

## Järvenpään kaupungin lausunto Keski-Uudenmaan työllisyysalueen ohjelmavalmisteluun kaudelle 2026–2029

### Ohjelman strategiset kärjet ja painopistekohderyhmät:

Järvenpään kaupunki katsoo, että Keski-Uudenmaan työllisyysalueen ohjelmavalmistelussa kaudelle 2026–2029 valitut kärjet ovat tavoitteellisia ja ne ovat toiminnan kehittämisen tarpeet huomioiden hyvin valittuja. **Ohjelmaa on työstetty yhdessä kuntien kanssa, joten kunnilla on ollut hyvä mahdollisuus vaikuttaa valmistelussa olevan ohjelman sisältöön.**

Painopistekohderyhmät ovat nuoret, maahanmuuttajat ja pitkäaikaistyöttömät ja näiden avulla työttömyysturvan kuntaosuuteen vaikuttaminen. Painopistekohderyhmien työllistyminen on haastavinta, jonka vuoksi valinta voidaan katsoa perustellusti oikeaksi. Painopistekohderyhmien lisäksi tulee toiminnan kehittämisessä huomioida myös muut kohderyhmät, kuten juuri työttömäksi jäävät, jotka tarvitsevat työllistymisensä edistämiseksi tukipalveluja, esim. erilaisia työhönvalmennuksia.

Kuntien työttömyysturvan rahoitusvastuu laajeni 1.1.2025 alkaen lisäten kuntien kustannuksia merkittävästi. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan hitaasti vähenevä työttömyys ja pitkään jatkuvat työttömyysjaksot tarkoittavat todennäköistä korkeaa kuntaosuustasoa myös 2026, vaikka suunta on pidemmällä aikavälillä laskeva. Työllisyysalueen ja kuntien yhteistyötä tuleekin rakentaa niin, että sillä pystytään paitsi vähentämään kustannuksia, myös ennaltaehkäisemään kustannusten syntymistä mahdollisimman tehokkaasti. Tietoutta talouden ja toiminnan välisestä yhteydestä sekä asiakkaiden nopean työllistymisen merkityksestä tulee lisätä jokaisella työntekijätasolla.

Ohjelman jatkokehittämisessä on tärkeää nostaa kuntien ja työllisyysalueen yhteistyön kehittäminen sekä kuntien työllisyysalueelle tuottamien palvelujen merkitys osaksi ohjelmaa. Kehittämiskohteeksi tulisi myös kirjata myös kuntien tietotarpeet työllisyysalueen seurantatiedon osalta, jota tulisi voida seurata säännöllisesti eri rakenteissa. Tällä hetkellä seurantatietoa ei ole käytettävissä tai tieto on hyvin rajattua.

### Strategiset kärjet

#### Asiakkaiden aktivointi

Ohjelman ajatuksena on ”Aktivoimme asiakkaat toimimaan itse – ja tuemme heidän etenemistään”. Huomionarvoista on, että asiakaskohderyhmät ovat moninaisia ja asiakasmäärät suuria, joten toimivan toimintamallin suunnittelu ja omaksuminen ohjelman mukaisesti vie aikaa. Mallin onnistumiseen liittyvät riskitekijät onkin huomioitu ohjelmassa hyvin.

Asiakasmäärän kasvua ja asiakasrakenteen kehitystä tulee seurata aktiivisesti ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä palvelutason turvaamiseksi. Monialaisten palvelujen osalta tämä edellyttää aktiivista yhteistyötä hyvinvointialueen kanssa.

#### Työelämän ja työnantajien tarpeista järjestetyt palvelut

Ohjelman ajatuksena on ”Järjestämme palvelut työelämän ja työnantajien tarpeista lähtien”, Työnantajien tarpeista lähtevien palvelujen kehittäminen edellyttää aktiivista yhteistyötä kaikkien toimijoiden kanssa, jotka edistävät yritysten elinvoimaa. Tässä kunnilla, kehitysyhtiöillä ja oppilaitoksilla on merkittävä rooli työllisyysalueen lisäksi. Yhteistyön onnistuminen edellyttää suunnitelmallista, hyvin johdettua toimintamallia, jossa sekä eri toimijoiden roolit, vastuualueet sekä viestintä on selkeää. Toimijoiden yhteinen verkosto on työnantajayhteistyön tuloksellisen toiminnan ehdoton edellytys. Järvenpään kaupunki toivoo, että uuden verkostomaisen toimintamallin kehittäminen otetaan vahvemmin näkyväksi osaksi ohjelmatyön jatkokehittämistä.

Kunnat voivat työllisyysalueen kanssa yhteistyössä kehittää työvoiman ja työpaikkojen kohtaantoa monin eri tavoin kehittämällä palveluja esimerkiksi alueensa yritysten ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Kehittämistyö onkin kirjattu osaksi työllisyysalueen työllisyysohjelmaa. Kuntien sitouttamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ohjelman jatkovalmistelussa.

Työnantaja-asiakkaiden palvelujen tulee keskittyä työnvälityksen toimivuuden ja yhteistyön kehittämiseen yhdessä henkilöasiakaspalvelujen kanssa asiakkaiden nopean työllistymisen turvaamiseksi. Työnantajayhteistyössä oleellista on, että eri toimijoiden roolit ja tehtävät ovat selkeät ja niistä viestitään myös työnantajille. Ensiarvoisen tärkeää on osallistaa myös työnantajia mukaan kehittämistyöhön.

Työnvälityksen tehostaminen tulee nähdä ohjelmatyössä tärkeänä kehittämiskohteena. Työnvälitys on ensisijaisesti työvoimaviranomaisen tehtävä, mutta sitä voidaan täydentää myös muiden toimijoiden toimesta, esim. kuntien tuottamien työllistymistä tukevien palvelujen kautta.

#### Verkostomainen kokonaisuus

Ohjelma korostaa verkostomaista toimintatapaa ajatuksella ”Johdamme työllisyyttä verkostona ja rakennamme yhteistä palvelukokonaisuutta – erityisesti kuntien, kehitysyhtiöiden ja koulutustoimijoiden kanssa. Verkostomainen toimintatapa on välttämätöntä monitoimijaisella kentällä tuloksellisen toiminnan turvaamiseksi.

Tuloksellinen eteneminen edellyttää suunnitelmallista johtamista ja yhteistyötä kaikkien työllisyyden ekosysteemissä toimivien tahojen kanssa sekä konkreettisia käytäntöön vaikuttavia uusia toimintamalleja, joilla esim. selkeytetään kunkin toimijan rooleja ja keskinäistä viestintää.

#### Tiedolla johtaminen ja digitaaliset ratkaisut

Ohjelman ajatuksena on ”Johdamme työtä tiedolla ja kehitämme digitaalisia ratkaisuja”. Valintojen tulee perustua tietoon. Tällä hetkellä tarvittavaa tietoa ei ole kaikilta osin käytettävissä, joka on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää suunniteltaessa vaikuttavia palveluja niin henkilö- kuin työnantaja-asiakkaille. Tähän tuleekin ohjelman jatkovalmistelussa kiinnittää erityistä huomiota.

#### Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi

Ajatuksena on ”Kehitämme henkilöstön osaamista ja tuemme heidän työhyvinvointiaan”. Henkilöstön siirtyminen valtiolta kuntiin on ollut paitsi merkittävä hallinnollinen, niin myös työkultuurillinen muutos, joka edellyttää henkilöstöltä uudenlaisten toimintatapojen ja taitojen omaksumista. Jotta tämä voidaan turvata, tulee henkilöstön osaamista kehittää, johtaa työtä riittävän käytännönläheisesti ja pitää henkilöstö mukana oman työnsä suunnittelussa. Kokonaisuuden onnistuminen vaatii tietoista johtamista ja tukea henkilöstölle.

#### **Strategiset tavoitemittarit**

Tavoitemittareiden suunnittelua tulee jatkaa ja syventää. Suunnitteluun tulee osallistaa kunnat ja soveltuvin osin myös kehitysyritykset ja oppilaitokset. Mittarit tulee myös asettaa jokaiselle strategiselle kärjelle erikseen, huomioiden myös eri painopistekohderyhmät. Palveluja suunniteltaessa mittarit tulee asettaa huomioiden palvelujen tavoiteltu laatu ja työllistymistä edistävät vaikutukset. Vaikutuksia tulee seurata ja hyödyntää uusien palvelujen suunnittelussa niin, että toimintamallista tulee luonnollinen osa palvelujen kehittämistä ja esim. ostopalvelujen hankintaprosessia.