmän kausivaihtelua. Loppuvuodesta 2022 nousuun lähteneitä työnhakijamääriä selittää varusmiespalvelusta vapautuneiden sekä koulutuksen ja kausityönsä päättäneiden siirtyminen työnhakijoiksi. Alle 30-vuotiaiden määrää loppuvuodesta ovat kasvattaneet myös heihin kohdistunet lomautukset. **Kuntakokeilun omavalmentaja-malli ja työnhaun alkuvaiheeseen panostaminen on tehostanut etenkin alle 30-vuotiaiden nuorten työelämään, opintoihin tai muihin työllistymistä edistäviin palveluihin siirtymistä.** Koko kuntakokeilu-aikaa tarkasteltaessa asiakasmäärät ovat nousseet kaikissa ikäryhmissä (kuvio 36).



Kuvio 36. Iin työnhakija-asiakasvolyymin kehitys alle 30-vuotiaat, 30–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kaikkien kuntakokeilussa olevien työnhakija-asiakkaiden aktivointiasteessa on ollut havaittavissa työllisyyteen liittyvää normaalia kausivaihtelua. Toisena kokeiluvuonna huomioitavaa on, että tammikuusta 2022 alkanut aktivointiasteen nousu jatkui toukokuulle 2022 asti, mutta kesä-heinäkuun kausivaihtelun alenemisen jälkeen aktivointiaste alitti joulukuuta 2022 lukuun ottamatta edellisen toimintavuoden vastaavat luvut kuukausittain. Korkeimmillaan aktivointiaste toisena kokeiluvuonna oli toukokuussa 38,2 % ja alimmillaan heinäkuussa 26,7 %. Kuntakokeilun ensimmäisen vuoden tarkastelujakoon verrattuna aktivointiasteen kuukausittainen keskiarvo pysyi lähes samana, nousua 0,26 % (kuvio 37).



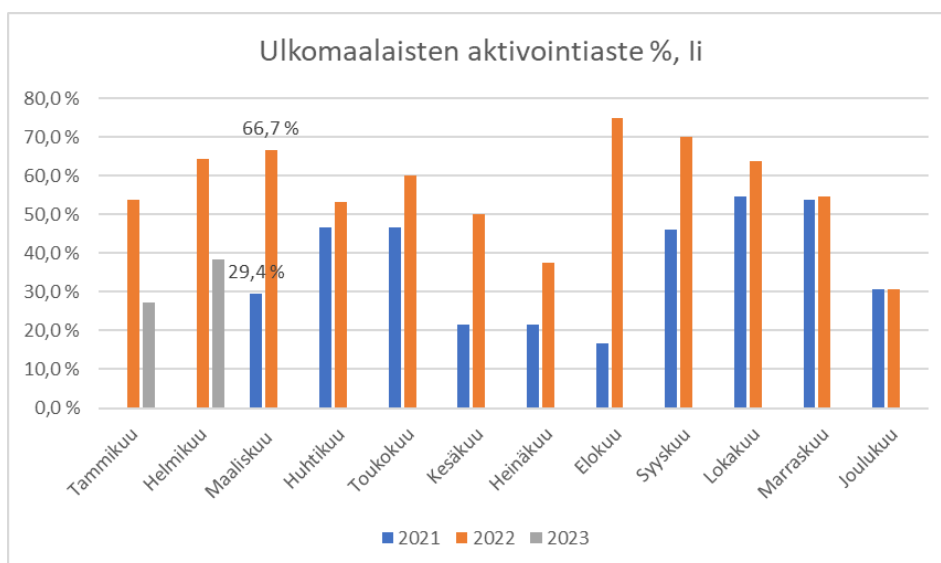
Kuvio 37. Aktivointiaste, li. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ensimmäisenä kokeiluvuonna pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste lähti kokeilun alkukuukausien jälkeen selkeään nousuun (13,8 % maaliskuussa 2021 ja 34,3 % lokakuussa 2021), mutta alkoi laskea loppuvuodesta. **Toisena kokeiluvuonna pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa oli ensimmäistä kokeiluvuotta enemmän normaalista kausivaihtelusta poikkeavaa negatiivista kehitystä.** Syksyllä 2022 pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteen laskuun vaikutti osaltaan epävarmuus kuntouttavan työtoiminnan jatkumisesta palvelun järjestämisvastuun siirtyessä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Vuoden 2023 alussa kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärät vähenivät kuukausitasolla alle puoleen toiminnan supistuttua, ja järjestämissopimukseen liittyvät epäselvyydet vaikeuttivat asiakkaiden ohjaamista ja jatkosopimusten laatimista kuntouttavaan työtoimintaan keväälle 2023. Myös uuden asiakaspalvelumallin (POMA) käyttöönotto kesälomien kynnyksellä 2.5.2022 alkaen ja samaan aikaan ajoittuneet henkilöstömuutokset perehdytyksineen veivät työntekijöiden resurssia etenkin pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden aktivointityöltä (kuvio 38).



Kuvio 38. Aktivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, li. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

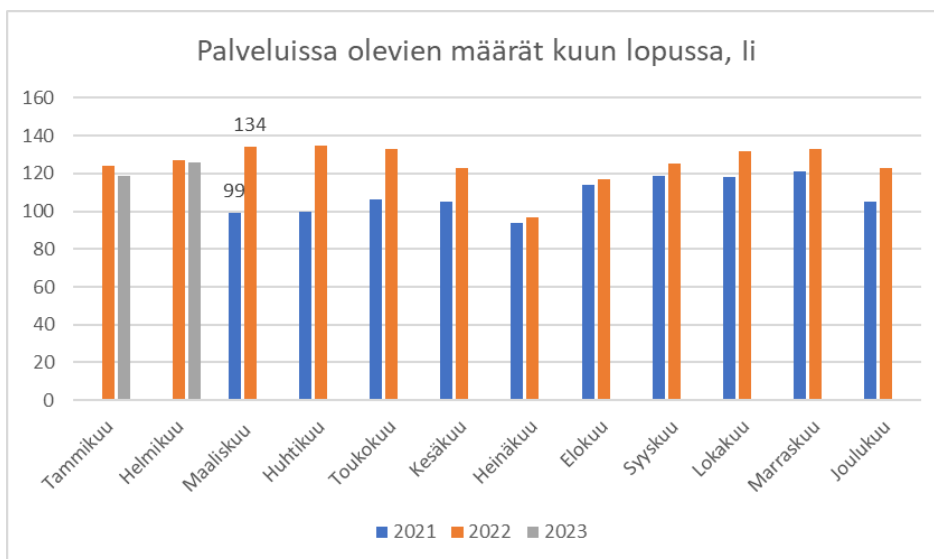
Ulkomaalaisten työnhakijoiden määrä lissä on vähäinen. Yksittäiset toimenpiteet ja niiden päättyminen näkyvät aktivointiasteen merkittävänä nousuna ja laskuna. Kokeiluvuoden aikana ulkomaalaisille on tarjottu työkokeilua ja palkkatukityötä myös kunnan yksiköissä (kuvio 39).



Kuvio 39. Aktivointiaste, ulkomaalaiset, li. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Palveluissa olevien asiakkaiden määrä (kuvio 40) kasvoi selkeästi toisen toimintavuoden alussa maaliskesäkuussa edellisen tarkastelujakson vastaavaan aikaan verrattuna, mutta nousu tasoittui syyskaudella, vaikka jatkuikin vuoden 2022 loppuun asti. Palveluissa olevien asiakkaiden määrä väheni alkuvuodesta 2023 vain hieman, vaikka kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärä väheni merkittävästi järjestämisvastuun

siirtyessä kunnalta 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujia kuntakokeilun toisena toimintavuonna oli enimmillään maalikuussa 2022, yhteensä 50 asiakasta, ja joulukuussakin 2022 vielä 38 asiakasta, mutta vuoden 2023 alussa vain 19 asiakasta. Työvoimakoulutukseen ja työkokeiluihin osallistuneiden määrä kasvoi vuoden 2023 tammi-helmikuussa edellisen vuoden vastaavaan aikaan verrattuna, millä oli positiivinen vaikutus palveluissa olevien kokonaismäärään, joka ei laskenut samassa suhteessa kuntouttavan työtoiminnan palvelujen vähenemisen kanssa. Palveluissa olevien asiakkaiden määrä vaihteli toisen toimintavuoden aikana kuukausittain 97 ja 135 asiakkaan välillä.

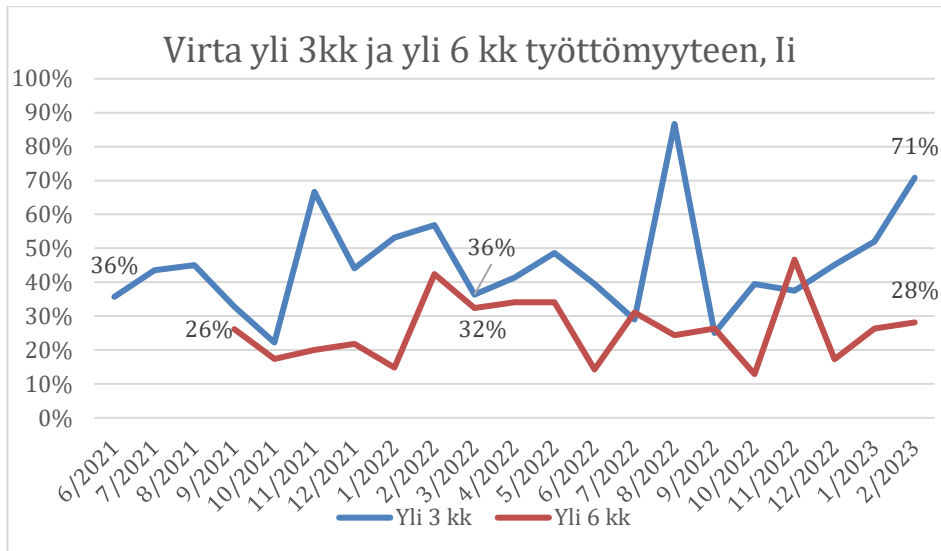


Kuvio 40. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, li. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kuntakokeilun yhtenä tavoitteena on vähentää työnhauksen keskimääräistä kesto ja virtaa yli kolmen kuukauden työttömyyteen. Kuntakokeilun ensimmäisenä vuonna työnhauksen kesto lissä vaihteli 30–40 viikon välillä. Kuntakokeilun alkaessa työnhauksen keskimääräinen kesto oli 38 viikkoa, josta seuraavien kahden kuukauden nousun (40 viikkoa) jälkeen se lähti laskuun, ollen alimmillaan 30 viikkoa loka- ja joulukuussa 2021. Toisena kuntakokeilun vuonna työnhauksen kesto vaihteli 35–43 viikon välillä. Maalikuussa 2022 työnhauksen keskimääräinen kesto kaikkien työnhakija-asiakkaiden osalta oli 35 viikkoa, jonka jälkeen työnhauksen keskimääräinen kesto jatkoi pidentymistään elo-syyskuulle asti, jolloin kesto oli keskimäärin 43 viikkoa. Tämän jälkeen työnhauksen kesto alkoi hitaasti laskea tammikuulle 2023 asti, jolloin kesto oli 39 viikkoa. Helmikuussa 2023 työnhauksen keskimääräinen kesto oli pidentynyt 41 viikkoon.

Työttömyyden virtatiedoissa iiläisten työttömien virta yli kolme kuukautta kestävään työttömyyteen on vaihdellut melko paljon. Virta yli kolmen kuukauden työttömyyteen oli korkeimmillaan kuntakokeilun toisena toimintavuonna elokuun 2022 lopussa (87 %) ja alimmillaan syyskuun 2022 lopussa (26,3 %). Elokuun virtapiikin merkittävä aleneminen syyskuussa selittyi sillä, että useat touko-kesäkuussa työnhakijoiksi

ilmoittautuneet vastavalmistuneet, työttömäksi jääneet ja kesäajaksi lomautetut syksyn tullessa työllistyivät tai aloittivat opintonsa. Virtaprocentin nousu joulukuusta 2022 helmikuuhun 2023 selittyä ainakin osin työllisyyden normaalilla kausivaihtelulla. Virta yli kuuden kuukauden työttömyyteen oli alimmillaan lokakuussa 2022 12,9 % ja korkeimmillaan marraskuussa 2022 46,7 % (kuvio 41).



Kuvio 41. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, li. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

5.1. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Kunnalla on merkittävä rooli työttömien työllistymisen edistämisessä. Työnsuunnittelija koordinoi kunnan yksiköihin palkkatuella työllistettävien työllistämistä. Lisäksi työnsuunnittelija on koordinoinut palkkatukityöllistämistä Oulunkaaren kuntayhtymän lin alueen yksiköihin 31.12.2022 saakka, jolloin Oulunkaaren kuntayhtymä lakkautettiin ja sosiaali- ja terveystalvet siirtyivät hyvinvointialueen järjestämisvastuulle. Oulunkaaren kuntayhtymän tarjoamilla palkkatukityöpaikoilla mahdollistettiin työtehtävien laaja-alaisempi tarjonta työnhakija-asiakkaille. Kuntakokeilussa kunnan omaksi tavoitteeksi ja omavalmentajien tehtäviin sisällytettiin palkkatukityöllistetyille työsuhteen aikana tarjottava tuki ja tavoitteellinen ohjaus jatkopolkujen löytymiseksi työsuhteen päättymisen jälkeen. Tässä ei vielä ole onnistuttu toivotulla tavalla. Kuntakokeilun ensimmäisenä vuonna keskityttiin URA-järjestelmän ja TE-palveluiden asiakaspalvelun haltuunottoon ja toisena vuonna uuden asiakaspalvelumallin hiomiseen ja työnantajayhteistyön kehittämiseen. Tuleva palkkatukiudistus tuo palkkatukityöllistämiseen uusia

haasteita ja edellyttää asiakkaan palvelupolkujen entistä tarkempaa suunnittelua ohjaus- ja tukitoimien kannalta, joten tämän prosessin kehittämiseen tulee jatkossa panostaa.

Iin kunnan työllistämispalveluiden henkilöstö jatkoi tiivistä yhteistyötä Iin Micropolis Oy:n yrityspalveluiden kanssa. **Duunitiimi**, johon kuuluu edustajia kunnan työllistämispalveluista ja Iin Micropolis Oy:n yrityskehityksestä, kokoontui säännöllisesti. Tietoa työllisyyspalveluiden työnantajille tarjoamista palveluista jaettiin yrittäjätapahtumissa, joita omavalmentajat olivat suunnittelemassa ja toteuttamassa yhteistyössä Iin Micropoliksen yrityspalveluiden ja Iin yrittäjien kanssa. Kuluneen toimintakauden aikana järjestettiin kolme tapahtumaa, joihin osallistui noin 40 iiläistä yrittäjää. Työnantajille jaettiin tietoa mm. kuntalisästä, palkkatukityöllistämisestä, oppisopimuksesta ja työkokeilusta. Lisäksi yritysneuvojat ja omavalmentajat pitivät säännöllisiä pikapalavereja, joissa jaettiin ajankohtaista työllistämiseen liittyvää tietoa toisille. Vuodenvaihteessa aloitettiin myös yhteisen työllisyys-hankkeen suunnittelu, jota jatketaan kevään ja syksyn 2023 aikana.

Asiakkaiden työnhakukeskusteluissa tunnistetut osaamistarpeet on huomioitu, ja asiakkaita ohjattiin hankkimaan heidän työllistymistään edistävää osaamista. Omavalmentajat tiedottivat työnhakijoille erilaisista kouluttautumisvaihtoehdoista, kuten työvoima- ja rekry-koulutuksista sekä omaehtoisista opinnoista. Toisena kokeiluvuonna työnhakija-asiakkaita ohjautui hieman edellisvuotta enemmän työvoimakoulutuksiin. Helmikuussa 2023 työllisyyspalvelut järjesti Iin Micropoliksessa työturvakorttikoulutuksen, johon osallistui 13 kuntakoikeilun asiakasta.

Asiakkaiden työnhakutaitojen vahvistamiseksi työllisyyspalveluissa kokeiltiin työnhaun ryhmävalmennusta pilottina loppuvuodesta 2022. Valmennuksen aiheina olivat oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen sekä CV:n ja työhakemuksen tekeminen. Syksyllä 2022 ryhmätoimintaa järjestettiin kuudelle henkilölle kolme kertaa (samat henkilöt). Palautteen perusteella yksittäisiä työnhaku-/CV-pajoja toteutettiin vuoden 2023 tammi-helmikuussa vielä kolme kertaa, joissa osallistujat ja osallistujien määrä vaihtelivat 4–6 henkilöön.

5.2. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Iin työllisyyspalveluiden omavalmentajamallissa on alusta asti toteutettu tehostettua palveluohjausta, jossa on huomioitu asiakkaiden yksilölliset tarpeet. Tapaamisten aikana on tehty työkykyyn liittyvää palvelutarpeen arviointia ja tarvittaessa asiakkaita on ohjattu sosiaali- ja terveystieteiden piiriin. Hyvinvointialueen aloittamiseen liittyvät muutokset ja epäselvyydet näkyivät esim. kuntoutuksen

työtoiminnan palveluohjauksessa. Sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän henkilöstömuutokset ja henkilöstövaje yhdistettynä hyvinvointialueen aloittamiseen ja palveluihin liittyviin epäselvyyksiin vaikeuttivat edelleen suunnitelmallista palveluekosysteemin rakentamista. Sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa tehtävä yhteistyö ja toimivien toimintamallien rakentaminen on työnhakija-asiakkaiden ja työllisyyden edistämisen kannalta merkittävässä roolissa ja yhdyspintayhteistyön kehittämisen toivotaan käynnistyvän mahdollisimman pian hyvinvointialueen alkuvaiheen jälkeen. Kunnalla on myös huoli työnhakijoiden matalan kynnyksen palveluiden, kuten kuntouttavan työtoiminnan, jatkumisesta kuntalaisille lähipalveluna.

Yhteistyö Kelan kanssa on toiminut hyvin kuntakokeilun alusta asti. Kuntakokeilun omavalmentajilla oli käytössä **Kelan** neuvontanumero, ja TYP-työssä Kelan yhteyshenkilöt olivat hyvin tavoitettavissa ja antoivat konsultoivaa ohjausta asiakastilanteisiin.

Kuntakokeilun jatkuessa verkostoituminen, yhteistyö ja tiedonkulku alueen muiden kokeilukuntien työntekijöiden välillä on vahvistunut ja monikanavaistunut. Verkostoitumisen myötä tieto, ammatillinen osaaminen ja kollegiaalinen tuki ovat lisääntyneet.

Kunnan eri toimialat ja toimintayksiköt ovat edelleen merkittävässä roolissa kuntakokeilun asiakkaiden työkokeilu- ja palkkatukityöpaikkojen tarjoamisessa. Kunnan tuore hallintouudistus on muokannut yksiköiden tehtäviä ja työntekijöiden tehtävänkuvia. Kunnan työllisyydenhoidon mallia *“Työllistämistä yhteistyössä”* tulee edelleen vaalia ja vahvistaa näissäkin muutoksissa, jotta pohja toiminnalle säilyy. Kunnan yksiköt, työpajojen ohella, tarjoavat myös työkokeilumahdollisuuksia erilaisissa tehtävissä. Nuorten ohjautuminen työpajatoimintaan on selkeästi parantunut kuntakokeilun käynnistymisen jälkeen. Nuorten työpajatoiminta kunnan omana toimintana myös säilyi kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtymisestä huolimatta, vaikka toiminnan sisältöä jouduttiinkin muuttamaan asiakkaiden toimintasopimus pohjan muuttuessa.

Kunnan hallinnoimalla lin kylillä meidän porukasa -hankkeella (1.7.2021–31.8.2023) pyritään aktivoimaan kolmannen sektorin toimijoita työnantajuuteen ja luomaan välityömarkkinoita pidempään työttömänä olleille työnhakijoille. Toisen kuntakokeiluvuoden aikana hankkeessa osallistettiin yhdistysten toimijoita, työnhakijoita ja kunnan työntekijöitä erilaisissa kohtaamisissa, tapahtumissa ja työpajoilla keskustelemaan ja suunnittelemaan uutta yhteisöllisen työn mallia, jota työstetään palvelumuotoilua hyödyntäen kevään 2023 aikana.

5.3. Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen

Kuntakokeilun myötä osa TE-palveluiden JTYP-lain mukaisista palveluista siirtyi kunnan tehtäväksi ja tämä toi muutoksia työnhakija-asiakkaiden aktivointi- ja monialaisen palvelutarpeen arviointeihin. Kuntakokeilun ensimmäisen vuoden aikana sosiaali- ja terveystyöpalveluiden, erityisesti työikäisten sosiaalipalveluiden henkilöstössä tapahtui useita ja toistuvia henkilöstömuutoksia, mikä väistämättä vaikeutti myös työllistämispalveluiden kanssa tehtävän **monialaisen yhteistyön** sujuvuutta ja kehittämistä sekä heikensi erityisesti työikäisten asiakkaiden ensisijaisiin palvelutarpeisiin ohjautumista/vastaamista. Ensimmäisenä kokeiluvuonna työikäisten mielenterveyspalvelut, työttömien terveystarkastukset ja psykologipalvelut toimivat kuitenkin hyvin ja yhteistyö asiakkaan asioissa oli sujuvaa.

Kuntakokeilun valmisteluvaiheessa suunniteltu yhteistyön kehittäminen sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymän kanssa kangerteli ensimmäisenä kuntakokeiluvuonna yhteistyötahojen lukuisten ja toistuvien henkilöstövaihdosten ja resurssipulan vuoksi. **Tavoite rajapintayhteistyömuotojen kehittämisestä ja vakiinnuttamisesta ennen sosiaali- ja terveystyöpalveluiden siirtymistä hyvinvointialueelle ei toteutunut myöskään kuntakokeilun toisena vuonna, mikä entisestään vaikeuttaa yhteistyötä rajapinnoilla.**

Toisena kokeiluvuonna myös haasteet asiakkaiden työhön kuntoutumisen tukipalveluiden saatavuudessa lisääntyivät. Asiakkaiden ohjautuminen työttömien terveystarkastuksiin toimi edelleen hyvin, mutta terveystarkastusten jälkeen asiakkaiden pääsy tarvittaviin työkykyarvioihin ja kuntoutus selvityksiin vaikeutui. Etenkin psykologipalvelujen riittämättömyys ja ruuhkautuminen näkyi asiakkaiden prosessien hidastumisena. Työikäisten sosiaalipalveluiden henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointivaiheet vaikeuttivat TYP-asiakkaiden sosiaalipalveluiden saantia. Iin kunnan sosiaali- ja terveystyöpalveluiden tuottamisesta vastasi 31.12.2022 saakka Oulunkaaren kuntayhtymä, joka lakkautettiin tuolloin ja palvelujen järjestämisvastuu siirtyi Pohteen hyvinvointialueelle. Vuoden 2022 loppuun saakka kuntouttavan työtoiminnan päätökset tekivät Oulunkaaren työikäisten sosiaaliohjaajat ja -työntekijät yhteistyössä kuntakokeilun asiakkaan ja asiakkaan omavalmentajan kanssa käydyn aktivointisuunnitelma- tai työllistämisen monialaisen palvelutarpeen arviointikeskustelun pohjalta. Kuntouttavan työtoiminnan palvelujen tuottamisesta vastasi kunnan työllistämispalveluorganisaatio 31.12.2022 saakka. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestettiin tarpeen mukaan eri-ikäisille asiakkaille lipajan eri työpajoilla: Puutyö-, Kööki ja Kihveli-, Varasto- ja alle 29-vuotiaiden Tieto ja Taito -pajoilla sekä ympäristötekniisessä valmennustiimissä ja Kuivaniemen kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminnassa. Lisäksi muutamille asiakkaille järjestettiin kuntouttavaa työtoimintaa Oulunkaaren kuntayhtymän sosiaalipalveluiden toimipisteissä. Kuntouttavaan työtoimintaan ajalla 1.3.–31.12.2022 osallistui yhteensä 57 asiakasta. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyi 1.1.2023 alkaen

hyvinvointialue Pohteelle, jonka jälkeen palvelussa olevien asiakkaiden määrä väheni merkittävästi. Alkuvuodesta 2023 kuntouttavan työtoiminnan palvelutuotantoon liittyviä sopimuksia ja palvelun sisältöä koskevat epäselvyydet vaikeuttivat etenkin uusien asiakkaiden ohjautumista työhön kuntouttaviin palveluihin. Puhtauspalveluiden opinnollistamisen jatkuminen on vielä kuntakokeilun kolmannen vuoden käynnistyessä epävarmaa, koska epäselvyydet kuntouttavan työtoiminnan palvelusta ja sisällöstä hyvinvointialueella edelleen jatkuvat.

Kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueen järjestämisvastuulle toi muutoksia myös kunnan työpajatoimintoihin. Vuoden 2023 alusta lipaja on tarjonnut työpajatoimintaa eri ikäisille puutyö- ja ympäristötehtävissä sekä alle 29-vuotiaille Tieto ja Taito -pajalla pääasiassa työkokeilu-, palkkatukityösuhde- ja oppilaitosyhteistyöhön liittyvillä sopimuksilla. Kykyviisari, joka on työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, otettiin vuonna 2022 käyttöön nuorten työpajatoiminnassa.

Yhteistyö Kelan asiantuntijoiden kanssa toimi hyvin ja työntekijät olivat tavoitettavissa, ja palaverit järjestyivät mm. etäyhteyden välityksellä.

5.4. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Kuntakokeilulle on asetettu useita mittareita ja käytössä on useita mittaristoja. **Haasteeksi seurantatyökalujen hyödyntämiselle, mittareiden seurannalle ja mittaristojen käytölle on koettu materiaalin muokkaaminen eri kohderyhmille esitettävään ja ymmärrettävään muotoon, koska järjestelmistä saatavat tiedot vaativat usein edelleen muokkaamista.** Tietojen muokkaaminen esitettävään muotoon vaatii tekijöiltä huomattavasti työaikaa, mutta myös osaamista.

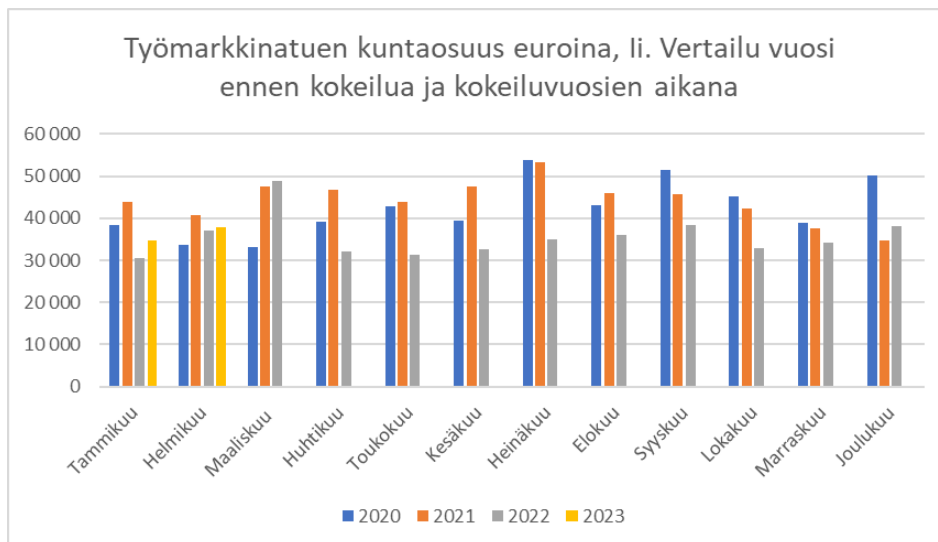
Työttömyysastetta, työttömien määrää ja profiilia sekä kunnan osarahoittaman työmarkkinatuen määrä tarkasteltiin säännöllisesti kuntakokeilutiimissä. Tiivistetyt PowerPoint-yhteenvedot pyrittiin toimittamaan kunnan johdolle tiedoksi ja mahdollista jatkokäyttöä varten kuukausittain. Myös kuntakokeilun työnhakijoiden määrää, rakennetyöttömyyttä, päätyneiden työnhakujen määrää, työnhaun keskimääräistä kestoja, aktivointiastetta, pitkäaikaistyöttömien aktivointiastetta ja palveluissa olevien asiakkaiden määrää koskevia **tilastoja on työstetty seurannan ja analysoinnin helpottamiseksi omaan käyttöön, johdolle ja päättäjille esitettäväksi.** Työllistämispalveluiden omaan käyttöön laadittiin ajoittain laajempia tilastoja, joita analysoitiin kuntakokeilutiimissä. **Työllistämispalvelut hyödyntää tietoja toiminnan itsearvioinnissa, suunnittelussa ja kehittämisessä.**

Asiakastietojen kirjaamisessa TYP-järjestelmään on ollut puutteita muiden kuin kuntakokeilun työntekijöiden osalta mm. henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi, mikä vaikeutti ja vaikeuttaa tehokkaan ja johdonmukaisen työskentelyn toteutumista asiakkaan parhaaksi.

Nuorten työpajalla ja työllistämishankkeessa on asiakkaille tehty Webropol-kyselyjä. Työpajalla kerättyä tietoa on hyödynnetty nuorten työpajatoiminnan sisällön kehittämisessä ja meneillään olevassa hankkeessa palvelumuotoilun työkaluna mallinnettaessa kolmannen sektorin ja kunnan työllistämispalveluiden yhteistä yhteisöllisen työllistämismallia. Hankkeessa seurantatietoja tarkastellaan maksatusjaksoittain ohjausryhmässä ja tietoa pyritään hyödyntämään heti käytännössä.

5.5. Työmarkkinatuen kuntaosuus

Kuntakokeilujen epäsuorana tavoitteena on vaikuttaa työmarkkinatuen kuntaosuuden vähenemiseen. lissä työmarkkinatuen kuntaosuuden maksut olivat 512 736 euroa ajalla maaliskuu 2021 – helmikuu 2022. Vuotta aiemmin (2020–2021) vastaavana ajankohtana osuus oli 521 424 euroa. Kuviossa 42 esitetään kuntaosuuden maksuosuuden kehitys kuukausittain kalenterivuosina 2020, 2021 ja 2022. Summissa ovat mukana kaikki maksuosuuden piiriin kuuluvat henkilöt riippumatta siitä, ovatko he kuntakokeilun vai TE-toimiston asiakkaita.



Kuvio 42. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, li. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

5.6. Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)

Uusi työvoimapalvelumalli (POMA) astui voimaan 2.5.2022. Iin työllisyshoidonmallissa asiakkaita on tavattu säännöllisesti kasvotusten kuntakokeilun alusta asti. **Uuden palvelumallin (POMA) myötä kasvotusten tapahtuvaan palveluun ei tullut merkittäviä muutoksia. Uusi asiakaspalvelumalli toi asiakkaiden kontaktoinnin rytmitykseen lisää lakisääteisyttä. Uuden asiakaspalvelumallin mukanaan tuoma kirjaaminen ja työnhakuvelvollisuuden ja laiminlyöntien seuranta ovat vieneet työntekijöiltä ennalta odotettua enemmän työaikaressursseja. Lisääntyneeseen kirjaamiseen käytetty aika on ollut pois muusta työstä, kuten kuntaosuuteen liittyvästä ohjausyöstä, yritys- ja muusta sidosryhmäyhteistyöstä ja kehittämistyöstä.**

Uuden mallin myötä työnhakija-asiakkaille on tullut enemmän veloitteita työnhaun asiointiin (esim. työnhakuvelvollisuuden ilmoittaminen) liittyen, mikä on lisännyt yhteydenottojen määrää asiakkailta omavalmentajille ja omavalmentajilta asiakkaisiin. Asiakkaiden tilanteen mukainen työnhakuvelvoitteen asettaminen on vaatinut usein myös harkintaa. Positiivisena asiana voidaan pitää sitä, että uuden mallin myötä **työnhakija-asiakkaat ovat aktivoituneet aiempaa enemmän hakeutumaan töihin tai itselleen sopivaan työllistymistä edistävään palveluun.**

5.7. Yhteenveto

Kuntakokeilu on palauttanut TE-palvelut lähemmäksi kuntalaisia, työnhakija- ja työnantaja-asiakkaita. Kuntakokeilun toinen toimintavuosi on ollut työntekijöille edelleen uuden oppimista, monista muutoksista johtuvaa epävarmuuden sietämistä ja haasteiden taklaamista. Vaikka asiakasmäärä on koko ajan kasvanut ja 2.5.2022 käyttöön otettu uusi palvelumalli tiukentanut määräaikoja ja lisännyt kirjaamis- ja seurantatehtäviä, ovat asiakasmäärät työntekijää kohden vielä pysyneet kohtuullisina ja hallittavina. Yhdyspintatyö sosiaali- ja terveyspalveluiden, työnantajatahojen, oppilaitosten ja muiden sidosryhmien kanssa vaatii edelleen vahvaa panostamista sekä toimintamallien luomista ja muokkaamista. Henkilöstön laaja-alainen osaaminen, kehittämismyönteisyys ja työhön sitoutuminen luovat kuitenkin hyvän pohjan kehittämistyön jatkamiselle.

6. Kempele

Kempeleen kunta osallistuu Oulun seudun työllisyyden kuntakokeiluun, jossa kuntien roolia työllisyyspalvelujen järjestäjänä vahvistetaan. Kuntakokeilua varten vuokrattiin toimitilat osoitteesta Voimatie 6. Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät osana hallituksen työllisyystoimia 1.3.2021.

6.1. Toiminta toisena kokeiluvuonna 3/2022–2/2023

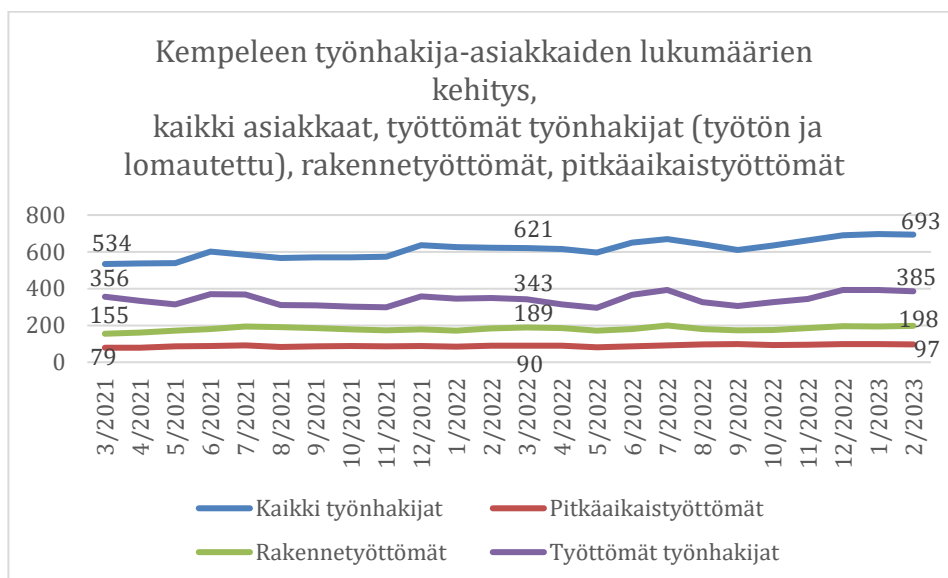
Seuraavaksi kuvataan sanallisesti Kempeleen toimintaa toisena kokeiluvuonna (3/2022–2/2023) kokeilun tavoitteiden saavuttamiseksi sekä esitetään toimintojen heijastuminen numeeriseen kehitykseen työ- ja elinkeinoministeriön laatiman mittariston valossa.

Monia muutoksia mukanaan tuonut **hyvinvointialuemuutos** toi mukanaan myös muutoksia työllisyyspalveluiden resursseihin. Kuntakokeilun toisen vuoden loppupuolella Kempeleen kunta palkkasi työllisyyskoordinaattorin ja kolme omavalmentajaa hyvinvointialueelle siirtyneiden kuntakokeilukoordinaattorin, kahden kuntouttavan työtoiminnan palveluohjaajan ja yhden pajaohjaajan tilalle. Toisen kokeiluvuoden lopussa 2/2023 työllisyyspalveluissa työskenteli yhteensä 10 henkilöä, joista 3,5 oli kunnan palkkaamia omavalmentajia ja 2,5 TE-toimiston omavalmentajia. Näiden lisäksi tiimissämme oli yhden TE-toimiston omavalmentajaresurssin vaje, sillä hänen vanhempainvapaansa ajalle ei saatu järjestymään sijaista.

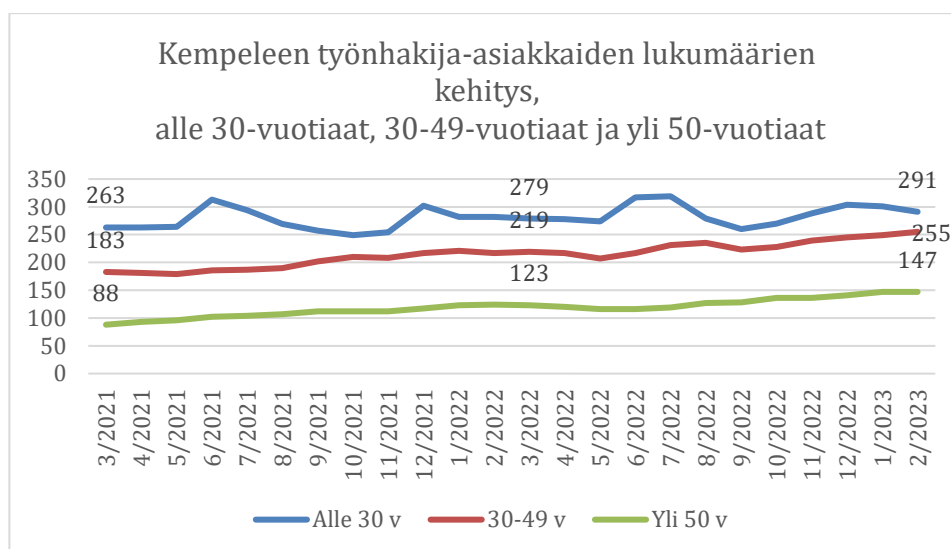
Vuoden 2023 alussa valmistelimme (Kempele, Liminka ja Tyrnävä) ESR+-hanketta, jossa Kempeleen painopisteenä on jalkautuva työhönvalmentaja, jonka avulla pyrimme vaikuttamaan työvoiman parempaan kohtaantoon.

Osaamisen vahvistamisessa olemme tehneet yhteistyötä OSAOn kanssa liittyen mm. työvoimapolitiittiseen koulutukseen, koulutuskokeiluihin, oppisopimukseen ja tutkinnon osien koulutuksiin.

Vaikka Kempeleen työttömyysaste on laskenut vuodesta 2015 lukien, niin **työnhakija-asiakkaiden määrä on jatkanut nousuaan myös kuntakokeilun toisen vuoden aikana**. Tarkastelujaksolla maaliskuu 2022 - helmikuu 2023 kaikkien asiakkaiden määrä on noussut 72:lla, työttömien työnhakijoiden määrä 44:llä, rakennetyöttömien määrä yhdeksällä ja pitkäaikaistyöttömien määrä seitsemällä asiakkaalla (kuvio 43). Ikäryhmittäin tarkasteltuna nousua on tapahtunut kaikissa ikäluokissa (kuvio 44).



Kuvio 43. Kempeleen työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Tilaston poimintapäivän (kuukauden viimeinen arkipäivä) luku. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

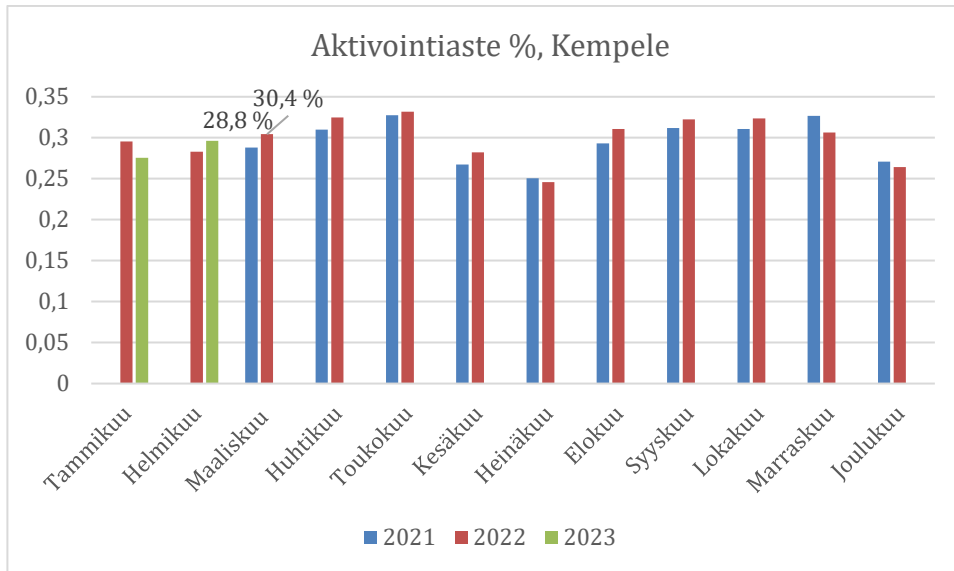


Kuvio 44. Kempeleen työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys alle 30-vuotiaat, 30-49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

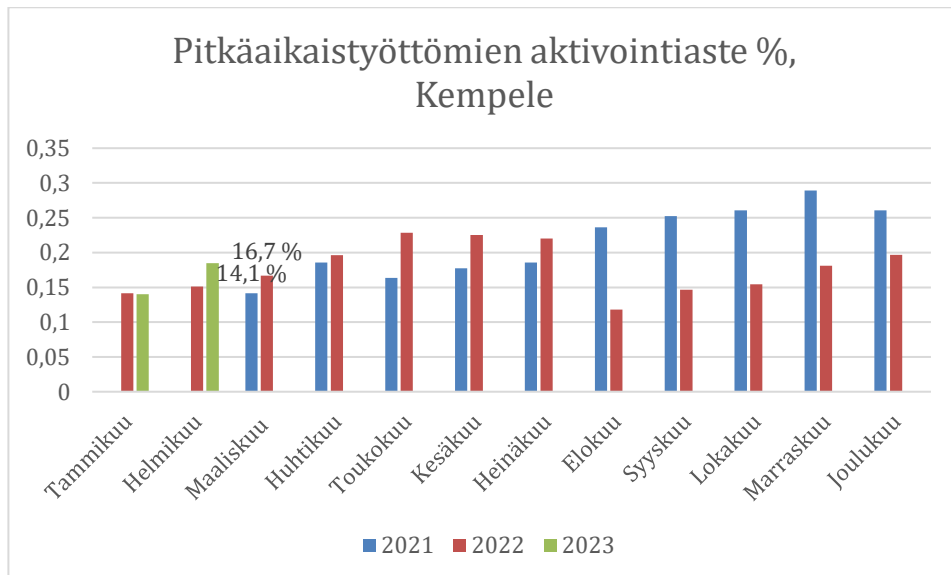
Aktivointiaste on pysynyt kohtuullisen tasaisena ja havaittavissa on normaali kausivaihtelu (kuvio 45). **Pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa** (kuvio 46) **on tapahtunut merkittävää laskua** elokuusta 2022 lähtien helmikuuhun 2023 asti, jolloin aktivointiaste oli edellisvuotta jo hieman parempi. Syksyllä 2022 tapahtunut pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteen lasku selittyy ainakin osaltaan hyvinvointialuemuutoksen mukanaan tuomalla epävarmuudella kuntouttavan työtoiminnan jatkosta.

Ulkomaalaisia asiakkaita Kempeleessä on suhteellisen vähän, mutta heidän kohdallaan aktivointiasteen kehitys on samankaltainen pitkäaikaistyttömiin verrattuna (kuvio 47).

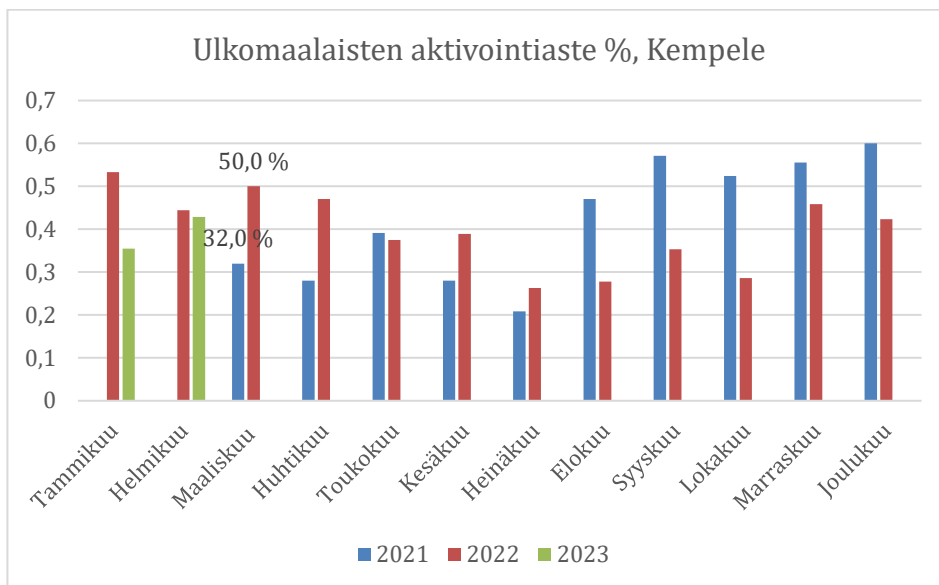
Palveluissa olevien asiakkaiden lukumäärät ovat pysyneet suhteellisen tasaisina koko tarkastelujakson ajan ja verrattain samanlaisena edelliseen vuoteen verrattuna (kuvio 48).



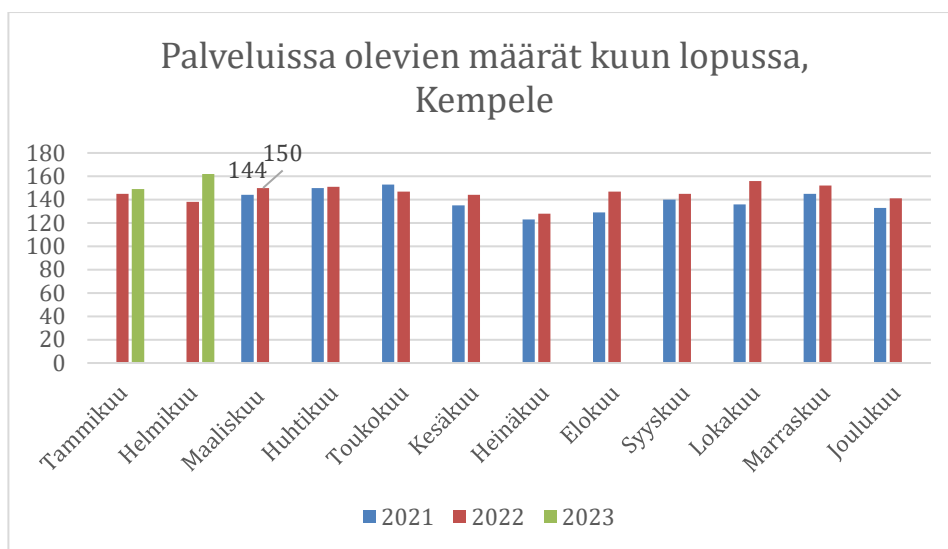
Kuvio 45. Aktivointiaste, Kempele. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 46. Aktivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, Kempele. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



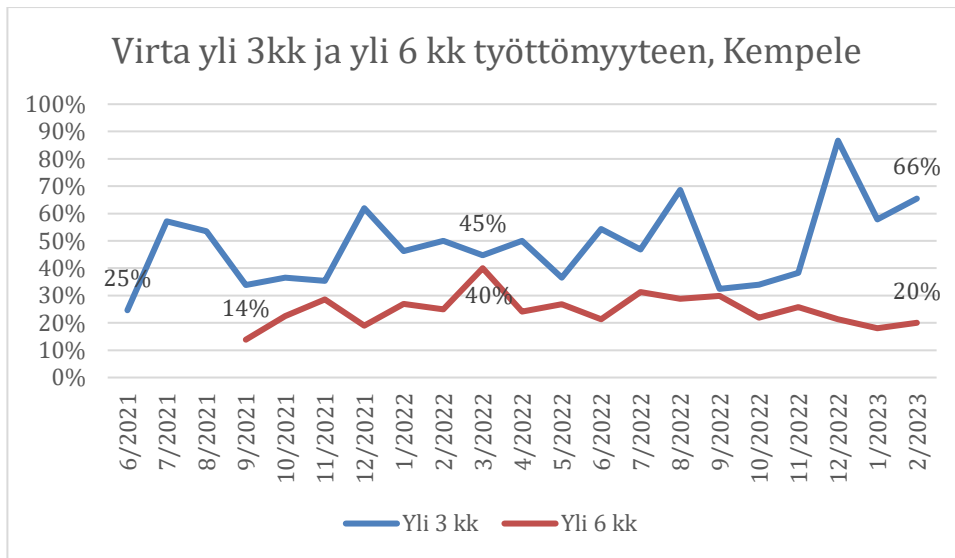
Kuvio 47. Aktivointiaste, ulkomaalaiset, Kempele. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 48. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, Kempele. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kempeleen kolmen kuukauden virtaprocentti vaihteli ensimmäisenä toimintavuonna noin 25 %:sta 62 %:iin ja toisena toimintavuonna 32 %:sta 87 %:iin. Huomattavimmat erot toimintavuosien virtaprocenteissa olivat kesäkuiden 2021 (n. 25 %) ja 2022 (n. 54 %) välillä ja joulukuiden 2021 (62 %) ja 2022 (87 %) välillä.

Kuuden kuukauden virtaprocentissa toimintavuosien välillä ei ole suuria lukuun ottamatta syyskuuden vertailuarvoja; syyskuu 2021 (n. 19 %) ja 2022 (30 %). Virtaprocentit esitetään kuviossa 49.



Kuvio 49. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, Kempele. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

6.2. Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen 3/2022–2/2023

Kuntakokeilun toisen vuoden aikana yhteistyötä sosiaali- ja terveystalouden kanssa saatiin kehitettyä merkittävästi. Yhteistyön vakiinnuttaminen hyvinvointialueen kanssa ei kuitenkaan ole lähtenyt käyntiin aivan yhtä hyvin, esimerkiksi työttömien terveystarkastuksiin varattua aikaa on heti alkuun vähennetty kolmeen tarkastukseen kuukaudessa. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien rekrytoiminen ei ole onnistunut toivotulla tavalla, mikä vaikeuttaa edelleen asiakkaiden työhön kuntoutumista.

6.3. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen 3/2022–2/2023

Toukokuussa 2022 aloitimme nuorten ohjaamalla alle 30-vuotiaiden työnhakupajat ja vuodenvaihteessa yli 30-vuotiaiden työnhakuvalmennuksen työllisyyspalveluiden tiloissa.

Kempeleen työllisyyspalvelut siirtyivät keväällä 2022 elinvoimapaalveluiden alaisuuteen. Kesällä 2022 saimme käyttöömmemme remontoidut toimitilat osoitteesta Voimatie 6 B. Vuoden 2023 alussa käyttöön otetun

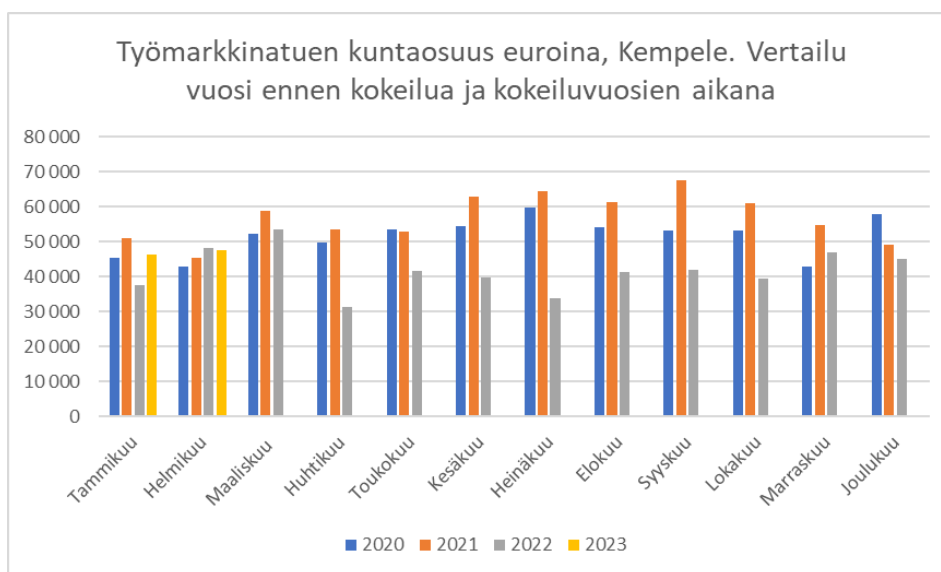
viestintäsuunnitelman myötä tuomme toiminnallemme lisää näkyvyyttä niin työnhakija- ja yritysasiakkaille kuin kunnan päättäjillekin.

6.4. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Kehitimme seurantatyökalun omavalmentajiemme käyttöön, jonka avulla pystymme tarkemmin seuraamaan eri asiakasryhmien henkilömääriä ja niiden kehittymistä. Havaitun TYP-asiakkaiden määrän kasvun myötä lisäsimme TYP-työtä tekevien omavalmentajien määrän kahdesta kolmeen.

6.5. Työmarkkinatuen kuntaosuus

Kuntakokeilujen epäsuorana tavoitteena on vaikuttaa työmarkkinatuen kuntaosuuden vähenemiseen. Kempeleessä työmarkkinatuen kuntaosuuden maksut olivat 508 378 euroa kuntakokeilun toisena vuonna ajalla maaliskuu 2022 - helmikuu 2023. Kuntakokeilun ensimmäisenä vuonna maksut olivat 671 921 euroa ja vuosina 2020–2021 vastaavana ajankohtana 627 641 euroa. Kuviossa 50 esitetään kuntaosuuden maksuosuuden kehitys kuukausittain kalenterivuosina 2020–2023. Summissa ovat mukana kaikki maksuosuuden piiriin kuuluvat henkilöt riippumatta siitä, ovatko he kuntakokeilun vai TE-toimiston asiakkaita.



Kuvio 50. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Kempele. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

6.6. Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)

Kokemukset uudesta 2.5.2022 voimaan tulleesta palvelumallista voidaan tiivistää:

- Kasvokkain tapahtuva lähipalvelu oman omavalmentajan toimesta madaltaa asiointikynnystä ja on nykyajan luksusta.
- Alueellinen yhteistyö on lisääntynyt kuntakokeilun, mutta myös uuden asiakaspalvelumallin käyttöönoton myötä.
- Uuden asiakaspalvelumallin kaavamaiset velvoitteet lisäävät omavalmentajien työtaakkaa sellaistenkin asiakkaiden kohdalla, joiden asiaa lukuisat tapaamiset ja työnhakuvelvoitteet eivät edistä.
- Toiveissa olisi joustoa malliin, niin että omavalmentajien ammattitaitoon luotettaisiin enemmän tunnistaa asiakkaiden palvelutarpeita ja olisi mahdollisuus keskittää tukea enemmän tukea tarvitseviin.
- Henkilöstöresurssi tulisi jakaa uudelleen TE-toimiston ja kuntakokeilun välillä muuttuneiden asiakasmäärien suhteessa.

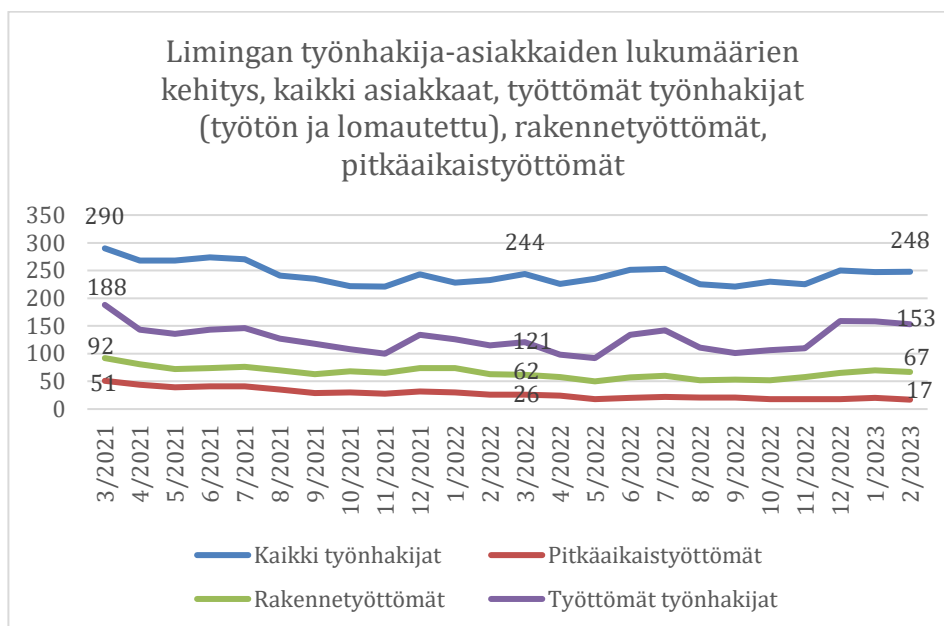
7. Liminka

Limingassa on ollut jo vuosia toimiva työllisyydenhoidon malli. Maaliskuussa 2021 käynnistyi Oulun seudun kuntakokeilu, jossa Liminka on yksi kahdeksasta kokeilukunnasta. Limingassa **kuntakokeilut käynnistivät työllisyydenhoidon saralla muutosten sarjan**. Kokeilu on mahdollistanut entistäkin tehokkaamman työllisyydenhoidon ja toiminnan kehittämisen kohti vuotta 2025, jolloin TE-palvelut ovat siirtymässä pysyvästi kuntiin. SOTE-palvelut siirtyivät 2023 hyvinvointialueille, mikä haastaa työllisyyden parissa toimijat entistäkin verkostomaisempaan työotteeseen. Kokeilu on tuonut mukanaan verkoston, josta on tukea ja etua kohdata edessä olevia muutoksia.

Kokeilun myötä Limingassa kunnan asiakkuuteen siirtyi hieman alle 300 asiakasta. Asiakkaat saavat kokeilun myötä **palvelut kotikunnastaan yhden luukun periaatteella**. Toiminta on asiakaslähtöistä edistäen työllistymistä, koulutukseen hakeutumista tai asiakkaan tilanteen mukaan työkykyisyyttä tukeviin palveluihin ohjautumista. Kokeilu on myös parantanut mahdollisuuksia kohtauttaa työnantajia ja työnhakijoita sekä kunnan mahdollisuuksia tukea työnantajia sopivan työvoiman löytämisessä ja rekrytoinnissa.

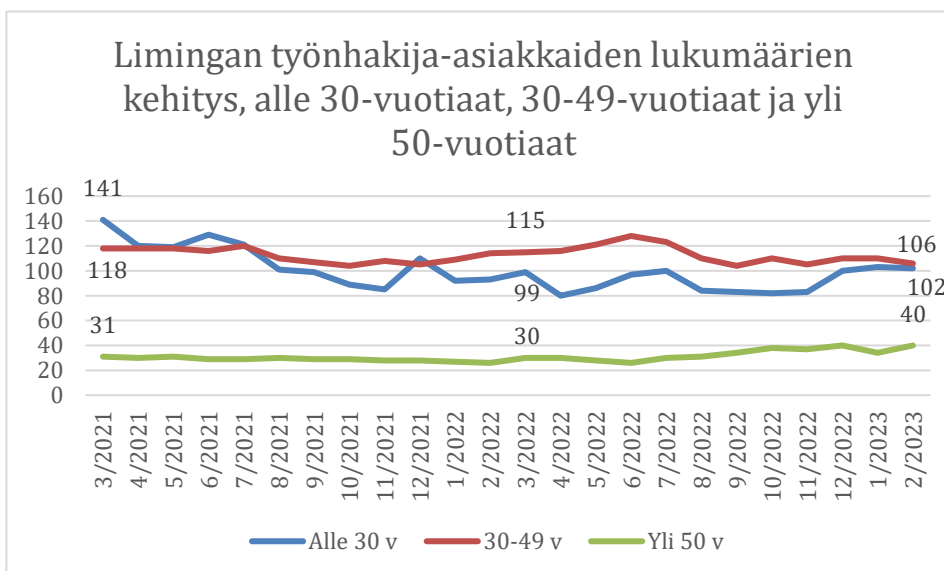
Kokeilun alussa Liminkaan siirtyi TE-toimistosta yksi henkilö ja vuoden 2022 alusta saakka uuden työvoimapalvelumallin mukainen lisäresurssi, joka on yhteinen Hailuodon kanssa (Hailuodon osuus 20 % työajasta). Kunnalla on ollut vuoden 2023 alusta kolme omaa työhönvalmentajaa. Lisäksi sosiaalipalveluista asiakastyöhön osallistuu tarvittaessa sosiaaliohjaaja tai sosiaalityöntekijä.

Limingassa kaikkien työnhakijoiden määrä on ollut pysynyt toisen kokeiluvuoden aikana tasaisena, vaikka uusia asiakkaita siirtyi TE-toimistosta mm. uuden työvoimapalvelumallin alkaessa 2.5.2022. Työttömien työnhakijoiden määrä on noussut toisen kokeiluvuoden aikana. Rakennetyöttömien määrä on pysynyt toisen kokeiluvuoden aikana suhteellisen alhaisena ja pitkäaikaistyöttömien määrä on laskenut edelleen (kuvio 51).



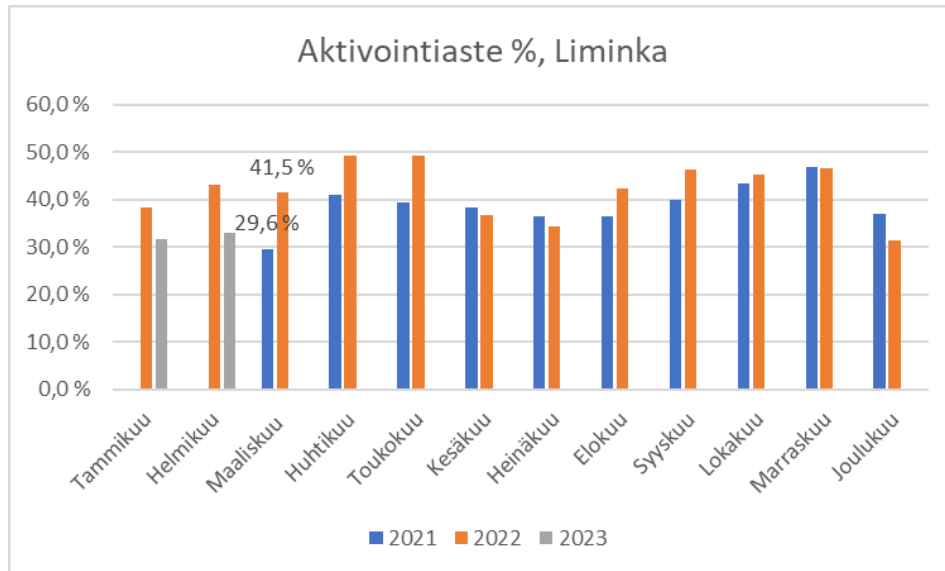
Kuvio 51. Limingan työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kokeilun kahden ensimmäisen vuoden aikana **alle 30-vuotiaiden työnhakijoiden määrä** on vähentynyt lähes kolmanneksella (kuvio 52). Kuntakokeilu on mahdollistanut asiakkaiden nopean palvelun heti työnhaun alkuvaiheessa. Uusissa työnhakijoissa on paljon nuoria, joita on saatu tehokkaasti tuettua työllistymistä ja opintoja kohti. **Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden määrä on hieman noussut toisena kokeiluvuonna.**



Kuvio 52. Limingan työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys alle 30-vuotiaat, 30-49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Aktivointiaste on kokeilun aikana ollut korkea, joskin kuukausittaista vaihtelua esiintyy. Aktivointiaste vaihtelee jonkin verran vuoden aikana ja tilapäisiä laskuja tulee kesä-heinäkuussa sekä vuodenvaihteessa, jolloin tyypillisesti tulee runsaasti uusia työnhakija-asiakkaita (kuvio 53). Korkea aktivointiaste osoittaa tehokkaan palveluohjauksen toteutumisen työllisyyspalveluissa.



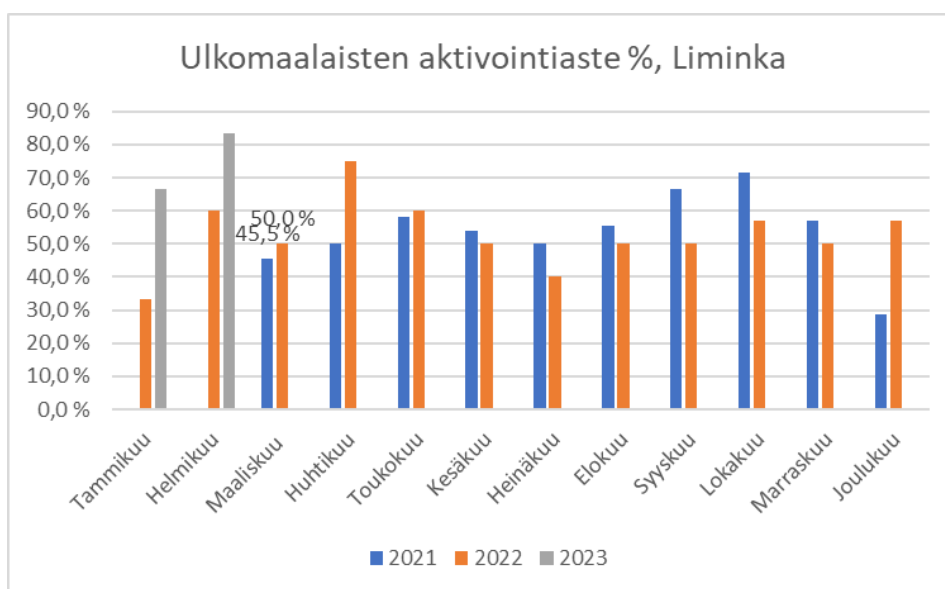
Kuvio 53. Aktivointiaste, Liminka. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste oli kokeilun ensimmäisen vuoden aikana korkea, mutta vuoden 2022 jälkipuoliskolla selvästi laskussa (kuvio 54). Vaihtelua pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa on aiheuttanut kuntouttavien ryhmätoimintojen saatavuus.



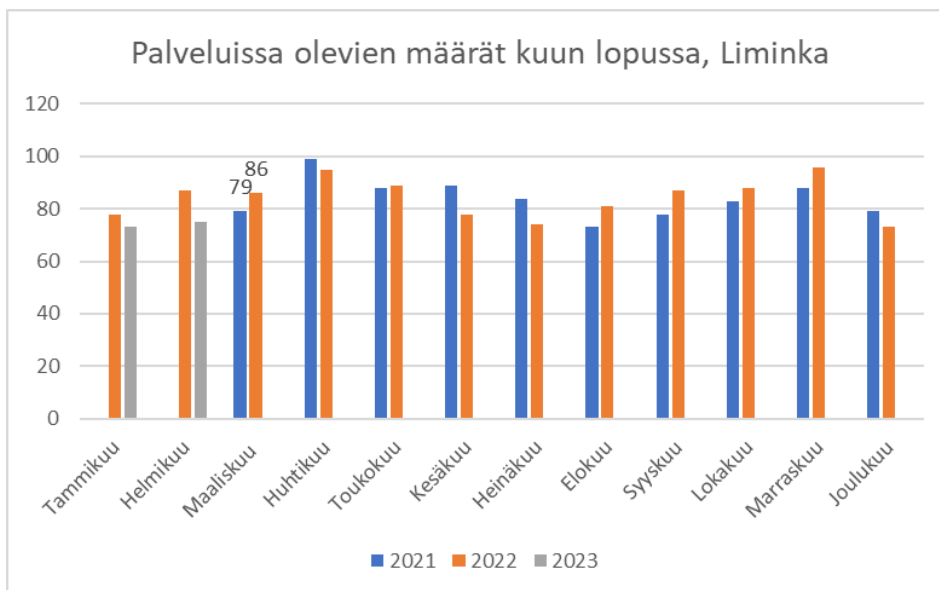
Kuvio 54. Aktivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, Liminka. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ulkomaalaisten aktivointiaste on pysynyt korkeana kokeilun aikana (kuvio 55).



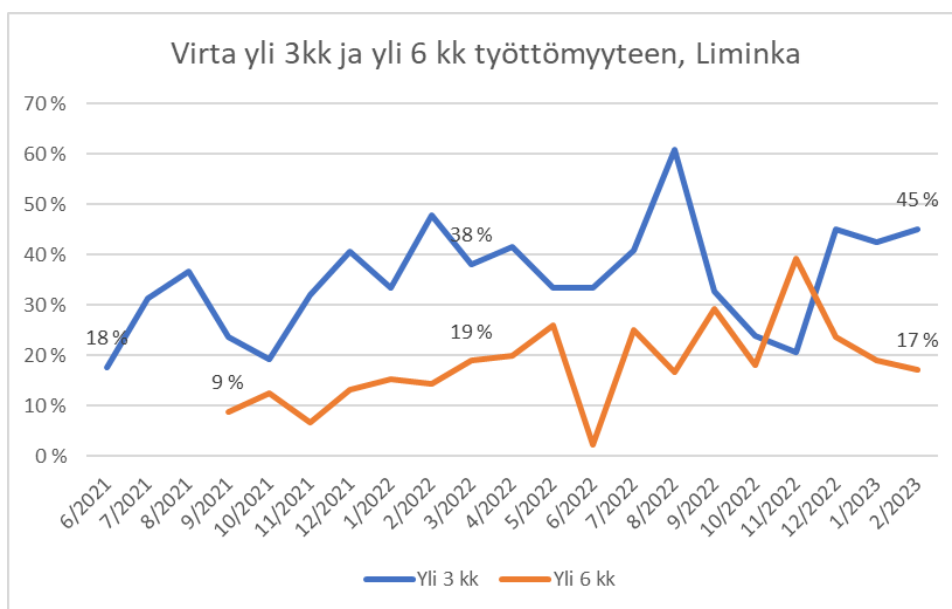
Kuvio 55. Aktivointiaste, ulkomaalaiset, Liminka. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Palveluissa olevien määrä on pysynyt kokeilun ajan tasaisena (kuvio 56). Palveluissa olevien määrä Limingassa on melko korkea, mitä selittää pitkään työttömänä olleiden suhteellisen suuri osuus työnhakijoista.



Kuvio 56. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, Liminka. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työttömyyden virtatiedoissa Limingan työttömyyden keston virrat yli kolme ja kuusi kuukautta kestävään työttömyyteen ovat kohtuullisen alhaiset, vaikka vaihtelut ovat virtamittareille tyypilliseen tapaan melko suuria. Vaihtelut virtamittareissa johtuvat useista seikoista, muun muassa työmarkkinoiden tilanteesta vuoden eri aikoina (kuvio 57).



Kuvio 57. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, Liminka. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

7.1. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Limingan kunnan työllisyyspalveluissa tehdään yhteistyötä alueen työnantajien kanssa. Palveluvalikoimaan kuuluu **työnantajien neuvonta ja ohjaus** työllistämistukien hyödyntämiseen liittyvissä asioissa. Työllisyyspalveluista voidaan kartoittaa tarvittaessa sopivaa työvoimaa yrityksiin työnhakija-asiakkaiden joukosta ja työllistymisen prosessit voidaan viedä joustavasti eteenpäin. Kuntakokeilun myötä osa palveluihin liittyvistä byrokratiasta voidaan tehdä työhönvalmentajien toimesta, jonka ansioista esimerkiksi palkkatukiin ja työkokeiluihin liittyvät prosessit ovat nopeutuneet entisestään. Työllisyyspalvelut on tehnyt **yhteistyötä alueen yhdistysten kanssa** etsien rekrytointitarpeisiin sopivia henkilöitä työnhakijoista. Yhteistyö on ollut jo vuosien ajan jatkuvaa, ja kuntakokeilun myötä työnhakijoiden ja työpaikkojen kohtauttaminen on ollut kokeilun aikana entistä tehokkaampaa.

Yhteistyö alueen työnantajien kanssa mahdollistaa sopivien työmahdollisuuksien kartoittamisen työnhakijalle. Myös **kunnalla on merkittävä rooli työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistämisessä**. Kunnan palkkatukityö pyritään löytämään sellaisista tehtävistä, jotka parantavat työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille palkkatukijakson jälkeen. Limingan kunta on vuoden 2022 alusta tukenut työttömien työnhakijoiden työllistymistä yrityksiin **palkkatuella työllistettävän siirrolla käyttäjäyritykseen** kahden kuukauden ajaksi. Jakson jälkeen työsuhteeseen voi hakea palkkatuelle jatkoa suoraan yritykselle. Kokeilun toivotaan lisäävän yritysten palkkatuen hyödyntämistä ja madaltavan kynnystä työllistyä yritykseen.

Kuntakokeilun myötä erityisesti työvoimakoulutuksiin on ohjautunut tehokkaasti asiakkaita. Kuntakokeilussa kunnat on osallistettu koulutusten suunnitteluun, jolloin koulutuksia on voitu räätälöidä vastaamaan alueen tarpeita. Oulun seudun kuntakokeilu on kyselyin ja palaverein kartoittanut työvoimakoulutusten tarpeita kunnissa. Yhteistyöhön voidaan jatkossa osallistaa myös entistä enemmän myös alueen työnantajia. Uusista haettavaksi avautuvista koulutuksista on pyritty aktiivisesti tiedottamaan niistä mahdollisesti kiinnostuneita asiakkaita. Säännöllistä yhteistyötä palavereiden muodossa on ollut mm. Oulun seudun ammattiopiston kanssa.

Työllisyyspalveluissa **on tiiviit yhteydet myös alueen koulutusten järjestäjiin**, mikä mahdollistaa asiakkaan nopean ohjautumisen opintoihin ammatillisiin oppilaitoksiin. Työllisyyspalveluista on saatavilla ajantasaista tietoa erilaisista opiskelumuodoista, tutkinnoista sekä opintojen rahoitusvaihtoehdoista. Työllisyyspalvelut toimii asiakkaan rinnalla kulkijana myös opintopolkujen suunnittelussa ja räätälöinnissä. Myös **työvaltaista oppimista hyödyntävät koulutusopimukset kunnan eri yksiköihin sekä oppisopimukset yrityksiin ovat olleet suosittuja opintojen suorittamisen muotoja**.

7.2. Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen

Työllisyyspalvelut toimivat linkkinä erilaisiin työkykyyn ja terveyteen liittyviin palveluihin sekä sosiaalipalveluihin. Usein asiakas ohjautuu esimerkiksi työkyvyn selvitykseen tai kuntoutukseen työllisyyspalveluiden ohjaamana. **Moniammatillinen yhteistyö** antaa osapuolille mahdollisuuden asettaa toiminnalle yhteisiä tavoitteita, joista kaikki ovat tietoisia. Työllisyyspalveluissa tehdään moniammatillista yhteistyötä asiakkaan palvelutarpeen mukaan.

Vuoden 2023 alusta sosiaali- ja terveystyöpalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle. **Moniammatillinen yhteistyö on toiminut saumattomasti myös palveluiden siirtymisen jälkeen.** Aktivointisuunnitelmissa on pääsääntöisesti aina mukana sosiaaliohjaaja Pohteelta, joka arvioi sosiaalipalveluiden tarvetta ja tekee ohjauksen esimerkiksi työttömien terveystarkastukseen, kuntouttavaan työtoimintaan sekä muihin sosiaalihuollon alaisiin palveluihin. Toimintamalli nopeuttaa ja joustavoittaa asiakkaan pääsyä palveluihin. Kuntakokeilulle on myös nimetty **Kelasta oma yhteyshenkilö**, jota voi tarvittaessa konsultoida liittyen Kelan palveluihin ja joka tarvittaessa osallistuu asiakaspalaveriin, jotta palveluihin ohjautuminen on nopeaa ja tarkoituksenmukaista. Ammatillisiin kuntoutuspalveluiden osalta yhteistyö on tiivistynyt. Aloite toimijoiden väliseen yhteistyöhön tehtiin, koska ammatillisten kuntoutuspalveluiden tavoitteet ja tulokset ovat tärkeä tieto asiakkaan palveluohjauksen kannalta. Näin ei voitu aina toimia, koska tieto ei tavoittanut työllisyyspalveluita. Yhteistyötä tiivistettiin niin, että työllisyyspalveluiden työhönvalmentaja on mukana ammatillisten kuntoutuspalveluiden aloitus- ja lopetuspalaverissa. Näin selvityksen tavoitteet ovat tiedossa myös työllisyyspalveluissa, jolloin asiakkaan palveluille saadaan jatkumo myös kuntoutuspalveluiden jälkeen.

Kuntouttavassa työtoiminnassa Limingan kunnassa ryhmämuotoisena toimintana on sosiaalipalveluissa toteutettu ryhmätoimintoja yli 29-vuotiaille. Alle 29-vuotiaat ovat osallistuneet **Taiku – nuorten taitopajan** ryhmämuotoiseen toimintaan. Nuorten paja siirtyi hyvinvointialueelle ja sen toiminta jatkuu 2023 alusta sosiaalipalvelulain mukaisena toimintana.

Limingan **TYP-palvelussa** (työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) asiakkaita palvelee monialainen ryhmä, johon kuuluu sosiaalityöntekijä, työhönvalmentaja, Kelan asiantuntija sekä tarvittaessa lääkäri. Tehtäviin on nimetty henkilöt, jotta palvelu olisi henkilökohtaista ja sujuvaa. Asiakastapaamiset toteutetaan aina kasvoitusten. Tavoitteena on selvittää asiakkaan elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti, poistaa mahdollisia työllistymisen esteitä ja edistää osaamista sekä työkykyisyyttä.

7.3. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Tiedonkulku ja verkostomainen työote on kuntakokeilussa vahvistunut. Kuntakokeilun verkostossa **yhteistyö on tiivistynyt alueen muiden kuntien kanssa.** Yhteistyötä tehdään muiden kokeilukuntien kanssa asiakastyön toimintamallien, palvelujen suunnittelun, asiakassiirtojen sekä muiden ajankohtaisten ja suunnitteilla olevien toimintojen tiimoilta. Kuntakokeilun myötä **asiakastyötä tekevien valmentajien ymmärrys työllistymistä edistävästä palveluista on lisääntynyt ja asiakkaiden ohjaaminen niihin on ollut sujuvaa.** Työnhakuvalmennuksien ja työvoimakoulutuksien suunnitteluun on ollut kuntakokeilun myötä mahdollista osallistua. Kuntakokeilussa ajankohtaisista koulutuksista sekä työmahdollisuuksista on viestitty aktiivisesti, ja niihin liittyvää tietoa on ollut hyvin saatavilla.

Työllisyyspalveluissa tehdään **yhteistyötä sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä nuorisopalveluiden,** kuten etsivän nuorisotyön kanssa. Yhteistyö myös kunnan sisällä on kasvanut, koska yhteisiä asiakkaita on aiempaa enemmän. Näin ollen myös **ymmärrys palveluverkostosta on yhteistyön osapuolten välillä parantunut.** Asiakkaiden palveluihin ohjautumista on sujuvoittanut myös se, että Kelasta on käytettävissä yhteyshenkilö, jota voi tarvittaessa konsultoida Kelan palveluihin liittyen. Tarvittaessa henkilö on voinut osallistua asiakaspalaveriin, jossa sopivia palveluita on voitu viiveettä suunnitella.

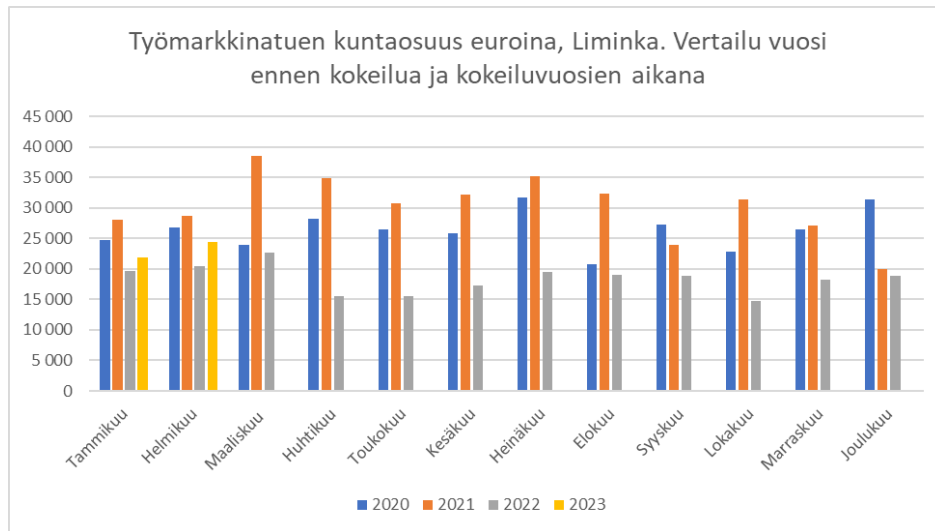
Työvoimakoulutuksia on suunniteltu yhteistyössä kuntakokeilun koulutuskoordinaattorin kanssa. **Koulutusten suunnittelussa huomioitiin kuntien alueelliset ja asiakaslähtöiset tarpeet.** Limingassa on koettu työvoimakoulutusten olevan työllistymistä edistäviä ja laadukkaita. Myös työnhakuvalmennukset järjestettiin ensimmäisen kokeiluvuoden aikana toiveiden perusteella ja koulutusten järjestäjiin on tilannekohtaisesti saatu suora yhteys Limingan valmennusryhmien järjestelyjen osalta.

Asiakkaita on **opastettu erityisesti Oma asiointi -palvelun käyttöön.** Edelleen on kuitenkin vähäinen määrä asiakkaita, joilla ei ole mahdollista asioida sähköisesti. Työhönvalmentajat ovat opastaneet asiakkaita myös ansioluetteloiden ja sähköisten hakemusten laatimisessa asiakkaan tilanteen mukaisesti.

7.4. Työmarkkinatuen kuntaosuus

Kuntakokeilujen epäsuorana tavoitteena on vaikuttaa työmarkkinatuen kuntaosuuden vähenemiseen. Toisen kokeiluvuoden aikana työmarkkinatuen kuntaosuus oli selvästi ensimmäistä vuotta pienempi. Kuviossa 58 esitetään kuntaosuuden maksuosuuden kehitys kuukausittain kalenterivuosina 2020–

2023. Summissa ovat mukana kaikki maksuosuuden piiriin kuuluvat henkilöt riippumatta siitä, ovatko he kuntakokeilun vai TE-toimiston asiakkaita.



Kuvio 58. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Liminka. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

7.5. Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli käynnistyi 2.5.2022. Mallin myötä asiakkaille asetetaan työnhakuvelvollisuus ja yhteydenpito asiakkaisiin on entistä tiiviimpää. **Työnhakuvelvoite on aktivoitunut asiakkaita hakemaan työpaikkoja. Työnhakuvelvoitteen asettaminen on aiheuttanut haasteita silloin, kun asiakkaalla on ollut työnhakuun vaikuttavia tekijöitä.** Erityisesti pohdintaa on aiheuttanut mallin tasapuolisuus kaikille työnhakijoille. Malli on myös **lisännyt olennaisesti valmentajien työtä**; kirjaamista on selkeästi aiempaa enemmän, samoin yhteydenottojen määrää on lisätty. Malli on kokemuksemme mukaan liian jäykkä ja sen soveltaminen vastaamaan työnhakijan todellista palvelun tarvetta on haastavaa. Joustavuus mallissa antaisi mahdollisuuden kohdentaa resurssia niihin työnhakijoihin, jotka eniten siitä hyötyvät. Toisaalta tiivis yhteydenpito työllisyyspalveluista kannustaa asiakasta edistämään omaa tilannettaan tehokkaasti.

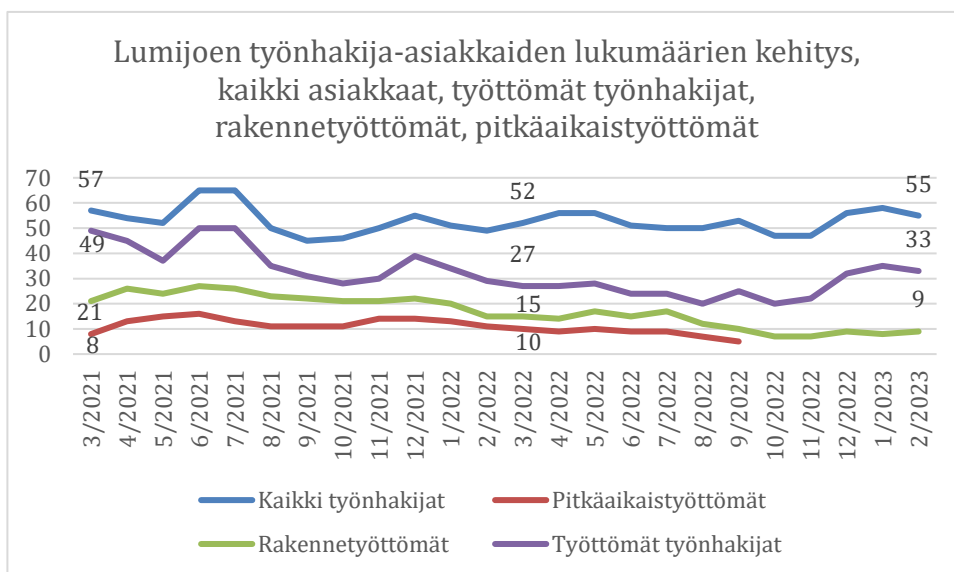
7.6. Yhteenveto

Kuntakokeilun toinen toimintavuosi on ollut uusien asioiden ja toimintamallien suhteen haastava, mutta samalla sen hyöty työllisyydenhoidon tehostajana on ollut tilastojenkin valossa ilmeinen. Haastetta ovat aiheuttaneet mm. toukokuun 2022 alusta voimaan tullut työvoimapalvelumalli ja sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle. Kunnan työllistämistoimia, yritysyritystä ja vahvaa asiakasosaamista on kokeilun kahden ensimmäisen vuoden aikana kyetty hyödyntämään työllisyydenhoidon tehostamiseksi. Limingassa työttömyysaste on matala, ja aktivointisuunnitelmien osuus suunnitelmalajeista on lähes kolmanneksen. Asiakkaat hyötyvät monialaisen yhteistyön toteutumisesta ja yhteistyö onkin kuntakokeilun myötä tiivistynyt entisestään. Kunnan palkkatukityöllistämistä suunnattiin vuonna 2022 pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen kunnan yksiköihin erilaisiin tehtäviin. Kuntakokeilun myötä kunnan työllisyyspalvelut on saanut käyttöönsä TE-palveluvalikoiman, joista erityisesti alueellisesti räätälöidyt työvoimakoulutukset on todettu tehokkaaksi työllistymistä edistäväksi palveluksi.

Toimintamalleja on kuntakokeilun toisen toimintavuoden aikana muokattu vastaamaan toukokuun 2022 alusta voimaan tullutta työvoimapalvelumallia. Palveluiden järjestämisessä on lisäksi huomioitu asiantuntijoiden osaaminen, käytettävissä olevat resurssit ja asiakkaiden palveluprosessien sujuvuus. Verkostoa on luotu ja myös kunnan sisäiset hallintorajat ylittävän yhteistyön toimivuuteen on kiinnitetty huomiota. **Limingan työllisyyspalvelujen etu on kokeilun aikana ollut henkilöstön monipuolinen osaaminen, innostuneisuus, työhön sitoutuneisuus ja kehittämismyönteisyys.** Kunnan työhönvalmentajien osaaminen on vahvistunut kokeilun aikana kattamaan TE-palvelut ja niihin liittyvät prosessit. **Kuntakokeilu on tuonut mukanaan palveluiden ja yhteistyön verkoston, jonka hyödyntäminen on ollut tilastojenkin valossa erinomainen keino tukemaan alueen työllisyyttä ja elinvoimaa.**

8. Lumijoki

Lumijoella kuntakokeilun toinen vuosi on sujunut pääpiirteittäin hyvin, vaikka toiseenkin vuoteen on sisältynyt paljon muutoksia ja uutta omaksuttavaa. **Asiakailta on saatu paljon hyvää palautetta siitä, että Lumijoella työllisyyspalvelut ovat helposti saatavilla ja asiakaskohtamisessa on pystytty huomioimaan hyvin asiakkaiden yksilölliset tarpeet.** Kuluneen vuoden aikana kuntakokeilun asiakasmäärä on kasvanut. Samanaikaisesti kuitenkin pitkäaikaistyöttömyys on saatu laskuun ja asiakkaita aktivoitua oikeanlaisten ja oikea-aikaisten palveluiden piiriin (kuvio 59).

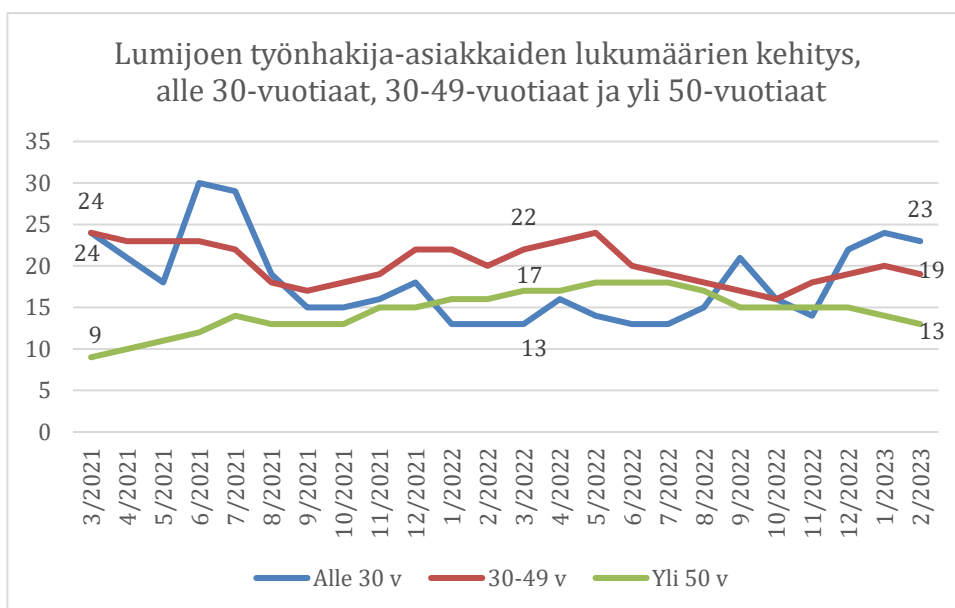


Kuvio 59. Lumijoen työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat (työtön ja lomautettu), pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet eivät näy kuviossa salassapitosäännösten vuoksi. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Henkilöstöresurssi Lumijoen osalta korjaantui huhtikuussa 2022, kun TE-toimiston työntekijä saatiin rekrytoitua 30 %:n työpanoksella Lumijoelle. Kunnan oma panostus kuntakokeiluun on ollut edelleen yksi työntekijä 50 %:n työajalla. Kunnan työntekijän resurssi työllisyyspalveluihin on vaihdellut kevään 2022 jälkeen paljon Ukrainan kriisin alettua. Lumijoen kuntaan saapui kevään 2022 aikana yllätyksellisen paljon tilapäisen suojelun hakijoita Ukrainasta ja kunnan työntekijän resurssi on painottunut paljon myös heidän työllistymisensä tukemiseen, vaikka heidän asiakkuutensa työnhakijoina ei kuntakokeiluun ole vielä siirtynyt. TE-toimiston omavalmentajan ja kunnan työntekijän työnjako on muotoutunut selkeäksi. Kunnan työntekijä on vastannut pääosin maahanmuuttaja-asiakkaista sekä pitkäaikaistyöttömistä ja vuorostaan TE-toimiston resurssi on käytetty työllistymissuunnitelmien ja asiakkaiden lausuntojen laatimiseen.

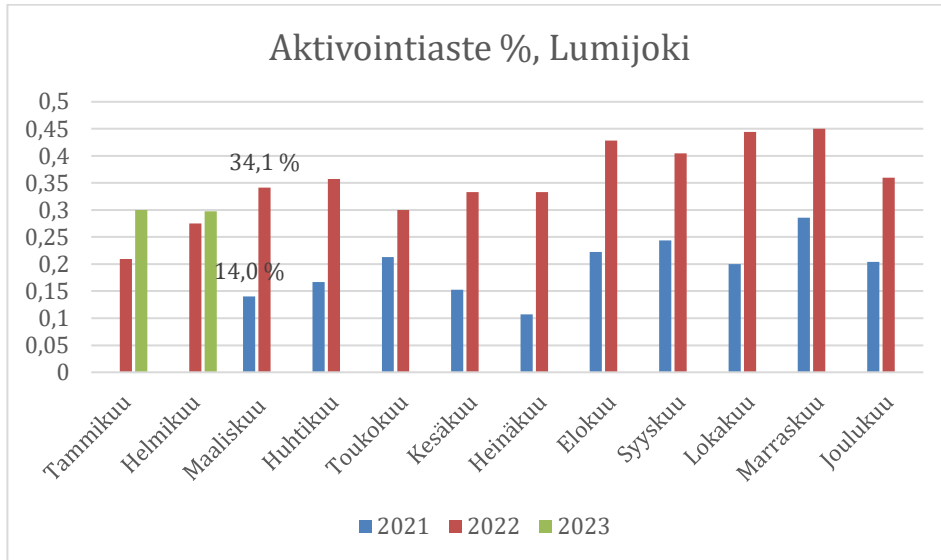
Kuluneen vuoden aikana pitkäaikaistyöttömien määrä on lähtenyt hyvin laskuun, johon on osaltaan vaikuttanut asiakkaiden sekä työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen edellisvuotta paremmin. Myös palkkatukipaikkoja on ollut tarjolla edellistä vuotta enemmän ja useamman työura on myös jatkunut suoraan palkkatukityön päätyttyä. Kaikkien työttömien määrä Lumijoella saatiin myös syksyyn 2022 mennessä hyvin laskemaan, mutta loppuvuotta kohden tilanne muuttui taas olennaisesti. Osaltaan uudestaan nousevaa työttömyysprosenttia vuoden vaihtuessa selittävät lomautusten määrän kasvu sekä Ukrainasta saapuneet työnhakijat. Ulkomaalaisten työllistymistä ja kouluttautumista on hidastanut kielitaidon puuttuminen. Pienenä kuntana jo muutamankin uuden työttömän ilmoittautuminen työnhakijaksi nostaa työttömyysprosenttia merkittävästi.

Alle 30-vuotiaiden työttömien määrä on ollut selkeässä nousussa syksystä 2022 lähtien. Vastavalmistuneiden työllistyminen on osoittautunut haasteelliseksi puuttuvan työkokemuksen vuoksi. Vuorostaan yli 50-vuotiaiden työttömien osuus on laskenut, koska tämä ikäryhmä on ollut pidempään työnhakijana ja heidän tarpeensa on osattu tunnistaa ja täten heitä on osattu ohjata palveluissa eteenpäin (kuvio 60).

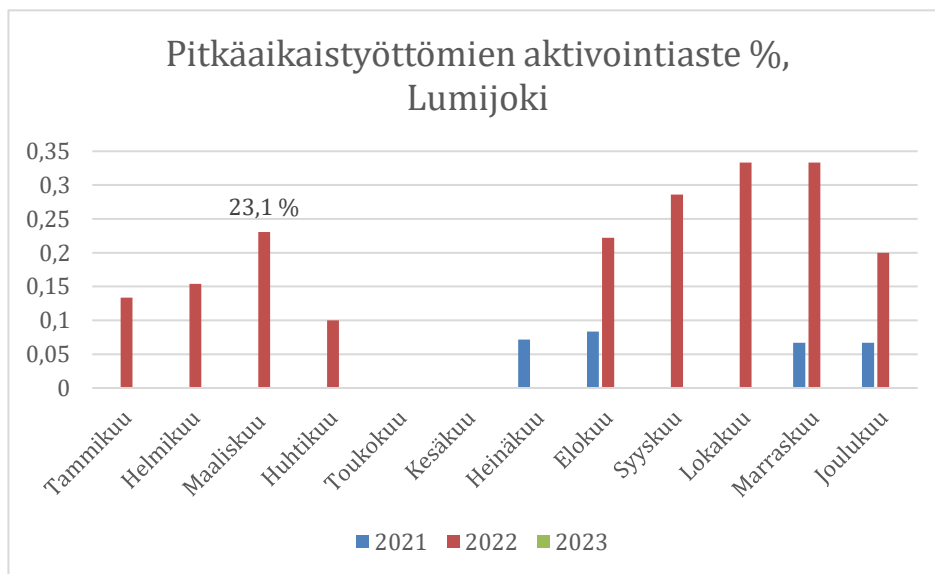


Kuvio 60. Lumijoen työnhakija-asiakasvolyymien kehitys alle 30-vuotiaat, 30–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

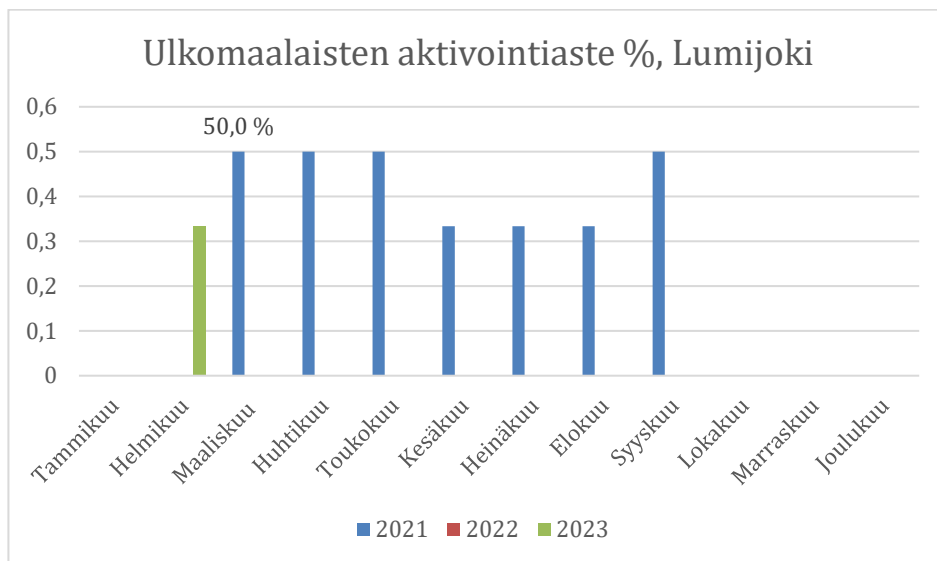
Lumijoella aktiivointiaste oli helmikuussa 2023 15,8 prosenttiyksikköä korkeampi kuin kokeilun alussa (kuvio 61). Palvelumallin mukaisesti pitkäaikaistyöttömien toimintasuunnitelmia on päivitetty kolmen kuukauden välein ja ohjattu palveluihin, mikä ilmenee myös tilastosta (kuvio 62). Lumijoella on ollut kuntakokeilun aikana vain yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia asiakkaita. Ulkomaalaisten asiakkaiden aktiivointiaste on kaikkien asiakkaiden aktiivointiasteeseen verrattuna korkea (kuvio 63).



Kuvio 61. Aktivointiaste, Lumijoki. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

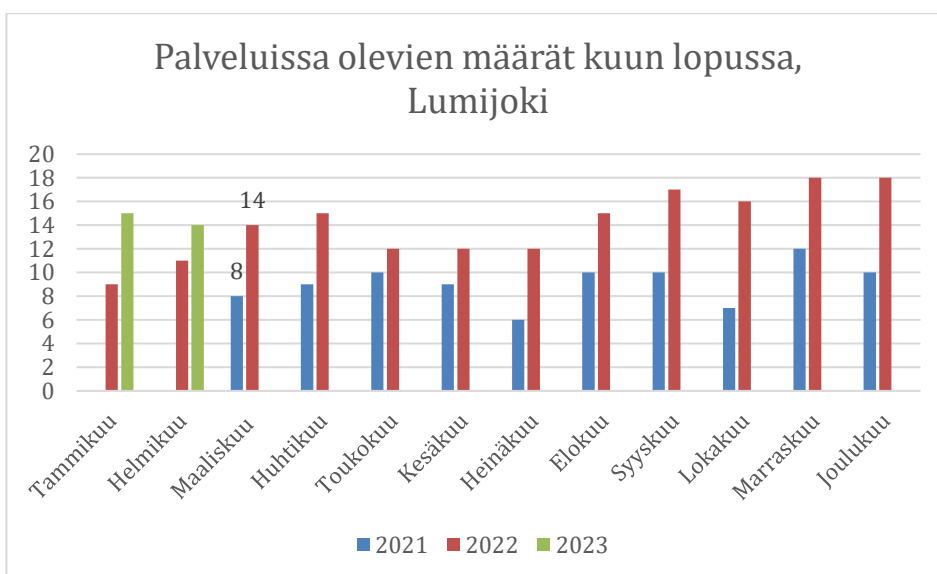


Kuvio 62. Aktivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, Lumijoki. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet poistettu salassapitosäynnösten vuoksi. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet eivät näy kuviossa salassapitosäynnösten vuoksi. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 63. Aktiivintiaste, ulkomaalaiset, Lumijoki. Alle viisi henkilöä sisältävät kuukaudet poistettu salassapitosäännösten vuoksi. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

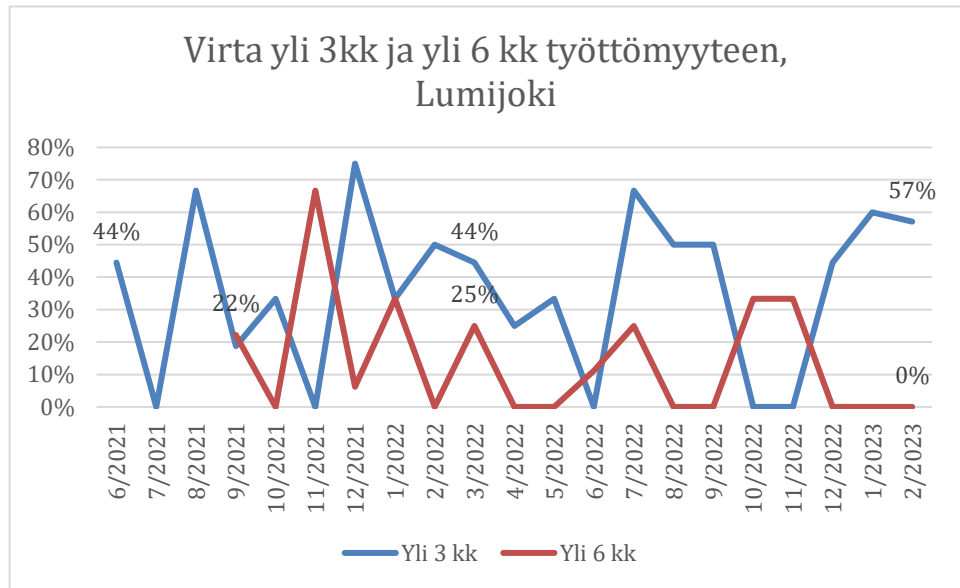
Palveluissa olevien asiakkaiden määrä on pysynyt tasaisena koko kuntakokeilun ajan (kuvio 64). Palveluissa olevien asiakkaiden määrä on kohtaisen tasaisesti noussut vuoden 2021 jälkeen.



Kuvio 64. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, Lumijoki. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Lumijoella kuntakokeilun ajalla virta yli kolmen kuukauden työttömyyteen on vaihdellut 0–75 %:n välillä ja virta yli kuuden kuukauden työttömyyteen on vaihdellut 0–67 %:n välillä (kuvio 65). Pienessä kunnassa ja pienellä työnhakijoiden määrällä tilastolliset vaihtelut ovat suuria vain muutamakin henkilön

työllisyysmuutoksen tapahtuessa. Vuonna 2022 pidempään työttömänä olleiden aktivoimiseen on panostettu erityisen paljon, mikä näkyy myös tilastoissa.

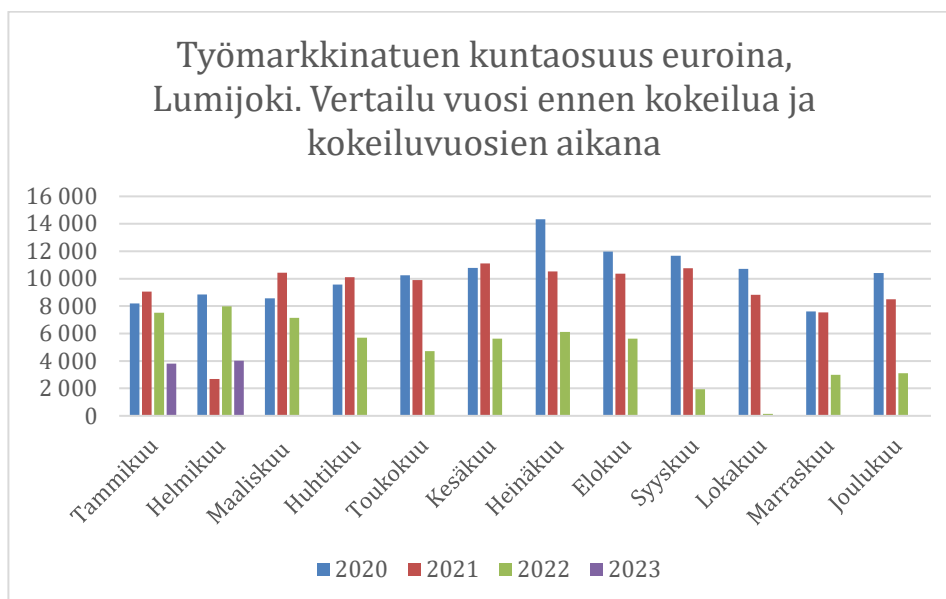


Kuvio 65. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, Lumijoki. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

8.1. Työmarkkinatuen kuntaosuus

Kuntakokeilujen epäsuorana tavoitteena on vaikuttaa työmarkkinatuen kuntaosuuden vähenemiseen. Lumijoella työmarkkinatuen kuntaosuuden maksut ovat vähentyneet merkittävästi: Vuonna 2020 Lumijoella kuntaosuuden maksut olivat 122 953 euroa, ja vuonna 2022 maksut laskivat 58 594 euroon. Alkuvuoden 2023 aikana kuntaosuuden kuukausittaiset maksut ovat laskeneet edelleen. Pitkäaikaistyöttömien tehokas aktivointi näkyy myös työmarkkinatuen kuntaosuuden maksujen selkeänä laskuna.

Kuviossa 66 esitetään kuntaosuuden maksujen kehitys kuukausittain kalenterivuosina 2020–2023. Summissa ovat mukana kaikki maksuosuuden piiriin kuuluvat henkilöt riippumatta siitä, ovatko he kuntakokeilun vai TE-toimiston asiakkaita.



Kuvio 66. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Lumijoki. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

8.2. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Työllisyyskoordinaattori on tiivistänyt yhteyttä alueen työnantajiin ja pitänyt yhteisiä rekrytointitilaisuuksia. Pienenä kuntana **Lumijoella verkostoituminen alueen yrittäjien kanssa on ollut nopeaa ja mutkatonta.** Työllisyyskoordinaattori tuntee hyvin niin työnhakijat kuin työnantajat, tämä on sujuvoittanut löytämään työnantajille heidän tarpeitaan vastaavaa työvoimaa kuin kohdistamaan työnhakija-asiakkaille heille sopivia työmahdollisuuksia. Lumijoen kunnassa isona työllistäjänä ovat maa- ja viljelytilat, joiden työvoimaresurssia on suuresti helpottanut ukrainalaisten työnhakijoiden saapuminen paikkakunnalle.

Asiakkaiden ohjaaminen koulutuksiin ja oikea-aikaisiin palveluihin on tiivistynyt edellisestä vuodesta asiakkaiden tarpeiden paremman tunnistamisen myötä. Pidempään työttömänä olleita on edelleen haastava ohjata koulutuksiin ja osaltaan myös Lumijoen sijainti kaukana monista palveluista nostaa kynnystä opiskeluiden aloittamiseen.

8.3. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Asiakkaita on ohjattu asiointiin Oma asiointi -palvelun kautta ja annettu myös yksilöllistä, paikan päällä tapahtuvaa ohjausta ja neuvontaa palvelun käytössä. Tiedonkulku on ollut mutkatonta asiantuntijoiden

kesken, koska työntekijät ovat pysyneet samoina koko vuoden ajan. Myös kunnan työntekijäresurssin toimiminen vuoden 2022 loppuun "kaksoisroolissa" (omaohjaaja/sosiaaliohjaaja) on sujuvoittanut asiakasaikojen varaamista ja asiakkaan asioiden hoitamista kokonaisvaltaisemmin. 2023 vuoden alusta kunnan työnkuva muuttui ja jatkossa työllisyyskoordinaattori ei toimi enää sosiaalityön roolissa, vaan sosiaalityön osuus tulee hyvinvointialueelta.

8.4. Työhön kuntoutuminen ja työllisyyden edistäminen

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakasmäärä on vuoden 2022 aikana selkeästi vähentynyt, asiakkaiden ohjauttua muihin palveluihin tai työelämään. Lumijoen kunnassa kuntouttava työtoiminta loppui vuoden 2022 lopussa, mutta se ei ole vaikeuttanut asiakkaiden palveluihin ohjaamista. Kaikkien asiakkaiden palvelut saatiin ennakoiden jatkumaan ilman keskeytyksiä myös vuoden vaihteen jälkeen, kun hyvinvointialue aloitti toimintansa.

Työkokeiluja on ollut vuoden aikana entistä enemmän ja niihin on liitetty myös työkyvyn arviointeja. Työkokeilun kautta myös useampi asiakas on löytänyt polun työelämään. Myös Kelan palveluihin on ohjattu asiakkaita tiiviisti.

8.5. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Asiakkaiden **työ- ja toimintakyvyn arvioinneissa on hyödynnetty hyvin eri toimintakyvyn mittareita** ja asiakkaiden työkyvyn havainnointi esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa on ollut säännöllistä ja tehokasta. **Kehitettävää on edelleen asiakastietojen kirjaamisessa URA- ja TYP-järjestelmään.** Moniammatillisessa yhteistyössä tieto on kuitenkin kulkenut jouhevasti, koska moniammatillinen verkosto on ollut tiivis ja yhteistyötä on tehty säännöllisesti.

Asiakkaita on voitu palvella edelleen "yhden luukun periaatteella". Asiakkaiden suunnitelmat saadaan etenemään jopa saman päivän aikana tilanteissa, joissa asiakas tarvitsee käyntiajalla ohjauksen esimerkiksi sosiaali- tai terveyspalveluiden piiriin. Edelleen moniammatillisessa yhteistyössä olisi kehitettävää eläkeselvittelyiden osalta, palvelupolku näissä tilanteissa on usein niin asiakkaalle kuin työntekijällekin epäselvä.

8.6. Kokemukset uudesta palvelumallista (POMA)

Alkuun uusi asiakaspalvelumalli ei tuntunut asiakastyössä suurelta muutokselta, koska asiakkaisiin pidettiin jo valmiiksi tiiviisti yhteyttä ja suunnitelmat päivitettiin asiakastapaamisina paikan päällä. Suurin muutos näkyi siinä, että **asiakkaiden itseohjautuvuus tehostui työnhakuvelvollisuuden muutoksen myötä.**

Kuitenkin uusi palvelumalli on **lisännyt kirjallista työtä paljon** ja harkinnanvaraa alkuvaiheen täydentäviin työnhakukeskusteluihin olisi kaivattu. Tällä tavalla olisi voinut tehostaa ja kohdentaa paremmin työajan käyttöä niihin asiakkaisiin, jotka enemmän tukea työnhakuun tarvitsevat.

9. Muhos

Muhoksen kunnan työllisyyspalvelut, Nuorten Ystävien Mutteri-hanke ja Nuorten Ohjaamo -palvelut nuorille käynnistivät Muhoksen kunnan kuntakokeilun palvelut maaliskuussa 2021. Nuorten Ohjaamo -palvelut päättyivät Muhoksella 10/2021.

Henkilöstöresurssia Muhoksen työllisyyspalveluissa nostettiin vuonna 2022. 1/2022 alkaen resurssina oli kaksi TE-toimiston omavalmentajaa ja kaksi Muhoksen kunnan omavalmentajaa. Pitkäaikaistyöttömien suuren määrän vuoksi kuntaan avattiin haettavaksi kolmas omavalmentajan virka 10/2022, joka täytettiin 11/2022 alkaen. Muhoksen kunnan omavalmentajien työajan jyvitys oli vuonna 2022 kaksi omavalmentajaa 51 % kuntakokeiluun ja 49 % kunnan muihin työllisyysneuvontalaitteisiin tehtäviin ja yksi omavalmentaja 80 % kuntakokeiluun ja 20 % kunnan muihin työllisyysneuvontalaitteisiin tehtäviin.

Omavalmentajat, Nuorten Ystävät ry:n Mutteri -hanke, Nuorten Ohjaamo (10/2021 saakka) sekä monialainen verkosto sijoittuivat fyysisesti toimimaan saman katon alla, työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkeliin osoitteeseen Valtatie 9, 91500 Muhos. 1.1.2023 Työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkeli muutti uusiin tiloihin 20.12.2022 osoitteeseen Valtatie 30, 1.krs, 91500 Muhos. Muuton jälkeen Nuorten Ystävien valmennuspajat Tärppi ja Mahis (1.1.2023 alkaen valmennuspaja Mahis) toimivat saman talon sisällä, jossa valmennuspajat sijoittuvat rakennuksen toiseen kerrokseen ja työllisyyspalvelut ensimmäiseen kerrokseen. Yhteistyö valmennuspajan työhönvalmentajien, työllisyyspalveluiden ja asiakkaiden välillä on kehittynyt paremmaksi samaan rakennukseen siirtymisen jälkeen.

1.1.2023 voimaan astunut hyvinvointialuesiirto vaikutti Muhoksella negatiivisesti sosiaali- ja terveystyöpalveluiden, työllisyyspalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen. Hyvinvointialueelta ei ollut osoitettuna terveydenhuollon työntekijää TYP-työhön 10/2022 jälkeen, sosiaalityöntekijää työllisyyspalveluihin ei ollut ajalla 16.2.–20.3.2023, eikä kuntouttavan työtoiminnan aktivointisuunnitelmia voitu laatia. Muutosten vuoksi myös monialaisen työllistymistä edistävän palvelun (TYP) asiakkaat jäivät ilman palveluita tuona aikana. Sosiaalityöntekijä työllisyyspalveluihin ja TYP-työhön saatiin Muhokselle 20.3.2023 alkaen.

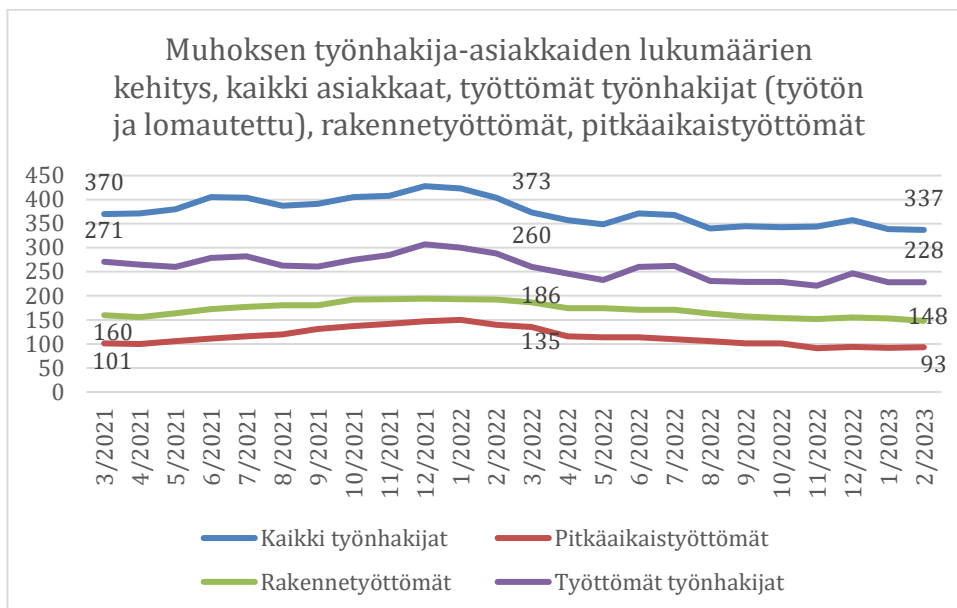
Työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelissä tarjotaan tietoa, neuvontaa ja ohjausta kaiken ikäisille työhön, koulutukseen, opintoihin, urasuunnitteluun ja yrittäjyyteen. Vinkkelin säännölliseen verkostoon kuuluvat seuraavat toimijat: sosiaali- ja terveystyöpalvelut, Kelan palvelut, ammatinvalintapsykologin palvelut ja OSAO Ovi -hakijapalveluiden oppilaanohjaajan palvelut.

Muhoksen kunnan liikuntaneuvojan palvelut ovat hyödynnettävissä matalan kynnyksen kuntosaliryhmässä keskiviikkoisin Tähtiareenan kuntosalilla. Salivuorolla on mukana Muhoksen kunnan yksi omavalmentaja.

Vuoden 2022 aikana Vinkkeli tavoitti tammi-joulukuun välisenä aikana keskimäärin 111 henkilöä kuukaudessa. Mutteri -hankkeessa kirjattuja asiakkaita oli 123. Nuorten Ystävät ry:n valmennuspaja Tärpissä ja Mahiksella on ollut vuoden 2022 aikana kuntouttavassa työtoiminnassa yhteensä 34 henkilöä. Asiakkaita valmennuspajoilla on ollut yhteensä 90 henkilöä. Osalla heistä asiakkuus on sosiaalitoimen ja pajan omilla sopimuksilla tai he ovat olleet palveluohjauksessa. Valmennuspajoilta työelämään, työkokeiluun ja palkkatukityöhön kunnalle on siirtynyt yhteensä noin 10 henkilöä. Korona-ajan vaikutukset ovat näkyneet asiakkaiden tilanteiden pitkittymisenä. Valmennuspajoilla on hyödynnetty Muhoksen kunnan tuettuja työpaikkoja siltana kohti työelämää.

Valmennuspajat yhdistyivät valmennuspaja Mahiksen nimen alle 1.1.2023. Nuorten Ohjaamo -toiminta päättyi Muhoksella 10/2021. Mutteri-hanke päättyi Muhoksella 4/2023. Mutteri-hankkeessa kehitetyistä matalan kynnyksen palveluista osa jää elämään Muhoksen kunnan työllisyyspalveluiden toimintana. Käytännön jalkautuva ja pitkäkestoinen työhönvalmennus asiakkaille, yrittäjille ja suoraan työpaikoilla hälvenee pois toiminnasta resurssien vähyyden vuoksi.

Muhoksella omavalmentajien vastuulle siirtyvät yritys yhteistyön, oppilaitos yhteistyön ja muiden ohjaus- ja neuvontapalveluiden toteuttaminen. Matalan kynnyksen palveluiden toteuttamisessa voidaan hyödyntää Nuorten Ystävien valmennuspaja Mahiksen työhönvalmentajia sekä Mahiksella toimivan Nuorten Startin toimintaa. Nuorten Ystävien valmennuspaja Mahis toimii palveluntuottajana kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Ryhmät on jaettu alle 29-vuotiaille ja yli 29-vuotiaille asiakkaille. Valmennuspajat tarjosivat myös sosiaalisen kuntoutuksen palveluita 1.1.–31.12.2022. Hyvinvointialueen puolelta ei ole alkanut kilpailutusta sosiaalisen kuntoutuksen palveluntuottajille 1.1.2023 alkaen. Valmennuspajojen toimintaan sisältyy lisäksi Nuorten Startti -ryhmä, joka on suunnattu 16–29-vuotiaille muhoslaisille. Valmennuspaja Mahiksen Startti-toiminnassa nuori voi osallistua pajan toimintaan omien voimavarojensa ja tarpeidensa mukaan.



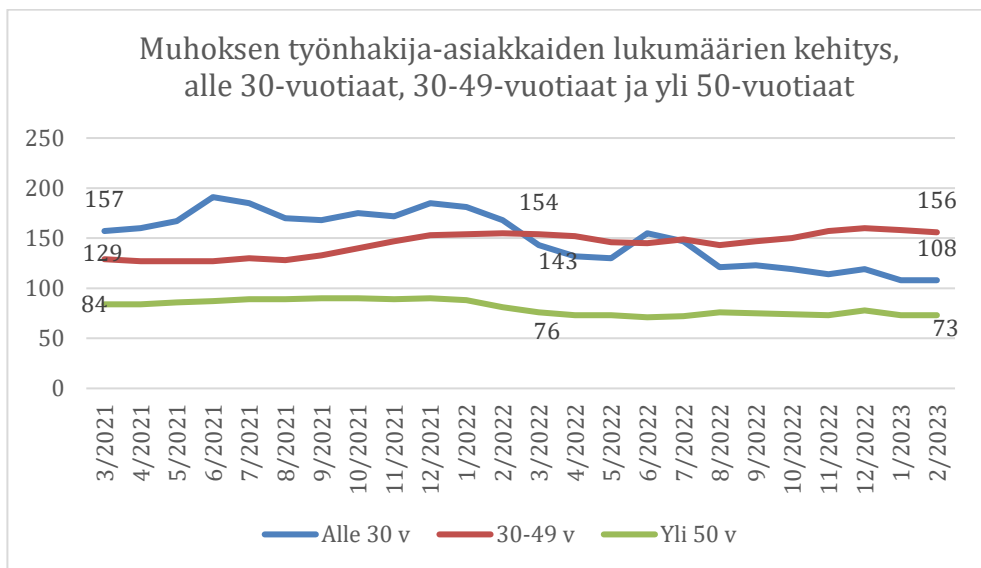
Kuvio 67. Muhoksen työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Muhoksen työnhakija-asiakasvolyyymien kehityksessä (kuvio 67) on nähtävissä kuntakoikeilun ajalla positiivinen kehityskulku. Asiakkaiden määrä Muhoksella on vähentynyt kaikkien työnhakijoiden, rakennetyöttömien, pitkäaikaistyöttömien ja työttömien työnhakijoiden kohdalla.

Muhoksen työnhakija-asiakasvolyyymien kehityksessä ikäryhmittäin (kuvio 68) näkyy aikajaksolla laskenut työttömyys alle 30-vuotiaiden sekä yli 50-vuotiaiden ryhmässä. Alle 30-vuotiaiden työnhakija-asiakkaiden määrän pientä nousua 6/2022 ja 12/2022 selittää varusmiespalveluksesta vapautuneiden, uusien ylioppilaiden, koulutuksen keskeyttäneiden ja ns. kausitöissä työnsä päättäneiden siirtyminen työnhakijoiksi.

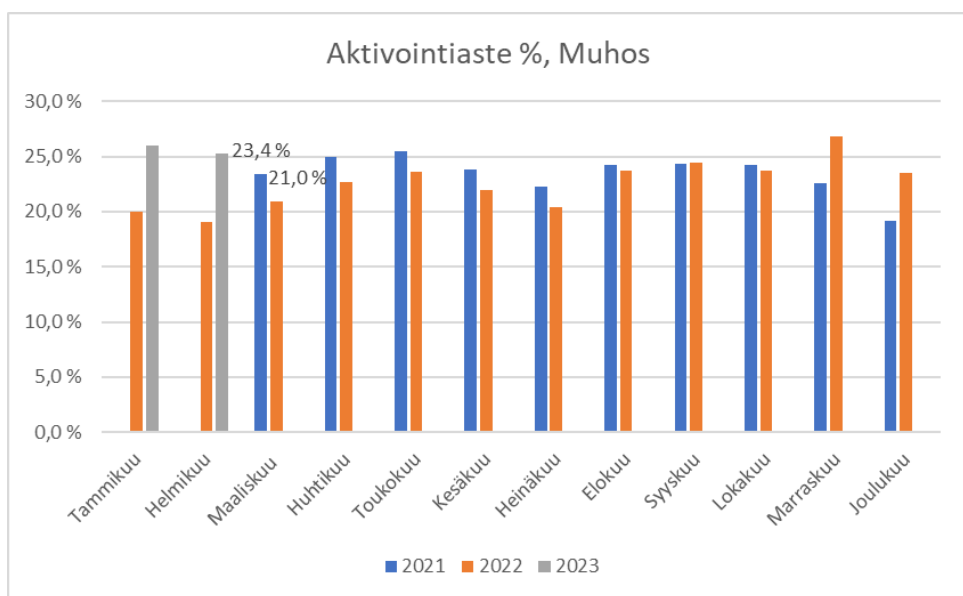
30–49-vuotiaiden työnhakija-asiakkaiden määrän kasvua selittävät korona-ajan vaikutukset, kuten lomautukset ja irtisanomiset tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Lisäksi kausitöiden päätyminen näkyy pieninä nousuina vuoden aikana.

Yli 50-vuotiaiden työttömien määrän kehitystä parempaan suuntaan on tapahtunut 12/2021 alkaen, kun työttömiä on ohjattu oikeiden palveluiden piiriin. Yli 50-vuotiaiden ryhmässä helmikuusta 2022 alkavaa näkyvää laskua selittävät muun muassa ohjautumiset oikeisiin palveluihin, kuten työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen, pitkille sairauslomille, työkyvyttömyyseläkkeelle, työllistyminen joko avoimille työmarkkinoille tai kunnan palkkatuettuihin työpaikkoihin.



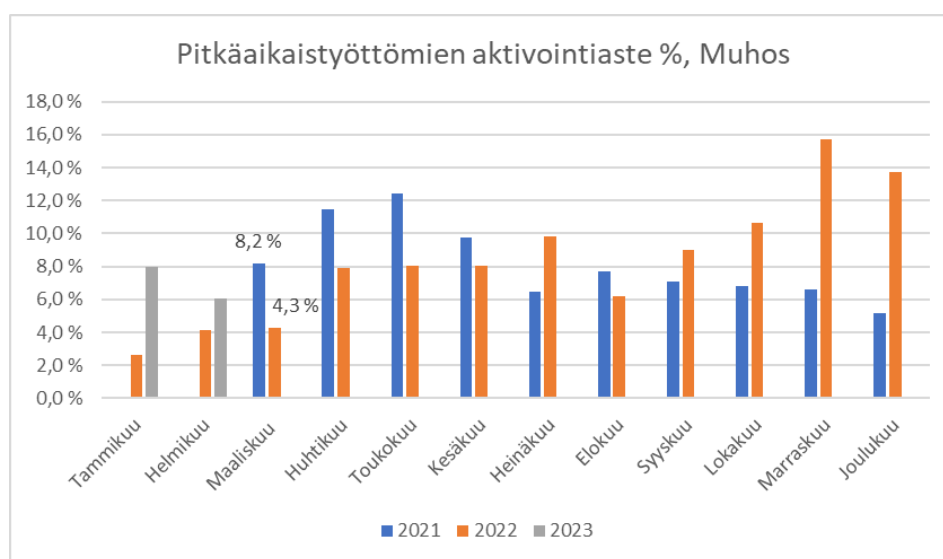
Kuvio 68. Muhoksen työnhakija-asiakasvolyymin kehitys alle 30-vuotiaat, 30–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työnvälitystilasto.

Aktivointiasteessa (kuvio 69) on aikavälillä 3/2022–2/2023 esiintynyt runsasta vaihtelua. Alhaisimmillaan aktivointiaste oli helmikuussa 2022, mutta 5/2022 mennessä tapahtui merkittävää nousua aktivointiasteen kohoamisessa. Ajalla 6–7/2022 tapahtui jyrkkää aktivointiasteen laskua. Laskua osaltaan selittää henkilöstön ja palveluntuottajien keskitetty loma-aika. Aktivointiaste lähti nousuun jälleen 8/2022 alkaen ja pysyi kohtuullisen tasaisena 11/2022 saakka. Maltillisempaa aktivointiasteen vaihtelua oli joulukuusta 2022 alkaen. Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen kautta tehty kunta- ja yritys yhteistyö sekä työllisyyspalveluiden ja valmennuspajojen yhteistyö on edesauttanut aktivointiasteen tasaistumista.



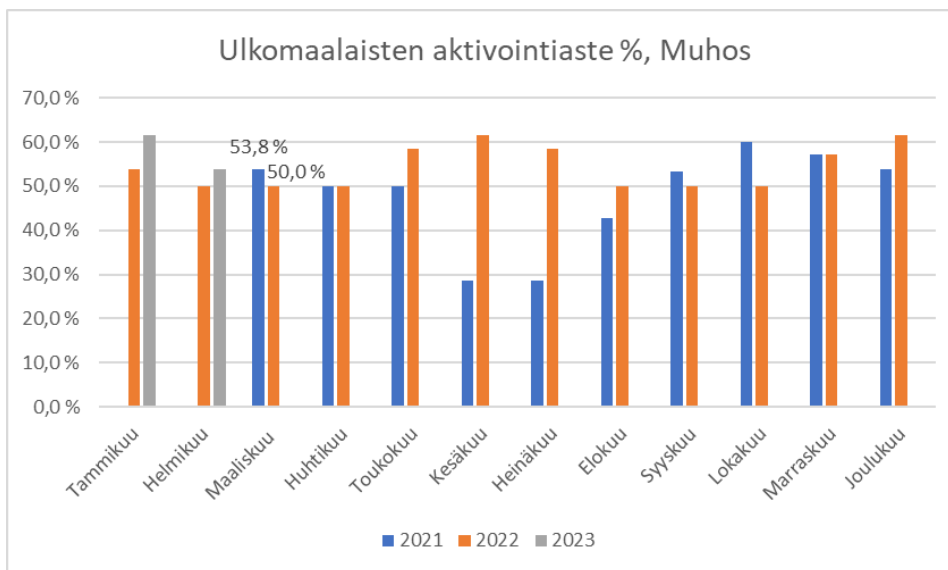
Kuvio 69. Aktivointiaste, Muhos. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste (kuvio 70) lähti **Muhoksella nousuun ajalla 2–7/2022 (4,37 --> 10,46 prosenttiyksikköä) kuntakokeilun toisena toimintavuotena**. Aktivointiasteen myönteiseen kehitykseen vaikutti positiivisesti resurssivajeen korjaantuminen. Kokonaisuutena toinen kokeiluvuosi osoitti pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa korkeita nousuja, mutta myös laskuja. Vaihteluun vaikuttivat palveluista eniten palkkatukityöllistettyjen työsuhteiden kausiluonteisuus ja työkokeilut. Pitkäaikaistyöttömillä on usein moninaisia työkykyyn vaikuttavia terveydellisiä (esimerkiksi riippuvuudet), sosiaalisia, henkisiä ja fyysisiä esteitä tai hidasteita. **Kunnan tarjoamat palvelut olivat myös toisena kokeiluvuotena melko hajanaisia**, mutta kunnasta johtuvaan jäsentymättömyyteen alkoi tulla kuitenkin muutoksia vuoden 2022 aikana.



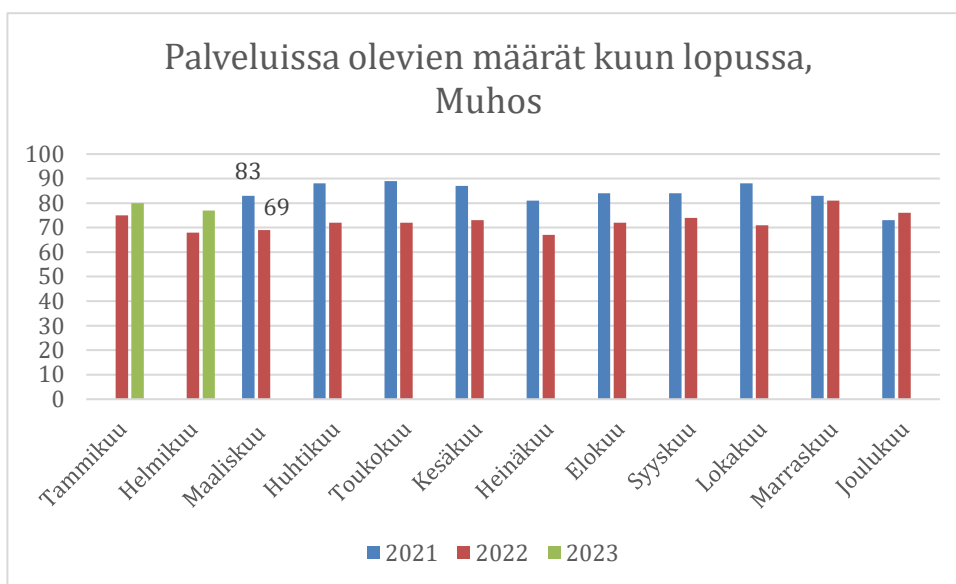
Kuvio 70. Aktivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, Muhos. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ulkomaalaisten aktivointiaste (kuvio 71) on **kutakuinkin pysynyt samoissa lukemissa** kokeilun toisen toimintavuoden aikana. Merkittävin lasku on ollut palvelujen kesälomakaudella 7–8/2022 ja 12/2022–2/2023. Vaihtelua voivat selittää kesäajan keskitetyt loma-ajat työllisyyspalveluissa ja palveluiden tuotoissa sekä vahvasti myös kausiluontoisten töiden normaalivaihtelut vuoden sisällä. Normaalisti Muhoksella erityisesti ulkomaalaistaustaiset ovat löytäneet Vinkkelin palvelut, ja he ovat saaneet hyödyttävää palvelua työelämään ja koulutukseen etenemiseen.



Kuvio 71. Aktiivointiaste, ulkomaalaiset, Muhos. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

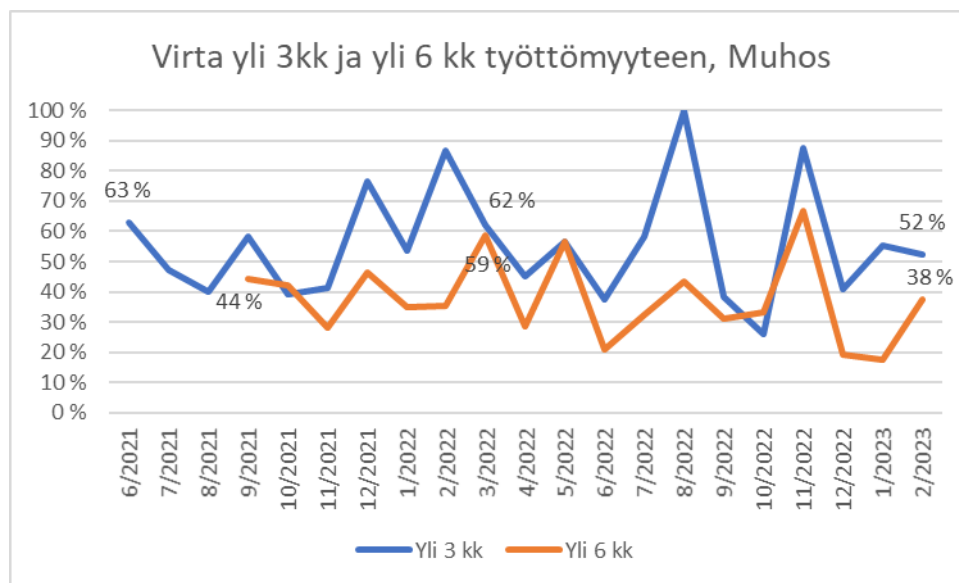
Palveluissa olevien määrät (kuvio 72) ovat kokeneet pientä nousua ajalla 2/2022–3/2023. Palveluissa olevien lasku ajalla 6–8/2022 näkyy eniten työkokeilujen ja kuntouttavan työtoiminnan päätösten ja sopimusten päättymisissä. Pääsyyinä palveluissa olevien tipahtamiselle ovat kolmikannassa päivitetyt aktiivointisuunnitelmat, joissa on todettu asiakkaan kohdalla palvelun olevan väärä asiakkaan tilanteeseen nähden, ja on lähdetty miettimään muita palveluita asiakkaiden tilanteiden edistämiseksi.



Kuvio 72. Palveluissa olevien määrät kuun lopussa, Muhos. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Virta yli kolmen kuukauden työttömyyteen (kuvio 73) on **Muhoksella vaihteleva kokeilun toisena toimintavuotena**. Kuitenkin ajalla 2–4/2022 virtaus on ollut vahvasti alaspäin ja ajalla 5–8/2022 vahvasti noususuunnassa. Vaihteluun ovat olleet vaikuttamassa mm. kausiluontoisten töiden tarjonta ja päättyminen. Kokonaisuutena toinen toimintavuosi on ollut varsin vaihteleva, mutta vuodenvaihteessa 2022–2023 vakiintumaan päin. Osaltaan syksyllä kouluista valmistuneet, koulunsa keskeyttäneet, kausityönsä ja/tai asevelvollisuutensa päättäneet näyttäytyvät piikkeinä. Nousu voi selittyä myös opinnoista valmistuneiden ja työnantajien kohtaanto-ongelmana.

Virta yli kuuden kuukauden työttömyyteen pysyi kohtalaisen samalla tasolla tarkastelujaksolla 2/2022–10/2022 (kuvio 73). Työttömyyden pitkittymistä ja kohtaanto-ongelmia on kyetty ratkomaan työnhakijan ja työnantajan välillä ohjaamalla työnhakijaa ottamaan yhteyttä suoraan työnantajaan tai tarvittaessa Mutteri-hankkeen työhönvalmentajan kanssa yhteisellä yhteydenotolla. Muhoksella elinkeinopäällikön ja Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen kautta tehdyt Yritysharava-kyselyt ovat olleet myös tärkeitä kohtauttamisessa ja työllistymisen tukemisessa. Yritysharavan tarkoituksena on ollut selvittää Muhoksen yritysten työvoimatarpeita.



Kuvio 73. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, Muhos. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

9.1. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Muhoksella Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen kautta **kehitettiin työnantajayhteistyön malleja vuosina 2021–2023**. Kunnan elinkeinopäällikön ja Mutteri-hankkeen työhönvalmentajan toimesta Muhokselle aktivoitiin **Yritysharava-haastattelut**, joissa haastattelijat olivat suoraan yhteydessä Muhoksen yrittäjiin. Haastattelut toteutettiin massahaastatteluna keväällä 2022. Yrittäjiä tavoitettiin haastatteluihin runsaasti, ja yrittäjien työvoima- ja osaamistarpeita saatiin selvitettyä. Raportointi, tiedonvaihto ja työhönohjaus yrityksiin tehdään yhteisen alustan kautta, joka otetaan käyttöön Muhoksen työllisyyspalveluissa omavalmentajien ja elinkeinopäällikön toimesta vuoden 2023 aikana. Joitakin yrittäjiä on oma-aloitteisesti asioinut Vinkkelissä tiedustelemassa, löytyykö hänen yrityksensä tarpeisiin heti työvoimaa Muhoksen työttömistä työnhakijoista.

Mutteri-hankkeen kautta on hankittu työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkeliin myös **yritysneuvojan käyntejä**, jolloin ilman ajanvarausta muhoslaiset yrittäjäksi haluavat saavat ohjausta ja neuvontaa yritystoiminnan käynnistämiseksi ja suunnittelemiseksi. Myös liiketoimintasuunnitelmien laatimiselle on saatavilla apua yritysneuvojalta. Mutteri-hankkeen kautta Muhoksella toteutettiin myös työllistymistä edesauttavia **korttikoulutuksia**, jotka ajoittuivat keväälle 2022.

Kuntakokeilun toisena toimintavuotena ajalla 3/2022–2/2023 osa muhoslaisista on löytänyt työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelin palvelut. Tietoa on tullut kuitenkin myös siitä, että Vinkkelin mainonta ei ole ollut koko kuntaa kattavaa. Tulleeeseen palautteeseen on kiinnitetty huomioita, ja Vinkkelin sometilejä sekä näkyvyyttä ja osallistumista Muhoksen kunnan vapaa-ajan tapahtumissa on lisätty.

9.2. Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen

Muhoksen työllisyysneuvonnan tehtävissä moniammatilliseen työryhmään kuuluivat toisena kokeiluvuonna omavalmentajien lisäksi Mutteri-hankkeen työhönvalmentajat, sosiaalityöntekijä, työttömien terveydenhoitaja, Valmennuspaja Mahiksen työhönvalmentajat, OSAO Ovi -palvelun oppilaanohjaaja, ammatinvalintapsykologi ja toukokuuhun 2022 asti Kelan palveluneuvoja. Kelan palveluneuvonnassa oli katkos toukokuusta 2022 alkaen, mutta Kelan palveluneuvojan kuukausikäynnit aktivoituivat uudelleen marraskuussa 2022. Muhoksen kuntakokeilun asiakkaat ja muut muhoslaiset ovat kokeneet tärkeäksi Kelan työntekijän tapaamiset, ja kasvokkain tapahtuva asiointi on auttanut asiakkaita omien etuus- ja

kuntoutusoikeuksiensa selvittämisessä. Terveystoimittajan kanssa yhteistyössä oli saavutettavissa myös liikuntaneuvojan palvelut – omavalmentajat eivät voi ohjata asiakasta liikuntaneuvojan vastaanotolle.

Kuntouttavaa työtoimintaa Muhoksella järjestettiin toisena kokeiluvuonna ostopalveluna Nuorten Ystävät ry:ltä. **Valmennuspaja Mahis** keskittyy alle 29-vuotiaisiin muhoslaisiin ja **valmennuspaja Tärppi** yli 29-vuotiaisiin muhoslaisiin. Tammikuusta 2023 alkaen valmennuspajat toimivat valmennuspaja Mahis -nimellä. Ikäryhmien jaottelu on edelleen sama. **Tammikuussa 2023 voimaan tullut hyvinvointialueuudistus heikensi Muhoksella kuntouttavan työtoiminnan tarjontaa.** Vaikutukset ulottuivat sekä valmennuspajatoimintaan että sosiaalipalveluiden saamisen järjestämiseen. Valmennuspajat tarjosivat toisena kokeiluvuonna myös sosiaalisen kuntoutuksen palveluita, mutta hyvinvointialueuudistuksen jälkeen 1.1.2023 alkaen sosiaalisen kuntoutuksen palvelua ei ole ollut mahdollista järjestää puuttuvan palveluntuottajien kilpailutuksen vuoksi.

Kunnan toimialoilla on ollut mahdollista suorittaa **työympäristössä** kuntouttavaa työtoimintaa. Työympäristöihin keskittyneen kuntouttavan työtoiminnan osallistuminen on ollut vähäistä Muhoksella, alle 10 asiakasta vuodessa. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen Muhoksen kunnan sosiaali- ja terveysalan yksiköiden kuntouttavan työtoiminnan tarjonnasta ei ole tullut varmaa tietoa, onnistuuko palvelun tarjonta kaikissa yksiköissä. Osaan yksiköistä on oltu yhteydessä omavalmentajien toimesta, ja kuntouttavan työtoiminnan palvelun järjestämistä on täytynyt selvittää hyvinvointialueen puolelta. Selvitystyö on ollut aikaa vievää, eikä varmaa tietoa palvelun tarjoamisen mahdollisuudesta ole tullut työllisyyspalveluihin.

Muhoksella Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen kautta on aktivoitu kerran viikossa järjestettävä matalan kynnyksen **kuntosalitoiminta**, jossa ohjaajina toimivat aluksi Mutteri-hankkeen työhönvalmentaja ja Muhoksen kunnan liikuntaneuvoja. Marraskuusta 2022 alkaen häivytettiin hankkeen työhönvalmentaja pois liikuntaryhmästä, ja Muhoksen kunnan omavalmentaja siirtyi ryhmään toiseksi vetäjäksi. Asiakkaita on riittänyt jokaiselle viikolle, mutta enemmänkin mahtuisi mukaan. Nuorten Ystävien Mutteri-hanke on lisäksi suunnitellut ja toteuttanut asiakkaiden kanssa yhteisiä **liikunnallisia retkiä vuoden 2022 aikana. Matalan kynnyksen kuntosalitoiminnasta tulleen asiakaspalautteen mukaan liikuntaryhmä on lisännyt osallistujien hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemuksen tunteita. Lisäksi omavalmentajan läsnäolo on madaltanut kynnystä asioida työllisyyspalveluissa ja asiakkaan kynnystä kertoa avoimemmin omasta tilanteestaan.** Lisäksi kunnantalon Kumma-tiloissa on järjestetty 10/2021 alkaen ostopalveluna kerran viikossa **matalan kynnyksen toimintaa**, jonka sisältö määräytyy osallistujien tarpeen mukaisesti. Pääsääntöisesti toiminta on keskittynyt luoviin ja kädentaitoihin. Ohjaajina toiminnassa on toiminut alussa psykofyysinen fysioterapeutti,

myöhemmin toimintaterapeutti ja Mutteri-hankkeen työhönvalmentaja. Matalan kynnyksen toimintaryhmä päättyi Muhoksella 12/2022. Osallistujina ryhmässä oli vakiintunut asiakasryhmä muhoslaisia.

Osatyökykyisille on omavalmentajan toimesta pyritty aktivoimaan tarvittavia työllistymistä edistäviä palveluita sekä jalkautuvaa kenttätöitä työhönvalmentajien toimesta toisena kokeiluvuonna. Mutteri-hankkeen työhönvalmentajat ovat olleet mukana esimerkiksi työnhakijan tarvitsemisissä tutkimuksissa. Lisäksi osatyökykyisiä on ohjattu vuoden 2022 osallistumaan valmennuspajojen avoimeen toimintaan ja asioimaan valmennuspajoilla pajasopimuksilla.

TYP-toiminta Muhoksella on ollut heikoilla kantimilla resurssivajeen vuoksi toisena kokeiluvuonna 2022–2023. Vaje on johtunut sosiaalipalveluiden resurssien puuttumisesta. Työllisyyspalveluissa keväällä 2022 resurssivajeeseen tulleen helpotuksen myötä TYP-asiakkuuksissa toimii kaksi Muhoksen kunnan palkkalistalla olevaa omavalmentajaa. Kuitenkin 2/2023 työllisyyspalveluissa tapahtuneen työntekijän vaihdoksen vuoksi TYP-toimintaa suorittaa yksi Muhoksen kunnan omavalmentaja. Vuodelle 2023 on suunniteltu aloitettavan perehdytystä kahdelle muulle kunnan omavalmentajalle TYP-työskentelyyn. Lisäksi kuntaan avataan kevään 2023 aikana työllisyyskoordinaattorin määräaikainen virka. Työllisyyskoordinaattorin tehtäviin kuuluu pitkäaikaistyöttömien henkilökohtaisen kontaktoinnin lisäksi monialaista jalkautuvaa palveluohjausta sekä TYP-työskentelyn vakiinnuttaminen monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa. Aiempina vuosina ennen kuntakokeilun alkua Muhoksen TYP-asiakkuuksia hoidettiin etäyhteyksin sosiaalityöntekijän, asiakkaan ja TE-toimiston TYP-työntekijän toimesta.

Työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmä **Kykyviisaria** on alettu hyödyntämään aktiivisesti asiakastyössä vasta loppukevästä 2022, kun tuetun työllistymisen ja monialaisen yhteispalvelun asiakkaiden palveluihin on saatu riittävästi osaamista Kykyviisarin hyödyntämiseksi. Muhoksella pääsääntöisesti TYP-asiakkailla on käytössä kartoitusjaksolle Kykyviisari. Aiemmin Kykyviisaria työssään ovat hyödyntäneet Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen työhönvalmentajat sekä valmennuspajojen henkilökunta. Työkykypassi on puolestaan käytössä Muhoksen OSAOlla opiskelijoille.

9.3. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Muhoksen työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelissä otettiin 3/2021 alkaen käyttöön toimintamallin kehittäminen, jossa muhoslaisilla on mahdollista **saada kohdennettua palvelua yhden katon alta**. Vinkkeliä ovat toisen kuntakokeiluvuoden aikana pyörittäneet omavalmentajien lisäksi Nuorten Ystävien Mutteri-

hankkeen kolme työhönvalmentajaa sekä asiakasrajapinnan työpanoksellaan Nuorten Ystävien projektipäällikkö.

Toimintamallilla **vahvistettiin sote-palveluihin matalan kynnyksen pääsymahdollisuuksia** sekä kunnasta puuttuvaa henkilökohtaista **Kela-asiointia**. Sote-palveluista Vinkkelissä on ollut tavattavissa sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja, terveydenhoitaja ja liikuntaneuvoja.

Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen **työhönvalmentajat ovat opastaneet muhoslaisia asiakkaita viranomaisasioinneissa**. Lisäksi työhönvalmentajien työpanos on kohdentunut suoraan asiakastyöhön, jossa yhteys on otettu viranomaisiin ja virastoihin yhdessä puhelimitse tai verkkovideopuheluiden välityksellä. Työhönvalmentajat ovat kehittäneet myös **jalkautumista asiakkaan konkreettisessa palveluprosessissa mukana olemisessa**: työhönvalmentajan kanssa on selvitetty kunnan toimialalta ja yksityisyrittäjistä sopivaa työkokeilupaiikkaa, osallistuttu asiakkaan kanssa työkokeilun haastattelutilaisuuksiin ja sopimusten tekemisiin sekä täytetty palkkatukihakemukset kunnan toimialoille. Työnhakijoiden **työnhakutaitoja on edistetty** tarjoamalla työhönvalmentajan apua käytännön työnhaussa (CV:n päivitys, avoin hakukirje, työ-/koulutuspaikkojen kartoitus ja etsintä).

Valmennuspaja Mahis (asiakasryhmien jakautuminen alle 29-vuotiaisiin ja yli 29-vuotiaisiin) on ollut merkittävässä roolissa työnhakijoiden palveluprosessien tarpeiden kartoittamisessa. Valmennuspajoilla on kiinnitetty huomioita **yksilöllisen tilanteen arvioimiseen ja huomaamiseen sekä elämäntilanteen kartoittamiseen**. Asiakasohjaus on perustunut yksilöllisen tuen saamisen mahdollisuuksiin, ja valmennuspajan työhönvalmentajan ammattitaidon hyödyntämiseen mutkikkaidenkin elämäntilanteiden, oikeiden palveluiden ja talousselvittelyiden tarpeissa. Valmennuspajaohjauksen kautta työnhakija-asiakkaita on ohjautunut avoimen asioinnin palvelusta sosiaalisen kuntoutuksen tai kuntouttavan työtoiminnan palveluihin, ja osa asiakkaista on palveluiden turvin ohjautunut työ- ja toimintakyvyn selvittelyihin joko palveluntuottajalle tai erikoissairaanhoidon.

Valmennuspajojen palveluissa voi asioida pajan ja asiakkaan välisellä sopimuksella silloin, kun asiakkaalla ei ole tarvetta sosiaalipalveluiden päätökselle. Valmennuspajalla työnkuvaan on kuulunut tarvittaessa **jalkautuminen asiakkaan tarvitsemiin palveluihin**. Valmennuspajojen henkilökunnan osalta huomautusta on tullut työtöteen muuttumisesta ennaltaehkäisevästä enemmän kuntoutuksen suuntaan, ja tähän toivotaan parannusta kuntakokeilun myötä.

9.4. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

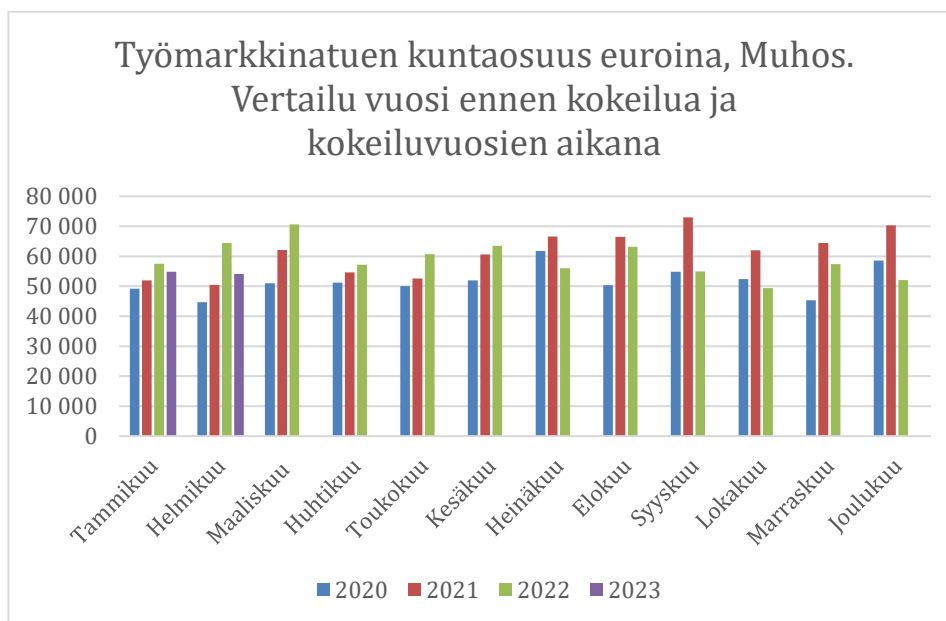
Tiedolla johtaminen kuntakokeilun ensimmäisenä toimintavuotena on ollut **puutteellista resurssivajeen vuoksi**. Nuorten Ystävien Mutteri-hankkeen avulla on saatu kartoitettua työnhakijoiden osaamista, selvitetty työ- ja toimintakykyä ja asetettu työnhakijoille realistisia tavoitteita. **Resurssivajeen helpotettua omavalmentajilla on ollut kattavammin tietoa työnhakijoiden tarpeista** myös henkilökohtaisella tasolla. Varsinaista asiakaspalautetta on kerätty asiakkailta henkilökohtaisesti kirjeitse tai sähköisesti. Työllisyys- ja opintopalvelukeskus **Vinkkelissä on käytössä sähköinen asiakaspalautelaite**. Muhoksella omaa kuntakokeilun kautta lähetettyä varsinaista asiakastytyväisyyskyselyä ei ole tehty, mutta mahdolliset kyselyt varmasti tulevat olemaan hyvä itsearviointityökalu omavalmentajille. Asiakaspalautteen keräämiseksi aletaan vuoden 2023 aikana hyödyntämään Kunta-Akkuna-portaalia.

9.5. Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen

Muhoksella työmarkkinatuen kuntaosuus oli vuonna 2022 yhteensä 706 981,90 euroa (keskimäärin 58 915 euroa kuukaudessa) ja vuonna 2021 yhteensä 735 121,05 euroa (keskimäärin 61 300 euroa kuukaudessa). Kuntaosuudessa ovat mukana kaikkien osuuden piirissä olevien henkilöiden maksut, olivatpa he kuntakokeilun tai TE-toimiston asiakkaita (kuvio 74).

Kuntakokeilun toisen toimintavuoden aikana työmarkkinatuen kuntaosuudet Muhoksella olivat vahvassa noususuunnassa ajalla 1–6/2022. Kuitenkin kuntaosuuden maksuissa alkoi näkyä selvää laskusuuntaa ajalla 7–12/2022. Alkuvuodesta 2022 merkittävä maksuosuuksien nousu johtuu erityisesti kuntouttavan työtoiminnan palvelussa olleiden vähentymisestä, koska palvelu ei olekaan ollut työnhakijoille oikea-aikaista. Tavoitteeksi asetettiin vuoden 2022 aikana saada Muhoksen työmarkkinatuen maksuosuudet laskusuuntaisiksi ohjaamalla työnhakijat oikeisiin ja oikea-aikaisiin palveluihin, jotta kuntoutuminen ja työelämään suuntautuminen on tosiasiallisesti mahdollista. Käytännössä tavoitetta on saavutettu heinäkuusta 2022 alkaen.

Vuodesta 2023 alkaen Muhoksella tavoitellaan merkittävää kuntaosuuksien maksujen alenemaa. Kunnianhimoisena tavoitteena on saada 1.1.2025 mennessä kuntaosuuden maksuja 400 000 euroa pienemmiksi. Tavoitteeseen päästäkseen täytyy työllisyyspalveluiden resurssia tarkastella, tarkentaa ja uudistaa sisäänkirjoitettuja työnkuvia sekä lisätä työllisyyspalveluiden verkostoitumista ja yhteistoimintaa yli kuntarajojen.



Kuvio 74. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Muhos. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

9.6. Kehittämisen tarpeita

Muhoksella on ollut vuosia samankaltainen toimintatapa työllisydenhoidossa ennen kuntakokeilujen alkua. Osaltaan vanha malli on ylläpitänyt pitkäaikaistyöttömyyden tasaisuutta Muhoksella, mutta myös työllisyyspalveluiden etäisyys ja asiakkaiden ohjautuvuus oikeisiin palveluihin on ollut puutteellista. **Mahdollisuus osallistua kuntakokeiluun on asettanut Muhoksella suuria tavoitteita ja kehittämisen tarpeita yhteneväisten palveluiden rakentamiseksi.** Kuntakokeilun aikana on havaittu seuraavia kehittämiskohteita:

- **Kunnan toimialojen välinen yhteistyö työllisydenhoidossa.** Muhoksella on tällä hetkellä säännölliset tapaamiset teknisen puolen kanssa, johon on ohjattu runsaasti tukityöllistettyjä.
- **Opinnollistamisen vahvistaminen** (kuntouttava työtoiminta, palkkatukityöllistäminen kunnassa, työkokeilut). Yhteistyössä valmennuspajat ja Muhoksen alueen oppilaitokset. Kehittämisen suunta voisi kohdistua myös kuntarajojen ylitse.
- **Oppilaitosyhteistyön kehittäminen** Muhoksen ammatillista koulutusta vailla olevien, työttömien ja alanvaihtajien tarpeisiin. Erityisesti opinnollistamisen, koulutuskokeiluiden ja alueen työnantajien tarpeiden esille tuominen oppilaitoksiin. Myös tässä kuntarajojen ylittävä yhteistyö lisää työvoiman tarpeiden ja osaamisen kohtaantoa alueella.

- **Etsivän nuorisotyöntekijän kontaktointi** (tavoittamattomat nuoret). Tällä hetkellä etsivä nuoristyö on tehnyt irrallisempaa työtä Muhoksella, eikä varsinaista yhteistyötä työllisyysneuvonhoidon kanssa ole vielä ollut. Alkuvuodesta 2023 etsivän nuorisotyön roolia on kehitetty myös työllisyysneuvonhoidon suuntaan, ja etsivä nuorisotyöntekijä on työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelissä osan työpäivästään 1–2 päivänä viikossa. Yhteisen työn tekeminen on rakentumassa ja jäsentymässä vuoden 2023 aikana.

Kehittämisen tarpeisiin vastattiin vuoden 2022 muun muassa jäsentämällä uudelleen yhden kunnan omavalmentajan työnkuvaa lisäämällä siihen koordinaatiotehtäviä, lisäämällä resurssia ja suunnittelemalla työtä uudelleen.

9.7. Kokemukset uudesta palvelumallista

Uusi työvoimapalvelumalli (POMA) astui voimaan toukokuussa 2022. Palvelumallissa työnhakija-asiakkaan oma aktiivisuus työnhaussa korostuu, mutta myös yksilöllistä tukea työnhaun tueksi on ollut tarkoitus lisätä. Työnhaun alkaessa asiantuntija arvioi työnhakijaksi rekisteröityneelle asiakkaalle alkuhaastattelua edeltävän täydentävän työnhakukeskustelun (alkukartoituksen) tarpeen. Alkuhaastattelu tai sitä mahdollisesti edeltävä täydentävä työnhakukeskustelu tulee järjestää 5 arkipäivän kuluessa työnhakijaksi ilmoittautumisesta. Yksilöllistä tukea on pyritty tarjoamaan järjestämällä työnhakija-asiakkaille työnhaun alettua kahden viikon välein toteutettavat täydentävät työnhakukeskustelut ja kolmen kuukauden välein työllistymissuunnitelman / korvaavan suunnitelman päivittäminen. Työnhakija-asiakkaille lähtökohtaisesti asetetaan kuukausittainen työnhaun velvoite, joka työnhakijan tulee ilmoittaa toteutuneeksi / ei toteutuneeksi kuukausittain määräpäivään mennessä Oma Asiointi -palvelun kautta.

Muhoksella uuden palvelumallin käyttöönotto on näkynyt asiakkaiden asiointikertojen kasvamisena toimipisteessä ajalla 5/2022–1/2023. Työllisyys- ja opintopalvelukeskus **Vinkkelin palvelut ja työllisyyspalveluiden työntekijät ovat tulleet muhoslaisille tutummaksi uuden palvelumallin käyttöönoton jälkeen.**

Erityisinä huomioina palvelumallin käyttöönotossa on noussut esille **henkilöstön lisäkoulutautumisen tarpeet** asiakasohjauksessa, kohtaamisessa, asiakastilanteiden hallinnassa ja palvelutarpeen arvioinnin tekemisessä, mutta esille on noussut myös vahva huoli henkilöstön jaksamisesta. **Palvelumallin toimintaperiaate voi vaikuttaa tehokkaalta, mutta käytännön toteutuksessa asetetuissa lakimääreissä pysyminen ei ole mahdollista, ja jatkuva työnhakija-asiakkaan kontaktointi lisää työntekijän**

kuormittumista. Uuden palvelumallin toimintaohjeiden keskellä pitäisi kyetä työajan puitteissa kehittämään ja jäsentämään kunnan työllisyyspalvelut toimivaksi kokonaisuudeksi 1.1.2025 voimaan astuvaa TE-palveluiden uudistamista varten. Useat uudistukset yhtä aikaa ja peräjälkeen heikentävät työhyvinvointia, lisäävät henkilöstöön kohdistuvaa painetta, suoriutumisen tarpeita sekä työn suunnittelun haasteita.

10. Oulu

Oululaisia kuntakokeilun asiakkaita palvelevat **BusinessOulun työllisyyspalvelut ja elinkeinopalvelut**. Työllisyyspalvelut organisoitiin kuntakokeilun alussa palveluyksiköiksi: Alkuvaiheen palvelut, Osaaminen ja rekrytointi, Työhön poluttavat palvelut sekä Tuet ja maksatus. Yksiköissä on tiimejä, joihin asiakkaat ohjautuvat sen mukaan, millaista tukea he tarvitsevat työllistymisessään. Lisäksi on Palvelukehitys-yksikkö, johon ei ohjaudu työnhakija-asiakkaita.

Vuonna 2022 työllisyyden kuntakokeilu integroitui osaksi työllisyyspalveluiden normaalia toimintaa, jota toteutettiin edellä mainituissa palveluyksiköissä. Toukokuussa käynnistyi valtakunnallinen uudistus POMA eli pohjoismainen työvoimapalvelumalli, joka velvoittaa aiempaa tiheämpiin asiakastapaamisiin. Työllisyyspalvelujen **toimintaa haastoivat erityisesti suuret asiakasmäärät suhteessa henkilöstömäärään sekä pohjoismaisen työvoimapalvelumallin tuomat velvoitteet**. Kuntakokeilusta säätävää kokeilulakia ja samalla kuntakokeilujen toiminta-aikaa jatkettiin 31.12.2024 saakka. Uuden palvelumallin lisäksi työllisyyspalvelujen toiminnassa näkyi 2023 vuoden alussa tapahtuneeseen **hyvinvointialuemuutokseen valmistautuminen**.

Syksyllä 2022 käynnistettiin TE-palvelut 2024 -uudistukseen liittyvä valmistelu Oulun kaupungissa. Kaupunginjohtaja nimesi valmisteluorganisaation, johon kuuluvat seuraavat kokonaisuudet: Kuntien järjestämistä vastuu, talous ja rahoitus, henkilöstö, ekosysteemi ja yhdyspinnat, palvelut ja prosessit, hankinnat, tietojärjestelmät, toimitilat, tiedolla johtaminen ja viestintä.

10.1. Kuntakokeilun henkilöstö ja talous toisena kokeiluvuotena

Kuntakokeilujen alkaessa maaliskuussa 2021 kuntakokeiluun siirtyi kuntien työnjohdon alle henkilöstöresursseja sekä päätösoikeus työllisyysmäärärahojen käyttöön kokeilujen asiakasvolyyymien mukaisesti. Työ- ja elinkeinoministeriö edellytti kokeiluun lähdetessä, että myös kunnat tuovat kokeiluun omia panoksia palvelutason nostamiseksi ja palveluiden kehittämiseksi.

Maaliskuussa 2022 BusinessOulun työllisyyspalveluiden henkilöstömäärä oli yhteensä 185 henkilöä, joista 103 oli Oulun kaupungin työntekijöitä ja 82 TE-toimistotaustaisia työntekijöitä. Vuoden 2023 alkaessa BusinessOulusta siirtyi hyvinvointialue Pohteelle kymmenen sosiaaliohjaajaa ja kaksi sosiaalityöntekijää. BusinessOuluun saatiin lisäresurssia seitsemän työntekijän verran, joista kuusi omavalmentajaa ja yksi

työttömyysturvan asiantuntija. Helmikuussa 2023 BusinessOulun työllisyyspalveluiden henkilöstöä oli yhteensä 170, joista 83 Oulun kaupungin työntekijää ja 87 TE-toimistostaustaista työntekijää.

Vuoden 2022 talouden raportointi koskee ajanjaksoa 1.1.2022–31.12.2022. Koronasta toipuminen ja sopeutuminen Ukrainan sodan aiheuttamiin materiaalin saatavuusongelmiin sekä kustannusten nousu aiheuttivat taloushallinnolle ylimääräistä tekemistä koko vuoden 2022 ajan. Vuosi oli monella tapaa muutosten vuosi. Suurempana lähivuosien työnä alkoi valmistautuminen TE24-muutokseen. Valtio siirtää vuoden 2025 alusta työllisyydenhoidon kunnille.

Keväällä 2022 astui voimaan uusi palvelumalli ("Pohjoismainen työvoimapalvelumalli, POMA"), jossa työnhakija hakee työtä omatoimisesti ja saa työnhakuunsa yksilöllistä tukea entistä varhaisemmassa vaiheessa ja tiiviimmin. **Kuntakokeilun työtä jatkettiin systemaattisesti ja tuottaen tulosta muun muassa työmarkkinatuen alentumisella verrattuna edellisiin vuosiin. POMA-malli vaikutti Business Oulu -liikelaitoksen toimintaan, talouteen sekä henkilöstömäärään.**

BusinessOululle asetetut tavoitteet talousarvion näkökulmasta saavutettiin. Työmarkkinatuen kuntaosuuden talousarvio oli 23 M€, joka alitettiin 19 000 eurolla. Työmarkkinatuen kuntaosuuden nousu taittui vuonna 2021, kun kuntakokeilu ja siihen liittyvät toimenpiteet käynnistyivät. Tämä näkyy myös työmarkkinatuen kuntaosuuden alentumisena kyseisenä vuonna. Raportointiajanjaksolla Oulussa maksettiin työllistymistä edistäviä avustuksia (kuntalisät yhdistyksille ja yrityksille, kaupunkitukityöllistämisen kulut, tutor-avustukset sekä nuorten kesäsetelit ja kesätyöt) noin 5,8 M€ nettona, huomioiden valtion maksamat avustukset. Kokonaiskustannusten lisäksi kaikkien työllisyyspalveluiden hankkeiden nettokustannukset olivat vuonna 2022 hieman alle miljoonan. Mikäli henkilötyövuosiin ei ole lisäyksiä luvassa, ei työllisyyspalveluiden hanketoimintaa kyetä suorittamaan vuoden 2022 tasolla tulevina vuosina.

Vuonna 2022 ei ollut tarvetta hakea lisärahoitusta. Työllisyyden kuntakokeilun kustannukset alittuivat talousarvioon nähden 0,7 M€. Merkittävin syy oli valtiolta saatava korvaus kuntakokeilun aloituksen myöhästymisestä vuonna 2021. Myöhästymisen kustannusvaikutus ja valtiolta saatava korvaus oli 0,3 M€ alentava. Ostopalveluja ei myöskään ehditty toteuttaa suunnitelman mukaisesti, koska toukokuussa 2022 astui voimaan uusi lakisääteinen palvelumalli (POMA), jonka haltuunotto vaati prosessien muokkaamista ja uusien lakisääteisten tehtävien järjestämistä.

10.2. Hankkeet ja kehittämisprojektit kokeilun toiminnassa

Osana kuntakokeilun toimintaa ovat eri hankkeet ja kehittämisprojektit. Työllistymistä edistävät kehittämisprojektit toteutetaan osana **Työllä hyvinvointia -kehittämissalkkua**. Työllä hyvinvointia -kehittämissalkun tavoitteita ohjaa erityisesti **Yrittämyönteinen Oulu – elinkeinopoliittinen kehittämisohjelma 2022–27** sekä **työllisyyden ekosysteemin strategiset painopisteet**. Elinkeinopoliittisen kehittämisohjelman tavoitteita ovat muun muassa positiiviset vaikutukset yrittäjyyden, viennin, työpaikkojen, investointien ja Oulun kaupungin vetovoiman kehittämiseen sekä edelleen kuntatalouden tervehtymiseen. Työllisyyden ekosysteemin painopisteitä ovat muun muassa vastata tehokkaasti työelämän nopeasti muuttuviin tarpeisiin, moninaistuviin työuriin ja osaamistarpeisiin, vastata asiakaslähtöisesti ihmisten eri elämänvaiheissa ilmeneviin toimintakyvyn moniulotteisten esteiden voittamiseen ja edistää positiivisia siirtymiä työuralla. Kaikkien työllisyyspalvelujen hankkeiden nettokustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä noin 800 000 euroa.

Keskeinen projekteihin sisältynyt näkökulma on myös työllisyyden kuntakokeilu ja siihen liittyvät tavoitteet ja yhteistyö. Työllisyyden kuntakokeilussa tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. **Työllisyysprojekteilla tavoitellaan kaupungin elinvoimaisuuden sekä myös sosiaalisen tasapainon ylläpitämistä.** Yhteistyö- ja rahoitusprojekteja ovat toteuttaneet pääsääntöisesti oululaiset yleishyödylliset yhdistykset, säätiöt sekä alueen oppilaitokset. Vuoden 2022 aikana uusien projektien osalta haasteena oli uuden rakennerahastokauden aloituksen viivästyminen sekä rahoituspäätösten viivästyminen.

Työllä hyvinvointia -kehittämissalkussa oli **maaliskuun 2022 ja helmikuun 2023 välisenä aikana käynnissä yhteensä 23 projektia**. Oulun kaupungin palvelualueiden toteuttamia projekteja oli yhteensä kuusi: työllisyyspalveluilla kolme, työllisyys- ja hyvinvointipalveluiden yhteistyöprojekteja yksi, sivistys- ja kulttuuripalveluilla yksi ja konsernihallinnolla yksi projekti. Eri yhteistyökumppaneiden toteuttamia rahoitusprojekteja oli yhteensä 16. Rahoitusprojekteista kahdeksan toteutettiin työllisyysmäärärahalta ja kahdeksan kaupunginhallituksen kehittämissalkkujen määrärahalta.

Kehittämissalkun rahoitusprojektien lisäksi työllisyyspalveluissa on **tehty yhteistyötä monien muiden alueella toimivien projektien kanssa** muun muassa osallistumalla eri projektien suunnitteluun sekä ohjausryhmätyöskentelyyn. Projekteista on viestitty eteenpäin eri tahoille ja erityisesti asiakkaille, ja asiakkaita on ohjattu projektien tuottamien palveluiden pariin. Hankkeet tukevat toiminnallaan kokeilun

tavoitteita: työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen, työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen sekä tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteeminen kehittyminen.

Ajalla 3/2022–2/2023 Työllä hyvinvointia -kehittämissalkussa toteutettiin seuraavia hankkeita:

BusinessOulun työllisyyspalveluiden toteuttamista projekteista jatkui **Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihanke**, jossa tavoitteena on tukea Oulun seudun kuntakokeiluun liittyvää muutosprosessia varmistamalla, että kokeiluorganisaation johto ja sitä toteuttava henkilöstö saavat ajantasaista tietoa sekä uusia välineitä asiakaspalvelutyön toteuttamiseksi ja kehittämiseksi kokeilun tavoitteiden suuntaisesti. Sivistys- ja kulttuuripalveluiden rahoittamana jatkui **Maahanmuuttajien osaamiskeskus** -projekti. Projektissa kehitetään keskitetty verkostomaisesti ja moniammatillisesti toimiva osaamisen kehittämisen ja työllistämisen palveluiden malli kaikille oululaisille vieraskielisille. Konsernihallinnossa jatkui **Hankinnoilla työllistämisen vauhditus Oulussa** -projekti, jonka tavoitteena on hankinnoilla työllistämisen toimintamallien jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen sekä Oulun kaupungin hankintayksiköiden osaamisen tason nosto ja yhteistyön tiivistäminen. BusinessOulun työllisyyspalveluiden **EtäAsema**-projektissa tavoitteena on yksilöiden ja yhteisöjen sekä välillisesti myös alueen yritysten digitaalisen oppimisen tukeminen muuttuvissa yhteiskunnallisissa tilanteissa.

Vuoden 2022 aikana Työllisyysalkussa päättyi kaksi Oulun kaupungin toteuttamaa projektia. Työllisyyspalveluiden **6Aika: Osaamo** -projektissa kehitettiin matalan kynnyksen työllisyys- ja elinkeinopalveluja verkostomaisesti yhteistyössä alueen eri toimijoiden kanssa. Tavoitteena oli vastata osaamisen kehittämisen haasteisiin, etsiä ratkaisuja kohtaanto-ongelmiin sekä löytää uusia toimintamalleja ja ratkaisuja palvelutarjontaan työnhakijoiden, työnantajien ja muiden sidosryhmien palvelutarpeet huomioiden. Työllisyys- ja hyvinvointipalveluiden yhteistyöprojekti **Palveluintegraatiomalli osatyökykyisille (Palo)** -projekti oli osa valtakunnallista työkykyohjelmaa. Projektia rahoitettiin palvelualueiden omista budjeteista. Palo-projektissa tehtiin työtä monialaisen ja integroidun palvelumallin muodostamiseksi, jossa osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuen tarve tunnustetaan ja jossa palvelut sekä palvelupolut toimivat asiakaslähtöisesti.

Rahoitusprojekteista jatkui 12 projektia. Yritetään Yhdessä ry:n **Luonto työllistää** -projektissa kehitetään ympäristöarvot huomioon ottavaa matkailua yhdessä pienten yritysten ja Oulun kaupungin kanssa. Projektin avulla nuoret syrjäytymisvaarassa olevat sekä pitkäaikaistyöttömät voivat saada ensikosketuksensa matkailusektorin töihin. Saman toimijan **Työ-Voima-ksi**-projektin taustalla ovat työvoiman kohtaantohaasteet eri aloilla. Projektissa pyritään muun muassa parantamaan pitkäaikaistyöttömien

resilienssiä sekä puutteita työelämän digitaidoissa. Toisaalta pyritään myös madaltamaan yritysten kynnystä rekrytoida pitkäaikaistyöttömiä.

Lasten ja nuorten säätiö hallinnoi **Tulevaisuussafari**-projektia, jonka toimintaa Oulussa toteuttaa Kulttuuriosuuskunta Ilme. Projektissa työelämän ulkopuolella olevien nuorten työ- ja toimintakykyä vahvistetaan tulevaisuudentutkimuksen ja soveltavan teatterin keinoin. Oulun yliopiston ja Oulun ammattikorkeakoulun yhteisen **Pathways to Business** -projektin päätavoitteena on kehittää uusi toimintamalli vastamaan korkeakoulutettujen työttömien työnhakijoiden ja valmistumassa olevien korkeakouluopiskelijoiden varhaisten yrittäjyysvalmiuksien kehittämis- ja tukitarpeeseen. **Prikka kiertoon – työllisyyden, osallisuuden ja kiertotalouden kehittämishankkeessa** tarjotaan erilaisia sosiaalisen työllistämisen mahdollisuuksia työelämän ulkopuolella, haasteellisessa työmarkkina-asemassa oleville oululaisille. Tavoitteena on työllistymiseen liittyvän kohtaannon parantaminen ja alueen elinvoimaisuuden edistäminen hävikkiruuan jakamiseen keskittyvän logistiikkakeskuksen ja sen yhteyteen rakentuvien työllisyyttä ja kiertotaloutta tukevien toimintojen avulla. Projektin päätoteuttajana on Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö ja osatoteuttajia ovat Oulun kaupunki, Oulun Diakonissalaitoksen säätiö, Oulun evankelisluterilainen seurakuntayhtymä ja Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy.

Lintulammen asukasyhdistyksen **Lähellä sinua** -projektissa tarjotaan ammatilliseen tutkintoon johtava koulutus oppisopimuksella (lähihoitaja, lähiavustaja) sellaisille aloille, joissa työllistymisnäkymät ovat lupaavat. Tähän projektiin linkittyvässä **Lähiavustajakoulutus**-projektissa tavoitteena on kehittää projektiin osallistuvien osaamista niin, että he osallistumisen jälkeen työllistyvät avoimille työmarkkinoille tai halutessaan hakeutuvat myöhemmin jatkokoulutukseen.

Pohjois-Suomen omatoimisen työllistymisen tuki PSOTTY ry:n **Momentum**-projektissa keskeisenä tavoitteena on pohjoissuomalaisten korkeakoulutettujen työnhakijoiden työnhakuosaamisen sekä työelämätaitojen monipuolinen kehittäminen. Tavoitteena on myös työnhakijoiden aktivoiminen, verkostoitumisen ja mahdollisten alanvaihtojen tukeminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. **Uusia polkuja työhön ja elämään** -projektissa vahvistetaan erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhempien työkykyä työhönvalmennuksen kehittämisen sekä muiden työllistymistä tukevien toimenpiteiden avulla. Projektia toteuttaa Oulun seudun omaishoitajat ry. Oulun Diakonissalaitoksen säätiön toteuttaman **SoteStartti – tuetusti sote-alalle** -projektin taustalla on sote-alan kasvava työvoimapula, joka näkyy rekrytointihaasteena myös Oulun alueella. Tavoitteena on lisätä kohderyhmän arjen- ja elämänhallintaa, sosiaalista kuntoutumista, osallisuutta, yhdenvertaisuutta sekä työ- ja toimintakykyä, sekä mahdollisuuksien mukaan rakentaa henkilökohtaista urapolkua eteenpäin. Pohjois-Pohjanmaan liikunta ry:n **Työtä hyvässä seurassa** -projektissa

tavoitteena on edistää erityisesti nuorten ja yli 54-vuotiaiden työttömien, pitkäaikaistyöttömien sekä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia liikunta- ja urheiluseuroissa sekä muissa liikuntaa edistävässä yhdistyksissä.

Uutena rahoitusprojektina aloitti Oulun Diakonissalaitoksen säätiön yhdessä Nuorten ystävien sekä Oulun evankelisluterilainen seurakuntayhtymän kanssa toteuttama **Turvaverkko-esiselvityshanke**. Tavoitteena on eri toimijoiden kanssa tehtävässä yhteistyössä selvittää, tunnistaa ja kokeilla erilaisia toiminnan organisoitumistapoja, joiden avulla saataisiin asianmukaiset ja kestävätkä rakenteet tarjota välitöntä apua, tukea, neuvontaa ja palveluja erilaisten mm. pakolaisuuteen liittyvien kriisien kohdatessa.

Vuoden 2022 aikana päättyi viisi rahoitusprojektia. Phoenix ry:n ja Startup Refugees -verkoston toteuttama **Generation Work** -projekti tuki maahan muuttaneiden, erityisesti alle 30-vuotiaiden nuorten, työelämätaitojen kehittymistä, työllistymistä ja työkokemuksen kerryttämistä jo kotoutumisvaiheen aikana sujuvoittaen heidän siirtymistään täysipainoisesti työelämään kotoutumiskoulutuksen jälkeen. Projektissa luotiin yhteistyökäytänteitä Oulun seudun kotoutumiskoulutuksia sekä aikuisten perusopetusta vieraskielisille toteuttavien tahojen kanssa. Oulun Diakonissalaitoksen säätiön **Merke – merkityksellistä elämää** -projektissa tavoitteena oli kehittää esikuntouttavaa ammatillisesti ohjattua olohuonetoimintaa ja matalan kynnyksen palveluohjausta, joiden avulla vahvistetaan syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien ihmisten sosiaalista kuntoutumista, terveyttä ja toimintakykyä luoden edellytyksiä jatkopoluille. Keskeiset toimintamallit olivat Merken olkkaritoiminta Oulun ydinkeskustassa, henkilökohtainen tuki ja digitaaliset etäpalvelut. Nuorten ystävät ry:n **Täsmävalmennuksella töihin – Adapteri** -projekti vastasi alueelliseen kohtaanto-ongelmaan kehittämällä työnhakija- ja työnantajälähtöiset toimintamallit. Tervarit Juniorit ry:n **Eteenpäin Oulussa** -projektin tavoitteena oli aktivoida alueen työnhakijoita ja työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä aktiiviseen työnhakuun tai opiskelemaan hakeutumiseen. **Ekologisia, Sosiaalisia ja Inhimillisiä toimintamalleja etsimässä** -projektissa tavoitteena oli nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen etsimällä ja levittämällä hyviä käytäntöjä. Yhteistyötä hankkeessa tehtiin kansainvälisesti Ruotsin ja Bulgarian kanssa.

10.3. Työnantaja- ja henkilöasiakkaiden neuvontapalvelut

Kuntakokeilun työnantaja- ja henkilöasiakkaita on palveltu useita eri palvelutapoja ja -kanavia käyttäen. Oulussa tapahtuvassa neuvontapalvelussa asiakas on voinut käydä paikan päällä BusinessAsemalla, soittaa Oulun seudun kuntakokeilun palvelunumeroon sekä ottaa yhteyttä chatin tai työnhakijan Oma asiointi -

palvelun kautta. Asiakas on voinut olla suoraan yhteydessä henkilökohtaiseen asiakastyöntekijäänsä (omavalmentajat, ohjaajat). Ohjausta ja neuvontaa on toteutettu myös Etäneuvonnan kautta niin henkilöasiakkaille kuin yrittäjäasiakkaillekin. Asiakkaat ovat voineet varata ajan etäneuvontaan BusinessAseman nettisivuilla. Lisäksi Oulun kaupungin verkkosivuilla olevaa OuluBottia on opetettu vastaamaan työnhakua ja yrittäjyyttä koskeviin kysymyksiin. Työnhakija-asiakkailta on ollut käytettävissään myös TE-palvelujen valtakunnallinen asiakaspalvelupuhelin.

BusinessAsema

Oulun kaupungin työllisyyspalveluiden työnantaja- ja henkilöasiakkaiden kasvokkaisena palvelupaikkana toimii BusinessAsema. BusinessAsemalle avattiin sivistys- ja kulttuuripalvelujen kanssa yhteistoiminnallinen palveluneuvonnan tila, jonka yhteydessä tulee toimimaan International House Oulu. Tiloissa neuvontapalvelut ottavat asiakkaita vastaan ilman ajanvarausta. BusinessAsemalla asiakkaita palvelivat BusinessOulun elinkeino- ja työllisyyspalvelut, TE-palvelujen yrityspalvelut, OSAO Ovi, Yrityskylä Yläkoulu, 4H Business Lab, Oulun Seudun Uusyrityskeskus sekä kahvila-ravintola Antell Asema. Lisäksi palvelua tarjosivat pop up -kumppanit Kela, talousneuvonta, OSKE eli osaamiskeskus, asumisneuvonta ja yrityskummit.

BusinessAseman säännöllisesti toistuvia tapahtumia olivat muun muassa rekrytointitapahtuma JobCorner ja kansainvälisille oululaisille suunnattu verkostoitumistilaisuus Pure Networking sekä EtäAsema-hankkeen kautta järjestetyt BusinessAseman tutustumistilaisuudet eri verkostoille ja kaikille avoimina tapahtumina.

Asemalla järjestetyt valmennukset keskittyivät työnhakuun sekä myyntiin ja markkinointiin.

Työllisyys- ja elinkeinoasioissa asiakaspalvelu tapahtuu **palveluneuvonnassa**. Palveluneuvonnassa paikan päällä asioi yhteensä lähes **2350 asiakasta**. Lisäksi asiakkaita palveltiin puhelimitse ja chatissa. Suuri osa asiakkaiden asioista koski työllisyysasioita, kuten työttömyysturvaneuvontaa, yleistä ohjausta, työnhaussa avustamista ja asiakirjojen vastaanottamista. Asiakkaita palveltiin myös **Oulun kaupungin Oulu10-palveluissa**. Siellä vastattuja tai eteenpäin ohjattuja puheluita asiakkaan valitsemassa aihekategoriassa ”työllisyyspalvelut” oli lähes **2300 kappaletta**.

OuluBotti

Kuntakokeilun ensimmäisen toimintavuoden aikana kehitettiin sisältöä Oulun kaupungin OuluBottiin vastaamaan työttömyyteen, työllistymiseen, kuntakokeiluun ja elinkeinopalveluihin liittyviin kysymyksiin.

OuluBot toimii Oulun kaupungin ja BusinessOulun verkkosivuilla. Kuntakokeilun toisena toimintavuotena

OuluBotin sisällön kehitystyötä on jatkettu. Uuden sisällön lisäksi kehittämistyössä on huomioitu olemassa olevan sisällön ajantasaisuus. Kuntakokeilun toisena vuonna BusinessOulun verkkosivuilta aloitettiin **890 keskustelua** OuluBotin kanssa, joka on noin 62 % enemmän kuin ensimmäisenä vuonna.

10.4. Asiakasmäärien kehitys

Kuntakokeilun asiakasmäärien kehitystä seurataan Työnvälitystilastojen ja URA-järjestelmästä suoraan saatavien lukumäärien mukaisesti kuntatason lisäksi palveluyksikkö-, tiimi- ja työntekijäkohtaisesti. Vuosiraportissa esitetään luvut kuntatasolla.

Työnhakijat, työttömät työnhakijat, rakennetyöttömät

Maaliskuun 2021 ja maaliskuun 2022 vuosivertailussa oululaisten asiakkaiden kokonaismäärä kasvoi lähes tuhannella. Toisen kokeiluvuoden aikana asiakasmäärä oli korkeimmillaan helmikuun 2023 lopussa, eikä asiakasmäärä ei ole laskenut alle 13 800 henkilön koko tarkasteluvuoden aikana. **Asiakasmäärä kasvoi maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun noin 1100 henkilöllä (noin 8 %)**. Asiakasmäärän kehitys kuvataan kuviossa 75. Kokonaisasiakasmäärä koostuu kaikista niistä asiakkaista, jotka ovat työnhakijoina riippumatta heidän työllisyystilanteestaan. He voivat olla muun muassa työttömiä, lomautettuja, työssäkäyviä, opiskelijoita ja työvoiman ulkopuolella olevia.

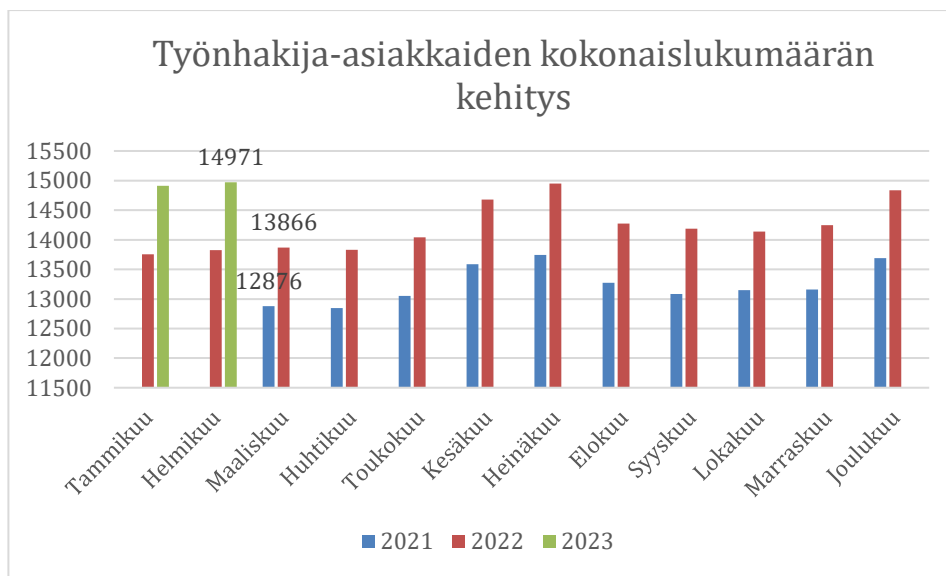
Työttömien työnhakijoiden (työtön ja lomautettu) lukumäärä maaliskuussa 2022 oli vuosivertailussa 1052 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Toisen kokeiluvuoden aikana maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun **työttömien työnhakijoiden määrä kuitenkin nousi noin 1280 henkilöllä (noin 16 %)**. Työttömien työnhakijoiden määrän kehitys kuvataan kuviossa 76.

Pitkäaikaistyöttömien¹⁴ määrä maaliskuussa 2022 oli vuosivertailussa 118 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Kuitenkin kaikkina muina kokeiluajan tilastokuukausina määrä oli vuonna 2022 vähemmän kuin vuonna 2021 (kuvio 77). **Maaliskuusta 2022 helmikuun 2023 loppuun pitkäaikaistyöttömien määrä nousi**

¹⁴ Pitkäaikaistyöttömiksi lasketaan henkilöt, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti työttöminä työnhakijoina vähintään 12 kuukautta

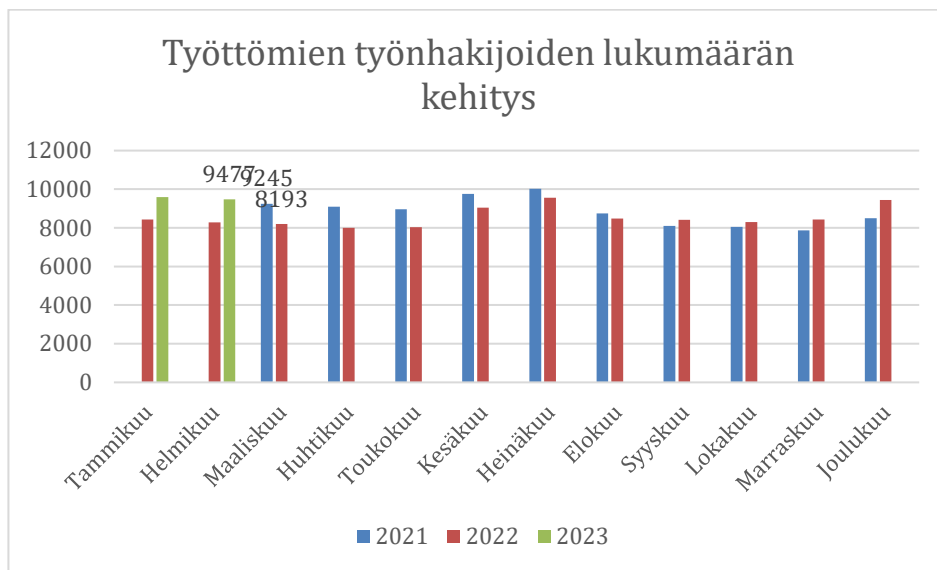
165 henkilöllä (lähes 5 %). Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä työnhakijoista laski toisen kokeiluvuoden aikana maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun noin 4 prosenttiyksikköä. Osuus oli maaliskuun lopussa noin 43 % ja helmikuun lopussa noin 39 %.

Rakennetyöttömien¹⁵ määrä oli vertailuvuosina maaliskuussa 2022 lähes 200 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin (ks. kuvio 78). Toisena kokeiluvuonna (maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun) rakennetyöttömien määrä nousi 320 henkilöllä, noin 6 %. Rakennetyöttömien määrässä suurimman ryhmän muodostavat pitkäaikaistyöttömät.

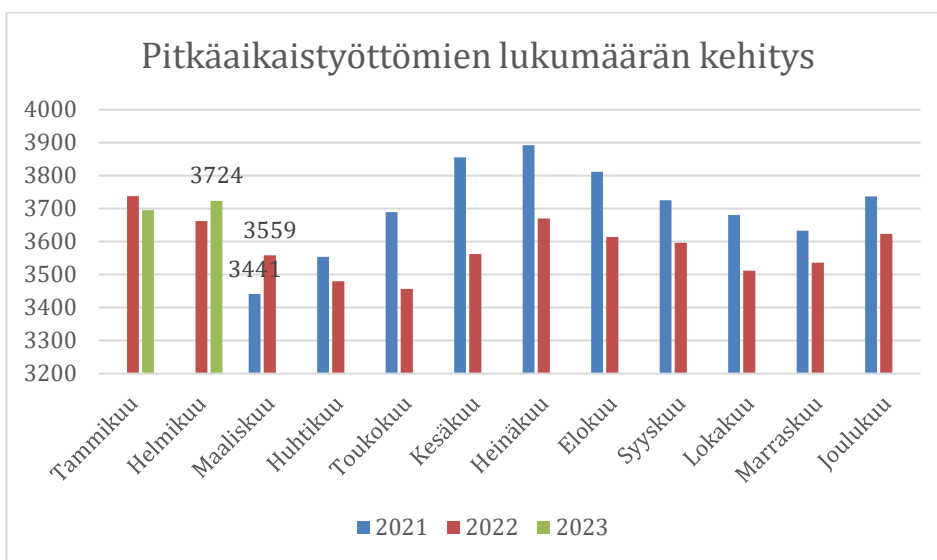


Kuvio 75. Työnhakija-asiakasvolyymien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu. Kaikki työnhakija-asiakkaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

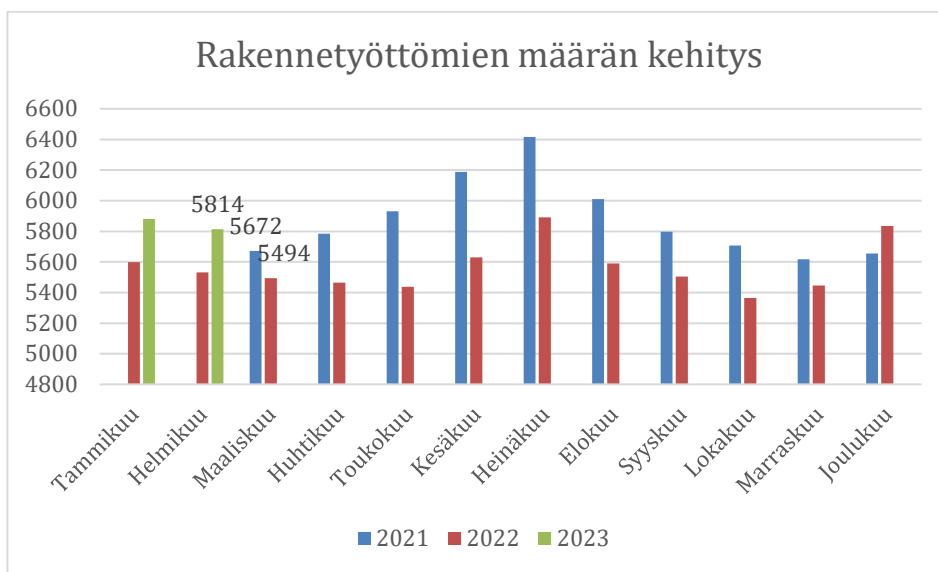
¹⁵ Rakennetyöttömiin kuuluvat pitkäaikaistyöttömät, rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät, toimenpiteiltä työttömäksi jääneet sekä toimenpiteiltä uusille toimenpiteille sijoittuneet. Rinnasteisilla pitkäaikaistyöttömillä tarkoitetaan työttömiä työnhakijoita, jotka ovat olleet viimeisen 16 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta työttöminä.



Kuvio 76. Työttömien työnhakijoiden (työtön tai lomautettu) kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 77. Pitkäaikaistyöttömien asiakasmäärien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 78. Rakennetyöttömien asiakasmäärien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

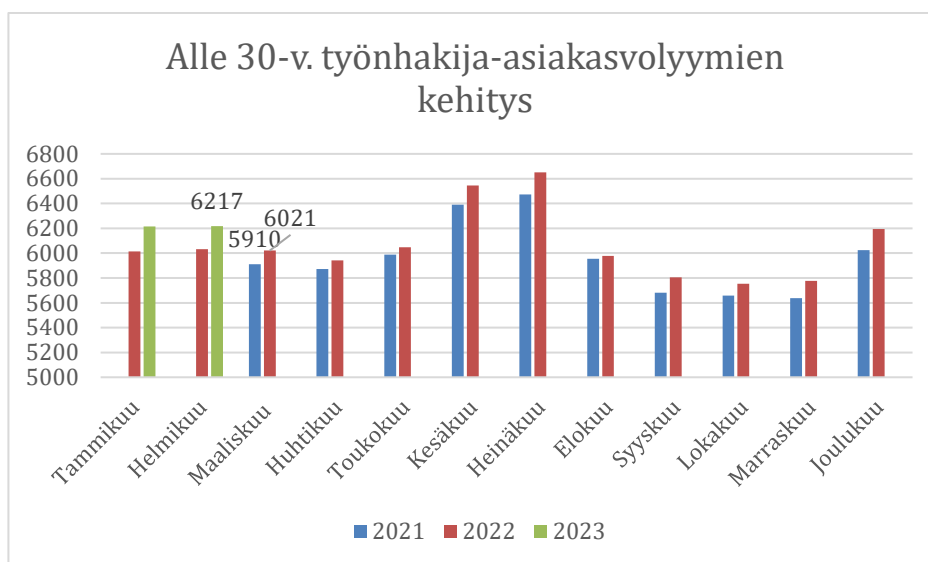
Nuorten palvelut ja ikäryhmittäinen asiakasmäärien kehitys

Alle 30-vuotiaat olivat yksi isoista kuntakokeiluihin siirretyistä asiakasryhmistä. Oulussa nuorten työllisyyspalveluja tarjotaan kuntakokeilun käynnistyttyä kaikissa työllisyyspalveluiden palveluysiköissä nuoren palvelutarpeen mukaan. Kuitenkin **alle 25-vuotiaiden työllistymisensä tukea tarvitsevien nuorten kuntakokeiluun liittyvät työllistymistä edistävät palvelut on pääosin keskitetty osaksi Byströmin Ohjaamon monialaista kokonaisuutta**. Alle 30-vuotiaat nuoret voivat halutessaan hyödyntää Byströmin Ohjaamon eri toimijoiden palveluja kuten ennen kokeiluakin.

Nuorten työelämään tutustumista ja pääsemistä tuetaan myös taloudellisesti. Nuorten kesätyöllistymistä tuetaan kesätyösetelien, kaupungin omien kesätyöpaikkojen ja kesäyrittäjyyden tukemisen avulla. Kesätyösetelillä tuetaan 15–17-vuotiaiden nuorten työllistymistä alueen yrityksiin ja yhdistyksiin. Lisäksi 17–24-vuotiaiden kesäyrittäjyyttä tuetaan kesätyösetelin suuruisella summalla. Oulun kaupungin palvelualueilla ja liikelaitoksissa tarjotaan kesätöitä yli 18-vuotiaille opiskelijoille.

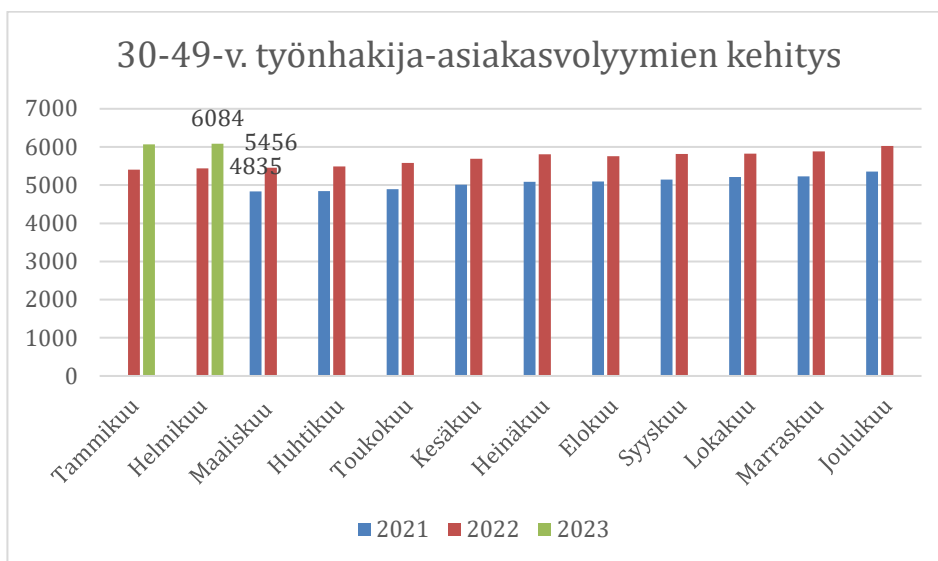
Työnhakijoiden ikäryhmittäisessä tarkastelussa voidaan käyttää erilaisia ikäluokituksia. Esimerkiksi nuorisotyöttömyyden ikäraja, alle 25 vuotta, käytetään usein yhtenä ikäjakona. Tässä yhteydessä alimmaksi ikärajaksi on otettu alle 30-vuotiaat, koska he muodostivat yhden suuren ryhmän kokeilualueille siirrettävistä asiakkaista. Vanhemmista ikäluokista on usein käytetty jakoa yli 50- tai yli 55-vuotiaat. Raportissa tarkastelun ikärajana on yli 50-vuotiaat. Ikäryhmittäinen tarkastelu esitetään kuviossa 79.

Alle 30-vuotiaiden määrä oli vuoden 2022 jokaisena kuukautena suurempi kuin vuotta aiemmin vastaavana kuukautena. Alle 30-vuotiaiden lukumäärä oli maaliskuussa 2021 noin 5900 ja maaliskuussa 2022 noin 6020. Vuonna 2022 alle 30-vuotiaiden määrä kävi korkeimmillaan heinäkuussa (noin 6650) ja alimmillaan lokakuussa 2022 (noin 5750). **Prosentuaalisesti alle 30-vuotiaiden määrä kasvoi toisena kokeiluvuonna noin 3 %, ja kokeilujen alusta (maaliskuun 2021 lopun tilanne) noin 5 % helmikuun 2023 loppuun mennessä.**



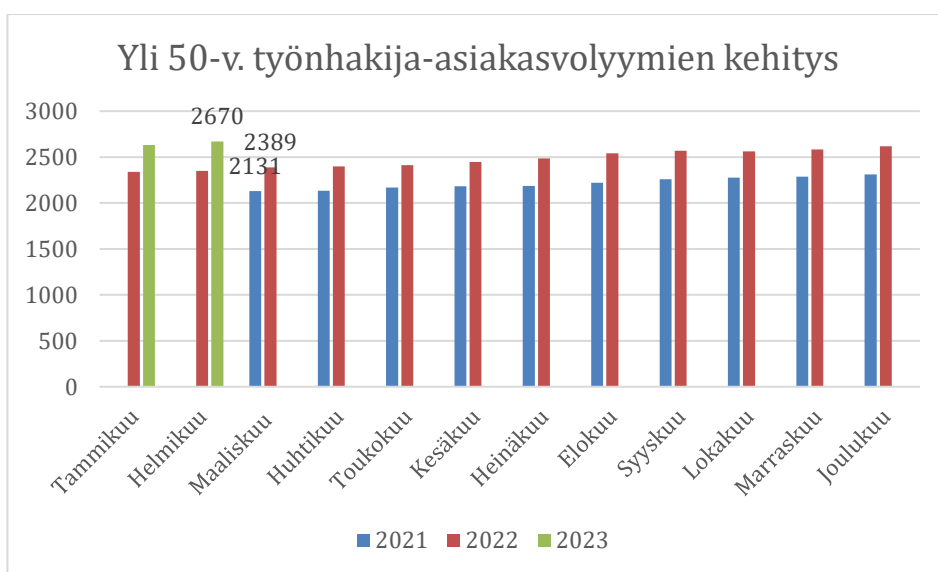
Kuvio 79. Työnhakija-asiakasvolyymien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu, alle 30-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Vertailuajankohtina maaliskuu 2021 ja 2022 30–49-vuotiaiden määrässä tapahtui kasvua lähes 13 %. Lukumäärä kasvu on havaittavissa jokaisena vertailukuukautena vuodentakaiseen ajankohtaan nähden. Prosentuaalisesti 30–49-vuotiaiden määrä kasvoi toisena kokeiluvuonna lähes 12 %, ja kokeilujen alusta (maaliskuun 2021 lopun tilanne) helmikuun 2023 loppuun mennessä lähes 26 % (kuvio 80).



Kuvio 80. Työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu, 30–49-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

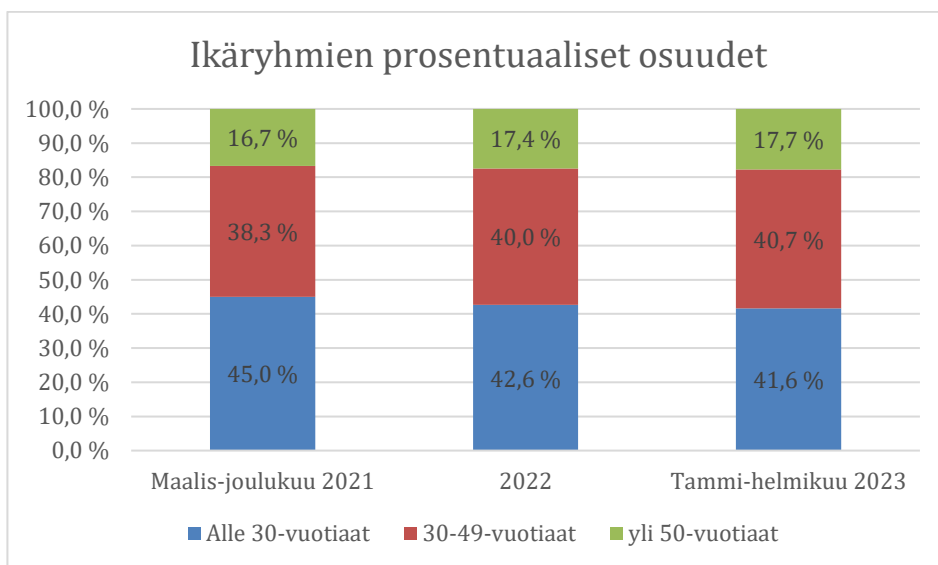
Myös yli 50-vuotiaiden määrä kasvoi toisena kokeiluvuonna jokaisena vertailukuukautena. Kasvua oli noin 12 % maaliskuusta 2021 maaliskuuhun 2022 ja kokeilujen alusta helmikuun 2023 loppuun noin 25 % (kuvio 81). Toisena kokeiluvuonna kasvu oli lähes 12 %.



Kuvio 81. Työnhakija-asiakasvolyyymien kehitys, asiakkaan kotikunta Oulu, yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kun tarkastellaan eri ikäryhmien prosentuaalisia osuuksia kokeilun aikana kalenterivuositain (kuvio 82), nähdään nuorten osuuden laskeneen (3,4 prosenttiyksikköä), 30–49-vuotiaiden kasvaneen (2,4

prosenttiyksikköä) ja yli 50-vuotiaiden osuuden kasvaneen (1 prosenttiyksikköä). Osuudet on laskettu tarkasteluajan liukuvista keskiarvoista.

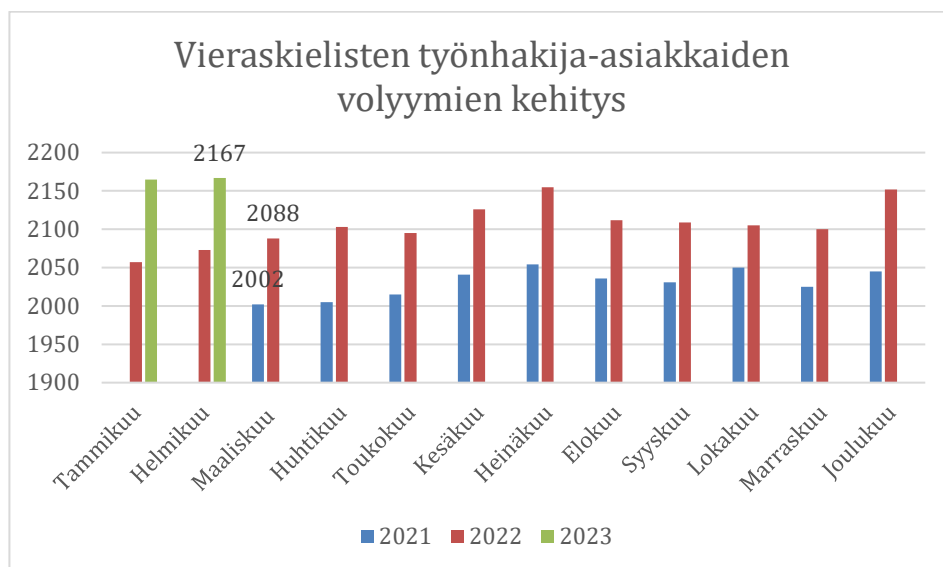


Kuvio 82. Ikäryhmien prosentuaaliset jakaumat, asiakkaan kotikunta Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Maahanmuuttajien ja kotoutumisajan asiakkaiden palvelut ja vieraskielisten määrän kehitys

Yksi kuntakokeiluihin siirretyistä asiakasryhmistä oli maahanmuuttajat. Asiakassirroissa 'maahanmuuttajaa' tarkasteltiin kansalaisuuden (muu kuin suomi) ja äidinkielen (muu kuin suomi, ruotsi, saame) mukaan. Tilastoissa vastaavaa maahanmuuttajan määrittymistä on vaikea tehdä. Työnvälitystilastoissa käytetty käsite on 'ulkomaalainen', jota tarkastellaan kansalaisuuden pohjalta. Tässä aihetta tarkastellaan kielivalinnan perusteella asiakkaan kielen ollessa 'muut kielinimet' kuin suomi ja ruotsi.

Vieraskielisten määrä kasvoi kahden toimintavuoden aikana jokaisena vertailukuukautena vuodentakaiseen (kuvio 83). **Toisena kokeiluvuonna kasvu oli noin 4 %**, ja kokeilujen aloitusajankohdasta toisen toimintavuoden loppuun (helmikuu 2023) kasvu oli 8,2 %. Vieraskielisten osuus kaikista työnhakijoista oli maaliskuun 2021 lopussa noin 16 %, helmikuun 2022 lopussa 15 % ja helmikuun 2023 lopussa 14,5 %.



Kuvio 83. Vieraskielisten työnhakija-asiakkaiden volyymien kehitys, Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työllisyyspalveluissa maahanmuuttajia palvelee eri palvelutiimeissä heidän palvelutarpeensa mukaan. **Kotoutumisajalla olevat asiakkaat palvelee keskitetysti koko kokeilun alueelta Oulun Koto-tiimissä.** Koto-ajan jälkeen asiakas siirtyy palvelutarvettaan vastaavaan tiimiin.

Koto-tiimi tekee **laajaa verkostotyötä kansallisesti** TE-toimistojen ja kuntakokeilujen maahanmuuttajapalvelujen verkoston sekä Työllisyyden kuntakokeilujen kotoasiantuntijoiden verkoston kanssa. **Alueellisesti** verkostotyötä tehdään kotoutumiskoulutusta järjestävien oppilaitosten sekä maahanmuuttajille ja vieraskielisille palveluja tarjoavien hankkeiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa **sekä oman organisaation sisällä** BusinessOulun työllisyyspalvelujen maahanmuuttaja- ja vieraskielisten verkostossa. Tavoitteena on **tarjota kotoutumisajalla oleville vaikuttavia palveluja, jotka vahvistavat maahanmuuttajien työllisyyttä, kielitaitoa ja osallisuutta yhteiskuntaan.** Laajemmin tarkasteltuna **päämääränä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.**

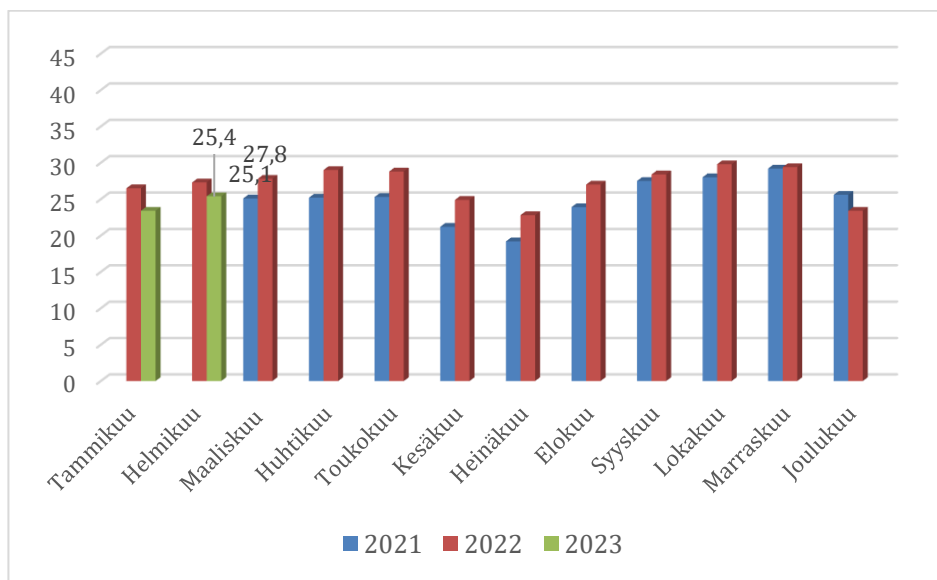
Kokeilujen **toisena toimintavuonna kotoutumistyötä tekevissä kansallisissa ja alueellisissa verkostoissa paneuduttiin työllisyydenhoidon asiakaspalvelumallin muutosten vaikutuksiin erityisesti kotoutumisajalla oleviin asiakkaisiin ja heille kohdistettavien palveluiden kehittämiseen.** Kotoutumisverkostoissa valmistauduttiin myös lakimuutoksen myötä **Ukrainasta tilapäisen suojelun perusteella** turvapaikan saaneiden työnhakija-asiakkaiden kuntakokeilujen asiakkuuteen siirtymiseen 3/2023 alkaen sekä heidän palvelupolkujensa hoitamiseen ja suomen kielen koulutuksiin ohjaamiseen.

10.5. Aktivointiaste

Aktivointiaste kuvaa työvoimapolitiittisissa aktiivipalveluissa (työvoimakoulutus, työnhaku- ja uravalmennus, palkkatuettu työ, työ- ja koulutuskokeilu, starttiraha, kuntouttava työtoiminta, omaehtoinen opiskelu, vuorotteluvapaa) olevien työnhakijoiden osuutta työttömien ja palveluissa olevien summasta. Aktivointiaste ilmaisee, kuinka moni niin kutsutun laajan työttömyyden (työttömät työnhakijat ja palveluissa olevat työnhakijat) piirissä olevista henkilöistä on aktiivipalveluissa eikä niin kutsutusti passiivityöttömyydessä.

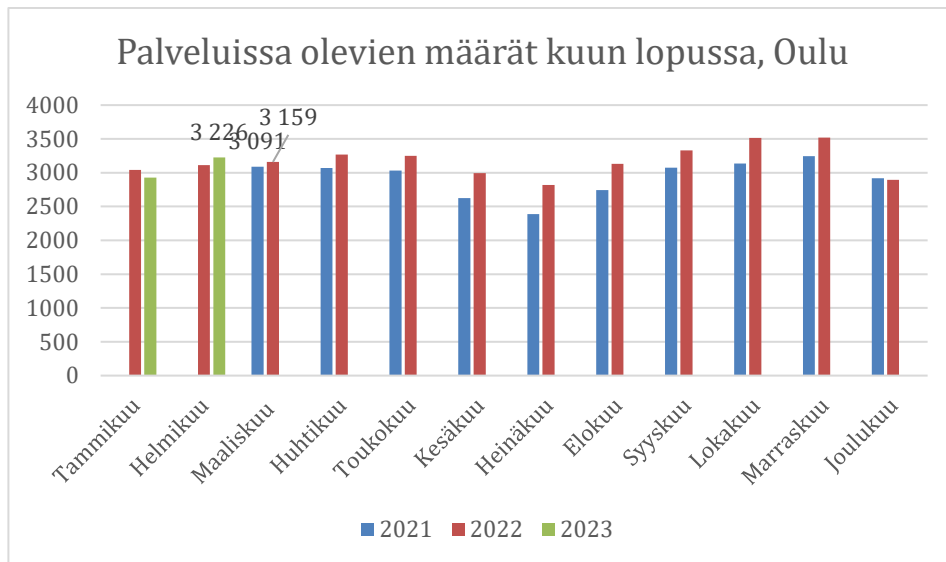
Oulun aktivointiasteen kehitys esitetään kuviossa 84. **Aktivointiaste on noussut tasaisesti kokeilun kahden ensimmäisen vuoden aikana lukuun ottamatta kesä-heinäkuun ja joulukuun aktivointiasteen laskua.** Lasku johtuu siitä, että työttömien työnhakijoiden määrä kasvaa tuolloin ja iso osa palveluista on joko tauolla tai päättynyt ennen kesäkautta tai vuodenvaihdetta. Henkilöstön vähäisemmän määrän vuoksi kesäkaudella myös palveluihin ohjaaminen hidastuu.

Alkuvuodesta 2023 aktivointiaste laski noin kahdella prosenttiyksiköllä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden. Laskua selittänee kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle, ja siellä toiminnan käynnistämisen viiveet (kuvio 86). **Kuukausien välisessä vuodentakaisvertailussa toinen toimintavuosi (3/2022–2/2023) näyttää aktivointiasteen ensimmäiseen toimintavuoteen nähden hyvää kehitystä** muina paitsi juuri vuoden vaihteen (joulukuu-helmikuu) kuukausina.

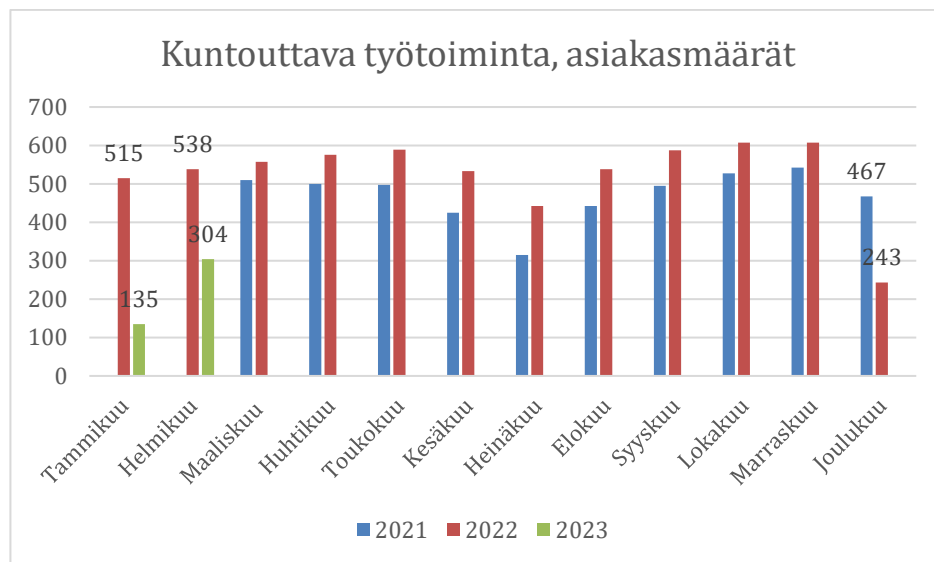


Kuvio 84. Aktivointiaste, Oulu. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevien kuukausittaisessa lukumääräisessä kehityksessä (ks. kuvio 85) tapahtui positiivista kehitystä kahden ensimmäisen kokeiluvuoden aikana. Kesäkuukausia ja joulukuuta lukuun ottamatta palveluissa oli kuukausittain **noin 3091–3519 asiakasta**. Tammikuussa 2023 palveluissa olevien määrä pieneni hieman alle kolmen tuhannen, mutta helmikuussa 2023 määrä nousi jälleen yli kolmeen tuhanteen.

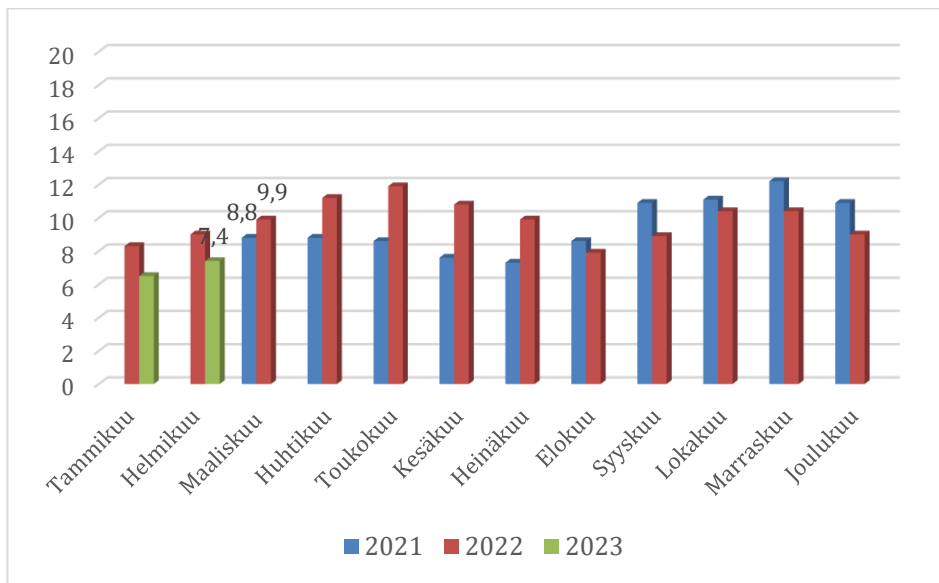


Kuvio 85. Työvoimapolitiittisissa aktiivipalveluissa olevien lukumäärät kuukauden lopussa, Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



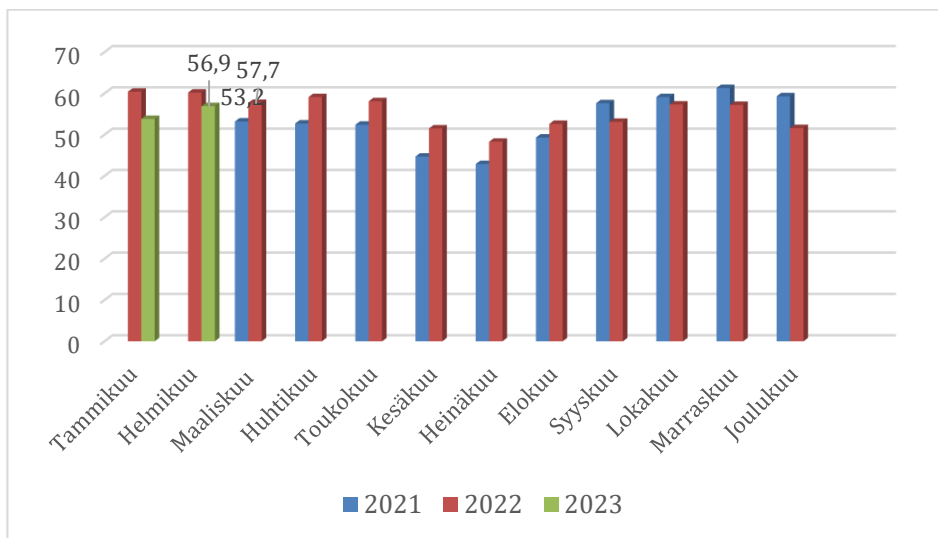
Kuvio 86. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien lukumäärät kuukauden lopussa, Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa (kuvio 87) tapahtui merkittävää nousua ensimmäisen kokeiluvuoden aikana. Tammikuussa 2022 kuitenkin näkyi samanaikaisesti tapahtunut työttömien työnhakijoiden määrän kasvu vuoden lopulla ja etteivät palvelut olleet käynnistyneet täydellä teholla vuodenvaihteen jälkeen. Verrattaessa maaliskuun 2021 lähtötilannetta vuoden 2022 maaliskuuhun oli aktivointiaste 1,1 prosenttiyksikköä korkeampi toisena kokeiluvuonna. Kokeilun alusta helmikuun 2023 loppuun aktivointiaste laski 1,4 prosenttiyksikköä. Laskua selittänee kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle, ja siellä toiminnan käynnistämisen viiveet.



Kuvio 87. Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste, Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Ulkomaalaisten aktivointiaste (ks. kuvio 88) lähti nousuun ensimmäisenä kokeiluvuonna, ja hyvä kehitys jatkui syksyyn 2022 saakka. Tuolloin alkanutta laskua selittävät pitkät jonot kielitesteihin (kielitestin tulos tarvitaan tason mukaiseen koulutukseen ohjaamista varten), useiden kotoutumiskoulutusten päättymisen vuoden 2022 lopussa, puutteelliset tiedot asiakastiedoissa sekä tulkkien tarpeen aiheuttama viive palveluprosessissa (korostuu loma-aikoina). Ulkomaalaisten aktivointiasteen korkeaa prosenttiosuutta verrattuna yleiseen aktivointiasteeseen selittävät kotoutuja-asiakkaiden kotoutumisajan velvoittavat kotoutumiskoulutukset.



Kuvio 88. Ulkomaalaisten aktivointiaste, Oulu. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

10.6. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Oulun seudun kuntakokeilun päämäärään, pitkäaikaistyöttömyyden vähenemiseen, pyritään toiminnalle määriteltyjen tavoiteltavien tulosten ja niiden vaikutusten kautta. Oulun seudun kuntakokeilun tavoiteltavia tuloksia ovat:

- Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen
- Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen
- Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen
- Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Seuraavaksi kuvataan kuntakokeilun toimintaa näihin tuloksiin tähtäämiseksi. Tavoitteisiin liittyvät mittaritiedot eivät pääosin ole julkisia.

Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen:

Työnantajayhteistyö vahvistuu ja kyetään vastaamaan paremmin työnantajien tarpeisiin

Työpaikkojen kohdennetaan osuvammin työnhakijoille

Työnhakijoita ohjataan tehokkaammin oikeaan ja työmarkkinoiden tarpeita vastaavaan koulutukseen

Työnantajayhteistyö ja työnvälitys

Raportointikauden aikana on panostettu erityisesti **työnvälityksen tehostamiseen**. Tämän tukemiseksi on järjestetty säännöllisesti Työnvälitystreenejä tukemaan koko työllisyyspalveluiden henkilöstön työnvälitystä ja perehtymistä. Lisäksi työllisyyspalveluiden asiakaspalvelutiimeissä on asetettu konkreettisia tavoitteita työnvälityksen määriin erilaiset asiakaskohderyhmät huomioiden. Eri asiakaspalvelutiimien omavalmentajista koostuva **Isku-ryhmä on jatkanut toimintaansa**, ja työnvälitystyötä tukemaan on rekrytoitu työnvälitykseen keskittyvä omavalmentaja, joka yhdessä yritys yhteistyökoordinaattorin kanssa keskittyy työnantajilta tuleviin toimeksiantoihin vastaamiseen ja sopivien osajien kartoittamiseen omavalmentajien lisäksi. Lisäksi työnvälitykseen keskittyvän omavalmentajan ja yritys yhteistyökoordinaattorin tehtävien kautta tehostetaan yrityksiin jalkautumista työpaikkojen saamiseksi ja palveluista tiedottamisen lisäämiseksi.

Pitkään työttömänä olleiden työllistymisen tukemiseksi otettiin käyttöön työhönvalmennus ja päätettiin perustaa tähän keskittyvä työhönvalmennuksen tiimi. Työhönvalmennuksessa käytetään PALO-hankkeessa pilotoitua laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta, joka tutkitusti edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua työelämään. Työhönvalmentajan tuella lisätään työnantajan, työntekijän ja työyhteisön välistä aktiivista yhteistyötä ja vuoropuhelua työpaikalla.

Käytössä olevan sähköisen Hakosalo-palvelun avulla on aiempaa **helpompi tunnistaa työnhakijoiden osaamista ja täten tehostaa sopivien tekijöiden löytymistä työnantajien osaamistarpeisiin**. Toisena kokeiluvuonna tehostettiin asiakkaiden ohjaamista palvelun käyttöön sekä palvelusta tiedottamista ja henkilöstön perehdytystä. Lisäksi yhteistyössä Pesti-yksikön, TE-toimiston sekä Byströmin Ohjaamon kanssa järjestettiin erilaisia rekrytointitapahtumia.

Pesti-yksikkö

Pesti-yksikön toiminta käynnistyi vuoden 2021 aikana työllisyys- ja elinkeinopalvelujen rajapintaan vahvistamaan työnantajien ja työntekijöiden kohtaamista, ja vuosi 2022 oli toiminnan vakiinnuttamisen aikaa.

Pesti-yksikkö tekee laajaa yhteistyötä alueen yritysten ja oppilaitosten kanssa. Vuonna 2022 toiminnan keskiössä olivat nuoret, kansainväliset osaajat, työikäisten osaamisen kehittäminen, oppilaitosten ja yritysten yhteistyön lisääminen, rekrytointitapahtuminen (Job Corner ja MegaMatchmaking) uudistaminen sekä toiminnan tehostaminen. Ennalta suunniteltujen painopisteiden lisäksi työtä tehtiin Venäjän Ukrainaan kohdistuvan hyökkäyssodan vuoksi Suomeen paenneiden ukrainalaisten työllistymisen eteen rekrytointitapahtumin sekä tarjoamalla kielitukea työsuhteen alussa tilanteissa, jossa työnantajilla ja työntekijöillä ei ollut yhteistä kieltä.

Nuorten uravalintoihin ja tulevaisuuden kuvaan vaikutettiin **Työn Taitajat Oulu** -konseptin alla toteutetuilla työelämäoppitunneilla sekä erilaisilla työelämää avaavilla tapahtumilla, jotka ovat osallistavaa viestintää työ- ja uramahdollisuuksista Oulun seudulla. Nuoriin kohdistuvaa työtä tehtiin yhdessä sivistys- ja kulttuuripalvelujen sekä elinkeinoelämän kanssa. Toiminnassa oli mukana yli 130 yritysten ja työnantajien edustajaa.

Työnantajien tarpeeseen perustuvaa **kansainvälisten osaajien (työvoima ja opiskelijat) houkuttelua** tehtiin yhdessä yliopiston ja yritysten kanssa hyödyntäen BusinessFinlandin kampanjoita ja resursseja. Lisäksi parannettiin yritysten valmiuksia palkata kansainvälisiä osaajia koulutusten ja mentorointiohjelman avulla. **Kansainvälisten osaajien pitovoimaa parannettiin** verkottamalla erityisesti kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita työnantajien kanssa sekä laaja-alaisella viestinnällä Oulun tarjoamista mahdollisuuksista. Työn perässä maahan muuttaneiden puolisoille rakennettiin oma ohjelma työelämään kiinnittymisen edistämiseksi.

Työikäisille suunnattiin **viestintäkampanjoita työvoimapula-aloista**: hoiva-alan ja metallialan työ- ja koulutusmahdollisuuksia nostettiin esiin monikanavaisilla viestintäkampanjoilla ”Mää hoidan” ja ”We love metal”. Molemmat kampanjat perustuivat työnantajilta ja yrityksiltä tulleeseen tarpeeseen ja ne toteutettiin yhdessä yritysten ja alueen oppilaitosten kanssa. Työikäisiä kohdattiin myös useissa rekrytointeja edistävissä tapahtumissa. Yksittäiselle yritykselle tarkoitettu **JobCorner**-konsepti keräsi loppuvuotta kohti kiihtyvällä tahdilla eri alojen yrityksiä rekrytoimaan, mikä innosti työnhakijoita liikkeelle. Rekrytoinnin suur tapahtuma MegaMatchmaking järjestettiin kahden vuoden tauon jälkeen, ja ennätyskävijämäärä (1700) osoitti tapahtuman tarpeellisuuden työnantajien ja työnhakijoiden kohtauttajana.

Oppilaitosten ja yritysten yhteistyön lisäämistä lähestyttiin elinikäisen oppimisen näkökulmasta hyödyntäen Oulun innovaatioallianssin kärkihjelmista ja BusinessOulun toimialoista nousevaa tietoa osaamistarpeista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Lyhyen tähtäimen tarpeet viestitettiin sekä ELY-keskukseen työvoimakoulutusten hankintojen perusteeksi että oppilaitoksiin koulutuksissa painotettaviksi. Pidemmän aikavälin tarpeiden täyttämistä on käyty oppilaitosten kanssa keskustelua ja tehty suunnitelmia esimerkiksi vetyalan koulutuksen hankkeistuksesta.

Työvoimakoulutukset ja koulutuskokeilut

Ensimmäisen kuntakokeiluvuoden aikana kehitetty **työvoimakoulutusten osaamistarpeiden kokoamisen toimintamalli** oli toisena vuonna käytössä ja yhteistyö toimi kokeilukuntien, ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa. Toimijoiden kanssa on sovittu hankinta-aikatauluihin sopivat osaamis- ja koulutustarpeiden toimittamisen ajankohdat sekä säännölliset kuukausipalaverit tarpeista ja hankinnoista keskustelemiseksi ja toteutuneiden koulutusten seuraamiseksi. Toisena kokeiluvuonna tapahtuikin aiempaa runsaampaa työvoimakoulutukseen ohjautumista. Ohjautumista pyritään edelleen kehittämään aktiivisella yhteisellä vuoropuhelulla yhteistyötahojen kanssa.

Yhtenä Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteena on JTYP-lain¹⁶ mukaisen **koulutuskokeilupalvelun** käytön asiakasmäärän lisääminen ja koulutuskokeilumahdollisuuksien laajentaminen korkeakouluasteella. Tavoitteeseen on kahden ensimmäisen raportointikauden aikana pyritty panostamalla kuntakokeilun omavalmentajien palveluosaamiseen sekä lisäämällä palvelun tunnettuutta kuntakokeilun asiakkaiden keskuudessa.

Omavalmentajien säännöllisten perehdytysten lisäksi raportointikaudella kiinnitettiin huomiota palvelusta hyötyvien asiakasryhmien tunnistamiseen. Koulutuskokeilupalvelua tehtiin näkyväksi asiakkaille toukokuussa 2022 järjestetyssä *Koulutusreittejä työelämään* -asiakastapahtumassa.

Koulutuskokeilupalvelua hyödynnettiin Oulun seudun kuntakokeilussa maaliskuusta 2022 helmikuuhun 2023 noin 40 päivää. Vuoden 2022 lopussa päättyneellä sopimuskaudella JTYP-lain mukainen koulutuskokeilu oli mahdollista kolmessa ammatillisessa oppilaitoksessa ja yhdessä ammattikorkeakoulussa. Pohjois-

¹⁶ Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

Pohjanmaan TE-toimisto kilpailutti palvelun syksyllä 2022, ja uudet sopimukset astuivat voimaan tammikuussa 2023. Koulutuskokeilupalveluntuottajien määrä kasvoi kilpailutuksen myötä yhdellä, mutta keväällä 2022 alueen korkeakoulujen kanssa käydyt keskustelut koulutuskokeilupalvelun laajentamisesta eivät toistaiseksi kantaneet hedelmää. Oulun seudun kuntakokeilussa JTYP-lain mukaiselle koulutuskokeilupalvelulle nähdään tarvetta korkeakouluopinnoista kiinnostuneiden lisäksi myös erityisnuorten keskuudessa.

Oppilaitosyhteistyöverkosto

Oppilaitosyhteistyöverkostossa on edustus Oulun alueen ammatillisista oppilaitoksista ja korkeakouluista, Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluista sekä BusinessOulusta ja TE-toimistosta. **Oppilaitosyhteistyöverkoston työn tavoitteena on muun muassa tukea työnhakija-asiakkaiden sujuvia jatkopolkuja koulutukseen, kehittää yhteisiä käytänteitä työelämäyhteistyöhön ja opintojen nivelvaiheisiin, käydä keskustelua ajankohtaisista aiheista sekä tukea kuntakokeilun osaamisen kehittämisen tavoitteita.** Oppilaitosyhteistyöverkosto on aloittanut työskentelynsä jo ennen kuntakokeilun käynnistymistä ja on kokoontunut raportointikaudella kaksi kertaa. Aiheina verkostossa oli koulutuskokeilu, työnhakijoille suunnatun tapahtuman suunnittelu sekä Työkykypassi. Lisäksi oppilaitoksille järjestettiin info- ja keskustelutilaisuus ”Oppilaitosyhteistyön rajapintoja kuntakokeilussa – kohti TE2024 uudistusta”, joka tavoitti noin 50 kuulijaa.

Opinnollistaminen

Opinnollistaminen tarkoittaa aikaisemmin hankitun **osaamisen näkyväksi tekemistä**. Sen tavoitteena on työnhakijan olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja uuden osaamisen kartuttaminen. Työnhakija saa opinnollistamisesta osaamistodistuksen. Parhaimmillaan osaamista karttuu riittävästi koko tutkinnon osan verran, jolloin työnhakija voi hakeutua suoraan näyttöön osoittamaan osaamisensa tutkintotodistuksen saamiseksi oppilaitoksesta. Oppilaitokset ovatkin keskeinen opinnollistamisen yhteistyökumppani. Keväällä 2022 alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa solmittiin **sopimus opinnollistamisen yhteistyöstä ja yhteiskehittämisestä**, joka on jatkosopimuksen myötä voimassa vuoden 2024 loppuun saakka. Oppilaitokset ovat nimenneet yhteiskehittämiseen yhteyshenkilöt, joiden kanssa on tavattu säännöllisesti **Opinnollistamisen kehittäjäryhmässä** (4 tapaamista). BusinessOulun opinnollistamisen toimintamallia on

kuvattu työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä ¹⁷ , jossa opinnollistamisen mahdollisuuksia työllisyyspalveluissa kartoitettiin valtakunnallisesti.

Opinnollistamisen kehittämiseksi on tehty seudullista yhteistyötä Opinnollistamisen työryhmässä Kempeleen, Iin, Tyrnävän ja Oulun kesken. Työryhmän kunnista osallistuttiin myös vuoden 2022 loppuun päättyneeseen **Työkykypassin pilotointiin**, jonka kokemuksia on käyty läpi alueen oppilaitosten kanssa Oppilaitosyhteistyöverkostossa. Mallia on tarkoitus viedä tiedoksi alueen toimijoille vuoden 2023 aikana.

Viimeisen vuoden aikana opinnollistamista on BusinessOulussa laajennettu osaksi työkokeilua ja palkkatuetta työtä. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu on siirtynyt Pohteelle vuoden 2023 alusta ja keskustelu opinnollistamisen toteuttamisesta osana kuntouttavaa työtoimintaa BusinessOulun toimintamallilla on vielä kesken. Vuoden aikana on käynnistetty myös opinnollistamisen laajentamista yrityksiin (kaksi yritystä mukana), mutta yhteistyö ei ole vielä toteutunut asiakasohjausten osalta. **Kuntakokeilun aikana opinnollistamisen asiakasmäärät ovat nousseet**, mutta varsin hitaasti. Opinnollistamisen on aloittanut viimeisen vuoden aikana 14 henkilöä ja osaamistodistuksen on saanut 10 henkilöä, lopulla prosessin ollessa vielä kesken. Opinnollistamisen päätyttyä osa on aloittanut opiskelun, osa on jatkanut kuntouttavassa työtoiminnassa, osa on aloittanut palkkatuetun työn ja osa on jatkanut työnhakua. Opinnollistamisen mataliin asiakasmääriin ovat todennäköisesti osaltaan vaikuttaneet asiakastyötä tekevien suuret asiakasmäärät, työntekijävaihdokset, opinnollistamisen rooli asiakkaille vapaaehtoisena palveluna sekä kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtyminen Pohteelle.

¹⁷ <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3>

10.7. Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen

Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen:

Palveluintegraation tehostuminen ja moniammatillisuuden vahvistuminen erityisesti niille asiakkaille joille työllistyminen ei ole heti mahdollista

Monialaiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön sitoutuminen vahvistuu sekä yhteistyön tehostuu erityisesti ennaltaehkäisyssä (ts. poikkihallinnollisen työtavan vahvistuminen)

Osallisuuden ja aktiivisuuden lisääntyminen asiakkailta, joilla työllistyminen ei ole realistisin vaihtoehto

Työllisyys- ja hyvinvointipalvelujen yhdyspintatyöskentely

Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen hyvinvointialueiden perustamisesta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisen uudistamisesta 23.6.2021. Hyvinvointialueet perustettiin 1.7.2021. Hyvinvointialueuudistuksessa vastuu sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyi kunnilta hyvinvointialueille 1.1.2023 alkaen. **Kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuus siirtyi 1.1.2023 alkaen BusinessOulun työllisyyspalveluista hyvinvointialue Pohteelle.** Business Oulu -liikelaitoksen työllisyyspalveluista hyvinvointialueelle siirtyi kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalihuollon ammattihenkilöiden työtehtäviä lain mukaan yhteensä 15,25 htv:n verran.

Vuonna 2022 luotiin yhteisiä toimintamalleja työllisyys- ja hyvinvointipalvelujen välille hyvinvointialueen muodostumiseen valmistauduttaessa. Yhdyspintatyötä toteutettiin hyvinvointipalvelujen ja työllisyyspalvelujen yhteisissä säännöllisissä tapaamisissa ja pientyöryhmätyöskentelynä. Työskentelyn ja yhteisesti sovittujen toimintamallien luomisen tavoitteena oli asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisiin palveluihin pääsy, palvelujen yhteen sovittaminen sekä sujuvat ja oikea-aikaiset palveluketjut. Lisäksi työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu, TYP-toiminta, organisoitui työllisyyspalvelujen, hyvinvointialueen, Kelan ja TE-toimiston yhteistyönä, jolloin laadittiin TYP-yhteistyösopimus vuosille 2023–2024. Työllisyys- ja hyvinvointipalvelujen yhteisiin tapaamisiin ja pienryhmätyöskentelyyn osallistui esihenkilöitä, palvelupäälliköitä sekä asiakas- ja verkostotyötä tekeviä hyvinvointi- ja työllisyyspalveluista.

Keskeiset yhdyspinnat lakisääteisissä palveluissa ovat olleet muun muassa aktivointisuunnitelmat, suunnitelmien laatimiseen liittyvä yhteistyö, kuntouttavan työtoiminnan asiakastyö, TYP-palvelu ja

monialaiset työllistymissuunnitelmat, kotoutuminen ja kotoutumissuunnitelmat. Toimintamallien ja materiaalien lisäksi **koottiin tietoa muun muassa hyvistä käytänteistä, tilastoista ja tehtäväkuvista**. Lisäksi tiedotettiin muutoksista yhteistyötahoja ja asiakastyötä tekeviä. Vuonna 2023 yhteistyö työllisyyspalvelujen ja hyvinvointialueen yhdyspinnoilla jatkuu sovittujen toimintamallien toimeenpanona ja toimintamallien toimivuuden jatkuvana arviointina HYVE-TYPA-yhdyspintatyöryhmän säännöllisissä tapaamisissa sekä arjen asiakastyössä lähiesihenkilötyötä tekevien yhteisissä palavereissa. Työikäiset henkilöt ovat heterogeeninen joukko, joilla on monenlaisia palvelutarpeita. Toimivien yhdyspintojen tavoitteena on huolehtia siitä, että työikäiset pysyvät työ- ja toimintakykyisinä. Työikäisten työkykyisyys vaikuttaa työllisyysasteeseen ja sitä kautta alueiden elinvoimaan sekä yhteiskunnan toimivuuteen. Erityisesti osatyökykyisten työttömien monialaiseen palvelutarpeeseen vastaaminen edellyttää toimivaa yhdyspintatyötä hyvinvointialueiden, kuntien, Kelan, järjestöjen ja oppilaitosten kesken.

Välityömarkkinoiden vahvistaminen

Vuonna 2022 BusinessOulun työllisyyspalveluissa käynnistettiin työskentely välityömarkkinoiden vahvistamiseksi. Välityömarkkinat ovat matalan kynnyksen väylä kohti avoimia työmarkkinoita. Välityömarkkinat sijaitsevat nimensä mukaisesti työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä. **Välityömarkkinoiden tehtävänä on toimia matalana kynnyksenä kohti avoimia työmarkkinoita ja parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työmarkkina-asemaa.** Tavoitteena välityömarkkinoilla on ihmisen voimavarojen kasvattaminen sekä osaamisen ja ammattitaidon lisääminen. Välityömarkkinat ovat laaja kokonaisuus, jossa eri sektoreiden toimijat työskentelevät yhdessä edistääkseen heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Välityömarkkinatoimijoita ovat muun muassa kunnat, koulutusorganisaatiot, säätiöt, järjestöt, yhdistykset, työpajat, palveluntuottajat, sosiaaliset yritykset ja erilaiset hankkeet, joita on perustettu edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Välityömarkkinoilla toimivat myös yksityiset yritykset ottaessaan henkilöitä työkokeilijoiksi tai työllistäessään palkkatuella. Julkinen sektori tarjoaa monia palveluita ja tukia välityömarkkinoilla. Julkisia palveluita sekä tukia välityömarkkinoilla ovat muun muassa kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, työhönvalmennus ja uraohjaus, palkkatuettu työ sekä erilaiset kuntoutukset.

Välityömarkkinoiden palvelupaketit BusinessOulussa



Palvelut työnantajille

TALOUDELLISET TUET

Palkkatuki: Palkkatukea voi saada normaaliin työsuhteeseen tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä silloin, kun hänellä on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai tehtävissä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus.

Kuntalisä: BusinessOulu tukee yhteisöjen työllistämistä maksamalla kuntalisää oululaisia työttömiä palkkatuella työllistävälle yleishyödyllisille yhteisöille, järjestöille, yhdistyksille ja säätiöille työntekijän palkkaluuihin.

Hankkeiden rahoitus: BusinessOulu rahoittaa alueen eri toimijoiden työllisyyttä tukevia hankkeita.

VERKOSTOYHTEISTYÖ

BusinessOulu tekee verkostoyhteistyötä 3. sektorin, yritysten, kaupungin yksiköiden ja hyvinvointialueen kanssa.

Palvelusuunnittelu yhdessä asiakkaiden kanssa (työnantajat ja työnhakijat).

TUKEA TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAAN OHJAUKSEEN

Tapahtumat ja koulutuspäivät: Tapahtumat ja koulutukset Oulun seudun kuntien työntekijöille, työllisyysneuvonparissa työskenteleville 3. sektorin yhteistyökumppaneille ja hyvinvointialueelle.

Työpaikkakoussi –valmennus: Työnhakija-asiakkaan ohjaamisen tueksi ja ohjausosaamisen kehittämiseksi.

Työhönvalmennus: Tukea asiakkaan kanssa tehtävään työhön.

Palvelut työnhakijoille

ASIAKKAIDEN HENKILÖKOHTAINEN OHJAUS

Työkokeilu: Polutamme asiakkaita järjestöihin, yrityksiin, työpaikkoihin ja kaupungin työkokeilupaikkoihin. Oulun kaupungin työkokeilupaikat on tarkoitettu oululaisille työttömille työnhakijoille. Nuorten työpajat puolestaan ovat 17–29-vuotiaille työttömille nuorille. Kaupungin työkokeilupaikat on koottu työpörssiin.

Palkkatukipaikat: Polutamme asiakkaita palkkatukipaikkoihin.

Kaupunkityöllistäminen: Kaupunki tarjoaa työpaikkoja palkkatuella vaikeasti työllistyville.

Arpeetti: Arpeetti-työllistäminen on opiskelijoiden työllistämistä sosiaalisiin perustein. Työtehtävät ovat Oulun kaupungin palvelualueilla ja liikelaitoksissa.

Kuntouttava työtoiminta / Pohde: Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu niille henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitusten vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön.

ASIAKKAIDEN HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN TUKEA: OPINNOLLISTAMINEN

Opinnollistamisen tavoitteena on työnhakijan olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja uuden osaamisen kartuttaminen. Opinnollistamista voidaan toteuttaa osana työkokeilua (työkokeilusopimus), palkkatuettua työtä (työsopimus) ja kuntouttavaa työtoimintaa.

ASIAKKAIDEN HENKILÖKOHTAINEN TYÖHÖNVALMENNUS JA DYNAAMINEN PIENHANKINTA

BusinessOulu tarjoaa asiakkaille työhönvalmennusta, matalan kynnyksen täsmäpalvelua ja yksilöohjausta työllistymisen tueksi. Työhönvalmentajat (5).

Dynaaminen pienhankinta: yksilöllistä palvelua ja ryhmäpalvelua työnhaun, osaamisen kehittämisen ja hyvinvoinnin tueksi.

Välityömarkkinatoimijoiden ja työllisyyspalveluiden yhteistyön vahvistamiseksi kauden 3/2022–2/2023 aikana järjestettiin useampia yhteisiä tapaamisia kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Kuntakokeilun ja kolmannen sektorin yhteinen kehittämispäivä järjestettiin huhtikuun 2022 lopussa BusinessAsemalla. Aiheina olivat muun muassa Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnan käynnistyminen ja kuntouttavan työtoiminnan palvelun järjestäminen sekä yhteiset työnhakija-asiakkaat. Tapaamisessa kuultiin myös kokemusasiantuntijoiden ajatuksia kolmannen sektorin toiminnan merkityksestä työnhakijan työllistymisen polulla sekä osallistuttiin pienryhmätyöskentelyyn. Toinen tapaaminen järjestettiin niin ikään BusinessAsemalla kesäkuun alkupuolella. Tapaaminen toteutettiin palvelumuotoilun työskentelymallia hyödyntäen, ja päivän aikana ideoitiin uusia palveluita ja pohdittiin, mitä tukea voisimme yhdessä tarjota työnhakija-asiakkaille. Raportointikauden aikana toteutettiin myös kaksi verkostotapaamista Teamsissa, joulukuussa 2022 ja helmikuussa 2023. Aiheina olivat muun muassa palkkatuki uudistus, tuleva työllisyyspalveluiden dynaaminen pienhankinta, johon toimijoiden toivotaan osallistuvan, TE24-uudistus sekä kuntalisät vuodelle 2023. Kaikkiin eri tapahtumiin osallistui mukavasti toimijoita, ja erityisesti kasvokkain järjestetyt tapahtumat saivat kiitosta korona-ajan etäyhteydenpidon jälkeen.

PALO-hankkeen toiminta

PALO-hanke (Palveluintegraatio osatyökykyisille, 11/2020–12/2022) on osa hallituksen työkykyohjelmaa, jossa **etsitään ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen ongelmiin**. Työelämän ulkopuolella arvioidaan olevan 65 000 osatyökykyistä, jotka arvioivat kykenevänsä työhön ja halusivat työskennellä. Tavoitteena on tukea heidän työllistymistään ja työssä jaksamista tarkoituksenmukaisilla ja yksilöllisillä palveluilla. PALOn asiakkaita ovat sekä Oulun seudun kuntakokeilun että TE-toimiston osatyökykyiset työttömät työnhakijat.

PALO-hankkeen asiakkaiden työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeisiin vastattiin sosiaali- terveys- ja työllisyyspalvelujen toimijoiden sekä Kelan välisellä yhteistyöllä. **Toimintamalli perustui yhteisövaikuttavuuden periaatteisiin**. Yhteisövaikuttavuudella tavoitellaan väestötason muutoksia. Tavoitteena on saavuttaa useiden yhtäaikaisten ja samansuuntaisten interventioiden yhdistelmä erillisten interventioiden sijaan. Yhteisövaikuttavuuden malli heijastuu kaikkiin työkyvyn ja työllistymisen tuen tasoihin asiakkaasta ammattilaiseen sekä johtamisen eri tasoille. Keinoina palvelujen yhteensovittamiselle olivat yhteen yhteydenottoon perustuva työikäisten koordinaatio, konsultaatio, vuoropuhelu ja asiakkaan verkoston toiminta. Yhteinen asiakassuunnitelma ja seuranta tukivat asiakkaan tavoitteiden saavuttamista. Koordinaation toiminta laajennettiin koskemaan kaikkia Oulun kaupungin hyvinvointikeskuksia. Sosiaaliohjaajat ja työllisyyspalvelujen työkykykoordinaattori varmistivat koordinaatiossa, että asiakas sai tarvitsemansa yhteensovitettut palvelut sekä toimijat tilanteensa edistämiseen.

Asiakasosallisuus ylitti 80 prosenttia kaikesta työikäisten koordinaatiossa seuratussa yhteydenpidosta. Työparityöskentely, kuten omavalmentaja ja sosiaaliohjaaja, oli hankkeen yleisin ammattilaisten yhteistyömuoto. Yhden ammattilaisen mukanaolo tarkoitti pääasiassa kahdenkeskistä työskentelyä asiakkaan kanssa, kuten Kykyviisarin tulosten läpikäyntiä yhdessä. Kolmen tai neljän ammattilaisen kokoonpanoja oli 28 prosenttia yhteydenpidosta. Noin neljä prosenttia yhteydenpidosta toteutui 5–6 ammattilaisen yhteistyönä.

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen avulla työllistettiin 50 prosenttia valmennukseen osallistuneista asiakkaista. Heistä 68 prosenttia sai työpaikan yrityksestä. Työllistämiseen liittyviä neuvotteluja käytiin 117 työnantajan kanssa. PALO-hanke toimi kumppanina Kelan 55–64-vuotiaiden kuntoutuksen kehittämisprojektin kanssa. Kelan 55 Plus -valmennuksen avulla työllistettiin yli 55-vuotiaita pitkäaikaistyöttömiä. Hankkeen aikana **perustettiin Pohjois-Pohjanmaan työhönvalmennuksen verkosto, jonka tavoitteena on työhönvalmennuksen yhteistyön kehittäminen alueella**.

PALOn toimintamallista saatiin erittäin hyvää palautetta ammattilaisille ja asiakkaille suunnattujen palautelomakkeiden avulla. Eri organisaatioiden avaintoimijoista kootun työikäisten johtotiimin tehtävänä oli käsitellä toiminnasta saatua palautetta ja tukea tarpeenmukaisia muutoksia toiminnassa.

Ammattilaisten osaamisen vahvistamiseksi hanke järjesti työkyvyn ja työllistymisen tuen koulutuksia mukaan lukien työkykykoordinaattorikoulutus ja työhönvalmennuksen työpajat.

Työllisyyspalvelujen ja Kelan yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneet -pilotti ja työkykykonsultaatio-pilotti Työllisyyden kuntakokeiluissa pyritään kehittämään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet. Työikäisten työkyvyn ja työllistymisen tuen tarpeen tunnistamiseksi sekä etuuksien ja palveluiden yhteensovittamiseksi toteutettiin **Työllisyyspalvelujen kuntakokeilun ja Kelan yhteinen pilotti kesäkuusta 2021 toukokuulle 2022**, johon osallistui Kelan ratkaisuasiantuntijoita, työkykyneuvoja ja työllisyyspalveluiden asiakkaiden vastuutyöntekijöitä sekä molempien tahojen esihenkilöitä. Työllisyyspalvelujen kuntakokeilun ja Kelan pilotissa **kohderyhmänä olivat vähintään 1000 päivää työmarkkinatukea saaneet työnhakija-asiakkaat**. Pilottiin osallistuneilta asiakkailta pyydettiin kirjallinen suostumus tietojenvaihtoon Kelan ja työllisyyden kuntakokeilun yhteistyössä. Pilotin kohderyhmä olivat pitkäaikaistyöttömät, jotka ovat saaneet työttömyysetuutta yli 1000 päivää. Lisäksi pilotin kohderyhmään kuuluivat sairauspäivärahaa enimmäisajan, 300 päivää, saaneet työttömäksi työnhakijaksi palanneet, joilla työttömyysetuutta oli kulunut yli 1000 päivää.

Pilotissa tavoitteena oli yhteisen toimintamallin luominen palvelujen, toimenpiteiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä työnhakija-asiakkaan palvelutarpeen varhainen tunnistaminen. Kuntakokeilun ja Kelan yhteistyön tarkoituksena oli saada aikaan pysyvämpiä ratkaisuja asiakkaan tilanteeseen ja konkreettisia toimenpiteitä, joihin asiakas sitoutuu ja jotka aidosti edistävät hänen tilannettaan, esimerkiksi estämällä asiakkaan etuusloukkujen syntyminen ja siten motivoimalla asiakasta vastaanottamaan lyhytaikainenkin työ. Tavoitteena oli vähentää viivettä ja byrokratiaa asiakkaan etuuksien osalta hyödyntämällä pitkiä ratkaisuja turvaetuuksissa. Toimintamallin laatimisen lisäksi koottiin tilastotietoja 1000 päivää työmarkkinatukea saaneista tavoitteena kehittää myös seurantaa ja mittarointia. Yhteisen toimintamallin luomisessa toteutettiin Kelan Mikro-labra-työskentelyä. Pilotin johtopäätöksenä voitiin todeta, että etuuksien ennakoiva yhteensovittaminen edellyttää, että tunnistetaan varhaisessa vaiheessa sellaiset työnhakija-asiakkaat, jotka hyötyvät pilotin kaltaisesta työskentelystä, organisaatio- ja sektorirajat ylittävästä yhteistyöstä. Yhteistyön ja verkostojen avulla mahdollistetaan asiakkaan osallistuminen, tiedon kokoaminen yhteen asiakkaan

suostumuksella, ajantasaisen tiedon saaminen sekä toimijoiden ammatillisen osaamisen yhdistäminen. Lisäksi organisaatio- ja sektorirajat ylittävä yhteistyö mahdollistaa asiakkaiden työkyvyn ja työllistymisen tuen varhaisemman tunnistamisen ja palvelujen yhteensovittamisen sujuviksi palveluketjuiksi.

Kuntakokeilussa toteutettiin TYP-työkykytiimin (TYP = työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) konsultaatioverkostoja pilottina, jossa mahdollistettiin konsultaatio kuntakokeilun asiakaspalvelutiimeille, sosiaali- ja terveystyöpalveluille sekä TE-palveluille. Konsultaatioita oli mahdollisuus hyödyntää tilanteessa, jossa asiakkaan oma-avamentajalle tai omatyöntekijälle nousi huoli asiakkaan tilanteesta ja asiakkaan jatkosuunnitelma oli epäselvä. Konsultaatiossa TYPin työkykytiimin toimijat kartoittivat asiakkaan kokonaistilannetta monialaisesti, esimerkiksi: onko tarvetta kokonaisvaltaisemmalle työ- ja toimintakyvyn arvioinnille, onko tarvetta selvittää kuntoutusmahdollisuuksia tai onko aikaisemmista palveluista suosituksia tai suunnitelmia, jotka on hyvä huomioida.

Konsultaatioverkostot-pilotti toteutettiin toukokuusta 2021 kesäkuuhun 2022 saakka. Konsultaatioverkostot-pilotissa toteutui **yhteensä 59 asiakkaan verkosto**. Asiakkaista työkyvykkonsultaatioon ohjautui 28 Työstartti-tiimistä ja 20 Palvelutarvearvio-tiimistä. Konsultaation jatkosuosituksina 16 asiakkaalle käynnistettiin työllistymisen tukitoimet, 13 asiakasta ohjattiin TYP-palveluun ja 10 asiakasta ohjautui työkyvynarviointiin. Verkostot toteutuivat TYPissä ja niihin osallistuivat asiakas, omatyöntekijä(t), Kelan työkykyneuvoja, TYPin terveydenhoitaja, tarvittaessa TYPin sosiaaliohjaaja, mikäli asiakkaalla ei ollut omaa sosiaaliohjaajaa/sosiaalityöntekijää, ja tarvittaessa asiakkaan muu tukihenkilö.

Konsultaatioverkostot-pilotin toiminta oli matalan kynnyksen palvelua, jossa vältyttiin turhalta byrokratialta. Pilottiin osallistuneiden asiakkaiden eri palveluiden tiedot, kuten sosiaalityön, terveydenhuollon, Kelan, työllisyys- ja TE-palvelujen tiedot olivat käytettävissä samassa tilassa verkostoon osallistuessa. Kun asiakkaalta oli saatu suostumus tietojen vaihtoon etukäteen, verkostoon osallistuvilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus perehtyä etukäteen oman asiakastietojärjestelmän kautta asiakkaan tilanteeseen, jolloin verkostossa käytettävä aika voitiin hyödyntää tehokkaammin. Verkostossa laadittiin yhteinen asiakassuunnitelma tai jatkosuunnitelma, joka kirjattiin asiakkaan kaikkien tahojen tietojärjestelmiin. Verkostossa sovittiin, että omatyöntekijä seuraa suunnitelman etenemistä, ja tarvittaessa sovitaan uusi tapaaminen. Haasteena olivat pitkät kuntoutusprosessit, mikä vaatii pitkäjänteisyyttä ja asiakkaan rinnalla kulkemista eri palveluiden nivelvaiheissa. Lisäksi haasteena koettiin työllisyyspalvelujen henkilöstön vaihtuvuus, jolloin asiakkaan omatyöntekijä vaihtui. Työkyvyn ja kuntoutustarpeen jatkoarvioinneissa hyödynnettiin TYP-terveydenhuollon terveydenhoitajan ja lääkärin palvelua. Työkyvyn arvioinneissa haasteena olivat jatkosuositusten ja suunnitelmien seuranta ja koordinointi, mikäli asiakasta ei ohjattu TYP-

palveluun. Harvakseltaan tehtäessä myöskään työkyvyn arvioinnin osaaminen ei pääse kehittymään. Hajautettu työkyvyn arviointijärjestelmä ei toimi haasteellisissa työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioinneissa, joissa tarvitaan erityisosaamista.

10.8. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen:

Tiedonkulku vahvistuu palveluekosysteemissä

Palveluverkoston tuntemus paranee (työllisyydenhoidon toimijoiden keskuudessa)

Aktiivinen vuoropuhelu palvelun tuottajien kanssa vahvistuu

Sähköisten palveluiden käyttö lisääntyy (asiakkaiden itseohjautuvuus)

Oulun alueella toimivat työllisyystoimijat ovat sopineet **Työllisyyden ekosysteemin kumppanuussopimuksen** jo ennen kuntakokeilujen alkamista, ja sopimuksen mukaista yhteistyötä jatkettiin toisen kokeiluvuoden aikana. Sopimuksen osapuolia ovat Oulun kaupunki (BusinessOulu, hyvinvointipalvelut / vuoden 2023 alusta alkaen Pohde, sivistys- ja kulttuuripalvelut), Pohjois-Pohjanmaan liitto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto ja Kelan Pohjoisen vakuutuspiiri. Keskeisiä aiheita toimintavuoden aikana olivat muun muassa työllisyyden kuntakokeilu, hyvinvointialueen muodostuminen, osatyökykyisten PALO-hanke ja monialainen yhteistyö.

Asiakkaiden **sähköisten palvelujen käyttöä tuettiin** BusinessAsemalla järjestetyillä pop up -digiohjauksilla, joihin asiakkaat voivat tulla ilman aikavarausta. Kokeilun ensimmäisenä vuonna hankitun Hakosalon järjestelmän käyttöä tehostettiin tukemaan oman osaamisen tunnistamista, auttamaan sopivien työpaikkojen löytymisessä ja kartoittamaan työ- ja toimintakykyä. Hakosalon käyttöön järjestettiin ohjausta sekä työntekijöille että työnhakijoille.

Sähköistä asiointia kehitettiin myös verkostotoimijoiden keskinäiseen asiointiin. eAsiointi otettiin käyttöön kuntouttavan työtoiminnan avustusten hakemisessa ja maksatuksessa toukokuussa 2021. Kuntalisien (kaupungin tuki yhdistyksille ja yrityksille niiden työllistäessä työttömiä henkilöitä palkkatuella) eAsiointin kehittämistyö aloitettiin marraskuussa 2021 ja sen kehittäminen ja käyttöönoton valmistelu jatkuvat edelleen. Tällä hetkellä tavoitteena on ottaa järjestelmä käyttöön vuoden 2023 loppupuolella. Työn eteneminen on kiinni asiointijärjestelmän toimittajasta ja Oulu kaupungin eAsiointi-projektin aikataulusta.

Lisäksi käynnistettiin kuntalisten palvelumuotoiluprojekti, jossa prosesseja kehitetään edelleen asiakaslähtöisemmiksi.

BusinessAsema on toiminut yhteisen toiminnan mahdollistajana ja konkreettisena alustana erilaiselle yhteistyölle. BusinessAsemalla järjestettiin raportointikauden aikana muun muassa työnhakija-asiakkaiden osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin keskittyvä *Koulutusreittejä työnhakijoille* -asiakastapahtuma (5/2022) sekä kuukausittaisia Työ-SIB-työllistämishojelman velvoittavia infotilaisuuksia yhteistyössä TE-toimiston ja palveluntuottaja Eezyn kanssa. Työ-SIB-infoihin osallistui 5/2022–2/2023 välillä 200 kuntakokeilun asiakasta. Yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston, alueen ammatillisten oppilaitosten ja yksityisten työvoimakoulutuksen järjestäjien kanssa toteutettuun *Koulutusreittejä työnhakijoille* -tapahtumaan osallistui arviolta 100 henkilöasiakasta. Raportointikauden asiakastapahtumat edistivät palveluekosysteemin yhteistyötä ja tehostivat asiakasohjausta sekä Työ-SIB-palveluun että työvoimakoulutuksiin.

BusinessAsemalla järjestettiin raportointivuoden aikana myös useita eri asiakasryhmille kohdennettuja BusinessAseman esittelykierroksia. Palveluihin ja toimintaan kävi tutustumassa muun muassa useita kuntouttavan työtoiminnan ja kotoutumiskoulutusten ryhmiä.

Yhteisötalotoiminta mahdollistaa sekä alueen asukkaiden ja järjestötoimijoiden toimintaa että työnhakijoiden työllistymistä. Toimintavuonna yhteistyö työllisyyspalveluiden ja sivistys- ja kulttuuripalveluiden välillä jatkui Honkapirtin yhteisötalolla vuoden 2022 loppuun. Yhteisötalolla toimi kaksi kuntouttavan työtoiminnan ryhmää sekä oululaisten asukkaiden liikuntavälinelainaamo. Vuoden 2022 lopussa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtyessä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle työllisyyspalvelut lakkauttivat kuntouttavan työtoiminnan ryhmät sekä samalla myös liikuntavälinelainaamotoiminnan Honkapirtillä. Etsinnät ja neuvottelut liikuntavälinelainaamotoiminnan uudeksi toteuttajaksi aloitettiin jo hyvissä ajoin vuoden 2022 aikana, ja vuoden 2023 alkupuolella varmistuikin, että Kiertokaari Oy ottaa liikuntavälinelainaamotoiminnan osaksi uutta kevään 2023 aikana alkavaa Kierrätyskeskustoimintaa. Liikuntapalveluissa oli työllisyyspalveluiden tuella liikuntakoordinaattori ohjaamassa liikuntaneuvojaksi oppisopimuksella opiskelevia työntekijöitä ja koordinoimassa työttömien liikunnan tukemista.

Maahanmuuttajien, vieraskielisten ja kotoutumisajan asiakkaiden palveluverkostoissa käytiin vilkasta vuoropuhelua työllisyydenhoidon asiakaspalvelumallin vaikutuksista asiakastyöhön. Yhteistyöverkostojen ajankohtaispalaverissa jaettiin tietoa tapahtuneista ja tulevista muutoksista sekä kehitettiin yhteistyökäytäntöjä.

Eryteisesti vuoden loppupuolella valmistauduttiin vuodenvaihteessa 2023 voimaan astuneeseen hyvinvointialuemuutokseen, siihen liittyvään osaan kotoutumislain muutoksesta ja Oulun kaupungin maahanmuuttopalveluiden muutokseen sosiaalipalveluiden siirtyessä Pohteelle tammikuussa 2023.

Kotoutumistyötä tekevissä kansallisissa ja alueellisissa verkostoissa paneuduttiin työllisyydenhoidon asiakaspalvelumallin muutosten vaikutuksiin erityisesti kotoutumisajalla oleviin asiakkaisiin ja heille kohdistettavien palveluiden kehittämiseen. Valmistauduttiin myös lakimuutoksen myötä Ukrainasta tilapäisen suojelun perusteella turvapaikan saaneiden työnhakija-asiakkaiden kuntakokeilujen asiakkuuteen siirtymiseen 3/2023 alkaen sekä heidän palvelupolkujensa ja suomen kielen koulutuksiin ohjaamiseen. Myös 2025 tulevaan kotoutumislain kokonaisuutoksen valmisteluun osallistuttiin.

Alueellisesti verkostotyötä tehtiin kotoutumiskoulutusta järjestävien oppilaitosten sekä maahanmuuttajille ja vieraskielisille palveluja tarjoavien hankkeiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Oman organisaation sisällä yhteistyötä kehitettiin BusinessOulun Työllisyyspalvelujen maahanmuuttaja- ja vieraskielisten verkostossa sekä elinkeinopalveluiden kanssa KV-asiakkaiden työllistymisen edistämiseksi. Tavoitteena on tarjota kotoutumisajalla oleville vaikuttavia palveluja, jotka vahvistavat maahanmuuttajien työllisyyttä, kielitaitoa ja osallisuutta yhteiskuntaan. Laajemmin tarkasteltuna päämääränä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

Toukokuussa 2022 voimaan astunut uusi asiakaspalvelumalli koettiin haasteeksi kotoutumisajalla olevien asiakkaiden palvelussa. Työnhakukeskustelujen järjestämistä viiden päivän tavoiteajassa vaikeuttivat muun muassa asiakkaiden usein puutteellinen kielitaito ja vaikeudet tulkkien saamisessa. Myös tulkkien osaamisessa voi olla puutteita. Palvelumallin muutos tuotti uusia käsitteitä ja sanastoa, joiden viestimiseen kotoutuja-asiakkaille tarvittaisiin valtakunnallisestikin selkeää, monikielistä materiaalia.

10.9. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Tiedolla johdetut asiakasprosessit:

Asiakkaiden yksilöllisestä työ- ja toimintakyvystä sekä osaamisesta on saatavilla ajantasainen tieto ja tavoitteet on pilkottu osatavoitteisiin

Edistymisen seuranta on sujuvaa ja asiakkaan tarpeiden täyttymistä ja siirtymiä seurataan (palveluketjut on kuvattu ml. palvelukartat)

Asiakastyytyväisyys kasvaa

Yksi Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteista on työllisyydenhoidon tiedolla johtamisen kehittäminen sisältäen asiakasprosessien kehittämisen yhä enemmän tiedolla johdetuiksi. Tiedolla johtamisen kehittämisen yhtenä **työkaluna ovat toimineet erilliset työpajoina toteutetut valmennukset**, joissa on ollut mahdollista keskittyä tiedolla johtamisen kokonaisuuteen erityisesti mittariston ja itsearvioinnin osalta. Työpajoja oli kaksi kertaa ennen kokeilun alkua ja kaksi kertaa kokeilun ensimmäisen ja toisen vuoden aikana. BusinessOulun työllisyyspalveluista työpajoihin osallistuivat kokeilun johto, palvelupäälliköt ja tiimiesimiehet sekä Palvelukehitys-yksikön edustajat. Tiedolla johtamisen kehittämistä on mahdollistanut Oulun kaupunkiseudun työllisyyskokeilun tukihanke (ESR-hanke).

Toisena kokeiluvuonna seurattiin valtakunnallista seurantatyökalujen kehitystä ja reagoitiin siihen omalla sovelluskehitystyöllä. Omiin sovelluksiin luotiin uuden palvelumallin ("Pohjoismainen työvoimapalvelumalli") mukainen ja mallin toteutumista kuvaava seuranta.

Operatiivista johtoa ja henkilöstöä varten **kehitettiin edelleen organisaation sisäistä raportointia**. Sisäisen raportin sisältöjä suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä työllisyyspalvelujen päällikön, kehittämispäällikön, palvelupäälliköiden ja tiimiesimiehen kanssa. Sisäinen raportti on koko työllisyyspalvelujen henkilöstön saatavilla ja sitä kehitetään jatkuvasti. Sisäistä raportointia toteutetaan säännöllisesti kuukausittain sekä johdon (toiminnan suuret linjat) että tiimien käyttöön (tiimikohtaiset tiedot tehdystä työstä ja työn tuloksista, esimerkiksi asiakkaiden määräaikaishaastattelut).

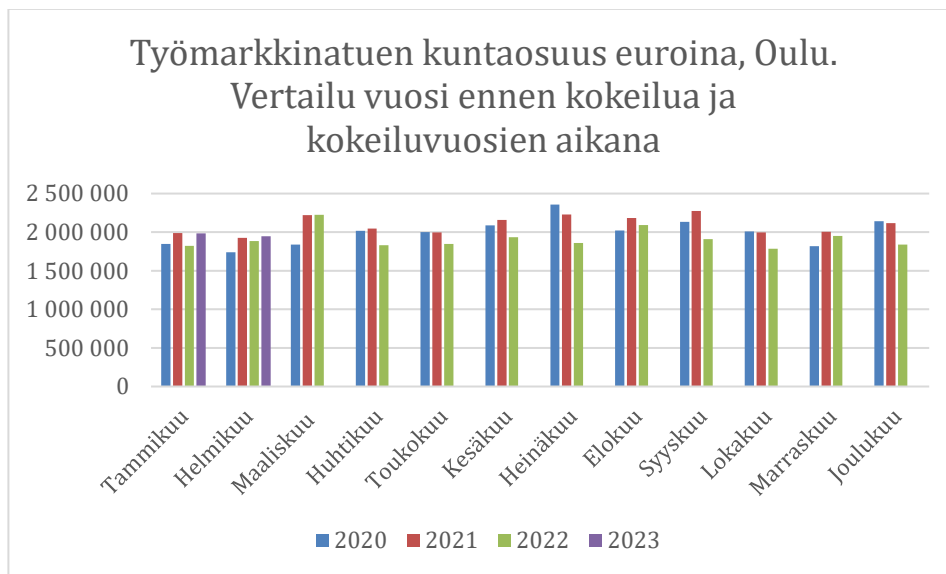
Tiedolla johtamisen organisoitumista vahvisti uuden Palvelukehitys-yksikön ja sen alla toimivan Data ja ratkaisut -tiimin muodostaminen. Tiedolla johtaminen on myös pyritty saamaan osaksi organisaation arjen tukemista säännöllisillä palaverikäytännöillä ja data-tiimiläisten osallistumisella eri kokouksiin, joissa seurantaan liittyvät asiat ovat asialistalla tai niitä on mahdollisuus kokouksessa käsitellä.

Asiakasprosessien tiedolla johtamista ovat vaikeuttaneet asiakkaiden puutteelliset ja vanhentuneet tiedot URA-järjestelmässä. Asiakastyöntekijöiltä on tullut palautetta, että uuden palvelumallin mukanaan tuoma kiire ja suuri asiakaskuormitus ovat vaikeuttaneet kaikkien URA:n tietokenttien täyttämistä asiakaspalvelun aikana. Asiakkaiden siirtymiä, edistymistä ja palvelujen vaikuttavuutta on haasteellista seurata URA-järjestelmässä olevien tietojen pohjalta ja kuntakokeilulaki kieltää rinnakkaisjärjestelmien käytön.

Loppuvuonna 2022 käynnistyi Oulun kaupungin TE2024 valmistelutyöryhmät, joista yksi on tiedolla johtamisen työryhmä. Työryhmä teki muun muassa riskianalyysin ja tuotti väliraporttiin analyysin eri järjestämisvaihtoehtojen tavoista raportointiin, seurantaan ja tavoiteasetantaan liittyen.

10.10. Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen

Oulun kaupungissa työmarkkinatuen kuntaosuus oli vuonna 2020 yhteensä noin 24 017 000 euroa ja vuonna 2021 yhteensä noin 25 141 000 euroa. Vuonna 2022 kuntaosuus laski noin kahdella miljoonalla eurolla: vuoden 2022 työmarkkinatuen kuntaosuus oli noin 22 980 000 euroa. Alkuvuonna 2023 kuntaosuuden määrä oli nouseva edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden. Kuntaosuudessa ovat mukana kaikkien osuuden piirissä olevien henkilöiden maksut, olivatpa he kuntakokeilun tai TE-toimiston asiakkaita. Kuntaosuuden kehitys kuvataan kuviossa 89.



Kuvio 89. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina, Oulu. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto).

11. Tyrnävä

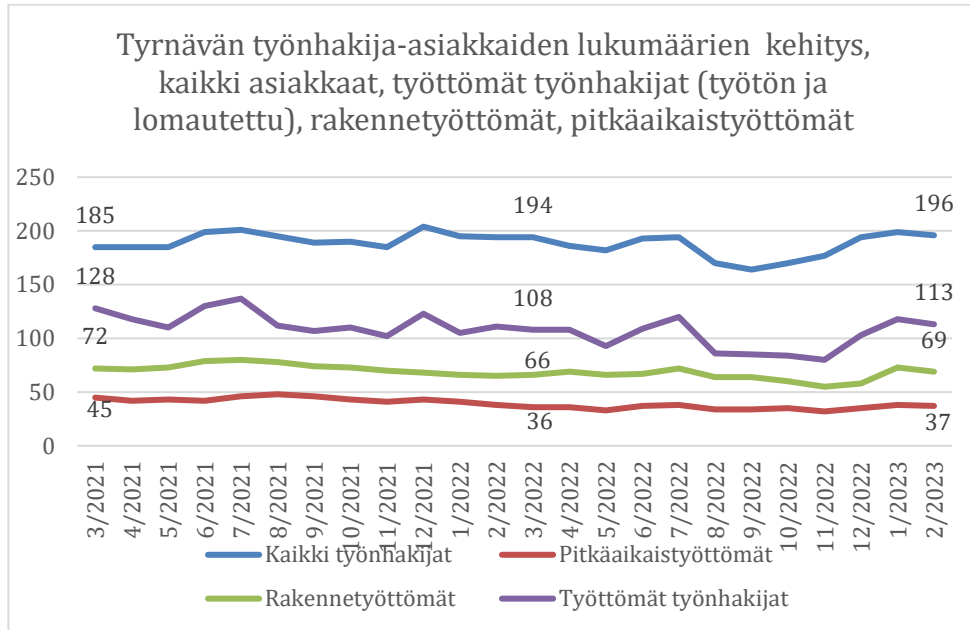
Tyrnävällä kuntakokeilun toista vuotta on haastanut ajoittainen sosiaalityöntekijän puuttuminen, ja vuoden 2023 alkua haastoivat hyvinvointialueen tuomat muutokset kunnan toimintaympäristössä. Pienen kunnan näkökulmasta tiettyjen tehtävien, kuten omaehtoisten opintojen seuranta, palkkatukihakemuksien käsitteleminen ja kotouttamisen keskittäminen Ouluun, on ollut toimiva ratkaisu. Myös tiedolla johtamisen, viestinnän, koulutusten ja perehdytysten koordinoinnin sekä ict-ratkaisujen keskittäminen Ouluun on mahdollistanut sen, että pienellä kunnalla jää aikaa myös olennaiseen, eli asiakastyöhön.

11.1. Henkilöstömäärän kehitys

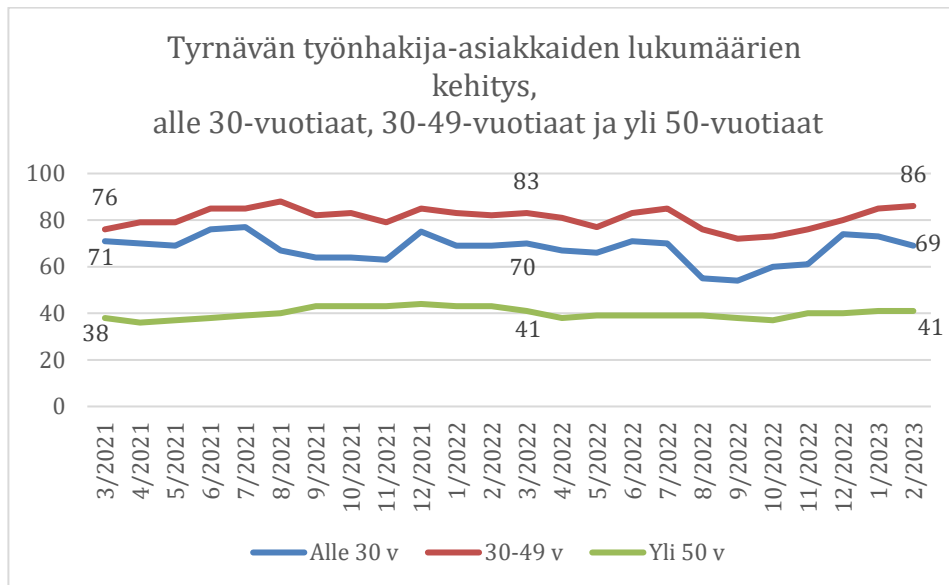
Kuntakokeilun toinen vuosi lähti käyntiin paremmalla henkilömitoituksella, kun Tyrnävän työllisyyspalveluissa työskenteli yhteensä neljä työntekijää: kaksi kuntataustaista (0,50 htv + 0,50 htv) ja kaksi TE-taustaista työntekijää (0,50 htv + 0,70 htv), eli yhteensä 2,2 htv. Tyrnävällä aloitti uusi TE-taustainen omavalmentaja (0,50 htv) helmikuussa 2023, kun aikaisempi omavalmentaja siirtyi uusiin tehtäviin. Kunnan oma rahallinen panostus kuntakokeiluun koostuu sovituista yhteisten toimintojen kustannusten jakamisesta Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilussa sekä työ- ja elinkeinosuunnittelijan (1.11.2022 alkaen työllisyys- ja hyvinvointikoordinaattori) ja kuntataustaisen omavalmentajan (1.4.2022 alkaen) työpanoksesta (yht. 1 htv) kuntakokeiluun. Työpanos on todellisuudessa ollut paljon enemmän välillä 9.12.2021–28.2.2022 puuttuvien henkilöresurssien vuoksi.

11.2. Asiakasmäärien ja työllisyyden kehitys

Kuntakokeilun asiakasmäärät ovat nousseet hiukan kuntakokeilun toisen vuoden aikana, vaikka työttömyysaste on laskenut samalla tarkastelujaksolla tasaisesti (kuviot 90 ja 91). Eniten ovat nousseet työttömien työnhakijoiden määrä (+5) ja vähiten pitkäaikaistyöttömien määrä (+1).

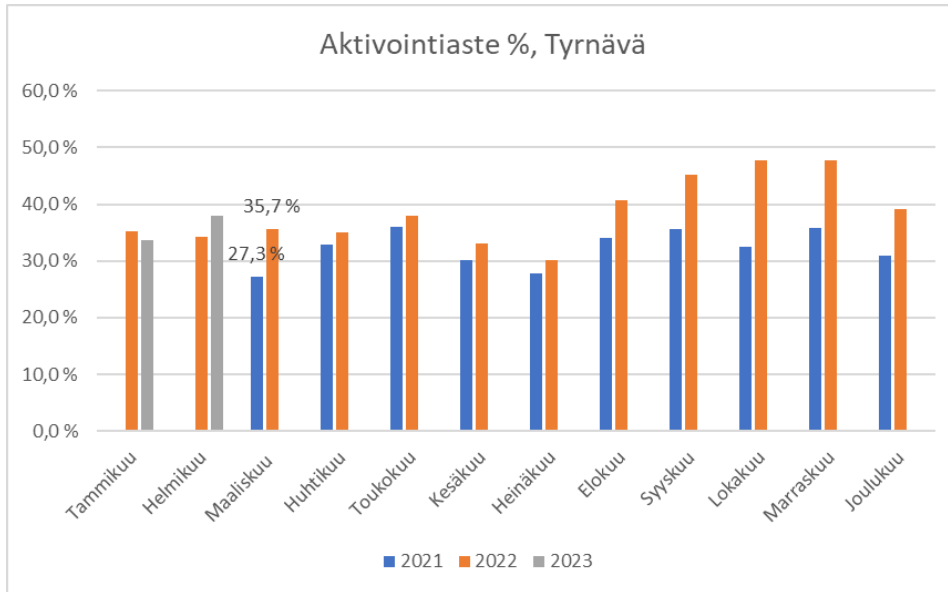


Kuvio 90. Tyrnävän työnhakija-asiakasvolyymien kehitys: kaikki työnhakija-asiakkaat, työttömät työnhakijat, pitkäaikaistyöttömät, rakennetyöttömät. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.



Kuvio 91. Tyrnävän työnhakija-asiakasvolyymien kehitys alle 30-vuotiaat, 30–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Vuoden 2022 ja vuoden 2023 alun aikana aktivointiaste on ollut hyvällä tasolla (kuvio 92). Kaikkien asiakkaiden aktivointiaste on ollut parhaimmillaan lokakuussa (47,8 %) ja heikoimmillaan heinäkuussa (30,2 %), joskin pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste on laskenut entisestään monta prosenttiyksikköä.



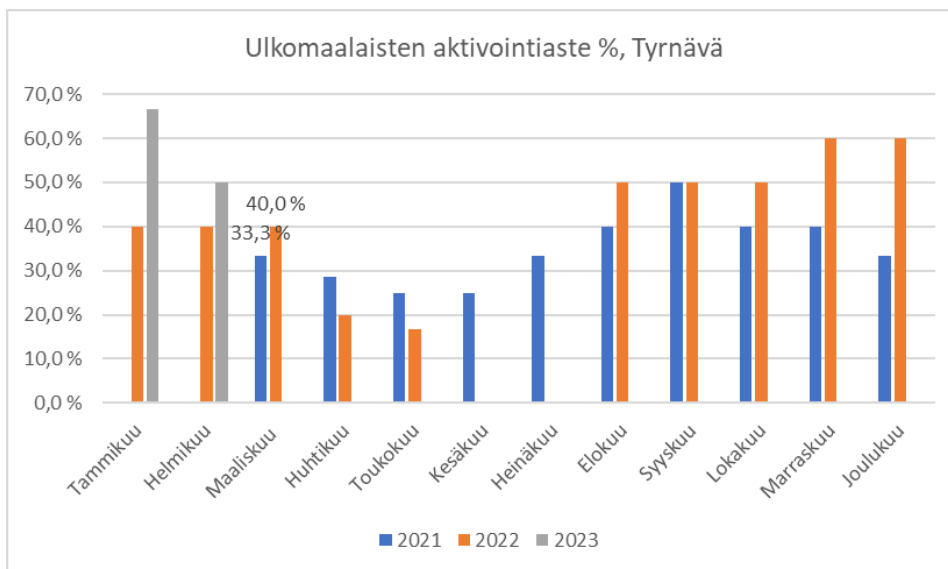
Kuvio 92. Aktivointiaste, Tyrnävä. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Kun kaikki aktivoitavissa olevat pitkäaikaistyöttömät on aktivoitu, jäljelle jäävät henkilöt, joita ei pystytä auttamaan pelkästään työllisyyspalveluiden käytettävissä olevilla keinolla. Terveysongelmat, pitkät välimatkat, syrjäkylillä asuminen, harvakseltaan kulkeva julkinen liikenne, työpaikkojen ja työllistymistä edistävien palvelujen pieni määrä ja rakennetyöttömyys selittävät osaltaan pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteen tippumisen kokeilun edetessä (kuvio 93). Asiakkailta on monisyisiä ongelmia, joihin yksittäisellä toiminnalla ei saada muutosta. Osa asiakkaista on myös väärän etuuden piirissä, esimerkiksi kun sairauspäivärahaoikeus on päättynyt tai takana on useita eläkehylkyjä. Työnhakutaidot saattavat myös olla puutteellisia. Paikalliselle ja yksilölliselle työhönvalmennukselle olisi tarvetta.



Kuvio 93. Aktiivointiaste, pitkäaikaistyöttömät, Tyrvävä. Lähde Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

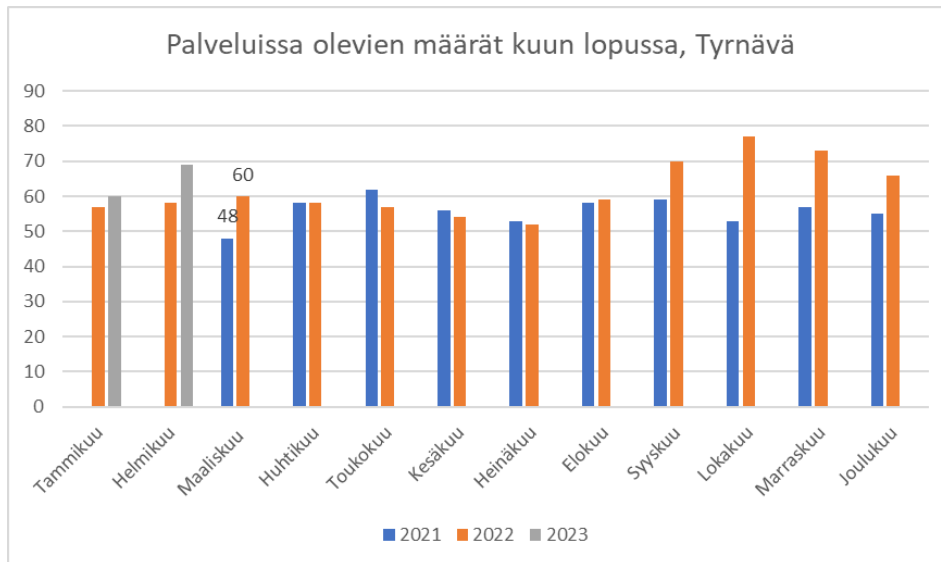
Ulkomaalaisten (muu kuin suomen kansalaisuus) aktiivointiaste on noussut Tyrvävällä myös kuntakokeilun toisen vuoden aikana useampina kuukausina (kuvio 94). Ulkomaalaisten aktiivointiaste on ollut parhaimmillaan tammikuussa 2023 (67,1 %) ja heikoimmillaan kesä-heinäkuussa (0 %). Koska ulkomaalaisten työnhakijoiden osuus on Tyrvävällä pieni, tilastolliset vaihtelut ovat suuria muutaman asiakkaan tilanteessa tapahtuvan muutoksen vuoksi.



Kuvio 94. Aktiivointiaste, ulkomaalaiset, Tyrvävä. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Tyrväväläisiä työttömiä työnhakijoita on ollut palveluissa eniten mm. työvoimakoulutuksissa, palkkatukitöissä, kuntouttavassa työtoiminnassa ja omaehtoisissa opinnoissa työttömyysetuudella.

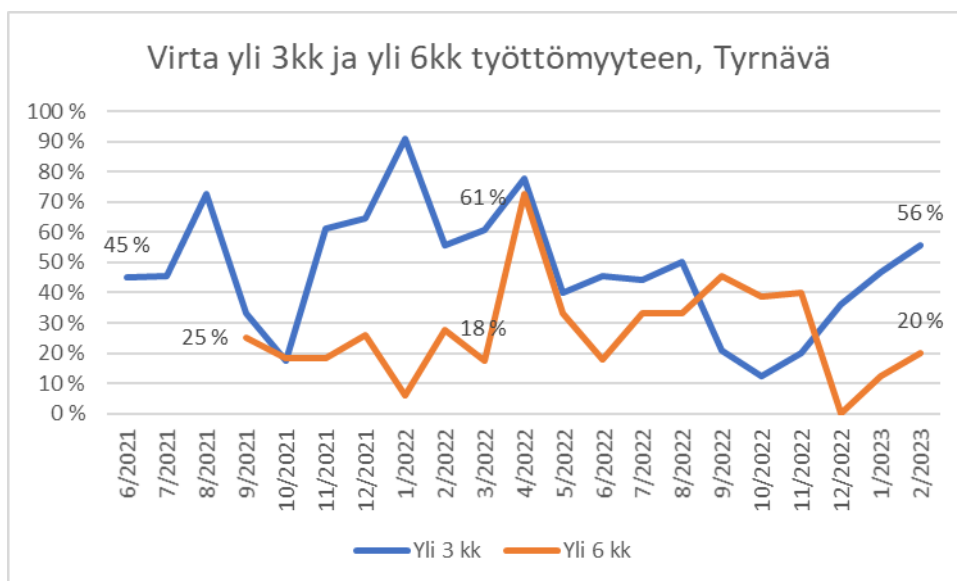
Asiakkaita ei ole juuri ohjautunut koulutuskokeiluihin, työhönvalmennuksiin, uravalmennuksiin tai starttirahan piiriin. Palveluissa olevien asiakkaiden määrä on vaihdellut tarkastelujakson aikana kuukausittain 48 ja 77 asiakkaan välillä (kuvio 95).



Kuvio 95. Palveluissa olevien määrät kuukauden lopussa, Tyrnävä. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Tyrnäväläisten työttömien virta yli kolme kuukautta kestävään työttömyyteen on vaihdellut suuresti vuodenaikojen välillä. Työttömistä keskimäärin noin puolet on työllistynyt, aloittanut palveluissa tai koulutuksessa, tai heidän työttömyytensä kertymä on muutoin katkennut työttömyyden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. Vaihteluväli on kuitenkin suurta, mikä selittyy osittain työttömyyden kausivaihtelulla (kuvio 96).

Vuonna 2022 Virta yli 3 kk työttömyyteen on ollut korkeimmillaan tammikuussa (90,91 %) ja matalimmillaan lokakuussa (12,5 %). Virta yli 6 kk työttömyyteen on ollut korkeimmillaan huhtikuussa (72,73 %) ja matalimmillaan joulukuussa (0 %). Tyrnävällä työnhaun keskimääräinen kesto on vaihdellut työllisyyden kuntakokeilun aikana 44–57 viikon välillä. Työnhaun keskimääräinen kesto on huomattavasti pidempi kuin useimmilla naapurikunnilla, ja kesto on pidentynyt entisestään työllisyyden kuntakokeilun toisen vuoden aikana.



Kuvio 96. Työttömyyden virta yli 3 kuukauden ja yli 6 kuukauden työttömyyteen, Tyrnävä. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

11.3. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Tyrnävän työllisyyspalveluiden omavalmentaja kartoitti **Tyrnävällä toimivien yritysten, yhdistysten ja seurakunnan työntekijätarpeet syksyllä 2022 ja selvitti samalla yritysten, yhdistysten sekä seurakunnan mahdollisuuksia ottaa työllisyyspalveluiden asiakkaita esimerkiksi työkokeiluun tai palkkatuetuun työhön**. Tuloksista koottiin **tietopankki**, jota kaikki työllisyyspalveluiden työntekijät pystyivät hyödyntämään asiakastyössään. Toimintamalli koettiin hyväksi, koska pystyimme ehdottomaan asiakkaille konkreettisia vaihtoehtoja työnhakukeskustelun yhteydessä. Etenkin työkokeilumahdollisuudet ovat tärkeitä keinoja työmarkkinoille paluun tukemiseksi silloin, kun työttömyys omaa ammattia vastaavaan työhön on pitkittynyt. Positiivisena kehityksenä voidaan pitää myös sitä, että heikommassa työmarkkina-asemassa olevia pitkäaikaistyöttömiä on valittu työvoimakoulutuksiin.

Tyrnävällä **työnantajia on neuvottu** palkkatuen maksatukseen sekä palkkatukiprosessiin/oppisopimukseen liittyvissä asioissa. Työnantajilta on myös tiedusteltu työkokeilupaiikkoja ja työnantajia on neuvottu työkokeiluun liittyvissä asioissa. Lisäksi työnantajille on etsitty ja esitelty sopivia työntekijäehdokkaita kuntakokeilun asiakkaista. Myös kunnan rajat ylittävää yhteistyötä on tehty, sillä tyrnäväläisiä on työllistynyt palkkatuen ja kuntalisän avulla myös oululaisiin sekä naapurikuntien yrityksiin ja yhdistyksiin.

11.4. Työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen

Pienen kunnan etuna on se, että asiakkaan ympärille voidaan rakentaa tarvittaessa **auttavien ammattilaisten** verkosto, johon asiakkaan lisäksi kutsutaan muut tärkeät toimijat. Työllistymissuunnitelman laadinnassa ovat olleet mukana asiakkaan tarpeen mukaisesti esimerkiksi lääkäri, psykiatri, psykiatrinen sairaanhoitaja, päihdehoitaja, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja, sosiaalityöntekijä ja Kelan TYP-työkykyneuvoja.

Kuntouttavaa työtoimintaa on järjestetty nuorten paja Koivulassa arkipäivisin. Aikuisten kuntouttavan työtoiminnan ryhmät kokoontuivat tiistaisin Temmeksellä ja perjantaisin kylällä Tyrnävällä. Asiakkaita on ohjautunut kuntouttavaan työtoimintaan myös kunnan yksiköihin kuten siivouspalveluihin, ikäihmisten palveluihin, kouluille ja kunnantalon Sentraaliin. Yhdistyksissä ei ollut asiakkaita kuntakokeilun ensimmäisen vuoden aikana. Vuonna 2022 Tyrnävän 4H mahdollisti kuntouttavan työtoiminnan toteutumisen myös yhdistyksessä. Tehtävinä ovat olleen kerhojen, kuten E-sportti-kerhon apuohjaajana toimiminen.

Tyrnävän kunta on tehnyt yhteistyötä **Oulun koordinoiman osatyökykyisiin kohdentuvan** PALO-hankkeen kanssa työkyvyn tuki -koulutuksen tiimoilta. Tyrnävä osallistui ryhmätyöskentelytehtävän tekemiseen PALO-hankkeen kanssa.

TYP-työskentelyä (Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) teki Tyrnävällä ensimmäisen vuoden aikana sosiaalityöntekijä (noin 0,20 htv), työ- ja elinkeinosuunnittelija, TE-palveluiden omavalmentaja ja Kelan TYP-työkyvyn neuvoja/ratkaisuasiantuntija. 3/2022–12/2022 aikana sosiaalityöntekijän työpanos työllisyyspalveluissa on vaihdellut. Hyvinvointialueuudistuksen alkamisen myötä Tyrnävä oli jälleen ilman sosiaalityöntekijää tammi-helmikuun (2023) ajan. Tarvittaessa TYP-verkostoon on osallistunut esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja tai psykiatrinen sairaanhoitaja. TYP-asiakkuudessa Tyrnävällä kuntakokeilussa on noin 30 henkilöä.

Työkykypassia, **Kykyviisaria** ja opinnollistamista on hyödynnetty nuorten pajalla. Opinnollistamisessa yhteistyökumppanina toimii kouluttajan puolelta etenkin Ammattiopisto Luovi. **Kykyviisaria** ei ole hyödynnetty työllisyyden kuntakokeilussa toisen vuoden aikana, vaikka se tavoitteeksi asetettiin.

11.5. Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Yhteistyö Kelan kanssa sujuu erinomaisesti, on kyse sitten TYP-asiakkaasta tai aktivointisuunnitelman piirissä olevasta asiakkaasta. Asiakkaita ohjataan tarvittaessa myös työttömien terveystarkastukseen, Kelan

ammattilliseen kuntoutus selvitykseen tai työkyvyn asiantuntija-arviointeihin, joita tuottavat Verve, Mehiläinen, Koulutusavain Oy ja Oulun Psykiatriakeskus Oy.

Asiakkaita neuvotaan sähköisessä asiointissa, mikäli siihen on tarvetta. Vuonna 2023 käynnistyneiden hyvinvointialueiden ja kuntakokeilualueiden lakisääteistä asiakaspalvelun yhdyspintaa alettiin pohjustaa eri verkostoissa (mm. TYP-verkosto, työkyvyn tuki -webinaarit ja hyvinvointijohtamisen katsaukset).

Haastetta on aiheuttanut ajoittainen sosiaalityöntekijän työpanoksen puuttuminen työllisyyden kuntakokeilusta, joka on näkynyt muun muassa tekemättöminä palvelutarvearvioina. Sellaiset asiakkaiden tilanteet eivät ole edenneet, joihin olisi tarvittu sosiaalityöntekijän osaamista. Loppuvuodesta 2022 Tyrnävän työllisyyspalveluissa toimi ostopalveluna hankittu sosiaalityöntekijä.

Yhteistyö terveystieteiden kanssa ja ohjaus työttömien terveystarkastuksiin on toiminut edelleen moitteettomasti myös hyvinvointialueuudistuksen käynnistymisvaiheen aikana, ja asiakkaita on ohjattu tarvittaessa myös Kelan ammatilliseen kuntoutus selvitykseen tai työkyvyn asiantuntija-arviointeihin.

11.6. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

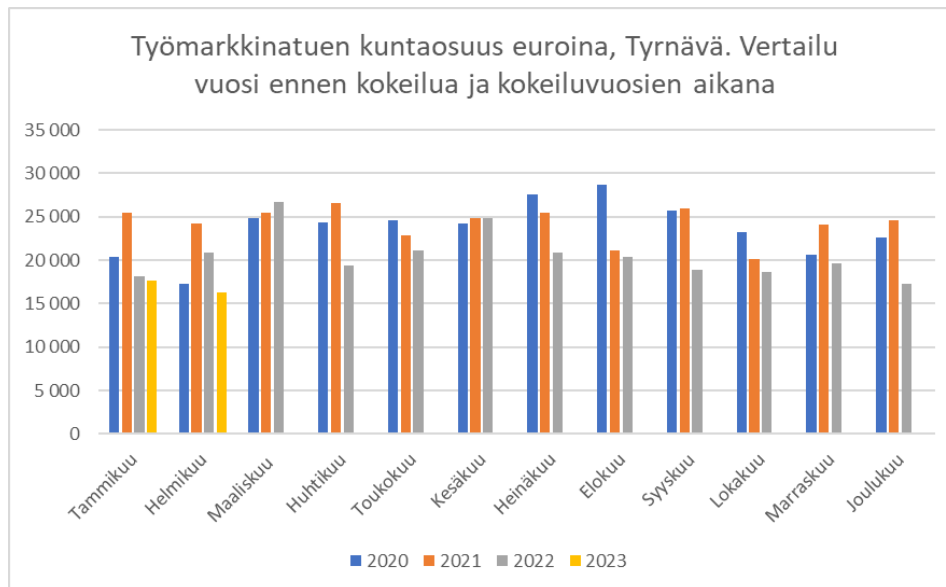
Asiakkaiden yksilöllinen työ- ja toimintakyky sekä osaaminen merkitään asiakastietojärjestelmä URA:an (myöhemmin Työmarkkinatori) niiltä osin kuin niillä on merkitystä asiakkaan työn tai koulutukseen haun kannalta. Osatavoitteiden asettaminen ja seuranta on sujuvaa silloin, kun yhteistyö eri sidosryhmien kanssa on sujuvaa. Kehitettävää yhteistyössä olisi etenkin tilanteessa, jossa asiakkaalla on esimerkiksi Kelan maksusitoumus yksityiselle kuntoutuksen asiantuntijalle, tai jos asiakkaalle on tehty tutkimusjaksoja sairaanhoitopiirissä. **Tavoitteiden asettamisen kannalta olisi tärkeää, että kaikki asiakkaan kanssa työskentelevät saataisiin saman pyöreän pöydän ääreen säännöllisesti.** Tällä hetkellä tieto katkeaa kunnan ja etenkin yksityisten palveluntuottajien välillä.

Tyrnävän työllisyyspalveluiden kuukausipalaverissa seurataan kuntakokeilulle asetettuja mittareita kuten työnhakijoiden määrää, rakennetyöttömyyttä, päätyneiden työnhakujen määrää, työnhaun keskimääräistä kesto, aktivointiastetta, pitkäaikaistyöttömien aktivointiastetta sekä palveluissa olevien asiakkaiden määrää. Myös omavalmentajien asiakaskuormaa, työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuja sekä työttömyysastetta tarkkaillaan säännöllisesti. Mittareiden pohjalta pyritään tekemään toimenpiteitä, joilla päästään tavoitteisiin,

jotka on kirjattu myös Tyrnävän kunnan laajaan hyvinvointisuunnitelmaan¹⁸. Kuten maakuntaohjelmassa (2022–2025) mainitaan, hyvinvointityön vaikuttavuuden mittaaminen kunnissa siirtynee kansallisten uudistusten vuoksi vahvemmin sote-indikaattoreista työllisyys- ja hyvinvointi-indikaattoreihin. Sote-indikaattorit laahaavat usein muutaman vuoden jäljessä, kun taas työllisyysindikaattoreita voidaan seurata lähes ajantasaisesti.

11.7. Työmarkkinatuen kuntaosuus

Työmarkkinatuen kuntaosuusmaksut ovat lähteneet Tyrnävällä laskuun vuonna 2022 ja vuoden 2023 alussa. Vuonna 2021 työmarkkinatuen kuntaosuus oli 290 818 euroa, kun vuonna 2022 se oli 246 869 euroa. Kuviossa 97 esitetään kuntaosuuden maksujen kehitys kuukausittain kalenterivuosina 2020–2023.



Kuvio 97. Työmarkkinatuen kuntaosuuden kehitys ennen kokeiluvuotta ja kokeiluvuosina Tyrnävä. Lähde: Kela. Työttömyysturvan käsittelyjärjestelmästä muodostetut aineistot (kokonaisaineisto)

¹⁸ <https://www.tyrnava.fi/paatöksenteko-ja-kunta/hyvinvointi.html>

11.8. Kohti tulevaa

Kuntakokeilun toista vuotta oli aloittamassa neljä työntekijää, joista kaksi on kunnan työntekijöitä (0,50 htv + 0,50 htv) ja kaksi TE-palveluiden omavalmentajia (0,50 htv + 0,70 htv), eli yhteensä 2,2 htv. Uusi asiakaspalvelumalli 2.5.2022 on otettu vastaan uteliain mielin sekä valmistautuminen vuoden 2024 muutokseen on aloitettu, kun TE-palvelut siirretään kuntien järjestämisvastuulle. Huolta ja kysymyksiä on aiheuttanut hyvinvointialueuudistuksen myötä sosiaalityöntekijän ja terveyspalvelujen siirtyminen hyvinvointialueelle. Toimiiko monialainen yhteistyö jatkossa yhtä sujuvasti kuin aiemmin? Saadaanko asiakasajat aktivointisuunnitelmien ja TYP-suunnitelmien laadintaan sovittua yhtä jouhevasti kuin ennen muutosta? Katkeavatko palveluketjut? Jälkeenpäin voidaan todeta, että sosiaalityöntekijän vaihteleva työpanos kuntakokeilussa tai sosiaalityöntekijän puuttuminen kokonaan on haastanut asiakkaiden tilanteiden edistymistä niiltä osin, kun sosiaalityöntekijää olisi tarvittu. Kuntakokeilun kolmas vuosi on kuitenkin lähtenyt vauhtiin positiivisella vireellä, kun Tyrnävä sai ja saa apua Pohteelta / Limingan sosiaalityöntekijältä ja sosiaaliohjaajalta.

11.9. Kokemukset uudesta palvelumallista

Uusi palvelumalli (POMA) on aktivoinut asiakkaita hakemaan töitä, mutta olemme havainneet Tyrnävällä myös sen, että asiakkaat tavoittelevat tarkoituksella 0-tuntisopimuksia, jolloin työnhakuvelvollisuus asetetaan poikkeussäännön mukaan. Näissä tilanteissa työnhakijaa pyritään tukemaan paremmin työllistävän työn hakemisessa, mutta usein 0-tuntisopimukset ”istuvat” asiakkaan elämään ja arkeen paremmin. Työnhakuvelvollisuutta asettaessa omavalmentajia pohdituttaa myös asiakkaiden tasa-arvoisen kohtelun täytyminen, koska asiakkailla on paljon terveydellisiä rajoitteita, jotka rajaavat työmahdollisuuksien hakemista oleellisesti.

Uusi palvelumalli (POMA) ei ole näkynyt Tyrnävällä lisääntyneenä kasvokkaisten asiakastapaamisten määränä, koska Tyrnävällä on haluttu tavata asiakkaat aina kasvotusten kuntakokeilun alusta lähtien. Alkuhaastattelu pystytään toteuttamaan viiden päivän sisään asiakkaan jäätyä työttömäksi, mutta täydentävät työnhakukeskustelut kahden viikon välein on koettu usein turhiksi toimenpiteiksi. Uusi palvelumalli (POMA) näkyy meillä työtarjousten määrän romahtamisena; joskaan ne eivät aikaisemminkaan olleet tehokas keino kohtaannon edistämiseen.

Kaiken kaikkiaan uusi palvelumalli (POMA) on saanut asiakkaita hakeutumaan töihin, koulutuksiin tai oman terveydentilan selvittelyihin. Jopa muutamat yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneet asiakkaat ovat työllistyneet tai aloittaneet koulutuksen, ja pitkittynyt työttömyys on näin saatu katkaistua.

12. Yhteenveto

Oulun seudun kuntakokeilun toista vuotta leimasi toukokuun alussa 2022 käyttöön otettu uusi palvelumalli (POMA) sekä valmistautuminen hyvinvointialuemuutokseen. Uusi asiakaspalvelumalli ja sen sisältämät lakisääteiset asiakastapaamiset näkyivät asiakastyössä kaventaen omavalmentajien harkintavaltaa ja hankaloittivat palvelutarpeenmukaista asiakasprosessia. Painopiste prosessissa kohdistui uusiin työnhakija-asiakkaisiin, ja tämä haastoi pidempään työttömänä olleiden palveluja. Lisäksi kuntakokeilussa kehitettyjä joustavia toimintamalleja asiakkaan moniammatillisessa palvelussa haastoi vuoden 2023 alusta käynnistyneiden hyvinvointialueiden toiminta. Sosiaalilain mukaiset tehtävät siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle, mikä vaikeutti asiakkaiden palvelutarpeen arviointia ja palveluihin pääsyä. Organisaatioiden välistä yhdyspintatyötä kuntakokeilun ja hyvinvointialueiden välillä käynnistettiin jo vuoden 2022 puolella, mutta silti muutos aiheutti palvelukatveen aktiivintyhteistyöhön ja kuntouttavaan työtoimintaan vuoden 2023 alkupuoliskolle.

Tilastollisesti uusi palvelumalli näkyy kesän 2022 kolmen kuukauden virtatiedon kasvussa edelliseen vuoteen nähden sekä pitkäaikaistyöttömien aktiivintasteen laskuna elokuusta 2022 eteenpäin. Samoin hyvinvointialuemuutos näkyy kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden määrissä ja aktiivintasteen laskussa, ja sillä on voinut olla vaikutusta pitkäaikaistyöttömien määrän kasvuun.

Toisen kokeiluvuoden (maaliskuun 2022 lopusta helmikuun 2023 loppuun) tilastotrendejä:

- Työttömyysaste laski Kempeleessä ja Muhoksella ja nousi muissa kokeilukunnissa.
- Nuorisotyöttömyysasteen kehityksessä oli suuria kunnittaisia vaihteluja kokeiluvuoden aikana: se laski Iissä, Kempeleessä, Limingassa ja Muhoksella. Se nousi Lumijoella, Oulussa ja Tyrnävällä.
- Kokonaisasiakasmäärä nousi noin 7,7 %.
- Työttömien työnhakijoiden määrä nousi toisena kokeiluvuonna noin 15 %. Työttömiä työnhakijoita oli toisena kokeiluvuonna keskimäärin 60 % työnhakija-asiakkaista.
- Laaja työttömyys nousi lähes 11 %.
- Rakennetyöttömien määrä nousi noin 5 %.
- Aktiivintaste nousi toimintavuosien kuukausivertailussa jokaisena kuukautena paitsi vuodenvaihteessa (marraskuu 2022 - helmikuu 2023). Aktiivintaste oli keskimäärin 27 %.
- Ikäryhmissä kasvua oli eniten yli 50-vuotiaiden ryhmässä (14 %).
- Vieraskielisten asiakkaiden lukumäärä kasvoi 95 henkilöllä (4 %).

Pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisen tavoite:

Oulun seudun kuntakokeilun päätavoitteena on pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen, mihin pyritään työttömyyden pitkittymistä ehkäisemällä, katkaisemisella ja päättymisellä. Asetettu määrällinen tavoite oli maksimissaan keskimäärin 3500 pitkäaikaistyötöntä kuukaudessa ja työttömyyden virta yli kolme kuukautta kestävään työttömyyteen maksimissaan 45 %.

Pitkäaikaistyöttömyyden määrällistä tavoitetta ei saavutettu toisena toimintavuonna, vaan heitä oli ajalla 3/2022–2/2023 keskimäärin 3942 henkilöä kuukaudessa. Virta yli 3 kuukautta kestävään työttömyyteen oli 56 % eli 11 prosenttiyksikköä yli tavoitearvon.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiasteessa tapahtui merkittävää nousua toisena kokeiluvuonna kuukausivertailussa vuodentakaiseen nähden maaliskuusta heinäkuun loppuun. Sen sijaan elokuusta joulukuun loppuun aktivointiaste laski jokaisena vertailukuukautena. Alkuvuoden 2022 ja 2023 kuukausivertailussa pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste laski. **Toisena kokeiluvuonna pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste laski maaliskuusta 2022 helmikuun 2023 loppuun 2,4 prosenttiyksikköä.** Yksi keskeinen syy laskuun oli kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle ja katkokset palvelussa.

Pitkäaikaistyöttömyyden päättymisen tarkastelu osoittautui tilastollisesti ennakoitua vaikeammaksi, koska joka kuukaudessa jokaisessa työttömyyden kestoluokassa ja päättymisyyssä on lukuisia salassa pidettäviä tietoja (lukumäärä kussakin kategoriassa on alle 5). Salassa pidettävien kohtien korvaaminen keskiarvoluvulla aiheuttaisi isohkon virhemarginaalin laajassa datamäärässä.

Johtopäätökset

Johtopäätösten tekeminen kuntakokeilun toisen vuoden toiminnan tuloksista on haastavaa. Työllisyyden tarkastelussa on vaikea osoittaa tiettyjen toimien vaikutusta, koska muun muassa samanaikaisesti tehdään useita kansallisia politiikkatoimia, joilla pyritään parantamaan työllisyyden kehitystä. Kehitykseen vaikuttaa suuresti myös sellaiset lyhyen ja pitkän aikavälin muutokset ja kehityskulut, joihin yksittäinen työllisyystoimija ei voi vaikuttaa (esimerkiksi talouden suhdanteet, ammattirakenteiden muutos, koulutuspoliittiset ratkaisut). Toisen kuntakokeiluvuoden aikana kokeilun omasta toiminnasta riippumattomia tekijöitä olivat muun muassa uuteen palvelumalliin siirtyminen (niin kutsuttu pohjoismainen

palvelumalli) ja hyvinvointialuemuutos. Heikentyvä työllisyystilanne alkoi näkyä loppuvuonna 2022 kasvaneina työnhakijamäärinä, työttömyysasteen nousuna ja avoimien työpaikkojen määrän laskuna.

Osassa toisen vuoden raportin kuntakohtaisia osioita on kuvattu sanallisesti kokemuksia uudesta palvelumallista, ja yhdenkin kokeilualueen sisällä kokemukset vaihtelevat. Esimerkiksi osassa pienemmistä kunnista koettiin, ettei malli tuonut muutosta kasvokkaiseen palveluun, koska asiakkaita palveltiin aiemminkin pääosin kasvokkain. Osa toimijoista koki työnhakijoiden aktivoituneen mallin seurauksena. Tilastollisesti uusi palvelumalli saattoi heijastua hetkellisesti elokuun kolmen kuukauden virtatietoon sekä heikentyneeseen pitkäaikaistyöttömien tilanteeseen (lukumäärän kasvu loppuvuonna 2022, aktivointiasteen lasku vuodentakaisesta) painopisteen ollessa työnhaun alussa. Kuntakokeilun toimintaa arvioidessa onkin kiinnitettävä huomiota toiminnan kehittämiseen, jota on raportissa seikkaperäisesti sanallisesti kuvattu. Tehtyjen kehittämistoimien vaikutus näkyy pääosin viiveellä indikaattori- ja mittaritiedoissa, ja silloinkaan yksittäisten toimien vaikutusta ei voida eristää muusta työllisyyskehityksestä.

13. LIITTEET

LIITE 1. Kuntakokeilun tavoitteet ja vaikuttavuusarvioinnin malli

Oulun seudun kuntakokeilun seuranta perustuu sille asetetuille tavoitteille ja vaikuttavuusarvioinnin malliin. Kokeilun tavoitteet määriteltiin syksyllä 2020 pohjautuen työ- ja elinkeinoministeriön kokeiluille asettamiin tavoitteisiin: ”Työllisyyskokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet”¹⁹ sekä erityisesti Oulun seudun kuntien hakemukseen kokeilualueeksi. Hakemuksessa Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteet tiivistettiin seuraavasti: **Työnhakijan nopeampi ohjautuminen työhön tai hänen tarpeensa mukaiseen työllistymistä edistävään koulutukseen tai palveluun; tehokkaampi vastaaminen yritysten rekrytointitarpeisiin; järjestelmän yksinkertaistaminen ja päällekkäisyyksien poistaminen.**

Hakemuksen mainittuja tavoitteita määriteltiin, täsmennettiin ja mittaristoa suunniteltiin kokeiluun valmistautumisen aikana. Valmisteluun osallistuivat seutukuntien edustajat, Oulun kaupungin BusinessOulun työllisyyspalvelujen johto ja esihenkilöstö, Kelan, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen, TE-palvelujen ja Oulun kaupungin hyvinvointipalvelujen edustajat, jotka kokoontuivat tiedolla johtamisen kehittämissyöryhmässä ja seutukuntapalaverissa. Lisäksi valmisteluvaiheessa kokoontui datatyöryhmän ryhmä, jossa tarkasteltiin datalähteitä.

Kokeilun täsmälliset tavoitteet esiteltiin ja hyväksyttiin kokeilun johtoryhmässä 29.10.2020 seuraavassa muodossa.

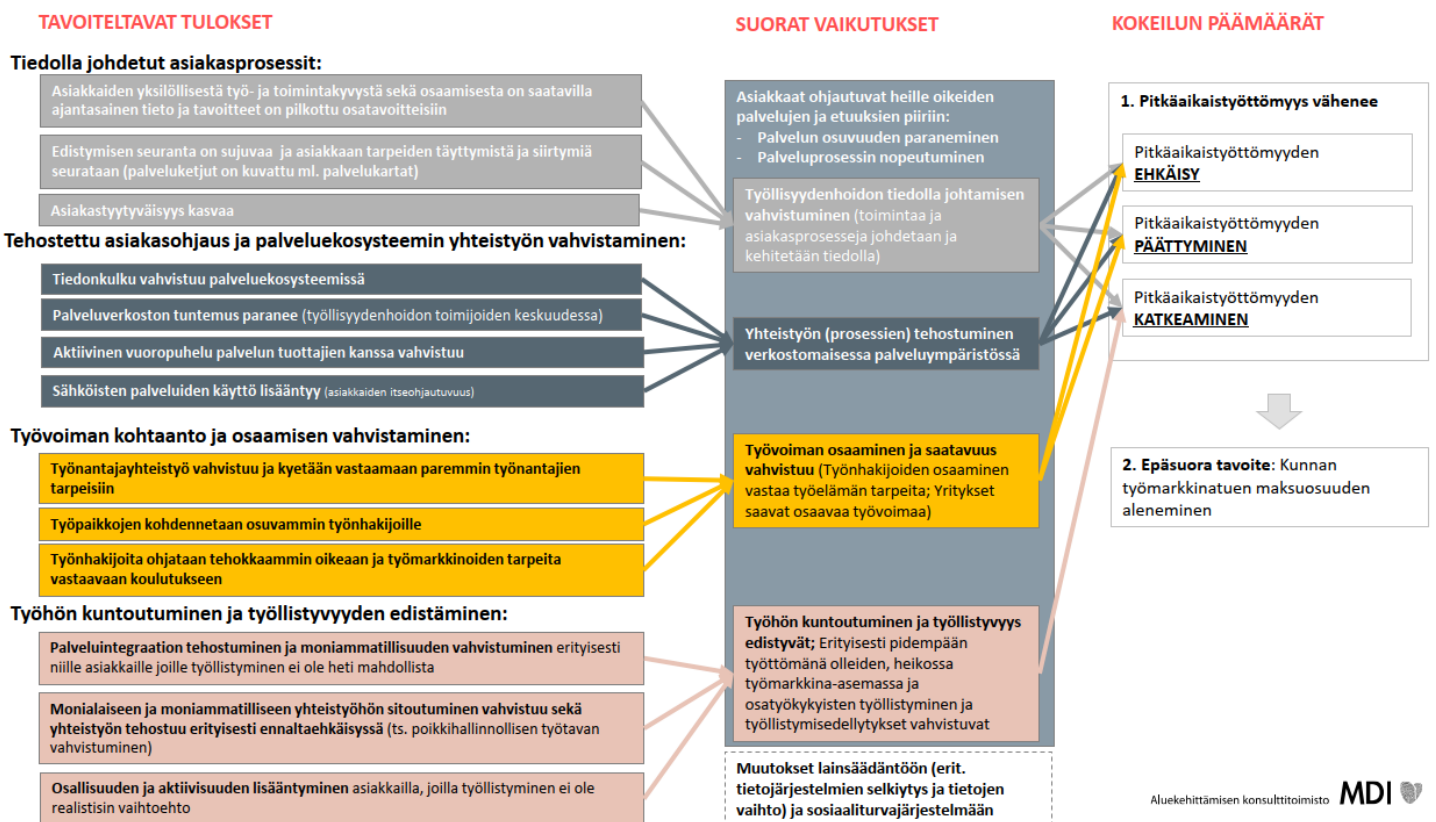
- Ylätason tavoitteena pitkäaikaistyöttömyyden väheneminen
 - pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy
 - pitkäaikaistyöttömyyden katkeaminen

¹⁹ <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>; HE 84/2020 ja HE 114/2020

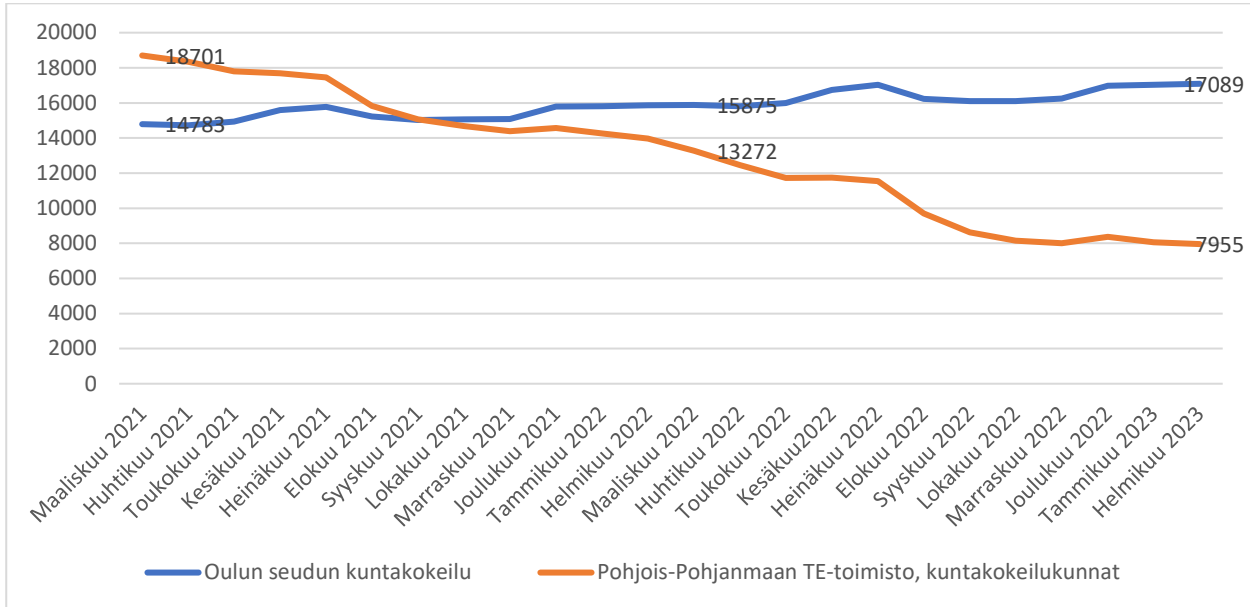
- pitkäaikaistyöttömyyden päättyminen
- Ylätavoitteen lisäksi kuntakokeilussa seurattavina ja raportoitavina tavoitteina ovat:
 - työvoiman osaamisen ja saatavuuden vahvistaminen
 - työhön kuntoutumisen ja työllistyvyyden edistäminen
 - yhteistyön sujuvoittaminen verkostomaisessa palveluympäristössä
 - työllisyyden tiedolla johtamisen kehittäminen

Tavoitteita työstettiin eteenpäin kolmessa yhteisessä tiedolla johtamisen työpajassa, joista jokaiseen osallistuivat seutukuntien edustajat, BusinessOulun Työllisyyspalvelujen kokeilun johto, palvelupäälliköt ja tiimiesihenkilöt sekä verkostot ja hallinto -yksikön edustajat. Kahteen ensimmäiseen ylitason tavoitteita käsitelleeseen työpajaan osallistuivat myös TE-toimiston ja ELY-keskuksen osallistujat.

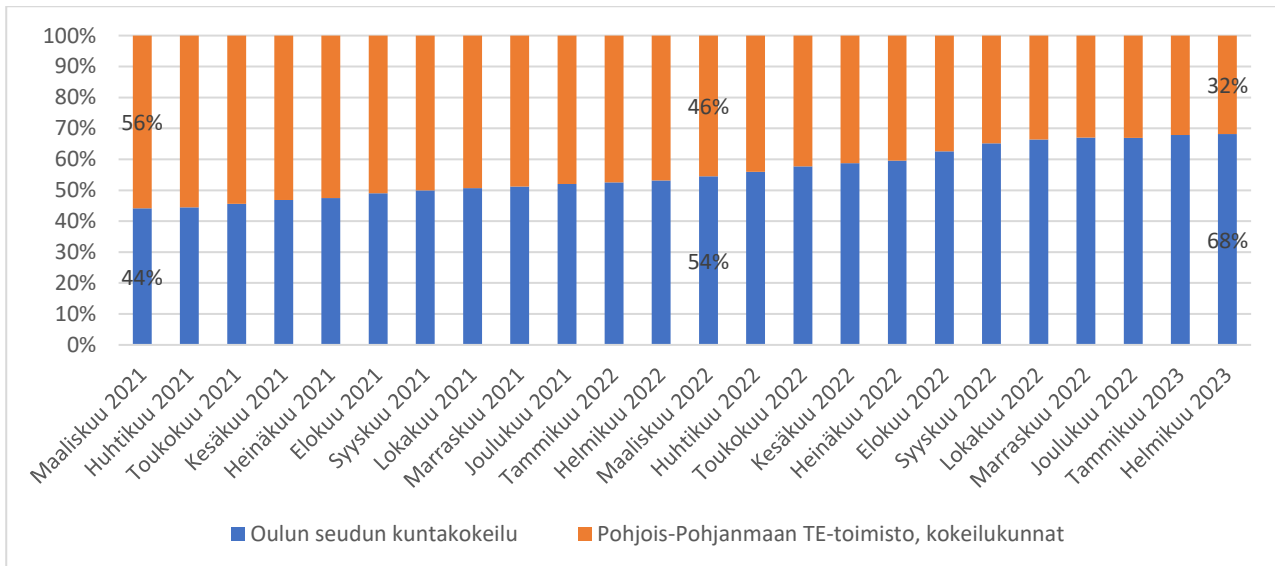
Tiedolla johtamisen työpajoissa tavoitteita ja mittareita tarkennettiin siten, että lopputuloksen syntyi kuntakokeilun seurannalle viitekehyyksi vaikuttavuusarvioinnin malli.



LIITE 2. Asiakasmäärän kehitys Oulun seudun kuntakokeilussa ja Pohjois-Pohjanmaan TE-toimistossa kokeilualueen kunnissa



Kuvio 1. Asiakasmäärän kehitys Oulun seudun kuntakokeilussa ja TE-toimistossa kokeilualueen kunnissa 3/2021–2/2023. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto



Kuvio 2. Asiakasmäärän kehityksen prosentuaalinen jakauma Oulun seudun kuntakokeilussa ja TE-toimistossa kokeilualueen kunnissa 3/2021–2/2023. Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto