

Kokousaika 28.09.2026 klo 09:00

Kokouspaikka Sodankylän kunnanvirasto, kunnanhallituksen huone, sähköinen kokous (Teams)

Käsitellyt asiat

- Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella 1
- Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaoston talousarvion toteuma 1.1.-31.8.2026 26
- Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaoston talousarvioesitys 2027 ja taloussuunnitelma
2028-2029 29



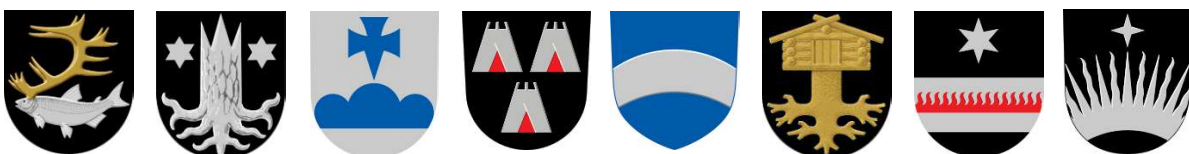
Työvoimapalveluiden järjestämissuunnitelma Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella

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

28.09.2026

Sisällys

1. Työllisyyden tilannekuva Pohjois- ja Itä-Lapissa.....	1
2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen.....	2
3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen.....	5
4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut.....	9
5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen.....	12
6. Yhteistyötahot ja -muodot.....	14
7. Työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen	15
8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin	16
Liite 1 Kuntakohtaiset kuvaukset	19



1. Työllisyyden tilannekuva Pohjois- ja Itä-Lapissa

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

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

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

Taulukossa 1 on kuvattu Pohjois- ja Itä-Lapin kuntien työttömyyden rakennetta vuoden 2025 vuosikeskiarvotietona, alueen kuntien haasteena on yli 55-vuotiaiden työttömyys, nuoria työttömiä on sen sijaan vähän. Työttömyysturvan maksuosuuksista valtaosa muodostuu pitkään työttömänä olleista työttömistä, lähes 2/3 näistä on miehiä.

Taulukko 1: Avoimet paikat ja asiakasmäärät sekä palveluissa olleiden määrät vuoden 2025 vuoden kaikkien kuukausien laskentapäivän (kuukauden viimeinen päivä) keskiarvo (huom. Osa palvelusta lyhyitä jolloin eivät näy vuosikeskiarvossa), Työttömyysturvan maksuosuuksien euromääriä (kpl-määrissä huom. sama henkilö voi olla useaan kertaan ao. Listalla).Tiedot: Kehäkeskus, työnvälitystilasto sekä Kela, Kelasto. Alle 5 henkilöä merkitään kahdella pisteellä.

	Inari	Kemijärvi	Pelkosenniemi	Posio	Salla	Savukoski	Sodankylä	Utsjoki
Avoimet työpaikat	160	52	15	12	21	7	78	11
Työnhakijat								
Työttömien määrä	293	319	34	126	155	54	224	43
- Alle 25-vuotiaat työttömät	14	18	..	8	10	5	14	..
- Yli 55-vuotiaat työttömät	116	144	9	57	76	31	91	12
- Ulkomaalaiset työttömät	23	32	..	..	..	..	10	..
Palkkatuki ja starttiraha	20	17	..	8	6	--	18	..
Työ- ja koulutuskokeilu	..	..	0	0	..	0	..	0
Kuntouttava työtoiminta	..	24	..	9	..	..	33	..
Valmennus	0	0	0	0	0	0	0	0
Työvoimakoulutus	8	34	..	..	5	..	16	..
Omaehtoinen opiskelu	10	9	..	..	..	..	8	..
Työttömyysturvan maksosuudet euroa v. 2025 (henkilöitä)								
Yhteensä	578456 (468)	801214 (447)	51186 (54)	327181 (187)	381993 (233)	143921 (80)	606967 (387)	95366 (61)

400 – 700 pv %	21,4	17,7	19,3	29,6	21	18,1	19,3	27,8
Yli 700 pv %	50,5	63,9	26,4	45	51,1	55,3	54,7	53,1
Miehet %	62,8	68,7	65	66,8	78,7	63,4	66,3	79,4
Naiset %	37,2	31,3	35	33,2	22,3	36,6	33,7	20,6

2. Työllisyysalueen palveluiden järjestäminen

Tavoitteet

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

Päätavoitteita ovat:

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

Yhteisen työllisyysalueen toimintaperiaatteet:

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

Työllisyysalueen kuntien määrittelemät tavoitteet on määritelty osaksi järjestämissuunnitelmaa ja ne ohjaavat työllisyysalueen toimintaa 2025 ja 2026. Jatkossa kuntien yhteinen toimielin yhteistyökumppaneita ja sidosryhmiä tarkasti kuunnellen määrittelee vuosittaiset sekä tätä pidemmät työllisyydenhoidon painopisteet sekä toimintaa ohjaavat tavoitteet. Myös talousarvioprosessin yhteydessä voidaan määritellä työllisyysalueen tavoitteita erityisesti vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden osalta.

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

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

TE-uudistuksen kansallisen tason tavoitteena on kasvattaa työllisyyttä edistämällä työn kysyntää ja tarjontaa valtion ja kuntien välisellä yhteistyöllä sekä vahvistaa alueiden elinvoimaa ja kilpailukykyä asiakaslähtöisillä palveluilla hyödyntämällä kuntaekosysteemin mahdollisuuksia. Rahoitusvastuu kannustaa kuntia

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

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

Järjestämiskriteerit

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

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

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

Järjestämisvastuu

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen muut kunnat ovat siirtäneet järjestämisvastuunsa Sodankylän kunnalle. Sodankylän kunta on perustanut lakisääteisiä TE-palveluita varten kuntien yhteisen toimielimen (työllisyysaluejaosto) ja toimii työllisyysalueen vastuukuntana. Sodankylä vastaa järjestettävien lakisääteisten TE-palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta; tarpeen, määrän ja laadun määrittelystä; tuottamistavasta;

Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysaluejaosto 28.09.2026 / 45 §

tuottamisen valvonnasta; sekä viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä koko työllisyysalueen puolesta.

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

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

Työllisyysalueen operatiivista toimintaa ohjaamaan on perustettu työllisyysalueen kuntien ohjausryhmä. Ohjausryhmässä on edustajat jokaisesta työllisyysalueen kunnasta.

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

Järjestämisvastuu on alkuvaiheessa ollut kuitenkin jakamaton. Valmistelussa tunnistettiin, että järjestämisvastuun hallittuun siirtymään, asiakaspalveluiden jatkuvuuden turvaamiseksi sekä riskien pienentämiseksi on perusteltua, että alkuvaiheessa toimivalta ja henkilöstö olisi vain vastuukunnalla.

3. Taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen

Edellisessä luvussa kuvattu kuntien ohjausryhmätyöskentely ja toimielimen päätöksenteko ja ohjaus luovat raamit vuosittain suunnitella ja arvioida tarpeita taloudellisista sekä henkilöstövoimavaroista. Taloudellisissa ja henkilöstövoimavaroissa on erityisesti huomioitu poikkeusluvan saamisen ehdot.

Taloudelliset voimavarat

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

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

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

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

Taulukko 2: Työllisyysalueen (alustava budjetointi 2023 arvio)/2025 toteuma

Työllisyysalueen budjettiarvio yhteensä	(4.400.000 euroa) /3.020.000 euroa
Henkilöstö ja toimintamenot (ml. toimipisteet ja laitteet)	noin (45 %) / 53 % kustannuksista
Tuet ja avustukset	Noin (30 %) / 24 % kustannuksista
Ostopalveluina järjestettävät työvoimakoulutukset ja valmennuspalvelut sekä asiantuntija-arvioinnit	noin (15 %) /18 % kustannuksista
Muut kustannukset (yleiskustannukset, viestintä, kehittäminen)	noin (10 %) /5 % kustannuksista

Työllistymisen monialaiseen edistämiseen liittyvän toimintamallin sekä toiselta työvoimaviranomaiselta

hankitut palvelut sisältyvät henkilöstökustannuksiin, ne on eritelty seuraavassa, henkilöstövoimavarat - kappaleessa.

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

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

Taloudellisten resurssien ohjaus on keskeinen osa myös erilaisiin palvelutarve- ja työttömyystilanteisiin sopeutumista. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on katsottu tärkeäksi, että asiakkaan lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät ja velvoitteet turvataan kaikissa tilanteissa. Mikäli tarve kasvaisi tätä suuremmaksi, varaudutaan vastuukunnan talousarvioprosessin mukaisesti vuosittain myös lisätalousarvioon.

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

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

Henkilöstövoimavarat

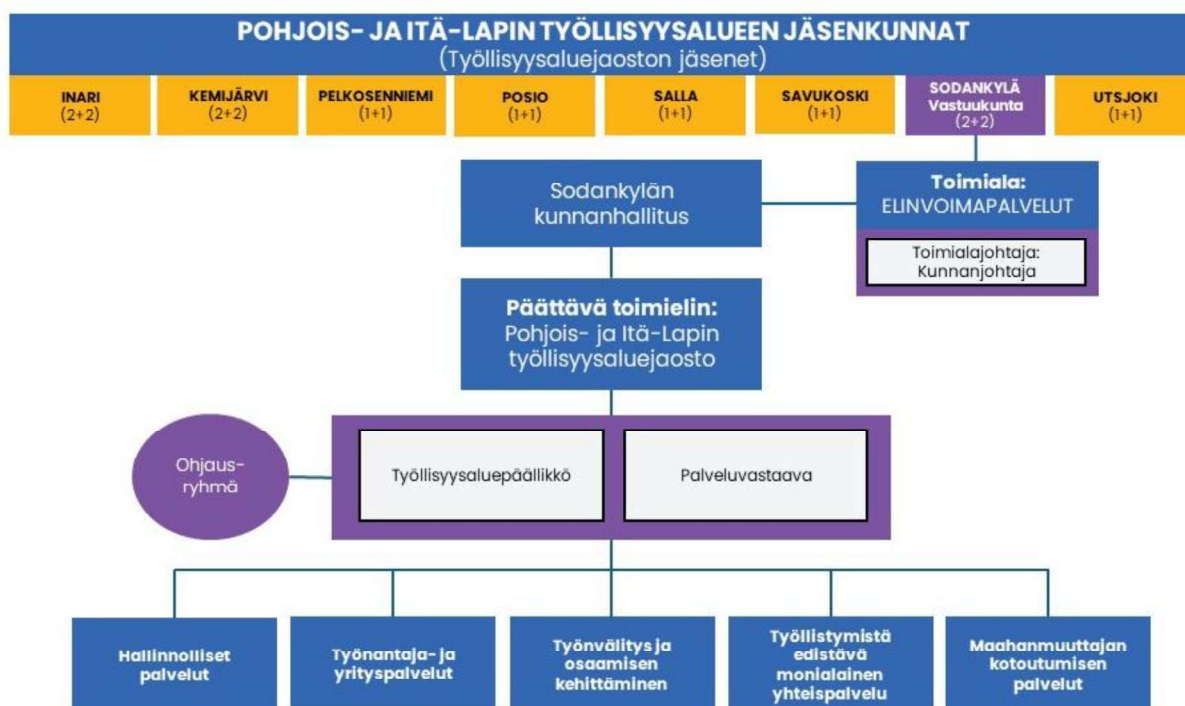
Valmisteluvaiheessa oli tietoa missä tuleva, silloisen TE-toimiston henkilöstö sillä hetkellä toimii, mikä määrä henkilöstöä toimii työllisyyden kuntakokeilussa sekä mikä määrä kunnissa on muissa työllisyyden edistämisen tehtävissä. Kunnat ovat osana järjestämissuunnitelmaa ja poikkeuslupahakemusta tietoisia ja sitoutuneet siihen, että henkilöstömäärää tulee olla riittävästi, jotta palvelut turvataan laadukkaasti ja yhdenvertaisesti työllisyysalueella. Työllisyysalueelle siirtyi valtion muutosneuvottelujen myötä 26 asiantuntijaa, työllisyysalueelle rekrytoitiin vuoden 2024 aikana työllisyysaluepäällikkö, yritysasiantuntija, TYM-koordinaattori sekä maahanmuuton asiantuntija. Henkilöstön vaihtuvuus on ollut kohtuullinen,

korvausrekrytointeja muutoksen jälkeen tehty edellä mainituista uudelleen kahteen tehtävään sekä kolmeen muuhun työllisyysalueelle liikkeenluovutuksella siirtyneiden tehtäviin.

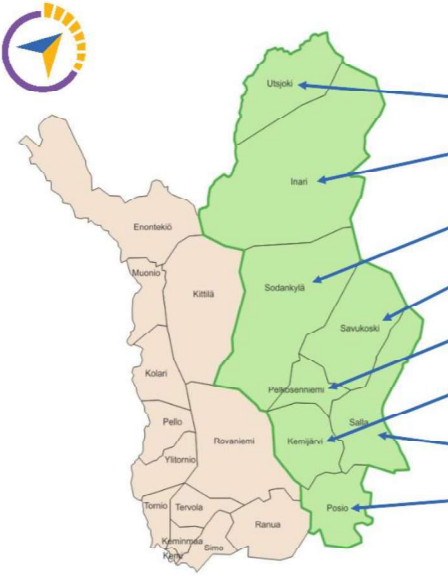
Riittävä henkilöstömäärä lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi poikkeusluvan ehtojen mukaan rakentuu seuraavasti:

- ✓ *Keskitettyinä tehtävin Lapin muilta järjestäjiltä on hankittu noin 0,5 henkilötyövuoden palvelua vastaava määrä, tämä tarkoittaa avustusten maksatuksiin liittyviä tehtäviä, ammatinvalinnan psykologin tehtäviä sekä TYM-johtamiseen liittyviä valmistelutehtäviä*
- ✓ ***Työllisyysalueen oma henkilöstö, yhteensä 30 henkilötyövuotta.*** *Henkilöstö jakautuu, kuntakohtaisiin palvelupisteisiin ja palvelukohtaisiin palveluihin kuvien 1a ja 1b mukaisesti. Tällä vastattiin parhaiten sekä pitkien etäisyyksien tuomiin haasteisiin sekä saavutettiin ratkaisu, joka perustuu siirtyneen TE-taustaisen henkilöstön silloisiin sijoittumiseen. Tässä laskelmassa on mukana myös alueen yhteinen TYP-koordinaattori sekä työllisyysaluepäällikkö.*
- ✓ *Työllisyysalueella erilaista päätöksentekoa sekä muita taustatehtävien vastuita on eri paikkakunnilla tehtävänkuvauksen mukaisesti, asiantuntijat hoitavat koko alueen osalta ao. tehtäviä tällöin (esim. Työvoimakoulutusyhteistyö, starttirahan ja palkkatuen myöntäminen, taloushallinto).*
- ✓ *Henkilöasiakkaat ja työntaja-asiakkaat saavat palvelua kaikista alueen toimipaikoista/puhelimitse ja sähköisesti, kaikille henkilöasiakkaille on määritelty henkilökohtainen vastuuasiantuntija. TYM-yhteistyöstä hyötyvien henkilöasiakkaiden ja maahanmuuttajien osalta vastuut on määritelty myös. Työnantajien palvelun osalta työntajia palvelee koko alueen osalta, paikkakunnittain on sovittu yhteyshenkilöt työnantajien palveluun ja yhteistyöhön kuntien elinvoimahenkilöstön kanssa, vastuita tullaan jakamaan edelleen esim. vastuisiin henkilöstöpalveluyritysten yhteistyöhön, suurimpien alueen työnantajien kanssa sekä keskeisten toimialojen osalta*
- ✓ ***Kuntien palveluksessa työskentelevä henkilöstö, yhteensä 15 henkilötyövuotta.*** *Henkilöstömäärä perustuu työllisyysalueen ohjausryhmän jäseniltä valmisteluvaiheessa saatuu tietoon, eikä tietoa ole tässä vaiheessa päivitetty. Tätä henkilöstöä ei kustanneta työllisyysalueen yhteisistä varoista. Tämä henkilöstö perustuu kuntien itsehallintonsa nojalla panostamiin yleisiin työllisyys- ja elinkeinopalveluihin. Kunnat voivat myös vaikuttaa tällä henkilöstöllä omaan palvelutasoonsa. Viroissa toimiessaan näille henkilöille on mahdollista myös siirtää työvoimaviranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa. Henkilöstö toimisi kuitenkin osana kuntakohtaisia palveluyksiköitä. Tässä laskelmassa ovat mukana myös kuntien omat kotoutumisen edistämisen tehtävissä työskentelevät henkilöt*

ORGANISAATIOKAAVIO



Kuva 1a: Työllisyysalueen organisaatiokaavio



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

Kuva 1b: Työllisyysalueen vakituinen henkilöstö ja virkapaikat

4. Palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut

Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää.

Työllisyysalue hyödyntää pääasiassa valtakunnallisia ja KEHA-keskuksen tuottamia tilastoja ja tiedolla johtamisen palveluita sekä henkilö- ja työnantaja-asiakkailta saatuja palautteita suunnitellessaan palvelut. Yhteinen toimielin vuosittain osana talousarviota hyväksyy palveluiden järjestämissuunnitelman, johon sisältyvänä tehdään palvelusuunnittelua.

Palveluiden yksilöllinen tarjonta perustuu henkilöasiakkaiden lakisääteisen palveluprosessin yhteydessä arvioituihin tarpeisiin sekä erikseen asiantuntija-arviointina järjestettyyn tai työttömien ja kotoutuja-asiakkaiden monialaisessa palveluissa arvioituun tarpeeseen sekä asiakkaan oma-asiointipalveluissa itse tekemien palvelutarvearviointien tietoihin. Työnantajien palvelutarpeet perustuvat työnantajien antamien toimeksiantojen sekä asiakastapaamisten ja muiden kontaktien kautta saataviin tietoihin ja kartoituksiin.

Ylialueelliset palvelut

Lappiin on muodostunut maantieteellisesti, työssäkäynnin, asiakastarpeiden ja kielellisten kysymysten osalta neljä tarkoituksenmukaista työllisyysaluekokonaisuutta, joiden kesken myös yhteistoiminnassa on omat piirteensä. Lapin alueella korostuvat erityisesti työvoimapalveluiden erityistehtäviin tarvittavan osaamisen saatavuus, palveluiden kustannustehokas järjestämistapa sekä koko maakunnan kannalta yhteiset vahvoihin toimialoihin liittyvät osaamisen saatavuuteen ja yleiseen elinkeinopolitiikkaan liittyvät tavoitteet. Maakunnan laajuus ja pitkät etäisyydet ovat syy miksi kuitenkin esimerkiksi maakunnallinen työssäkäynti ei ole niin korostetussa asemassa.

Työllisyysalue tekee yhteistyötä Lapin alueella sekä valtakunnallisesti, verkostot toimivat asiantuntijatehtävissä käytännön työssä. Operatiivisen tason laajaa yhteistyötä tehdään Lapin alueella mm. Lapin Hyvinvointialueen, Lapin Elinvoimakeskuksen ja Lapin liiton sekä oppilaitosten kanssa. Valtakunnallinen yhteistyö työllisyysalueiden kesken on käynnistynyt.

Palvelu- ja tehtävätason yhteistyö työllisyysalueiden välillä Lapissa	Toimintaympäristö- ja yhteistyö Lapissa ja valtakunnallisesti
<ul style="list-style-type: none"> EURES-palvelut Muutosturvapalvelut ja rakennemuutostilanteiden hoitaminen (kun työnantajan osalta irtisanottavat eri työllisyysalueilta) Koulutus- ja valmennuspalveluiden hankinnat (yhteisesti hankitut koulutukset) Työvoimakoulutusten opiskelijavalinnat (yhteisesti hankitut koulutukset) Ammatinvalinnan ja uraohjauksen palvelut (avopsykologit) Vaativat asiantuntija-arvioinnit (hankintayhteistyö) 	<ul style="list-style-type: none"> Alueellinen viestintä TE-palveluista (lakimuutokset) Hankeyhteistyö (mm. isot investoinnit) Alueellinen ennakointi Kärkitoimialojen kehittäminen (osaamistarpeet) Työvoiman houkuttelu ja aluemarkkinointi sekä yhteiset tilaisuudet (esim. rekrytointitapahtumat) Tiedolla johtaminen Luottamushenkilöiden edunvalvonta ja virkamiestason vaikuttaminen Vaikuttavuuden tutkimus Henkilöstön osaamisen kehittäminen Uudet digitaaliset ratkaisut

Lähipalvelut

Keskeisenä palvelumuotona Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella ovat vahvat kuntakohtaiset lähipalvelut. Lähipalvelupisteitä ja niissä työskentelevää henkilöstöä on tarkemmin kuvattu luvussa 5. Lähipalvelurakenne perustuu monikanavaiseen palveluverkkoon kuitenkin vahvistaen edelleen henkilökohtaista palvelua ja koordinoitua eri kumppaneiden välillä.

Lähipalveluna tarjotaan henkilöasiakkaan pääasialliset tehtävät, kuten työnvälitys, tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut, palvelutarpeiden arviointi sekä asiakassuunnitelmien laatiminen ja lakisääteiseen palveluprosessiin liittyvät tehtävät. Työllisyysalueen lakisääteiset työllisyyspalvelut ja niissä toimiva henkilöstö toimii tiiviissä yhteistyössä kuntien oman työllisyshenkilöstön kanssa. Tähän kokonaisuuteen kytkeytyvät myös maahanmuuttaja- ja asettautumispalvelut sekä kuntien työpajat, etsivä nuorisotyöntekijät, oppilaitokset ja erilaiset hankkeet.

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

Palveluyksilöiden roolia voidaan vahvistaa siirtämällä viranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa kuntien viranhaltijoille, tätä toimivaltaa ei ole siirretty toiminnan alkuvaiheessa. Kunnat eivät ole tässä vaiheessa esittäneet siirtoja eivätkä tämänhetkiset henkilöstöresurssit kunnissa tässä vaiheessa mahdollista sitä.

Yritys- ja työnantajapalveluiden kehittäminen osana kuntien palveluyksiköitä

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

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

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

Työllisyysalue on tehnyt työntaja- ja yrityspalveluihin toimintasuunnitelman vuodelle 2026.

Palvelusuunnitelmasta

Palvelu/tukimuoto/Arvio palvelumääristä 2025 / Huomiot määristä ja palveluiden kohdentamisesta

Kuntien palkkatuki, yksityisten työnantajien palkkatuki, +55 työllistämistuki sekä starttiraha.

Palkkatukien määrää vähennetään kuitenkin erityisesti kuntatyöllistämisestä. Työllisyysalue on järjestänyt vuonna 2025 palkkatukityöllistämistä kuntiin ennen vuotta 2025 tehdyillä päätöksillä, kuntien tukityöllistämistä on myös lainsäädännöllä rajattu valmisteluvaiheessa v. 2024. Palkkatuetun työn houkuttelevuus on työnhakijan kannalta heikentynyt myös koska se täyttää työssäoloehdot vain harvoin.

Mikäli kunnat haluavat työllistää työttömiä muuhun toimintaansa, he päättävät ja rahoittavat tämän itse eikä palvelua kustannettaisi työllisyysalueen yhteisistä varoista. Työllisyysalue keskittyisi palkkatuen suuntaamiseen yksityisille yrityksille sekä alkaville yrityksille (starttirahat).

Palkkatuen käyttö on vuonna 2025 ollut vähäistä koska aiemmin tehdyt päätökset sitoivat aluksi alueen koko budjetin palkkatukeen, maksatusten tarkentuessa palkkatukea lähdettiin myöntämään keväällä 2025.

Työvoimakoulutuksena järjestettävä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus sekä kotoutumiskoulutus.

Työvoimakoulutuksessa oli vuonna 2025 keskimäärin 70 henkilöä/kk. Opiskelutarjontaa pyritään alueella kehittämään ja asiakkaita ohjataan tutkintoon tai osatutkintoon johtaviin eri koulutuksenjärjestäjien nk. VOS-koulutuksiin (jotka osin työvoimakoulutuksena toteutettuja). Ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta suunnataan erityisesti lyhytkestoisiin ja työnantajalähtöisiin täydentäviin koulutuksiin ja pätevöitymiskoulutuksiin alanvaihtajille. Tässä on huomioitu myös yhteisesti työnantajan kanssa hankittavat koulutukset.

Työllisyysalueen hankkimien koulutusten yksikköhinnat ovat kasvaneet, kun hankinnat tehty työllisyysalueelle, koulutusten kestoja on lyhennetty sekä näissä että VOS-rahoitteisissa työvoimakoulutuksissa. Koulutuksia pyritään kehittämään siten että työllistyminen ja työpaikka olisi tarjolla. Kotoutumiskoulutuksen merkitys työvoimakoulutuksista on suuri ja tätä on lisätty tarveperusteisesti.

Työvoimakoulutuksia hankitaan kotoutumiskoulutuksena (sidosyksikköhankinta Redu koulutuskuntayhtymä) sekä täsmäkoulutuksena (Redu Edu Oy), Täsmäkoulutukset käynnistyneet loppuvuonna 2025. VOS-rahoitteisten koulutusten toteutuksessa räätälöintimahdollisuudet lisääntyivät alueen oppilaitosten ns. toiminnanohjauskokeilun myötä.

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella.

Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tarkoittaa maks. 24 kuukauden päätoimista opiskelua, enintään 6 kk:n mittaista lyhytkestoista opiskelua tai sivutoimista opiskelua työttömyysetuuden aikana. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella soveltuu uranvaihtajille ja täydennyskoulutukseen ja sitä pyritään kehittämään siten, että opiskelun jälkeinen työllistyminen ja mahdollinen työpaikka olisi jo tarjolla. Omaehtoisia opintoja on tehnyt vuonna 2025 keskimäärin 38 henkilöä/kk.

Muutosturvakoulutus.

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

Valmennuspalvelut:

Työnhakuvalmennus, työhönvalmennus, yksilövalmennus. Valmennuspalveluista osa sisällytetään osaksi työllisyysalueen ja kuntien lähipalveluina asiakkaille tarjottavaa omavalmennusta. Tätä varten asiantuntijoiden ja omavalmentajien osaamista kasvatetaan. Alueella rakennetaan myös oppimisalusta itseopiskeluun työhaussa jaa yrittäjyydessä. Työllisyysalue kokeilee vuonna 2026 valmennuspalvelujen

toteuttamista omana toimintana. Valmennuspalveluita voidaan suunnata myös työnantajille rekrytointivalmiuksien parantamiseen (esim. kansainvälinen työnhaku sekä matkailun kausityövoiman saatavuuteen liittyen) sekä alkaville yrityksille. Valmennuspalveluita tarjotaan erityisesti nuorille, aikuisille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille ja kaikille työttömille työnhakijoille, joilla ei ole työnhaun asiakirjoja tehtynä tai he tarvitsevat tukea työn hakemiseen. Työhönvalmennuksella lisätään työttömien työnhakijoiden valmiuksia osallistua koulutukseen tai päästä töihin. Valmennuspalveluilla tuetaan yksilöllisiä polkuja ja haetaan vaikuttavuutta. Työllisyysalue toteuttaa hankkeena myös tuettua työhönvalmennusta.

Valmennuspalveluita toteutettiin vuonna 2025 etävalmennuksena, jonka osallistujatiedot epätarkat, arviolta alle 10 henkilöä/kk.

Työkokeilut ja koulutuskokeilut;

Työkokeilujen määriä lisätään ja näitä järjestetään erityisesti kuntien, kansalaisjärjestöjen ja koulutuksenjärjestäjien (koulutuskokeilu) toimesta. Työkokeilujaksot pidetään kohtuullisen lyhyinä, jotta jatkopolut ja työllistymisen prosessit pysyvät tiiviinä. Kohderyhminä ovat erityisesti kouluttautumattomat nuoret ja aikuiset, jotka miettivät alan vaihtamista. Työkokeilussa oli vuonna 2025 keskimäärin 8/henkilöä/kk, määrä on vuonna 2026 selkeästi noussut edellisten vuosien tasolle.

Kuntouttava työtoiminta.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään Lapin hyvinvointialueen toimesta ja se perustuu asiakkaan kanssa tehtävään monialaiseen työllistymissuunnitelmaan tai aktivointisuunnitelmaan. Lapin Hyvinvointialue on kilpailuttanut kuntouttavan työtoiminnan vuonna 2025. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli vuonna 2025 keskimäärin 70/asiakasta/kk, määrä oli edellisvuosien tasolla. Kuntouttavaan työtoimintaan on tulossa muutoksia vuonna 2027, sosiaalihuoltolain uudistuksen yhteydessä tämä palvelu poistuu ja muuttuu osaksi työikäisten aikuisten sosiaalipalvelua, Lapin hyvinvointialue vastaa palvelun muutoksista, tarkemmat vaikutukset selkiintyvät loppuvuoden 2026 aikana, siirtymäaika muutokselle on puoli vuotta, tiedot tarkentuvat.

Kunnille on hallituksen esityksen mukaan tulossa työllisyyspoliittinen tuki korvaamaan kuntouttavaan työtoimintaan käytettävän resurssin pienenemistä hyvinvointialueilla, työllisyyspoliittinen tuki tulisi kunnille osana valtionosuuksia ja sitä jaettaisiin työvoimaviranomaisen hankehaulla yhdistysten ja säätiöiden kustannuksiin kun he järjestäisivät työttömille työnhakua edistävää toimintaa, arvioita valtionosuuksista ei ole vielä, vastaava summa avustuksina nuorten rekrytointitukeen jaettiin työllisyysalueille siten että Pohjois- ja Itä-Lapin alueelle tuli noin 43.000 euroa. Lakiesitys etenee syyskuussa 2026 sosiaalihuoltolain muutosten kanssa rinnakkain.

5. Toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

TE-uudistuksen myötä Pohjois- ja Itä-Lapin kuntien työllisyyspalveluihin on siirtynyt henkilöstöä valtion TE-palveluista, ja työllisyyden palvelut ovat laajentuneet kuntien yleisen toimialan mukaisista palveluista myös lakisääteisiin palveluihin. Toiminta on organisoitu osaltaan kuntiin ja lakisääteisten tehtävien osalta työllisyysalueelle. Lähipalvelurakenne perustuu monikanavaisen palveluverkkoon kuitenkin lisäten henkilökohtaista kasvotusten palvelua. Lähipalveluista on muodostumassa kuntakohtaiset palveluverkostot, jossa työskentelee—työllisyysalueen henkilöstöä sekä kuntien työllisyys- ja elinkeinohenkilöstöä. Myös palveluntuotantoa ja kumppanuuksia pyritään kytkemään osaksi lähipalveluita. Yksi tärkeä

yhteistyökumppanuuden muoto ovat myös hyvinvointialueen palvelut sekä yhdyspinnat esimerkiksi Kelan palveluihin. Myös asiakkaille tarjottavat etäasioinnin ratkaisut ja verkkopalvelut on saavutettavissa esimerkiksi sellaisille asiakkaille, joilla ei tietoteknisiä laitteita ja verkkoyhteyksiä. Myös erilaisia työllistymiseen liittyviä tapahtumia ja infotilaisuuksia sekä työnhakijoille että työnantajille järjestetään kunnissa. Lähipalvelupisteet eivät ole aina fyysisiä pisteitä vaan yhteistyöverkosto, joka toimii kunnissa asiakastyössä eri henkilöasiakas- tai työnantaja-asiakkaiden kanssa sovitusti. Näitä ovat mm. TYM-verkosto, kuntien ja työllisyysalueen Koto-verkosto, kuntien elinkeinotoimijoiden ja työllisyysalueen verkosto. Kuntakohtaisten ekosysteemien rakentaminen ulottuu jatkossa laajemmin myös mm. kuntien sivistys- ja teknisiin palveluihin.

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

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

Työllisyysalueen koko henkilöstö toimii koko alueen asiakkaiden tarpeisiin. Alueen kaikissa palvelupisteissä sekä puhelimitse (ja verkossa) voivat asioida kaikkien kuntien asiakkaat.

6. Yhteistyötahot ja -muodot

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

Työvoimapaalveluiden keskeisimpiä **sidostoimijoita** ovat:

- Pohjois-Suomen Elinvoimakeskus: maahanmuutto, strategiatyö, ennakointi, yrityspalvelut, hankkeet
- Lapin hyvinvointialue: lakisääteinen, työllistymistä edistävä monialainen palvelu (TYM-työ), sekä muita palveluita mm. kuntouttava työtoiminta, työttömien terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, kuntoutuspalvelut ja eläke- edellytysten selvitysasiat. Asiakastyöt ovat hyvinvointialueen sosiaalityöntekijöiden ja työllisyysalueen asiantuntijoiden paritöskentelyä, josta asiakas ohjautuu eteenpäin
- Kela: lakisääteinen työllistymistä edistävä monialainen palvelu sis. kuntoutuksen palvelut, toimeentulotukeen liittyvät asiat. Kela toimii monialaisissa ja kuntoutuspalveluissa valtakunnallisesti ja osallistuu monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluihin aktiivisesti. Kelan paikalliset palvelut keskittyvät yleistuen ym. hakemuksiin ja muihin etuuksiin.
- Alueelliset ja ylläalueelliset koulutuksenjärjestäjät: Lapin AMK, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU), Ammattiopisto Lappia, Pohjoiskalotin koulutussäätiö, Saamelaisalueen koulutuskeskus, Posion osaamiskampus, Salla Campus, Alueen lukiot, Lapin yliopisto ja muut oppilaitokset
- Work in Finland: mm. kansainvälinen rekrytointi
- Lapin liitto
- Hanketoimijat mikäli eivät edellä mainituissa

Sidostoimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on sekä lakiin että rakennettaviin yhteistoimintamalleihin perustuvaa. Yhteistyössä tavoitellaan työllisyysalueen kuntien näkökulmasta erityisesti sitä, että asiakkaiden palvelukokonaisuudet rakentuvat vaikuttaviksi ja sujuviksi ja että palveluiden saatavuus alueella turvataan (erityisesti hyvinvointialueen ja koulutuksen palvelut). Tavoiteltavaa on, että esimerkiksi monialaiset palvelut ja palvelupolut ja osaamisen palvelut rakentuisivat asiakkaille kuntien lähipalveluiden kautta myös keskeisten sidostoimijoiden suuntaan.

Keskeisimpiä **palveluntuottajia** ovat edellä luoteltujen sidostoimijoiden lisäksi:

- Yksityiset henkilöstöpalvelualan yritykset
- Yksityiset muut koulutuksen tai valmennusten järjestäjät
- Paikalliset ja alueelliset kolmannen sektorin järjestöt mm.: 4H, Saura-säätiö, Koillis-Lapin A-kilta ry, Sinipulssi-säätiö, Järjestökeskus Kitinen ry, Oulun uusyrityskeskus ry, Kyläyhdistykset ja -seurat, Muut järjestöt ja yhdistykset

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

Yhteisinä toimintamalleina alueella toimii Lapin TYM-työn verkosto, joka kattaa koko Lapin maakunnan. Lapin TYM-johtoryhmä on työllisyysalueiden, Lapin hyvinvointialueen ja Kelan kanssa yksi yhteinen. Työllisyysaluekohtaisena TYM-työn koordinoijana toimii myös työllisyysalueen oma aluetyöryhmä sekä

kunnittaiset työkykytiimit. Varsinainen monialainen asiakastyö—tehdään lähipalveluina pääosin niin että asiakas tavataan joko työllisyysalueen asiantuntijan tai Lapin hyvinvointialueen asiantuntijan luona.

Maahanmuuttajien palveluita hoidetaan sekä alueellisesti että paikallisesti. Maahanmuuttajien palveluissa Pohjois- ja Itä-Lapissa tehdään laajempaa yhteensovittavaa työtä kuntien välillä. Tälle työlle tarkoituksenmukainen toimintamuoto on verkostomainen työ. Alueella onkin toiminut valmisteluvaiheesta lähtien yhteinen kotoutumisen verkosto. Työllisyyspalveluihin liittyvät tehtävät hoidetaan työllisyysalueella maahanmuuttajille. Nykyisten ja uusien (KOTO24) tehtävien osalta on tunnistettu joitakin palveluita, joita voitaisiin koota samaan kuntopohjaan tai tehden yhteistyötä pienemmissä kuntaryhmissä esimerkiksi Itä-Lapin ja Pohjois-Lapin alueella erikseen. Tärkeä yhdyspinta on myös sovittaa esimerkiksi työllistymistä edistävät maahanmuuttajapalvelut osaksi kaikkien työllisyysalueen kuntien maahanmuuttajille tarjoamia peruspalveluita. Yhteistyöverkostot kansallisiin viranomaisiin ja alueellisiin kansalaisjärjestöihin liittyvät myös keskeisenä osaksi tätä verkostoyhteistyötä.

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

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

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

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

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

Kokonaisuudessaan työvoiman alueellisen liikkuvuuden, kohtaannon sekä työperäisen maahanmuuton edistäminen edellyttävät tiivistä yhteistyötä työllisyysalueella, työllisyysalueiden välillä sekä valtakunnallisesti ja jopa kansainvälisesti

8. Varautuminen rakennemuutostilanteisiin

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämiseen, tuottamiseen ja organisointiin liittyviä ja vaikuttavia rakennemuutostilanteita on erilaisia. Näitä ovat esimerkiksi äkilliset (negatiiviset) rakennemuutostilanteet (ÄRM), paikalliset äkilliset rakennemuutokset (PÄRM) sekä positiiviset rakennemuutokset. Äkillinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueellisesti tai valtakunnallisesti merkittävä työnantaja tai toimiala irtisanoo suuren määrän työntekijöitä kerralla konkurssin tai laajan sopeuttamistoimenpiteen takia. Paikallinen äkillinen rakennemuutos on puolestaan äkillinen ennakoimaton tilanne, joka ei täytä äkillisen rakennemuutoksen (ÄRM) kriteerejä, mutta joka aiheuttaa paikallisen kriisin elinkeinoelämän, työllisyyden ja työmarkkinoiden kannalta. Positiivinen rakennemuutos on tilanne, jossa alueen elinkeinorakenne ja työllisyys muuttuvat nopeasti, kun yritys perustaa uuden tuotantoyksikön tai lisää muuten merkittävästi työpaikkoja.

Nämä erilaiset rakennemuutostilanteet vaikuttavat julkisiin työvoimapalveluiden eri tavoin. Myös toimintatavoissa on eroja. ÄRM-tilanteiden valtakunnallinen merkittävyys tuo mukanaan toimijoiden ja toimenpiteiden sekä rahoitusmahdollisuuksien laajemman kirjon. Tällaisissa tilanteissa sovelletaan työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toteutettavaa prosessia, johon myös kunnat sekä kuntien työvoimaviranomainen liittyvät. Paikalliset rakennemuutokset puolestaan vaativat tiiviimpää yhteistoimintaa paikallisella tasolla eri tahoilta. Pohjois- ja Itä-Lapin kunnat ja työmarkkinat ovat myös paikallisissa rakennemuutoksissa keskinäisriippuvuudessa vaikutusten heijastuessa yhtä kuntaa laajemmaksi. Positiiviset rakennemuutokset ovat usein tiedossa ja kunnat ovat itse omilla suunnitelmallisilla, toimille esimerkiksi maankäytön ja investointien sekä rakennuslupien osalta näitä edistäneet. Kuntiin siirtyvät TE-palvelut tuovat uusia työkaluja edistää positiivisia rakennemuutoksia, kun esimerkiksi työvoima- ja osaamistarvesuunnittelu voidaan tarkemmalla tasolla ottaa huomioon jo alkuvaiheessa. Alueella on jo osaavan työvoiman saannin haasteita ja se voi olla myös tulevaisuudessa esteenä yritysten ja yritystoiminnan kasvulle. Työvoiman saannin turvaaminen Pohjois- ja Itä-Lappiin on tärkeä asia työllisyysalueen toiminnassa.

Pohjois- ja Itä-Lapin herkkyydet rakennemuutostilanteille

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

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

Rakennemuutostilanteet koskettavat yleisesti suhdanneherkkiä aloja sekä matalasti koulutettuja työpaikkoja. Yleisesti on ajateltu, että kansainvälisissä arvo- ja alihankintaverkostoissa sekä markkinoilla toimivat teollisuusyritykset ovat suhdanneherkempiä. Toisaalta esimerkiksi koronapandemia osoitti, että myös

palvelualat (vähittäiskauppa, ravintola ja matkailu) voivat kohdata nopeita muutoksia. Pidemmällä aikavälillä myös ilmastonmuutos muodostaa riskin rakennemuutokselle erityisesti talvimatkailun osalta Lapissa.

Positiivisena rakennemuutosmahdollisuutena nähdään merkittävät vihreää siirtymää edistävät investoinnit Lappiin.

Utsjoen kunta on ollut äkillisen rakennemuutoskunnan asemassa vuodesta 2021. Atlantin lohen kalastuskielto Tenolla ja sen sivujoilla vaikuttivat voimakkaasti kunnan elinvoimaan; kesän kalastusmatkailu on ollut alueen matkailun merkittävin muoto. Kalastusmatkailu on työllistänyt niin kalastuslupamyymiä, soutajia kuin muita toimijoita. Kalastuskiellon vaikutukset Utsjoen kuntaan ovat olleet laajamittaiset ja eivät ole näin ollen kohdentuneet vain majoitus- ja ravintolamatkailuun.

Sodankylän kunnassa toimiva Boliden Kevitsa ilmoitti muutosneuvotteluistaan keväällä 2026, irtisanomiset koskettavat 71 työntekijää, Sodankylän kunta ja työllisyysalue valmistelevat toimia työttömäksi jäävien uudelleen työllistymiseksi.

Rakennemuutosten vaikutuksia TE-palveluille

Kaikki edellä kuvatut rakennemuutostilanteet voivat vaikuttaa toteutuessaan nopeasti sekä palvelukysyntään ja tähän liittyvään rahoitustarpeeseen. Irtisanomistilanteissa korostuvat muutosturvaan liittyvät tehtävät, palvelut ja työvoimaviranomaisten koordinointi. Myöhemmässä vaiheessa kysyntä erityisesti alku- ja elinvoimapalveluissa kasvaa. Tässä vaiheessa voidaan joutua myös järjestämään erilaisia työnhakuun liittyviä valmennuksia ja ohjausta, erilaisten todistusten ja työnhaun asiakirjojen kuntoon laittamiseksi irtisanottujen täydennys- ja uudelleenkoulutustarpeiden kartoitus on myös keskeistä. Usein isot lomautus- ja irtisanomistilanteet voivat koskettaa henkilöitä, jotka ovat olleet pitkään töissä eivätkä ole joutuneet miettimään työnhakuaan. Alkuvaiheessa on myös oleellista arvioida mahdollisuudet hakeutua koulutuksen kautta uusiin tehtäviin ja ammatteihin. Myös työnhaun edistäminen muilta paikkakunnilta on tarpeellista.

Myöhemmässä vaiheessa mahdollisesti myös työttömyysturvakustannukset kasvavat ja kuntatalouden tulopohja kaventuu verotulokertymän pienentyessä. Tämä aiheuttaa muunlaisia haasteita esimerkiksi palveluiden vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden parantamiseksi.

Positiivisten rakennemuutostilanteiden palvelutarpeet ja -kokonaisuudet rakentuvat kokonaisvaltaisiksi esimerkiksi koulutus- ja elinvoimapalveluiden rinnalle. Positiivinen rakennemuutos voisi tulla kyseeseen esimerkiksi suuren kaivoshankkeen toteutumisen seurauksena. Näissä tilanteissa on tarpeellista suunnata tehostettua tukea työnantajille esimerkiksi rekrytointiprosesseja tukemalla (tapahtumat, messut). Keskeistä on myös aluemarkkinointi, jotta alueelle saataisiin uutta työvoimaa muualta Suomesta ja ulkomailta.

Varautuminen ja toimenpiteet rakennemuutoksissa Pohjois- ja Itä-Lapissa

Peruslähtökohtina rakennemuutostilanteisiin varautumiseksi ovat ennakointi, tiivis vuoropuhelu elinkeinosektorin kanssa sekä muutosturvastavuus. Ennakointityötä tehdään osana kuntien elinvoimatyötä sekä osana työllisyyspalveluiden järjestämistä. Ennakoinnin osalta tärkeimpiä sidoskumppaneita on jatkossakin Lapin ELY-keskus sekä maakuntaliitto. Lisäksi yritys yhteistyötä lisätään työllisyyspalveluissa ja yhteydet kuntien muihin elinkeinopalveluihin sekä koulutuksenjärjestäjien yritys yhteistyöhön nivotaan tiiviimmiksi.

Muutosturvavuudella tarkoitetaan sitä, että työllisyysalueen työvoimapalvelut järjestetään siten, että niiden avulla voidaan reagoida nopeasti ja joustavasti muuttuneisiin tilanteisiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että

työllisyysalueen henkilöstöä on tarvittaessa ohjattavissa niihin pisteisiin ja tehtäviin, jotka vaativat enemmän huomiota. Myös budjetointi ja palvelusuunnittelu tehdään siten, että mahdollisuuksia uudelleenallokoinnille on olemassa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja joustavat yhteistyömallit eri kumppaneiden välillä ovat myös tärkeitä muutosjoustavuuden parantamiseksi.

Rakennemuutostilanteissa rahoituksen ohjaus työllisyyspalveluille on yksi keskeisimmistä työkaluista. Sodankylän kunta vastuukuntana vastaa talouden suunnittelusta, seurannasta ja toimeenpanosta. Ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan talousarvion puitteissa tehtävät taloudelliset uudelleenallokointimahdollisuudet. Mikäli nämä eivät riitä, tulee kyseeseen lisätalousarvion laatiminen. Tässä noudatetaan vastuukunnan talous- ja hallintosääntömääräyksiä sekä kuntien yhteistoimintasopimuksessa määritellyjä tehtäviä ja toimivaltakysymyksiä.

Konkreettisina muina toimenpiteitä ovat mm:

- Rakennemuutostilanteiden vastuutoimijoiden määrittely
- Yhteistyömallien rakentaminen
- Tilannekuvan muodostaminen ja ylläpitäminen, lisätieto ja ohjeistus
- Tiedotus
- Henkilöstövoimavarojen arviointi ja uudelleen suuntaaminen, koulutustarpeet
- Työvoimapalveluiden järjestäminen ja suuntaaminen
- Palveluiden kehittäminen (pitkäjänteisemmin)
- Erilliset hankkeistukset
- Rakennemuutostilanteiden jälkihoito (laajempi ja pitkäjänteisempi); esim. paluun ”normaaliin”, jälkiseuranta, toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi.

Liite 1

Kuntakohtaiset kuvaukset

Inari

Pinta-alaltaan Suomen suurin kunta Inari on kehittynyt ja kehittyä edelleen taloudellisesti voimakkaasti erityisesti elämystalouden ja arktisen testauksen vetämänä. Muita keskeisiä elinkeinoja ovat julkiset palvelut, matkailun tarvitsemat tukipalvelut sekä maa-, metsä- ja porotalous. Talouskasvun seurauksena kunnan väkiluku on jo pitkään ollut kasvussa. Suurimpia haasteita ovat tällä hetkellä osaavan työvoiman saatavuus ja siihen osaltaan vaikuttava asuntopula sekä väestön ikääntyminen. Kunnan pinta-ala on suuri haaste työvoiman liikkuvuuden ja palvelujen saavutettavuuden osalta.

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

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

Kemijärvi

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

Yritys- ja työnantajapalveluihin panostetaan jatkossakin, koska niillä pystytään vaikuttamaan alueen elinvoimaan vahvasti. Myös oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on tärkeää. Kemijärvellä on koettu mittava rakennemuutos ja työpaikkojen sekä työvoiman määrä on laskenut merkittävästi. Viime vuosikymmenten aikana mittavat rakennemuutokset esim. useiden teollisuus- ja tuotantolaitosten toiminnan päättyminen vaikuttavat edelleen. Kohtaanto-ongelmaa on mm. hoitoalalla. Pendelöintiä tapahtuu naapurikunnista sekä naapurikuntiin. Työllisyysfoorumi toimii aktiivisesti. Työllisyysfoorumissa on verkoston jäsenenä: Kemijärven kaupunki sekä Redu, Saura-säätiö, Kela ja Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue.

Kemijärven kaupunkistrategian 2025–2030 painopisteitä ovat mm. *Elämää sykkivää kasvua yhdessä yrittäjien kanssa*: Turvaamme osaavan työvoiman saatavuutta. Luomme myönteisiä edellytyksiä rakentamiselle ja asuntotuotannolle. *Uusia mahdollisuuksia turvallisuusympäristössä*: Tunnistamme ja hyödynnämme uuden geopoliittisen turvallisuusasemamme.

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

Pelkosenniemi

Pelkosenniemi on asukasmäärältään Lapin pienin kunta, jossa on kuitenkin vireä matkailuvetoinen elinkeinorakenne. Viime vuosien aikana kunnan alueella on toteutettu useita investointihankkeita, joilla on merkittäviä työvoimavaikutuksia. Matkailu kasvaa tasaisesti. Pelkosenniemen tilannetta kuvaa lukumääräisesti vähäinen mutta jämähtänyt pitkäaikaistyöttömyys sekä työttömyyden kausivaihtelu matkailusesongin mukaan. Nuorisotyöttömyyttä ei juurikaan ole, mitä osin selittää se, ettei kunnassa ole myöskään toisen asteen koulutusta. Osa työttömistä on moniammatillisten palveluiden tarpeessa. Ongelmaan olisi tartuttava paikallisesti ja todennäköisesti se olisi myös ratkottavissa, sillä lukumääräisesti työttömien määrä on pienessä kunnassa pieni. Kunta on ollut asian ratkomisessa aloitteellinen (kehittämishanke).

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

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

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

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

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

Posio

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

Strategisia tavoitteita on kirjattu neljä kappaletta;

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

Kaikki tavoitteet läpileikkaavat vahvasti elinvoimaan ja työllisyyteen liittyviä teemoja.

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

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

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

Salla

Salla on asukasluvultaan pieni, mutta elinvoimainen ja kehittyvä kunta Itä-Lapissa. Kunnan keskeisiä työllistäviä toimialoja ovat sosiaali- ja terveysala, maa- ja metsätalous, julkinen sektori sekä majoitus- ja ravitsemustoiminta. Lisäksi muut palvelualat työllistävät kasvavassa määrin, ja osaavan työvoiman saatavuus on keskeinen haaste kaikilla toimialoilla.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen edellyttää tiivistä ja suunnitelmallista yhteistyötä kunnan ja työllisyysalueen välillä. Yhteistyö painottuu erityisesti työnantajien työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointiin, työnhakijoiden ohjaukseen sekä toimiviin koulutus- ja työllistymispolkuihin. Kunta tukee työllisyysalueen toimintaa tarjoamalla paikallistuntemusta, verkostoja ja lähipalveluita.

Sallan kunnan elinkeinopalvelut täydentävät ja vahvistavat lakisääteisiä työllisyyspalveluja. Elinkeinopalveluihin kuuluvat muun muassa yritysneuvonta sekä kunnan omat työllisyyspalvelut, joiden avulla tuetaan yritysten toimintaedellytyksiä, rekrytointeja ja työvoiman saatavuutta. Yrityspalveluissa työskentelee yritysasiointuntija (1 htv) ja työllisyyspalveluissa työllisyyskoordinaattori (1 htv).

Kunnan resursseihin kuuluvat myös nuorten palvelut, jotka tukevat työllisyyttä ja osallisuutta. Sallassa toimii nuorten työpaja, joka tarjoaa 16–28-vuotiaille työ- ja harjoittelumahdollisuuksia sekä valmennusta työelämävalmiuksiin työpajaohjaajan ohjauksessa. Nuorten työpajatoiminnan henkilöresurssi on yhteensä 1,7 htv ja etsivä nuorisotyön resurssi on 0,5 htv.

Koulutuksen osalta kunnassa toimii kansainvälinen lukio, joka tekee yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa mahdollistaen joustavia opintopolkuja ja osaamisen kehittämistä. Lisäksi Sallan kunnassa työskentelee myös matkailupäällikkö, joka tekee tiivistä yhteistyötä matkailualan yritysten kanssa ja tuo yhteistyöhön ajantasaista tietoa alan työvoimatarpeista työllisyysalueen hyödynnettäväksi.

Savukoski

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

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

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

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

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

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

Sodankylä

Sodankylän kunnan työttömyys on ollut pitkään Lapin alhaisimpia. Merkittävimmät elinkeinot painottuvat kaivosteollisuuteen, kauppaan ja matkailuun. Matkailussa työskentelee vieraskielisiä sesonkityöntekijöitä, joiden huomioiminen palveluissa on tärkeää. Perinteinen poronhoito on myös osa Sodankylän

elinkeinorakennetta. Sodankylä on eteläisin saamelaisalue. Sodankylässä merkittäviä työllistäjiä ovat Lapin hyvinvointialue, Sodankylän kunta ja Jääkäriprikaati.

Pitkäaikaistyöttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisyyn tulee jatkossakin kiinnittää huomioita. Tärkeää on säilyttää olemassa olevat palveluverkostot. Kunnassa on useampi yrittäjäjärjestö, uusimpana Likiliike ja kaksi vanhempaa yrittäjäjärjestöä ja lisäksi MTK maa- ja metsätalousyrittäjien järjestö. Kunnassa toimii Ilmatieteenlaitos ja Oulun yliopiston alainen Sodankylän geofysiikan observatorio (SGO), joka on merkittävä maailmanlaajuinen tutkimusyksikkö, jolla on 110 vuoden historia. Tähtelä työllistää kymmeniä ihmisiä.

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

Sodankylässä on työvoimapula, joka on korostunut viime vuosina mm. er hoiva-, palvelu-, puhtaanapito sekä matkailupuolella. Elinvoiman säilyttämisen ja edistämisen näkökulmasta keskeistä on kunnan kyky houkutella uusia työllisiä ja työikäisiä kuntaan. Näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan myös erilaisilla hankkeilla ja koulutustarjonnalla. Sodankylässä on toisen asteen oppilaitos REDU, joka tarjoaa koulutusta varsinkin kaivosalan opiskelijoille ympäri maakuntaa.

Sodankylä on kaivoskunta ja paikkakunnalla toimii vahva kaivosalan ekosysteemiverkosto. Kunnassa on käynnissä kaivosten perustamis- ja selvityshankkeita, esimerkkeinä Sakatti ja Ikkari. Kunta on edistänyt kaivoskoulutuskeskus-konseptia sekä kaivosturvallisuuspuiston luomista yhteistyössä sidosryhmäkumppaneiden kanssa.

Utsjoki

Utsjoen kunnan työllisyystilanne on pitkään ollut Lapin keskiarvoa parempi. Alhainen työttömyysaste selittyy osaltaan Norjan työmarkkinoiden läheisyydellä, laajalla rajatyössäkäynnillä sekä porotalouden elinvoimaisuudella. Osa työvoimasta hakeutuu työskentelemään Norjan puolelle erityisesti palvelu-, matkailu- ja rakennusallalle. Norjan korkeampi palkkataso ja laajemmat työmahdollisuudet vaikuttavat sekä työvoiman liikkuvuuteen että paikallisen työvoiman saatavuuteen Utsjoella. Tulevaisuudessa Utsjoen kunnan tavoitteena on selkeämmin profiloitua porttina Norjaan: to and from Norway.

Kunnan työmarkkinoihin vaikuttaa myös väestörakenne, jossa työikäisten määrä on suhteellisen pieni ja ikääntyneiden osuus suuri. Tästä syystä keskeinen haaste ei ole niinkään korkea työttömyys kuin osaavan työvoiman saatavuus, työikäisen väestön määrän turvaaminen sekä eläköitymisen myötä syntyvän työvoimatarpeen täyttäminen.

Keskeisiä työllistäjiä ovat kunta, Lapin hyvinvointialue, matkailu-, palvelu- ja kaupan ala sekä pienyrittäjyys. Vuonna 2023 hyväksytyn kuntastrategian mukaisesti matkailu nähdään merkittävänä kasvualana, joka lisää kysyntää palveluille, rakentamiselle ja kausityövoimalle.

Vaikka työllisyystilanne on kokonaisuutena hyvä, useilla toimialoilla esiintyy jatkuvaa työvoimapulaa. Erityisesti matkailuala, varhaiskasvatus, opetustoimi sekä sosiaali- ja terveyspalvelut kärsivät osaavan työvoiman puutteesta. Rekrytointia vaikeuttavat osaajapulan lisäksi rajallinen asuntotarjonta, pitkät etäisyydet sekä työn perässä muuttavien perheenjäsenten työllistymismahdollisuudet. Työmarkkinoilla esiintyy myös kohtaanto-ongelmaa, jossa avoimiin työpaikkoihin ei löydy osaamiseltaan tai sijainniltaan sopivia työntekijöitä.

Erityisenä haasteena on saamenkielisen työvoiman saatavuus opetuksessa, varhaiskasvatuksessa, sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä viranomaistehtävissä. Työvoiman saatavuuden turvaamisessa korostuvat yhteistyö oppilaitosten kanssa, opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoaminen sekä kansainvälinen rekrytointi. Matkailualan kasvun myötä myös kotoutumista tukevien palvelujen merkitys kasvaa.

Utsjoen kunta tukee elinkeinoelämän kehittämistä ja työllisyyden edistämistä aktiivisesti erilaisilla kehittämishankkeilla. Hankkeiden avulla vahvistetaan yritysten toimintaedellytyksiä, tuetaan yritysten kasvua, kansainvälistymistä ja ympärivuotista matkailua sekä vastataan työvoiman saatavuuden haasteisiin. Kehittämistoimilla pyritään lisäämään alueen vetovoimaa työntekijöiden, yrittäjien ja uusien asukkaiden näkökulmasta sekä luomaan edellytyksiä uusien työpaikkojen syntymiselle. Hankkeita toteutetaan yhteistyössä yritysten, oppilaitosten, Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueen, Lapin hyvinvointialueen sekä muiden alueellisten toimijoiden kanssa.

Digitaalisten palvelujen kehittyminen ja etätöön yleistyminen tarjoavat Utsjoelle mahdollisuuksia houkutella uusia asukkaita ja osaajia alueelle. Työllisyyspalvelujen lisäksi yritys- ja elinkeinopalveluilla on merkittävä rooli kunnan elinvoiman kehittämisessä, uusien työpaikkojen syntymisessä sekä yritysten kasvun tukemisessa.

Toisen asteen opintoja Utsjoella voi suorittaa Saamelaislukiossa (arktinen erityislukio) sekä oppisopimuksella yhteistyössä eri ammattioppilaitosten kanssa. Nuorten työllistymisen haasteena on koulutuksen vuoksi tapahtuva poismuutto sekä kouluttamattomille nuorille soveltuvien työpaikkojen vähäinen määrä. Osa nuorista ei palaa paikkakunnalle opintojen päätyttyä, mikä osaltaan vähentää työikäisen väestön määrää.

3 KUNNANHALLITUS

Toimiala ELINVOIMAPALVELUT

Toimielin / sitovuustaso Valtuusto

Tilivelvollinen Kunnanjohtaja

Vastuualue TYÖVOIMAPALVELUT

Tulosityksikkö Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue

Tilivelvollinen Työllisyysaluepäällikkö

Toiminta-ajatus Julkisilla kuntien järjestämisvastuulla olevilla työvoimapalveluilla turvataan osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä, yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua. Sodankylän kunta toimii vastuukuntana ao. työvoimapalveluiden järjestämisessä Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella.

Talousarvion toteutuma vastuualueella 1.1. - 31.8.2026

Toimialueen tavoite on lautakuntaan nähden sitova, merkitty värillisenä

	TP 2025	€	TA 2026	€	Toteutuma € 31.8.2026	Jäljellä €	tot.% 31.8.26	tot.% 31.8.25
Toimintatulot	2 394 704		2 759 311		1 812 417	- 946 894	65,7	66,3
Myyntituotot	2 296 552		2 637 330		1 758 220	- 879 110	66,7	66,3
Maksutuotot						-		
Tuet ja avustukset	91 718		121 981		47 122	- 74 859	38,6	
Muut toimintatuotot	6 434				7 075	7 075		
Toimintamenot	- 3 020 827		- 3 558 774		- 1 943 134	1 615 640	54,6	48,7
Palkat ja palkkiot	- 1 288 844		- 1 414 284		- 880 721	533 563	62,3	61,2
Eläkekulut	- 257 543		- 296 009		- 189 224	106 785	63,9	61,7
Muut henkilösivukulut	- 36 410		- 49 641		- 30 252	19 389	60,9	59,1
Palvelujen ostot	- 550 159		- 686 838		- 392 919	293 919	57,2	22,6
Aineet, tarvikkeet	- 10 968		- 2 300		- 2 937	10 637	562,5	-
Avustukset	- 735 488		- 935 000		- 359 232	575 768	38,4	44,7
Muut toimintakulut	- 41 414		- 174 702		- 77 849	96 853	44,6	51,8
							-	
Toimintakate	- 626 123		- 799 463		- 130 717	668 746	16,4	- 11,4

Arvio määrärahojen arvio määrärahojen riittävydestä sanallisena

Mikäli poikkeama tavoitteeseen nähden on ennustettavissa, selvitys siitä, mitä toimenpiteitä on tehty tai tehdään poikkeaman estämiseksi.

Työvoimapalvelut

Tiedossa ei poikkeamisia tällä hetkellä, määrärahojen arvioidaan riittävän.

Toimialan tavoitteena tuottaa palvelut asiakaslähtöisesti sekä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla			
Strateginen tavoite	Toimialan / Vastuualueen tavoite	Mittari	Toteutuma 1.1.–31.8.2026
Työn polku / Työntekijöitä			
Työvoimapalvelut	<p>Työvoimatarpeiden ennakointi alueen kasvualoilla yhdessä kuntien ja oppilaitosten ja muiden kumppaneiden kanssa</p> <p>Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen</p>	<p>Työantajakontaktit ja rekrytointitilaisuudet, yritystilaisuudet kpl</p> <p>Avoimet työpaikat/ työpaikkailmoitukset työmarkkinatorilla sekä muu työnvälitys (ml. Eures)</p> <p>Yrittäjyyspalveluiden kehittäminen yhdessä alueen kuntien kanssa, starttirahojen myöntäminen</p> <p>Osallistujien määrä koulutuksissa (omaehtoinen, työvoimakoulutus)</p> <p>Koulutukseen osallistujien tilanne 3– 6 kk jälkeen</p> <p>Laaja työttömyys (työttömät ja palveluissa olevat), eri työnhakijaryhmissä, palveluprosessin sujuvuus (esim. työnhakuhaastattelujen ja niissä sovittujen toimien toteutuminen ja ratkaisujen löytyminen/työllistyminen)</p>	<p>Työnantajakontaktit: 500 kpl Rekrytointi- ja yritystilaisuudet: 15</p> <p>Uudet avoimet/kaikki avoimet työpaikat keskimäärin/kk (tammi-heinäkuu) 330/533 Eures-portaali arvio n. 20 työpaikkailmoitukset alueelta</p> <p>Starttirahahakemuksia (tammi-elokuu) 64 (myös jatkohakemukset), starttirahalla 37 henkilöä aloittanut yritystoiminnan</p> <p>Keskimäärin 93 henkilöasiakasta/kk</p> <p>Kolme kuukautta työvoimakoulutuksen päättymisen jälkeen työttömänä olevien osuus 58,8 % työvoimakoulutuksen päättäneistä.</p> <p>Työttömiä keskimäärin (tammi-heinäkuu) 1335 henkilöä/kk</p> <p>Palveluissa keskimäärin (tammi-heinäkuussa) 260 henkilöasiakasta/kk (starttiraha, koulutukset, palkkatuki, työkokeilu, kuntouttava työtoiminta)</p>

		Asiakaspalaute/tyytyväisyyskyselyt työnhakijoille ja työnantajille	Työnhakijapalautekeskiarvo 3.91/5 (tammi-heinäkuu) Työnantajien palautekysely ei käytössä
Yhteisöllisyyden polku /Hyvinvointia			
Työvoimapalvelut	Yhteistyön edistäminen	<p>Yhteiset toimintatavat, yhteiset palaverit</p> <p>Yhteiset tilaisuudet, tapahtumat, yrityskäynnit</p> <p>TYM-yhteistyön tulokset</p> <p>Tilaisuudet, kotoutumisen palveluiden toteuttaminen ja kehittäminen</p>	<p>Kuntien ja työllisyysalueen kototiimi kokoontuu säännöllisesti</p> <p>Kuntien ja kuntien elinvoimatoimijoiden tiimi kokoontuu säännöllisesti</p> <p>Työkyvyn tuen tiimit toimivat alueen kunnissa Ohjaus työttömien terveystarkastuksiin toimii TYM-asiakkuuksia alueella 130</p> <p>Alueen omaa kototilaisuutta ei ole järjestetty</p>
Ympäristön polku / Kestävää kehitystä			
Työvoimapalvelut	Kestävän kehityksen edistäminen	<p>Palvelujen käytön volyymit</p> <p>Elinvoiman kasvu</p> <p>Työllisyyden edistäminen</p>	Asiakaspalvelua ja työvoimakoulutusta järjestetään monikanavaisesti, jotta palvelu on yhdenvertaista ja helposti saavutettavissa. Palveluita räätälöidään asiakaskohtaisesti.

9.3 Toimiala ELINVOIMAPALVELUT

9.3.1.2 Vastuualue TYÖVOIMAPALVELUT

Tulosityksikkö Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalue

Tilivelvollinen Työllisyysaluepäällikkö

Toiminta-ajatus Julkisilla kuntien järjestämisvastuulla olevilla työvoimapalveluilla turvataan osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä, yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua. Sodankylän kunta toimii vastuukuntana ao. työvoimapalveluiden järjestämisessä Pohjois- ja Itä-Lapin työllisyysalueella.

Taloussuunnitelma 2027 - 2029 (valuustoon nähden sitova värillisenä)							
	TP 2025 €	TA 2026 €	TA 2027 €	Muutos-% TA 2027 / TA 2026	Muutos € 2027 / 2026	TA 2028 €	TS 2029 €
Toimintatulot	2 394 703	2 759 311	2 790 196	1,1	30 885	2 776 245	2 762 364
Myyntituotot	2 296 552	2 637 330	2 724 796	3,3	87 466	2 711 172	2 697 616
Maksutuotot	- 0				-		
Tuet ja avustukset	91 718	121 981	65 400	-46,4	- 56 581	65 073	64 748
Muut toimintatuotot	6 434				-	0	-
Toimintamenot	- 3 020 827	- 3 558 774	- 3 624 664	1,9	65 890	- 3 624 664	- 3 642 787
Palkat ja palkkiot	- 1 288 844	- 1 414 284	- 1 570 887	11,1	156 603	-1 570 887	-1 578 741
Eläkekulut	- 257 543	- 296 009	- 320 242	8,2	24 233	-320 242	-321 843
Muut henkilösivukulut	- 36 410	- 49 641	- 51 209	3,2	1 568	-51 209	-51 465
Palvelujen ostot	- 550 159	- 686 838	- 770 960	12,2	84 122	-770 960	-774 815
Aineet, tarvikkeet	- 10 968	- 2 300	- 11 200	387,0	8 900	-11 200	-11 256
Avustukset	- 735 488	- 935 000	- 780 000	-16,6	- 155 000	-780 000	-783 900
Muut toimintakulut	- 141 414	- 174 702	- 120 166	-31,2	- 54 536	-120 166	-120 767
Toimintakate	- 626 123	- 799 463	- 834 468	4,4	35 005	- 848 419	- 880 424
Toimintakate €/asukas	77	99	103		-4	105	108

Vastuualueen tulosityksikön talouden ja toiminnan keskeiset muutokset talous (esim. olennaiset henkilöstömäärän muutokset, uudet palvelukokonaisuudet)

Henkilöstön palkkakulut nousevat tasopalkkajärjestelmän harmonisoinnin loppuunsaattamisen ja yleiskorotusten myötä, esityksessä 1 lisävirka talous- ja hallintotehtäviin.

Uutena hankintana toteutetaan työkyvyn arviointipalvelun hankinta, uusina tehtävinä työllisyysalueelle tulossa pitkäaikaistyöttömän osaamissetelin myöntäminen, sekä Kehä-keskuksesta vähennettyjen tehtävien toteuttaminen/hankkiminen sekä mahdollisesti työllisyyspoliittisen tuen myöntäminen.

Vastuualueen tulosityksikön tavoitteena tuottaa palvelut asiakaslähtöisesti sekä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla			
Strateginen tavoite	Toimialan/ Vastuualueen/ Tulosityksikön tavoite	Keinot	Mittari
Yhteistyön polku	Työttömien osallisuuden lisääminen	Työttömien hyvinvointia tukeva yhteistyö kuntien hyvinvointipalvelujen kanssa.	Ohjaukset kuntien hyvinvointipalveluihin
Työn polku	<p>Palvelut asiakastarpeiden mukaisesti</p> <p>Työvoimatarpeiden ennakointi alueen kasvualoilla yhdessä kuntien ja oppilaitosten ja muiden kumppaneiden kanssa.</p> <p>Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen.</p>	<p>Palvelujen kehittäminen asiakaslähtöisesti</p> <p>Työnantajatarpeiden kartoittaminen ja ennakoiva koulutussuunnittelu.</p> <p>Työnantajien rekrytointitarpeiden ratkaisu, kontaktit ja tapaamiset, tilaisuudet, toimeksiannot.</p> <p>Työnhakijoiden ohjaaminen koulutuksiin ja koulutusten avulla työelämään.</p> <p>Yritystoiminnan käynnistämisen tukeminen.</p> <p>Työttömien määrän vähentäminen työnhakijoiden palveluiden ja palveluprosessin avulla, työttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisy.</p>	<p>Asiakaspalaute/ tyytyväisyyskyselyt työnhakijoille ja työntäjille</p> <p>Kontaktit työntäjiin, työntäjien tarpeisiin toteutetut koulutukset, muut rekrytointia tukevat toimet</p> <p>Avoimet työpaikat, kontaktit työntäjiin, rekrytointitoimeksiantojen hoitaminen, työnvälitys, täytetyt työpaikat, työnhaun päättyminen, saanut itse työtä</p> <p>Koulutuksien aloittaneet</p> <p>Sijoittuminen työhön 3 kk koulutuksen ja muiden palveluiden jälkeen</p> <p>Aloittaneet yritykset, henkilöitä starttirahalla</p> <p>Laaja työttömyys (työttömät ja palveluissa olevat), eri työnhakijaryhmissä</p>

	Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen ja haasteellisessa työmarkkina-asetmassa oleville työttömille ratkaisujen löytäminen.	Monialainen yhteistyö Laphan ja Kelan kanssa. Työkyvyn arviointipalvelun hankinta tehokkaamman työhönpaluun tukemiseksi, eläke-edellytysten selvittelyyn panostaminen.	Ohjaukset sote-palveluihin ja Kelalle Työhaun päättämiset ja työvoiman ulkopuolelle siirtyminen
Asumisen polku			