

VANTAAN KAUPUNGIN JÄRJESTÄMISSUUNNITELMA

Tämä asiakirja on Vantaan kaupungin suunnitelma työvoimapalveluiden järjestämiseksi. Järjestämissuunnitelmassa kuvataan TE24-uudistuksessa toteutettava työllisyys-, elinkeino- ja kotoutumispalveluiden palvelurakenne ja tuotantotavat mukaan lukien uudistukseen tarvittavat henkilöstö- ja muut resurssit.

Järjestämissuunnitelma toimitetaan työ- ja elinkeinoministeriölle (TEM)
31.10.2023 mennessä.



Vantaa
Vanda

1. ALUKSI, VANTAAN KAUPUNGIN JÄRJESTÄMISSUUNNITELMA	1
1.1 Työvoimapaalveluiden järjestämisestä annetun lain vaatimukset	5
1.1.1 Työvoimapaalveluiden järjestämisen periaatteet	5
1.1.2 Henkilöasiakaspalveluiden suunnittelun reunaehdot	6
1.1.3 Henkilöasiakkaiden palvelutarjonnan lakiin perustuvat reunaehdot ja kustannusten korvaaminen	7
1.2 Kunta vastaa palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta	7
1.3 Vantaan ja Keravan kuntakokeilu uudistuksen lähtökohtana	8
2 VANTAAN KAUPUNGIN STRATEGISET TAVOITTEET TE24- UUDISTUKSELLE	10
2.1 Työllisyyden ja kotoutumisen palvelutavoitteet	11
3 VANTAAN TYÖVOIMAPOHJA JA HENKILÖ- JA TYÖNANTAJA-ASIAKKAIDEN PALVELUTARPEET	12
3.1 Työllisyyspalveluiden asiakasmäärä ja työttömyys eri ryhmissä	15
3.2 TE-palveluista siirtyvät asiakasryhmät ja arvioitu asiakasmäärä	17
4 TYÖLLISYYDEN- JA KOTOUTUMISEN PALVELUIDEN PALVELURAKENNE	17
4.1 Henkilöasiakkaiden palvelutarpeet	17
4.2 Työnantajapalveluiden toteutus elinvoimapaalveluiden ekosysteemissä	18
4.3 Yrityspalvelujen painopiste	18
4.4 Vantaan työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen palvelurakenne	19
5 VANTAAN TYÖLLISYYDEN- JA KOTOUTUMISEN PALVELUIDEN PALVELUTUOTANTO JA TUOTANTOTAPAVALINNAT	20
5.1 Neuvonta- ja ohjauspalvelun palvelumalli	21
5.2 Työtä-palvelutori	22
5.3 Tehostetun työnhaun palvelumalli	24
5.4 Valmentavat palvelut	24
5.5 Monialaiset palvelut	25
5.6 Vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelumalli	25
5.6.1 Vantaan kansainvälisen osaamiskeskuksen palvelut työnhakija-asiakkaille	27
5.6.2 Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden palvelut	28
5.6.3 Työhön suuntautuneet kotoutujat ja kotoutumisajan ylittäneet	29
5.6.4 Monialaisia palveluita tarvitsevat kotoutujat ja kotoutumisajan ylittäneet	30
5.6.5 Vantaan kotoutumispalvelut työvoiman ulkopuolisille kotoutujille	32
5.6.6 Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden palvelumalli	33
6 TEHTÄVIEN HOITAMISEEN VARATTAVAT TALOUDELLI-SET JA HENKILÖSTÖVOIMAVARAT SEKÄ NIIDEN KOHDENTUMINEN	35
6.1 Valtionosuusrahoituksen kohdentuminen	35
6.1.1 Vantaan työllisyysalueen henkilöstö	36
6.1.2 Henkilöstövoimavarojen kohdentuminen eri palveluihin	36
6.2 Vantaan työllisyysalueen toimipisteiden määrä ja sijoittuminen	37
6.3 Vantaan työllisyysalueen yhteistyösuunnat	40
6.4 Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilun monialainen yhteistyö Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen ja Kelan kanssa	41
6.5 Pääkaupunkiseudun yhteistyö, hankintayhteistyö	42
6.5.1 Työllisyyspalveluhankintojen turvaaminen siirtymävaiheessa	43
6.5.2 Hankintayhteistyön periaatteet	43
6.6 Hankintayhteistyön kustannukset	44

6.7	Pääkaupunkiseudun yhteistyö, työnantajapalvelut	44
6.8	Valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden (ns. Work in Finland –toiminto) ja työllisyysalueiden palveluiden yhteensovittamistoimet kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi	44
7	MILLAISIN TOIMENPITEIN VANTAA PYRKII RATKAISE-MAAN KOHTAANTO-ONGELMAA JA VARMISTAA OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN YRITYKSILLE?	46
7.1	Työvoiman liikkuvuus kansallisesti ja ylläalueellisesti	48
7.2	Vantaan väestönkasvun erityiskysymykset	49
7.3	Varautuminen rakennemuutokseen	49
8	TE2024-UUDISTUKSEN VALMISTELU JA JOHTAMISJÄRJESTELMÄ	52
8.1	TE24-uudistuksen operatiivinen valmistelu	52
8.2	Pääkaupunkiseudun projektitoimisto	54
8.3	Tiedolla johtaminen ja seuranta	54
9	KÄSITTEET	55

1. ALUKSI

Tämä asiakirja on järjestämislain (380/2023) 15 §:n 4 momentissa tarkoitettu Vantaan kaupungin suunnitelma työvoimapalveluiden järjestämiseksi (järjestämissuunnitelma), joka on toimitettava voimaantulolain (383/2023) 3 §:n 1 momentin mukaan työ- ja elinkeinoministeriölle (TEM) 31.10.2023 mennessä. Vantaan kaupunki vastaa tässä asiakirjassa lainsäätäjän edellyttämällä tavalla seuraaviin kysymyksiin:

1. järjestämislaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen varattavat taloudelliset ja henkilöstövoimavarat sekä niiden kohdentuminen;
2. järjestämislaissa tarkoitettujen palvelujen tuottamista ja kohdentamista koskevat ratkaisut;
3. toimipisteiden määrä ja sijoittuminen;
4. yhteistyötahot ja -muodot;
5. työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistäminen;
6. varautuminen rakennemuutostilanteisiin.

Uuden kotoutumislain (681/2023) 3 §:n mukaan työvoimaviranomainen vastaa kunnan tehtäväksi kotoutumislaissa säädettyjen toimenpiteiden ja palvelujen toteuttamisesta. Vantaan kaupungin järjestämissuunnitelmassa kuvataan myös työvoimapalveluihin liittyvien kotoutumispalvelujen järjestäminen Vantaalla 1.1.2025 alkaen.

Järjestämissuunnitelman ohessa Vantaan kaupunki toimittaa TEM:lle Vantaan kaupunginvaltuuston päätöksen 9.10.2023, että Vantaan kaupunki järjestää työvoimapalvelut itsenäisesti. Vantaan kaupungin työvoiman määrä (128 380) ylittää selvästi itsenäiseen järjestämiseen laissa edellytetyn 20 000 työvoiman määrän.

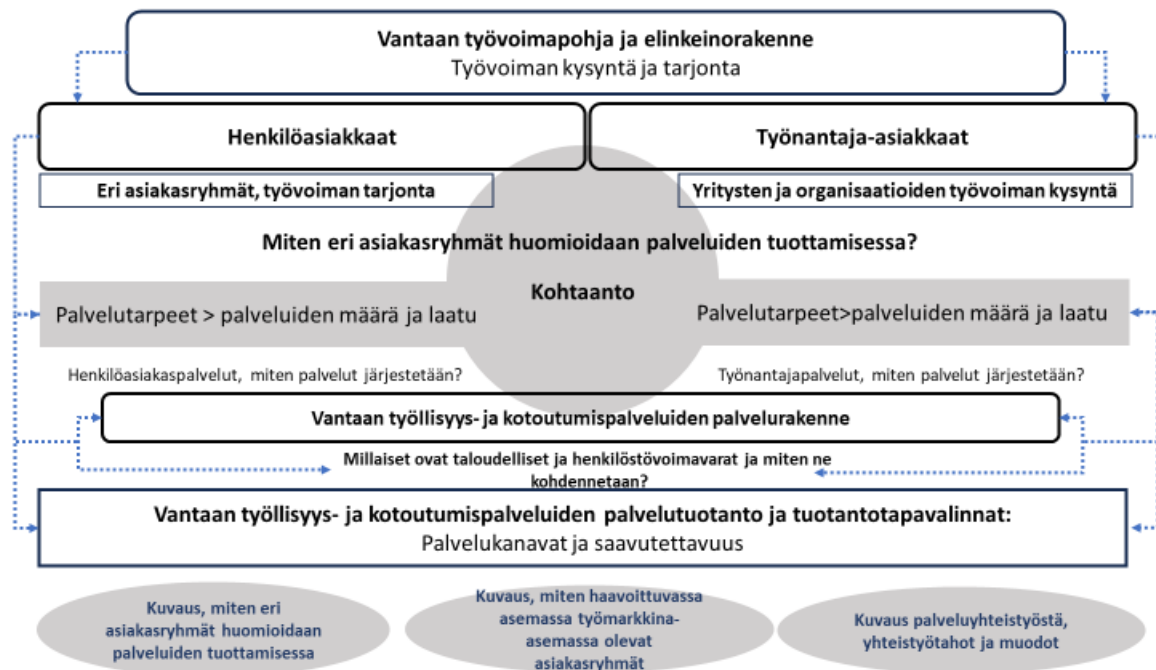
Julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu (L380/2023) lain mukaan:

- elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja
- muutosten ennakointiin sekä
- asiakkaiden palvelutarpeeseen.

Vuoden 2025 alusta voimaan tulevan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023, järjestämislaki) mukaan työvoimaviranomaisen asiakkaita ovat sekä henkilöasiakkaat että työnantajat, jotka hakevat tai saavat tässä laissa tarkoitettua palvelua, tukea tai korvausta. Asiakkaita ovat työtä hakevat yksityishenkilöt sekä työnantajat, jotka etsivät osaavia työntekijöitä. Tavoitteena on, että palvelut suunnitellaan ja toteutetaan sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää.

Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palvelutarpeiden arvioinnin perustana on ymmärrys Vantaan elinkeino- ja työvoimarakenteesta sekä analyysi siitä, miten työvoiman tarjonta ja

kysyntä kohtaavat. Kuvassa 1 on kuvattu järjestämissuunnitelman tarkastelun viitekehys ja pääsisältö.



Kuva 1. Järjestämissuunnitelmassa huomioitavat näkökulmat ja sisältö (TEMin ohje järjestämissuunnitelman laatimisesta 7.6.2023)

1.1 Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain vaatimukset

Työvoimapalveluiden järjestämislaissa on määritelty yleiset reunaehdot ja periaatteet, jotka määrittävät työvoimaviranomaisen toimintaa ja ohjaavat sen ratkaisuja. Julkisilla työvoimapalveluilla tulee turvata osaavan työvoiman saatavuutta ja työtä hakevien mahdollisuuksia saada työtä sekä edistää uuden yritystoiminnan syntymistä, yritysten toimintaedellytyksiä ja työelämän laatua (1 §). Työvoimapalveluiden järjestämisen on perustuttava elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin, muutosten ennakointiin sekä asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut on suunniteltava ja toteutettava sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää. Asiakkaille on tarjottava palveluja, jotka parhaiten turvaavat osaavan työvoiman saatavuutta ja edistävät henkilöasiakkaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille sekä edistävät yritystoiminnan aloittamista. Edellä mainittuja palveluja tulee tarjota asiakkaille omatoimisesti käytettävänä palveluina sekä henkilökohtaisena palveluna. Asiakkaan arvioidun palvelutarpeen tulee määrittää hänen asiointitapaansa ja yhteydenpitoaan työvoimaviranomaisen kanssa (4 §).

1.1.1 Työvoimapalveluiden järjestämisen periaatteet

Palveluiden järjestämisessä ja tarjoamisessa on noudatettava työvoimapalveluiden järjestämislain 5 §:ssä määriteltyjä periaatteita, joihin kuuluu vaatimus tasapuolisuudesta ja

puolueettomuudesta. Yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla on edistettävä julkisten työvoimapalveluiden järjestämisessä, tuottamisessa, kehittämisessä sekä palveluista tiedottamisessa ja niihin ohjaamisessa. Lain esitöiden mukaan säännös pitää sisällään syrjinnän kiellon ja velvollisuuden aktiivisesti edistää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Henkilöasiakkaille sekä työnantajille tarjottavien julkisten työvoimapalveluiden tulee olla maksuttomia, pois lukien työnantajille tarjottavat yhteishankintakoulutukset (6 §).

Työvoimaviranomaiselta edellytetään valmiutta tehdä yhteistyötä muun palvelunjärjestäjän kanssa palveluiden yhteensovittamiseksi, mikäli asiakkaan palvelutarve edellyttää muita kuin työvoimaviranomaisen itsensä järjestämiä palveluja (8 §). Lisäksi työvoimaviranomaisten tulee tehdä julkisten työvoimapalvelujen toimeenpanossa, suunnittelussa ja kehittämisessä yhteistyötä keskenään sekä KEHA-keskuksen, hyvinvointialueiden, Kansaneläkelaitoksen ja muiden viranomaisten, koulutuksen järjestäjien, työelämän järjestöjen ja muiden sidosryhmien kanssa (9 §).

Talousvaliokunta on todennut lausunnossaan (TaVL 61/2022 vp, s. 4), että uudistuksessa on keskityttävä hallintorakenteiden sijaan asiakkaiden palveluiden parantamiseen. Asiakasnäkökulman vahvistaminen edellyttää työvoimaviranomaiselta uudistuksen toimeenpanossa kykyä monipuoliseen kumppanuusajatteluun. Lain esitöiden mukaan olennaista on, että työvoimaviranomaiset tekevät laajasti yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa (HE 207/2022 vp, s. 254).

1.1.2 Henkilöasiakaspalveluiden suunnittelun reunaehdot

Henkilön työssäkäyntialue ulottuu 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiallisesta asuinpaikastaan (10 §). Asuinpaikan kautta määrittyvä työssäkäyntialue liittyy mm. tiettyjen työllistymistä edistävien palveluiden ajalta maksettavan kulukorvauksen määrään sekä velvollisuuteen osallistua palveluihin työttömyysetuuden jatkumisen edellytyksenä (HE 207/2022 vp). Nykyiseen tapaan työvoimaviranomainen ja työnhakija voivat sopia työssäkäyntialueen ulkopuolisesta alueesta, jolta työnhakija hakee työtä, ja jolta hänelle tarjotaan työtä.

Työvoimaviranomainen vastaa palvelujen tarjoamisesta tietyissä tapauksissa myös muille tahoille, kuin henkilöille, joiden kotikuntalaissa tarkoitettu kotikunta on kyseisessä kunnassa tai työllisyysalueella. Tämä vastuu on huomioitava palvelusuunnittelussa ja toiminnan resursoinnissa. Jos henkilöllä ei ole kotikuntaa Suomessa tai hänen kotikuntansa on Ahvenanmaan maakunnassa, palvelujen tarjoamisesta vastaa se kunta, jossa hän pääasiallisesti oleskelee.

Työvoimaviranomaisen tulee tarjota työvoimapalveluja myös sellaiselle henkilöasiakkaalle, joka asuu tai oleskelee kunnassa tai työllisyysalueen kunnassa säännönmukaisesti tai

pitempiaikaisesti työn, opiskelun, vapaa-ajan vieton, lähiomaisen tai muun läheisen asumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi.

Työvoimaviranomainen ei saa rajoittaa henkilöasiakkaan mahdollisuutta osallistua työvoimakoulutukseen tämän kotikunnan tai asuin- tai oleskelupaikkakunnan perusteella, ellei erityistä syytä siihen ole. Työnantajalle on tarjottava työvoimapalveluja tämän koti- tai toimipaikasta riippumatta (17 §).

1.1.3 Henkilöasiakkaiden palvelutarjonnan lakiin perustuvat reunaehdot ja kustannusten korvaaminen

Kun työvoimaviranomainen tarjoaa palveluja edellä mainitussa tapauksissa 17 §:n 2 momentissa tarkoitettulle henkilöasiakkaalle, asiakkaan kotikunnan on korvattava palveluista aiheutuneet kustannukset palvelun järjestäneelle työvoimaviranomaiselle. Kotikunnan on korvattava kustannukset myös silloin, kun henkilöasiakas osallistuu muun kuin kotikunnan perusteella määräytyvän työvoimaviranomaisen järjestämään työvoimakoulutukseen. Korvauksen tulee perustua tuotteistukseen tai tuotehintaan, jolla kunta seuraa omaa toimintaansa. Palvelujen korvausperusteista ja laskutusmenettelystä voidaan antaa tarkempia säännöksiä työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella (18 §).

Työvoimapalveluiden järjestämislaissa tarkoitetuissa julkisissa työvoimapalveluissa asiakkaalla on oikeus asioidessaan käyttää omaa kieltään, suomea tai ruotsia sekä saada tarvittavat asiakirjat tällä kielellä. Asiakkaalla on kielellisten oikeuksien toteutumiseksi oikeus asioida myös muussa kuin kotikuntansa mukaan määräytyvässä työvoimaviranomaisessa, jolloin kotikunnan on korvattava palveluista aiheutuvat kustannukset 18 §:ssä säädetyn mukaisesti (19 §).

Työvoimaviranomaisen velvollisuutena on tarjota työtä ja koulutusta sekä järjestettävä työllistymissuunnitelmaan sisältyviä palveluja. Sen on lisäksi seurattava työllistymissuunnitelman toteutumista ja osaltaan huolehdittava palveluprosessin etenemisestä (40 §).

1.2 Kunta vastaa palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta

Tehtävien hoidosta järjestämisvastuussa oleva kunta vastaa kuntalain 8 §:n 2 momentin mukaan palvelujen ja muiden toimenpiteiden:

1. yhdenvertaisesta saatavuudesta;
2. tarpeen, määrän ja laadun määrittelemisestä;
3. tuottamistavasta;
4. tuottamisen valvonnasta ja
5. viranomaiselle kuuluvan toimivallan käyttämisestä.

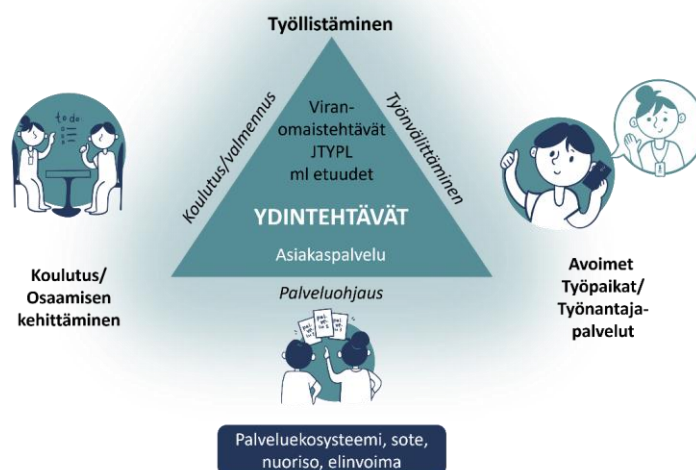
Saman lain 9 §:ssä säädetään, että kunta voi tuottaa järjestämisvastuulleen kuuluvat palvelut itse tai hankkia ne sopimukseen perustuen muulta palvelujen tuottajalta. Julkisen

hallintotehtävän kunta voi kuitenkin antaa muulle kuin viranomaiselle vain, jos siitä erikseen lailla säädetään. Kuntien yhteistoiminnan muodoista säädetään kuntalain 49 §:ssä. Lain esitöissä todetaan, että julkisista työvoimapalveluista järjestämisvastuussa olevan kunnan on päättäessään palvelujen tuottamistavasta kiinnitettävä erityistä huomiota PL 124 §:ään, jonka mukaan yksityiseltä toimijalta voidaan lähtökohtaisesti hankkia vain palveluja, joissa ei ole kyse julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta (HE 207/2022 vp, s. 257). Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan antaa vain viranomaiselle (PL 124 §).

1.3 Vantaan ja Keravan kuntakokeilu uudistuksen lähtökohtana

Vantaan ja Keravan kaupungit hakeutuivat työllisyyden kuntakokeiluun vuonna 2019. Vantaan ja Keravan kuntakokeilu käynnistyi 1.3.2021 ja se jatkuu 31.12.2024 asti. Kuntakokeilussa kokeilukunnat vastaavat kuntakokeilulaissa määriteltyjen työvoimapalveluiden tuottamisesta kuntakokeilun asiakkaille. Vantaa vastaa Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden työnjohdosta ja Keravan asiakkuuspäällikkö osallistuu työllisyyspalveluiden johtoryhmän työskentelyyn. Vantaan ja Keravan johtotiimi, johon kuuluu työllisyysjohto, kokeilupäällikkö ja controller, linjaavat säännöllisesti Vantaan ja Keravan kuntakokeilun sisällöllisiä kysymyksiä. Vantaan ja Keravan kaupungit käsittelevät ja päättävät omien hallintosääntöjensä mukaisesti päätöksentekoa vaativat asiat omissa päätöksentekaelimissään (kaupunginhallitus/-valtuusto).

Kuntakokeilun tavoitteena on ollut taata kuntakokeilun asiakkaille työnhaun vahva alku ja sujuva palveluprosessi siten, että palvelut johtavat eteenpäin. Jokainen asiakas saa omavalmentajan, jolla pyritään siihen, että asiakas kohdataan yksilöllisesti ja asiakas ohjataan palvelutarpeen mukaisesti työllistymiseen, osaamisen palveluihin tai monialaisiin palveluihin. Kuvassa 2 kuvataan kuntakokeilun ydintehtävät.



Kuva 2. Kuntakokeilun ydintehtävät

Tällä hetkellä kuntakokeilussa työskentelee 145 TE-taustaista työntekijää. Vantaan kaupungilla työskentelee 88 työntekijää ja Keravalla noin 30 työntekijää.

Kuntakokeilun toteuttamisen myötä Vantaalle ja myös Keravalle on syntynyt johtamisen ja palvelutuotannon rakenne, joka luo hyvät edellytykset TE24-uudistuksen suunnittelulle ja työllisyyspalveluiden pysyväälle siirrolle vuonna 2025. Vantaa ja Kerava toteuttavat yhteistä kuntakokeilua vuoden 2024 loppuun saakka.

Kerava on tehnyt päätöksen hakea mahdollisuutta järjestää palvelut itsenäisesti vuoden 2025 alusta lähtien. Vantaa ja Kerava päättivät Vantaan kaupunginhallituksessa hyväksytyssä aiesopimuksessa (Vantaa KH 27.2.2022 ja Kerava 2/2023) erikseen sovittavasta palveluyhteistyöstä TE24-uudistuksessa.

2 VANTAAN KAUPUNGIN STRATEGISET TAVOITTEET TE24- UUDISTUKSELLE

TE24-uudistuksen suunnittelun lähtökohtana on Vantaan kaupungin vuonna 2022 hyväksytty strategia. Strategian mukaan Vantaa on kasvava ja kansainvälistyvä kaupunki, jolla on monipuolinen väestörakenne. Lisäksi Vantaa on lentokenttäkaupunkina myös Suomen portti maailmalle ja sijoittumiskohde kansainvälisille yhtiöille.

TE24-uudistusta ohjaavat Vantaan strategiset tavoitteet:

- Innovaatioiden Vantaan strategian 2022–2025 tavoitteena on vahvistaa osaamista ja työllisyyttä, ja siten edistää elinvoimaa ja hyvinvointia.
- Strategian mukaan tulevaisuuden kasvu syntyy uudistumisesta, osaamisesta sekä tiiviimmästä yhteistyöstä eri toimijoiden välillä. Osaamisen ja oppimisen merkitys tunnustetaan niin tasa-arvon, vieraskielisten integraation kuin elinvoiman näkökulmista. Työikäisen väestön koulutustason nostaminen osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi on strategian läpileikkaava teema.
- Strategian mukaan työllisyyden kuntakokeilussa rakennetaan TE24-uudistuksessa asiakaslähtöinen työllistämisen malli, jossa yhdistyvät työllisyyspalvelujen, oppilaitosten sekä tukipalvelujen prosessit asiakasta tukevaksi toiminnaksi.
- Vantaa panostaa työllisyystoimissaan pitkien työttömyysjaksojen katkaisemiseen ja pitkäaikaistyöttömien aktiiviseen työllistämiseen. Työttömyyden vähentämistavoitteen saavuttamiseksi tulee työllisyyden hoidossa panostaa erityisesti nuorten ja vieraskielisten työllistymiseen. Kotoutuminen ja vieraskielisten osaamisen vahvistaminen yhdessä ammatillisen koulutuksen kanssa mahdollistavat strategiakauden aikana vieraskielisten työllisyyden nostamisen. Lisäksi panostetaan S2- ja R2-kielten (suomi tai ruotsi toisena kielenä) opiskeluun.
- Vantaan kaupungin strategisena kärkihankkeena on Tikkurilan osaamiskampus -hanke, joka luo fyysisen ja digitaalisen alustan, jonka puitteissa osaamislähtöisen kasvun tueksi kehitetään uusia ekosysteemipalveluita kaupungin, yritysten ja oppilaitosten kesken. Tavoitteena on tukea yritysten perustamista ja kasvua hyödyntämällä kaupunkia kehittämisalustana. TE24-hankkeessa uudistettavat työvoima- ja elinvoimapalvelut sijoittuvat oppimiskampukselle, joka käynnistää toimintansa vuonna 2027–2028.
- Tikkurilan osaamiskampukselle syntyvä ennakointitoimisto luo toimijoille yhteisen alustan tuottaa, analysoida ja levittää ennakointitietoa tulevaisuuden osaamis- ja työvoimatarpeista sekä nostaa ennakointitiedon pohjalta esille koulutuksen kehittämistarpeita. Osaamisen ennakointi palvelee strategista suunnittelua ja johtamista. Tavoitteena on, että oppilaitokset, yritykset ja julkiset toimijat pystyisivät nykyistä suunnitelmallisemmin ennakoimaan ja vastaamaan yritysten tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

- Pääkaupunkiseudun kasvua tuetaan työ- ja elinkeinoministeriön ja pääkaupunkiseudun suurten kaupunkien välisen ekosysteemisopimuksen kautta, jonka pääteemoja ovat älykkäät ja kestävät kaupunkiratkaisut sekä innovatiivisten hankintojen ja kokeilualustojen kehittäminen.
- Ulkomaisten investointien sijoittumista Vantaalle tehostetaan ja kansainvälisten osaajien houkuttelua sekä Vantaalla jo asuvien kansainvälisen osaajien työllistymistä vahvistetaan.

2.1 Työllisyyden ja kotoutumisen palvelutavoitteet

Vantaan työllisyys- ja kotoutumisen palvelualueen järjestämissuunnitelman linjausten perustana on Vantaan kaupungin strategian tavoiteasettelu ja sen pohjalta laadittu työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen palvelusuunnitelma, johon kootaan laajemmin palveluiden tuottamista ja järjestämistä koskevat ratkaisut.

Lainsäädännön lähtökohtana on, että julkisten työvoimapalveluiden järjestäminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarpeisiin ja muutosten ennakointiin sekä henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palvelutarpeeseen. Palvelut on toisin sanoen suunniteltava ja toteutettava sisällöltään, laadultaan ja laajuudeltaan sellaisina, kuin asiakkaiden palvelutarve edellyttää.

Järjestämissuunnitelman laatimisen lähtökohtana on kuntakokeilun palvelurakenne, asiakasryhmät ja seurantatieto. Palvelusuunnittelun perustaksi on laadittu selvitys Vantaan työvoimapohjasta ja elinkeinorakenteesta sekä eri asiakasryhmien palvelutarpeista. Tämä muodostaa pohjan arvioinnille siitä, miten työvoiman tarjonta ja kysyntä nykyisessä palvelurakenteessa kohtaavat ja miten kohtaantoa on TE24 -uudistuksessa kehitettävä.

TE24-uudistuksen tavoitteet työllisyys- ja kotoutumispalveluiden sekä toimialojen ja kumppanuusverkoston yhteistyölle ekosysteemipalveluiden kehittämiseksi on esitelty kuvassa 3.



Kuva 3. Vantaan kaupungin tavoitteet TE24 -uudistukselle

3 VANTAA TYÖVOIMAPOHJA JA HENKILÖ- JA TYÖNANTAJA-ASIAKKAIEN PALVELUTARPEET

Tässä luvussa kuvataan Vantaan kaupungin työvoimapohjaa ja eri asiakasryhmien palvelutarpeita ja sitä, miten ne huomioidaan palvelurakenteessa. Lisäksi kuvataan henkilöstövoimavarojen kohdentumista, jolla tarkoitetaan sitä, mihin toimintoihin ja palveluihin henkilöstön työpanosta palvelurakenteessa käytetään.

Vantaalla oli 242 819 asukasta vuonna 2022. Asukasluku kasvoi vuoden 2022 aikana 3 600 asukkaalla. Vantaan asukasluvun kasvu on perustunut 2020-2022 aikana vieraskielisen väestön kasvuun. Vantaalaisista vieraskielisiä on neljäsosa (24,8 %) koko väestöstä, osuus on suurempi kuin Espoossa (21,9 %) tai Helsingissä (18,3 %). Vantaan vuosittaisen väestönkasvun ennustetaan olevan keskimäärin 1,6 prosenttia seuraavan vuosikymmenen aikana (Vantaan väestöennuste 2022–2045). Työvoiman ennustetaan kasvavan noin 5 % vuoteen 2025 ja 14,5 % vuoteen 2035 mennessä.

Vantaan työvoiman määrä oli 128 380 vuonna 2022. Työvoiman määrällä tarkoitetaan työllisten ja työttömien määrää. Vantaalla työvoiman osuus työikäisistä on kuusikkokunnista suurin ja työvoiman ulkopuolisten osuus pienin.

Kuntakokeilut käynnistyivät koronapandemian aikana 1.3.2021. Pandemia vaikutti vahvasti Vantaan työttömyysilanteeseen. Se kaksinkertaisti työttömien työnhakijoiden määrän lyhyessä ajassa keväällä 2020. Vaikka pandemiasta aiheutunut asiakasmäärän voimakas

kasvu on taittunut laskuun, osalla koronan aikana työttömäksi jääneistä työnhakijoista työttömyys on pitkittynyt, ja pitkäaikaistyöttömyys on jäänyt Vantaalla pandemiaa edeltävää tasoa korkeammalle. Tilanne vaikuttaa edelleen palveluiden kysyntään ja myös henkilöstöresurssien kohdentamiseen työllisyys- ja kotoutumispalveluissa.

Palvelurakenteen uudistamisen lähtökohtana on tunnistaa asiakkaiden palvelutarpeet tilastojen, asiakkaan oman arvioinnin ja asiakaspalvelussa tehtävän palvelutarvearvioinnin avulla. Palvelutarvearvioinnissa tarkastellaan koulutustaustaa, työttömyyden pituutta ja esimerkiksi TYP-asiakkuutta. Palvelutarve monialaiselle palveluille kasvaa työttömyyden pitkittyessä, kielitaidon tai koulutuksen puuttuessa tai muiden elämäntilanteeseen tai terveyteen liittyvien riskien kumuloituessa.

Vantaan työikäisen väestön profiili poikkeaa pääkaupunkiseudun kunnista koulutustason suhteen. Vantaan työikäisen koulutustaso on matalampi kuin muissa pääkaupunkiseudun kunnissa. Noin 23 prosentilla väestöstä ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa. Työmarkkinoiden muuttuessa, teknologian kehittyessä ja työelämätaitojen vaativuuden kasvaessa koulutuksen merkitys korostuu entisestään. Taulukossa 1 on esitetty työikäisen väestön koulutustaso Vantaalla ja muissa kaupungeissa (Väestön koulutusrakenne 2021, Tilastokeskus).

Koulutustasot eri kaupungeissa

	Yhteensä	Toinen aste	Erikoisammatti-koulutusaste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakoulu-aste	Ylempi korkeakoulu-aste	Tutkija-koulutusaste	Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa
Vantaa	147 868	41%	1%	6%	16%	11%	1%	23%
Espoo	179 500	30%	1%	6%	18%	25%	3%	17%
Helsinki	418 825	34%	1%	5%	18%	23%	2%	17%
Oulu	124 786	46%	1%	6%	19%	16%	2%	10%
Tampere	153 541	45%	1%	6%	19%	17%	2%	12%
Turku	120 657	45%	1%	5%	17%	15%	2%	15%
Muu Uusimaa	288 794	44%	2%	9%	15%	12%	1%	16%

Taulukko 1. Koulutustasovertilu C6-kaupungeissa ja Uudellamaalla

TE24-palvelurakenteen suunnittelussa huomiota kiinnitetään Vantaan asiakasrakenteen vuoksi siihen, miten haavoittuvat kohderyhmät, kuten nuoret, maahanmuuttajat ja kotoutujat sekä pitkäaikaistyöttömät huomioidaan palvelujen tuottamisessa. Lähtökohtana on, että Vantaan kuntakokeilussa toimiva, työllistymistä edistävä monialainen yhteistoimintamalli, eli nykyinen TYP ja nuorten yhteispalvelu (nuorten Ohjaamo) tarjoaa

myös tulevassa TE24-uudistuksen palvelurakenteessa monialaisia palveluja niitä tarvitseville asiakkaille.

Vantaan eri asiakasryhmistä osaamisen palveluiden tarve on noin 25 prosentilla asiakkaista, tuetun työllistymisen palveluiden tarvetta on 31 prosentilla asiakkaista. Noin kolmannes asiakkaista arvioi, olevansa lähellä työmarkkinoita tai ettei heillä ole lainkaan asiantuntijapalveluiden tarvetta. Työkykynsä heikentyneeksi arvioivien osuus vaihtelee työllisyyspalveluiden asiakasryhmissä vuosittain, mutta on samalla tasolla kuin monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden osuus. Huomionarvoista on, että Vantaalla työkykynsä heikentyneeksi kokevien asiakkaiden osuus on suurempi kuin muissa pääkaupunkiseudun kunnissa. Tutkimustiedon perusteella työkykynsä heikentyneeksi arvioivien osuus vaihtelee työllisyyspalveluiden asiakasryhmissä, mutta on ollut Vantaalla kasvussa erityisesti koronapandemian jälkeen (Taulukot 2 & 3).

Työttömien palvelutarpeet eri kaupungeissa

	Ei asiantuntija-palveluiden tarvetta		Lähellä työmarkkinoita		Osaamispalveluiden tarpeessa		Tuetun työllistymisen palveluiden tai monialaisten palveluiden tarpeessa		Määrittelemätön	
Vantaa	469	3%	5302	30%	4434	25%	5383	31%	1883	11%
Espoo	331	2%	4442	28%	5373	33%	4173	26%	1785	11%
Helsinki	1063	2%	10 292	22%	15 295	33%	14 551	32%	4880	11%
Oulu	330	3%	3684	28%	4264	33%	3510	27%	1162	9%
Tampere	309	2%	4717	31%	3034	20%	6269	41%	977	6%
Turku	296	2%	5213	39%	3201	24%	3659	28%	897	7%
Muu Uusimaa	676	3%	5946	23%	8121	32%	7385	29%	3369	13%

Taulukko 2. Työttömien palvelutarpeet C6- kaupungeissa ja Uudellamaalla

Työkykynsä heikentyneeksi arvioivien määrä eri kunnissa vuonna 2020

	Työkykynsä heikentyneeksi arvioivien määrä (%)
Vantaa	27,4%
Espoo	21,6%
Helsinki	24,3%
Oulu	26,2%
Tampere	33,9%
Turku	29,7%
Muu Uusimaa	25%

Taulukko 3. Työkykynsä heikentyneeksi arvioivien määrä C6 kaupungeissa ja Uudellamaalla vuonna 2020

Vantaalla oli vuoden 2021 lopulla 118546 työpaikkaa ja työpaikkaomavaraisuus oli 104,6 prosenttia. Kaupungin työpaikkarakenne on monipuolinen, merkittävimpinä toimialoina tukku- ja vähittäiskauppa, kuljetus ja varastointi, teollisuus sekä rakentaminen. Vantaan elinkeinorakenne suhdanneherkkä.

Vuonna 2022 Vantaalla perustettiin 2208 uutta yritystä. Yritysneuvonnan asiakkaista noin puolet asiakkaista on maahanmuuttajataustaisia.

Osaavan työvoiman saatavuus on yritysten kasvun pullonkaula. Vuoden 2022 kesällä vantaalaisille yrityksille tehdyssä kyselyssä 73 % yrityksistä pitää osaavan työvoiman saatavuutta tärkeänä tai erittäin tärkeänä kysymyksenä yrityksen toiminnalle. Samassa tutkimuksessa 49 % yrityksistä koki, että heille ei ole riittävästi tarjolla osaavaa työvoimaa. Teollisuudessa osaavan työvoiman saatavuus oli ongelma 61 prosentille vastaajista.

3.1 Työllisyyspalveluiden asiakasmäärä ja työttömyys eri ryhmissä

Heinäkuun 2023 lopussa Vantaalla oli 14 210 työtöntä ja 679 lomautettua. Vantaan työttömyysaste oli heinäkuussa 11,6 prosenttia. Työttömyysaste on ollut vuosien 2022–2023 aikana lievässä laskussa, ja erityisesti lomautettujen asiakkaiden määrä on laskenut koronapandemian jäljiltä. Lomautettujen asiakkaiden määrä on vähentynyt selvästi vuosista 2020 ja 2021, samoin kuin työllisten työnhakijoiden määrä. Laajennettua työttömyyttä tarkasteltaessa Vantaalla oli heinäkuussa 2023 noin 20 100 asiakasta, jossa työttömien työnhakijoiden ja lomautettujen lisäksi huomioidaan erilaisissa työvoimapoliittisissa palveluissa olevat asiakkaat. Yhteensä työnhakija-asiakkaita oli 25 163.

Vuonna 2023 pitkäaikaistyöttömiä työllisyyspalveluiden asiakkaita Vantaalla oli 5 082 eli noin 34 % työttömistä työnhakijoista, ja vieraskielisiä 6 747, eli noin 45 % työttömistä työnhakijoista. Kuvassa 16 esitetään Vantaan työllisyystilanteen avainluvut ja työttömyys eri ryhmissä heinäkuussa 2023.

Työttömyys eri ryhmissä Heinäkuu 2023



Heinäkuu 2023



Kuva 16. Työttömyys eri ryhmissä heinäkuussa 2023, TEM Työnvälitystilasto

Työnhakunsa ja työttömyysjaksonsa aloittaa Vantaalla noin 1650 asiakasta kuukaudessa (keskiarvo 2022–2023, TEM Työnvälitystilasto).

Heinäkuussa 2023 virtaama kuuden kuukauden työttömyyteen on ollut Vantaalla 41,3 %. Virtaama kuvaa kuusi kuukautta ylittävien työttömyysjaksojen osuutta 6 kuukautta aiemmin alkaneista työttömyysjaksoista. Jo yli kolme kuukautta kestänyt työttömyys hankaloittaa paluuta avoimille työmarkkinoille, ja pitkittynyt työttömyys kasvattaa riskiä syrjäytymiseen.

3.2 TE-palveluista siirtyvät asiakasryhmät ja arvioitu asiakasmäärä

TE-palveluiden asiakkaina ovat ansiosidonnaista työttömyysetuutta saavat asiakkaat. Kuntakokeilun asiakkuudessa ovat nuoret, vieraskieliset ja peruspäivärahaa ja tai työmarkkinatukea saavat asiakkaat. Kaikki TE-palveluiden asiakkaat siirtyvät TE24-uudistuksen yhteydessä kuntakokeilun asiakkaiksi vuoden 2025 alusta lukien.

TE-toimiston asiakkuudessa oli heinäkuussa 2023 noin 4 060 vantaalaista asiakasta, joista 2 300 asiakasta on työttömänä ja lomautettuna 250 asiakasta. Työttömien ja lomautettujen työnhakijoiden lisäksi TE-palveluiden asiakkaista noin 20 prosenttia oli työllisiä työnhakijoita heinäkuussa eli noin 1 020 henkilöä. Lisäksi lyhennetyllä työviikolla, työllistymistä edistävissä palveluissa, osa-aikatyössä tai koulutuksessa oli noin 1500 asiakasta. TE-toimiston asiakkuudessa olevat henkilöt siirretään TE24-uudistuksen yhteydessä kuntakokeilun asiakkuuteen vuoden 2025 alusta alkaen.

4 TYÖLLISYYDEN- JA KOTOUTUMISEN PALVELUIDEN PALVELURAKENNE

TE24-uudistuksen kansallisena tavoitteena on palvelurakenne, joka tukee henkilöasiakkaiden nopeaa työllistymistä ja varmistaa osaltaan yritysten osaavan työvoiman saatavuuden. Tehokkuutta ja tuloksellisuutta haetaan erityisesti eri toimijoiden yhteistyöstä, ekosysteemistä, jossa työllisyyspalvelut, kunnan tarjoamat koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat kaikki saman järjestäjän eli kunnan vastuulla.

4.1 Henkilöasiakkaiden palvelutarpeet

Asiakassegmenteittäin kohdennetuilla palvelukokonaisuuksilla pyritään nykyistä kohdentumiseen ja vaikuttavampaan palvelutarjontaan.

Palvelutuotannon päätavoitteena on tarjota henkilöasiakkaille tehokas, asiakaslähtöinen työnvälityspalvelu ja työnhakua tukevia palveluita, jotka johtavat mahdollisimman nopeaan työllistymiseen.

Henkilöasiakaspalveluiden järjestämisessä huomioidaan eri asiakasryhmien palvelutarpeet. Huomiota kiinnitetään osaamisen kehittämisen palveluista ja koulutustarjonnasta hyötyvien asiakkaiden palveluiden kehittämiseen.

Vantaan kuntakokeilun asiakasryhmästä noin 39 prosenttia on pitkäaikaistyöttömiä, joiden palvelutarpeet ovat monialaisia, mikä vaatii myös kohdennetun palvelutarjonnan. Hyvinvointialueyhteistyö on keskeinen yhteistyön suunta monialaista palvelua tarvitsevan asiakasryhmän etenemiselle TE24-uudistuksen aikana, jotta asiakkaiden palvelupolut etenevät sujuvasti työkyvyn arviointeihin, terveys- ja sosiaalipalveluihin ja tarvittaessa

eläkeselvittelyyn. Työllisyysalueiden ja hyvinvointialueiden yhteistyön tiivistämiseksi tarvitaan jatkossa myös lainsäädännöllisiä lisäkannustimia.

4.2 Työnantajapalveluiden toteutus elinvoimapalveluiden ekosysteemissä

Työnantajapalvelut ovat osa työllisyys-, elinkeino- ja kotoutumispalveluiden rakennetta. Työllisyyspalveluiden ydintehtävänä Vantaalla on kehittää ja organisoida työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueella palvelutarjonnan kokonaisuutta, jossa tuotetaan palveluita osaavaa työvoimaa tarvitseville yrityksille ja luodaan perusta työpaikkojen tarjonnalle henkilöasiakkaille.

Työnantajapalveluiden tehtävänä on rakentaa yhteistyön toimintamalli henkilöasiakas- ja työnantajapalveluiden rajapintaan kohtaannon edistämiseksi. Palvelu toteutetaan Työtä-palvelutorilla ja jalkautuvina palveluina tehostettujen palveluiden sekä vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelukokonaisuuksien yhteydessä. Työnantajapalveluissa tehdään tiivistä yhteistyötä Vantaan kaupungin elinvoimapalveluiden ja YritysVantaan kanssa, joka tarjoaa muun muassa yritysneuvontaa alkaville yrityksille.

Vantaan tavoitteena on olla kansainvälistä yritystoimintaa houkutteleva ja tuottava kaupunki, missä monipuolinen työvoima on vahvuustekijä paikallisille ja Vantaalle sijoittuville yrityksille. Tavoitteena on, että Vantaasta tehdään tulevaisuuden elinkeinojen kotipaikka, missä vihreä siirtymä, digitaalisuus ja elämysteollisuus yhdistyvät kilpailukykyisiin ydintoimialoihin kuten kehittyvään kauppaan, uudistuvaan logistiikan ja rakentamisen toimialoihin.

Elinvoiman kehittämisen näkökulmasta Vantaa on monessa suhteessa talouskasvun ja siihen liittyvän työn murroksen ytimessä. Seuraavien 10 vuoden aikana jopa miljoona suomalaista tarvitsee uudelleenkoulutusta – kolmannes ammateista katoaa. Vantaalla tällaisia työpaikkoja on arviolta noin 30 %. Tässä tilanteessa osaaminen ja taidot eivät kohtaa yritysten tarpeisiin, vuonna 2022 vapaita työpaikkoja oli parhaillaan lähes yhtä paljon kuin työttömiä. Vantaan kasvu perustuu maahanmuuttoon ja vieraskieliseen väestöön. Vieraskielisten muuttovoitto koostuu Vantaalla pääosin muualta Suomesta muuttavista monipuolisen taustan omaavista työikäisistä, nuorista ja lapsista. Vantaalle muuttava väestö on potentiaalinen vahvuus, mutta toisaalta asettaa haasteen työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen tähtäävien palveluiden tarjonnalle.

4.3 Yrityspalvelujen painopiste

Vantaalla siirrytään vuoteen 2025 mennessä fragmentoituneesta toimintamallista segmentoituneeseen toimintamalliin, jossa yrityspalvelujen ja TE-asiakaspalvelujen erityiset painopistealueet ovat: kansainvälinen talenttitoiminta, osaamistarpeiden ennakointi

yhteistyössä yritysten ja oppilaitosten kanssa, työnvälityksen kehittäminen sekä toimivien yhteyksien rakentaminen ELY-keskusten yrityspalvelualueella säilyviin yrittämisen kehittämispalveluihin.

Yritysten kehittämispalveluiden tuottamisessa Vantaa tarjoaa vuonna 2025 kokonaisvaltaisen ja saavutettavan palveluekosysteemin yrityksille myös työnantajapalveluiden tuottaman kohtaanto-palvelukokonaisuuden avulla.

Perustana on:

- osaamistarpeiden tunnistaminen ja siihen liittyvä työnvälittäminen,
- asiakkaiden segmentointi,
- lyhyen ja keskipitkän aikavälin ennakointi, ja sen perusteella tehtävät valinnat kehittämisessä, kansainvälistyminen sekä yhteistyö eri toimijoiden kesken (julkinen, yritykset, oppilaitokset, palvelujen käyttäjät palveluiden kehittäjinä).

4.4 Vantaan työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen palvelurakenne

Vantaan työllisyys- ja kotoutumispalvelutuotannon rakenne perustuu asiakassegmentointiin ja eri asiakasryhmien palvelutarpeiden tunnistamiseen. Lisäksi asiakassegmentointi muodostaa perustan lakisääteisten palveluiden tai ostopalveluiden kohdentamiseen asiakasryhmien ja palvelutarpeiden mukaisesti. Asiakasmääriä on kuvattu lyhyesti luvussa 4.2.

Asiakasryhmien mukaisen palvelutarjonnan rakentamisen ohella tavoitteena on, että henkilöresurssit voidaan kohdentaa asiakassegmenttien mukaisesti. Tavoitteena on tunnistaa ne asiakasryhmät, jotka pystyvät hyödyntämään omatoimisesti tai kevyellä tuella työnhakijoiden volyymipalveluita (Työtä-palvelutorin rekrytointitilaisuuudet, työnvälitys). Tämä mahdollistaa sen, että henkilöstöresurssien allokoinnissa voidaan huomioida yksilöllistä palvelua tarvitsevien, heikommassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden palveluiden kysyntä nykyistä geneeristä mallia paremmin. Kuvassa 4 on esitetty TE24-uudistuksen henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palvelurakenne.

Vantaan työllisyyspalveluiden palvelurakenne

Työhaun alkupalvelut, ohjaus ja neuvonta

TYÖTÄ-palvelutori

- TYÖTÄ-palvelutorin aktiivisen työhaun palvelut
- TYÖTÄ-palvelutorin työnantajapalvelut

Tehostetut palvelut

- Valmennuspalvelut, osaamisen kehittäminen
- Monialaiset palvelut

Vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelut

- Vieraskielisten osaajien palvelut (ml. perheenjäsenten huomiointi)
- Osaamisen kehittämisen tai työhaun tukea tarvitsevat vieraskieliset asiakkaat
- Monialaista palvelua tarvitsevat vieraskieliset asiakkaat
- Kotoutumisvaiheessa olevat asiakkaat

Kuva 4. Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palvelurakenne Vantaan työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa

TE24-uudistuksessa toteutetaan tehokkaan työnvälityksen malli, jonka tavoitteena on nopeuttaa työnhakunsa aloittaneiden työnhakijoiden työllistymistä ensimmäisen kuuden kuukauden aikana. Ohjaus- ja neuvontapalvelut tarjoavat viranomaispalvelut työllisille työnhakijoille ja tuottavat palvelut kotoutumisvaiheessa oleville työnhakijoille. Neuvova Vantaa -kuntalaispalvelu tuottaa palvelut kotoutumisajalla oleville työvoiman ulkopuolisille asiakkaille.

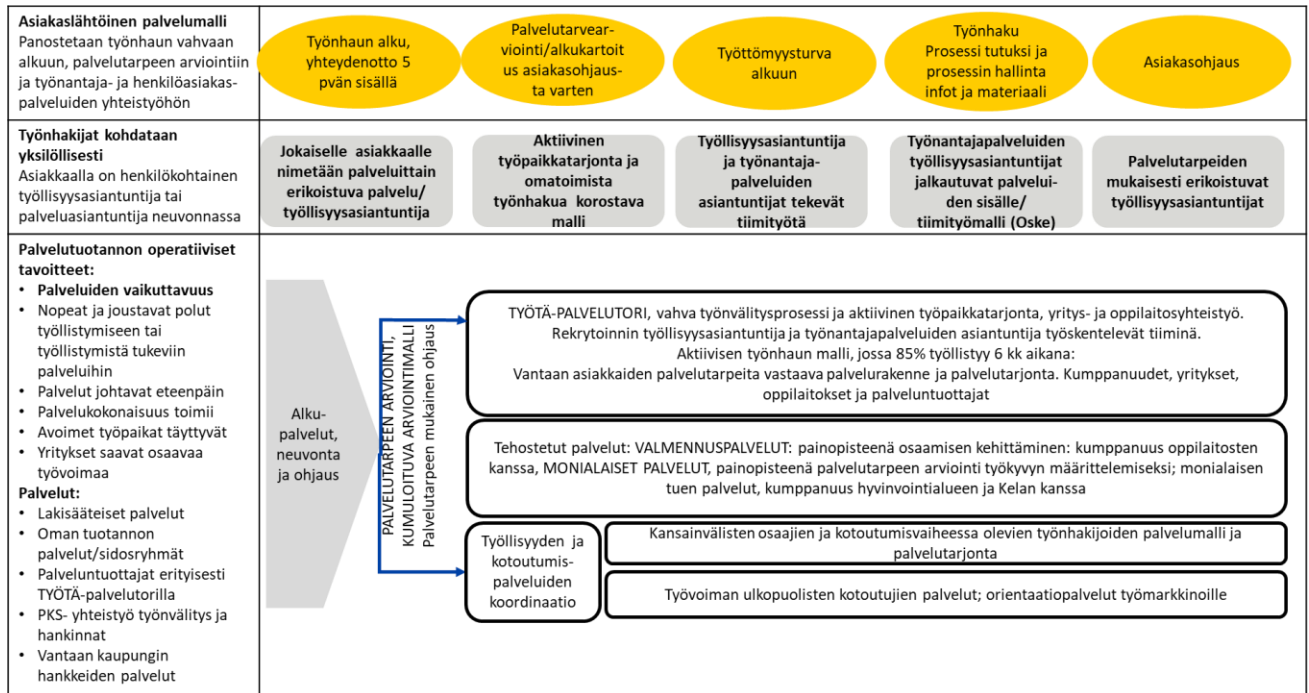
Työtä-palvelutori käsittää sekä työnhakunsa aloittaneiden työnhakijoiden ja muiden omatoimisten työnhakijoiden henkilöasiakaspalvelut ja pohjoismaisen työvoimapalvelumallin (Poma-malli) mukaiset viranomaispalvelut henkilöasiakkaille ensimmäisten 6 kuukauden aikana. Tehokas ja oikeanlainen palveluohjaus edellyttää asiakkaan palvelutarpeiden tunnistamista, joka voi tapahtua asiakkaan palvelupolun mukaisesti vaiheittain. Keskeistä on tiedonhallinta ja -vaihto asiakkaan palvelupolun aikana asiakaspalveluita tuottavien asiantuntijoiden kesken.

5 VANTAAN TYÖLLISYYDEN- JA KOTOUTUMISEN PALVELUIDEN PALVELUTUOTANTO JA TUOTANTOTAPAVALINNAKSET

Tässä kappaleessa kuvataan Vantaan kaupungin työllisyyden ja kotoutumisen palveluiden palvelutuotantoa ja tuotantotapavalintoja sekä resurssien kohdentamista koskevia

ratkaisuja. Lisäksi kuvataan palvelutuotannon toteuttamiseen osallistuvia yhteistyötahoja ja yhteistyömuotoja. Kuvaus sisältää myös:

- palvelujen tuottamista koskevat ratkaisut, jotka koskevat kuntalaissa tarkoitettua vi-
ranomaistoimivallan siirtoa ja sitä,
- miltä osin työllisyysalue tuottaa järjestämislaissa ja kotoutumislaisissa tarkoitettuja
palveluita itse ja miltä osin se hankkii palveluita.



Kuva 5. TE24-uudistuksen palvelutuotantomalli Vantaan työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa

5.1 Neuvonta- ja ohjauspalvelun palvelumalli

Neuvonta- ja ohjauspalveluissa tarjotaan työnhaun alkupalvelut kaikille työnhakunsa aloittaville työnhakijoille (kuva 6). Neuvontapalveluihin kuuluvat uusien asiakkaiden palvelut, puhelinpalvelut, sähköpostineuvonta, saapuvan postin käsittely, kasvokkainen neuvonta neuvontapisteillä ja ryhmämuotoiset palvelut. Neuvontapalveluiden tehtävänä on varmistaa henkilöasiakkaiden työnhaun vahva alku ja matalan kynnyksen palvelut sekä antaa asiantuntevaa ja monipuolista tietoa työ-, koulutus ja palvelutarjonnasta ja työnhaun palveluprosessin etenemisestä. Neuvontapalveluista vastaavat neuvontatiimit, joissa on asiakastarpeita vastaavaa erityisosaamista. Yrityksen perustamisesta kiinnostuneet asiakkaat ohjataan YritysVantaan yritysneuvonnan palveluiden piiriin.

Neuvonta- ja ohjauspalveluiden kototiimi vastaa kansainvälisten osaajien ja kotoutujien alkuvaiheen palveluista. Asiakkaat ilmoittautuvat työnhakijaksi ohjaus- ja neuvontapalveluissa, jossa ohjaus- ja neuvontapalveluiden ”kototiimi” käsittelee ilmoittautumisen ja varmistaa asiakkaan henkilöllisyyden sekä oleskeluluvan voimassaolon.

Nuorten eli alle 25-vuotiaiden palveluista vastaavat nuorten palveluvalikoiman ja lainsäädännön tuntevat asiantuntijat.

Ohjaus- ja neuvontapalveluissa toteutetaan ensimmäisen vaiheen palvelutarpeiden arviointi ja ohjataan asiakas Työtä -palvelutorille tai palvelutarpeen niin edellyttäessä, tehostettujen palveluiden tai kansainvälisten osajien ja kotoutujien palveluiden piiriin.

Työnhakija-asiakkaiden työttömyysturvaan liittyvät alkuselvitykset käsitellään ohjaus- ja neuvontapalveluiden palvelukokonaisuudessa ja samalla tehdään kevyt, myöhemmin palveluiden sisällä täydentävä suunnitelma (kotoutumissuunnitelma tai työllistymissuunnitelma), joka sisältää myös työnhakuvelvollisuuden määrittelyn.

TE24-palvelumallissa ohjaus- ja neuvontapalveluissa tuotetaan myös viranomaispalvelut työllisille työnhakijoille.

NEUVONTA- JA OHJAUSPALVELUT Vastaa asiakkaan työhaun alkupalveluista Asiakkaat: Kaikki työllisyys- ja kotoutumispalveluiden asiakkaat: - Työnhakunsa käynnistävät työllisyysalueen asiakkaat Työlliset työnhakijat viranomaispalvelut työllisille työnhakijoille Asiakasmäärä: - Työnhakunsa aloittaa keskimäärin 1650 asiakasta kuukaudessa - Työllisiä työnhakijoita noin 2800 -4100	Monikanavainen palvelutarjonta: - uusien asiakkaiden puhelinpalvelut, sähköpostineuvonta, saapuvan postin käsittely, kasvokkainen neuvonta neuvontapisteillä, ryhmämuotoiset palvelut Lakisääteiset palvelut: - Asiakkaan alkukartoitus, jonka perusteella asiakas ohjataan palveluihin, selvitetään työttömyysturvaoikeus ja tehdään lausunto tai selvityspyyntö. - Asiakkaan kanssa käydään täydentävä työnhakukeskustelu ja luodaan alustava työllistymissuunnitelma - Palvelutarvearviointi - Asiakasohjaus asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti - Viranomaispalvelut työllisille työnhakijoille Täydentävät palvelut: - Asiakkaille tuotetaan ryhmämuotoista palvelua työhaun tehostamiseksi ja palveluprosessin velvoitteiden ja mahdollisuuksien esittelemiseksi - Alkuinfot ja työnhakuprosessia tukevat infotilaisuudet. - Asiakassegmentointi	Tavoite: - Varmistaa asiakkaiden työhaun vahva alku ja matalan kynnyksen palvelut sekä antaa asiantuntevaa ja monipuolista tietoa työ-, koulutus ja palvelutarjonnasta. - Asiakkaan palvelutarpeita vastaava vaikuttava asiakasohjaus; asiakas saa oma-asiantuntijan, sujuva palveluprosessi työllistymiseen Henkilöstöresurssit: - Neuvonta ja ohjaus 9 % työntekijöistä - Työllisten työnhakijoiden viranomaispalvelut 9 % työntekijöistä
---	--	---

Kuva 6. Neuvonta- ja ohjauspalvelut

5.2 Työtä-palvelutori

Alku- neuvonta- ja ohjauspalveluista työnhakijat ohjataan asiakassegmentoinnin ja palvelutarpeen arvioinnin perusteella Työtä-palvelutorille, joka käsittää sekä työnhakunsa aloittaneiden työnhakijoiden ja muiden omatoimisten työnhakijoiden henkilöasiakaspalvelut ja Poma-mallin mukaiset viranomaispalvelut henkilöasiakkaille ensimmäisten 6 kuukauden aikana. Kuvassa 7 on kuvattu Työtä-palvelutori. Työtä-palvelutorilla toimii työnantajapalveluiden operoima aktiivinen työnvälityspalvelu, joka sisältää tapahtuma-, rekrytointi- ja työnvälitys palveluiden konseptoidun kokonaisuuden sekä henkilö- että työnantaja-asiakkaille.

Työtä-palvelutori on vaiheittain Tikkurilan osaamiskampukselle syntyvä sekä henkilöasiakkaille että työnantaja-asiakkaille kohdennettu palvelukokonaisuus, jonka

toimintaideana on tarjota työnhakunsa aloittaneille henkilöasiakkaille nopea mahdollisuus työllistymiseen. Työtä-palvelutori on monialainen palvelukokonaisuus, jossa kohtaantoa tarkastellaan yhtäaikaaisesti henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden näkökulmasta yhteistyössä henkilöasiakas- ja työnantajapalveluiden asiantuntijoiden kesken. Palvelumalli muotoillaan eri asiakasryhmien palvelutarpeen mukaisesti. Palvelutori on osa laajempaa elinvoimatori-kokonaisuutta, missä työhön, elinkeinotoimintaan ja osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluita kootaan yhteen.

Palvelutorilla järjestetään viranomais- ja työnvälityspalvelut työnhakijoille, jotka ovat olleet alle 6 kk työttömänä työnhakijoina. Palveluun sisältyy nykyisestä lainsäädännöstä järjestämislakiin siirtyvä työnhakijan palveluprosessi (Poma) aina kuuden kuukauden ajan, työnhakuvelvoitteiden hyödyntäminen työnvälityksessä sekä aloittavien yrittäjien starttiraha ja ohjaus aloittavien yritysten palveluihin.

Työtä-palvelutorin kokonaisuudessa tuotetaan työnantajapalveluiden operoimat työnvälityspalvelut, jotka sisältävät pääosin ostopalveluina tuotetut tapahtuma-, rekrytointi- ja työnvälityspalvelut sekä henkilö- että työnantaja-asiakkaille Työnvälityspalvelu muotoillaan erikseen tehostettujen ja vieraskielisten osaajien ja kotoutumisen palvelukokonaisuuksien sisälle jalkautuvana palveluna. Jalkautuvan työnvälityspalveluiden mallin perustana on Vantaan osaamiskeskuksessa kehitetty työnvälityksen malli, jota yritysyritysteistyösuunnittelijat ovat kehittäneet kuntakokeilun aikana.

Työtä-palvelutorilla työnantajapalveluiden yritysyritysteistyöasiantuntijat kontaktoivat työnantajia ja palvelevat yrityksiä sekä muita organisaatioita osaavan työvoiman välittämiseksi, organisoivat tapahtumia ja rekrytointitilaisuuksia sekä välittävät työtä henkilöasiakkaille konseptoitujen palveluiden avulla yhteistyössä henkilöasiakaspalveluiden työllisyysasiantuntijoiden kanssa.

- Työtä-palvelutorin palveluista oman tuotannon palveluita ovat henkilöasiakkaille tuotettavat viranomaispalvelut. Työnhakua tukevat palvelut hankitaan palvelutarvetta vastaavasti palvelun tuottajilta.
- Työtä-palvelutorin oppilaitoskumppanina toimii Vantaan ammattiopisto Varia, joka tuottaa sisäisenä sidosryhmänä osaamisen kehittämisen konseptoituja palveluita työnhaun alkuvaiheessa oleville työnhakijoille. Muiden oppilaitosten tarjonta kytketään palvelutorille ja valmennuspalvelukokonaisuuteen ostopalveluhankintoina.

Työnantajapalveluiden yhteistyö ELY-keskusten, KEHA-keskuksen ja koulutuksen järjestäjien kanssa on tiivistä. Yhteistyön käytännön muodoista on mahdollista sopia vasta, kun TE-hallinnon eri toimijoiden tehtävät ja keskinäinen työnjako on selvillä. Yrityssiakkuuksien hallinnan ja palveluohjauksen osalta tehdään tiivistä yhteistyötä elinvoimapalveluiden kanssa.

TYÖTÄ -PALVELUTORI vastaa kohtaanto -palveluiden kehittamisestä ja tuottamisesta Asiakkaat: Työnhakunsa käynnistävät henkilöasiakkaat, jotka pystyvät hyödyntämään omatoimisesti palvelutorin työpaikka- ja henkilöasiakaspalvelutarjonnan Työnantaja-asiakkaat, jotka tarvitsevat osaavaa työvoimaa tai tukea rekrytoinnissa Asiakasmäärä: Vantaalla on noin 1650/kk työnhakunsa käynnistävää asiakasta, joista 70-80 % ohjataan Työtä-palvelutorille. Työnantaja-asiakkaat: Osaava työvoimaa tarvitsevat yritykset/työnantajat	Lakisääteiset palvelut: - Pohjoismaisen työvoimapalvelumallin mukainen palveluprosessi 3 kk, aktiivinen työnhaku jatkuu työhaku kuuden kuukauden ajan - Työnvälitys - Työllistymistä edistävät lakisääteiset palvelut Täydentävät palvelut: - Työnhakua tukevat valmennuspalvelut ostopalveluina - Uraohjauspalvelut Vantaan ammattiopisto Varian tuottamana - Aloittavien yritysten palvelut, ja palvelupolut ml. starttiraha - Palkkatuki - Oppisopimuskoulutus - Ostopalvelut, - Henkilöstövuokrausyritykset ja oppilaitokset - Oma tuotanto: Aktiivisen työpaikkatarjonnan operointi, mikä tukee nopeaa työllistymistä.	Tavoite: - Tavoitteena on, että vähintään 85 % työnhakunsa aloittavista asiakkaista työllistyy 6 kk aikana. - Yritykset saavat osaavaa työvoimaa. Työnantaja-asiakkaiden käynnistämistä rekrytoinneista 80 % onnistuu Palvelutorin palveluiden avulla Henkilöstöresurssit: - Palvelutorin henkilöasiakaspalvelut 16 % henkilöstöstä - Työnantajapalvelut 9 % asiakaspalveluhenkilöstöstä - Varia uraohjaajat 5 HTV - Ostopalveluresurssit palvelutarpeen ja vaikuttavuuden perusteella.
---	--	---

Kuva 7. Työtä-palvelutori

5.3 Tehostetun työnhaun palvelumalli

Tehostetun työnhaun palveluiden palvelumalli koostuu valmentavista palveluista ja monialaisista palveluista, joita kuvataan seuraavaksi tarkemmin.

5.4 Valmentavat palvelut

Valmentavissa palveluissa järjestetään viranomaispalvelut ja konseptoitua osaamisen kehittämisen palvelutarjontaa ja räätälöityä työnvälitystä yli 6 kk työttömänä olleille työnhakijoille, jotka hyötyvät erityisesti työllistymistä edistävistä osaamisen kehittämisen palveluista. Valmentavat palvelut on kuvattu kuvassa 8.

Tehostetun työnhaun palvelut VALMENNUSPALVELUT Työnhakijoiden osaamisen kehittämisen palvelut ja yhdistelmäkoulutukset yhteistyössä oppilaitosten ja yritysten kanssa, kuten oppisopimus ja kielikoulutus Asiakkaat: Työnhakija-asiakkaat, jotka ovat olleet yli 6 kk työttömänä. Asiakkaiden työllistymisen esteet liittyvät osaamisen puutteisiin tai osaamisen tunnistamiseen. Asiakasmäärä: Valmennuspalveluissa on 4000 - 6800 työnhakija-asiakasta (4000 toiminnan vakiintuessa)	Lakisääteiset palvelut: - Palvelutarpeen arviointi - Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi - Työllistymistä edistävät lakisääteiset palvelut - Työnvälityspalvelut, joissa yhdistetään oppisopimuskoulutusta ja työ- ja koulutuskokeilua Täydentävät palvelut: - osaamisen kehittämisen ja työllistämisen yhdistelmäpalveluita, - Palkkatuki ja oppisopimus - Työtä ja koulutusta yhdistävät palvelut (suunnitellaan yhdessä yritysten ja oppilaitosten kanssa) - Kielitaidon testaus sekä työtä ja kielen opetusta yhdistävät palvelut (suunnitellaan Osaamiskeskuksen malleja hyödyntäen) - Osaamisen tunnistamisen palvelut ja opinto-ohjaus - AmmatINVALINTAPSYKOLOGI - Ura- ja työhönvalmennuspalvelut - AmmatINVALINNAN ohjaus	Tavoite: Henkilö työllistyy lisäkoulutuksen avulla, ammatillista tai muuta osaamista täydentämällä tai päivittämällä tai muiden geneerisiä taitoja kehittävien koulutusten avulla Henkilöstöresurssit: Tehostetun työnhaun valmennuspalveluissa työskentelee 17 prosenttia henkilöasiakaspalveluissa työskentelevistä työntekijöistä.
---	--	---

Kuva 8. Valmentavat palvelut

Valmentavien palveluiden asiakkaita ovat työnhakijat, jotka ovat olleet yli 6 kuukautta työttömänä ja/tai he hyötyvät osaamisen päivittämisestä tai tutkintopainotteisesta koulutuksesta. Asiakkailla ei ole monialaisen palvelun tarvetta. Valmennuspalveluissa tuotetaan palvelut sekä aikuisille eli yli 30-vuotiaille asiakkaille ja nuorille alle 30-vuotiaille asiakkaille.

5.5 Monialaiset palvelut

Monialaisissa palveluissa järjestetään monialaisen tuen palvelut aikuisille ja nuorille työnhakijoille. Vantaalla ja Keravalla on luvussa 2.5 kuvatulla tavalla yhteistyörakenteet Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kanssa. Monialaiset palvelut on kuvattu kuvassa 9.

Tehostetun työnhaun palvelut MONIALAISEN TUEN PALVELUT Monialainen palveluprosessi, yhteistyö hyvinvointialueen ja Kelan kanssa. Työkyvyn tuen palvelut. Asiakkaat: • Monialaista palvelua tarvitsevat asiakkaat • Työnhakija asiakkaat, joiden työttömyys on pitkittynyt yli 12 kk tai joiden työkykyä on tarpeen arvioida työkyvyn selvittämiseksi. • Lisäksi asiakkaat, jotka tarvitsevat ja hyötyvät työnhakuhistoriansa perusteella monialaisesta palveluprosessista ja hyvinvointialueen palveluista Asiakasmäärä: Monialaisissa palveluissa on 5700 työnhakijaa, joista nykyisissä TYP-palveluissa 2000 asiakasta	Lakisääteiset palvelut: •Työnhakijan lakisääteiden palveluprosessi •Palvelutarpeen arviointi •Työnhakijan palvelumallin mukaiset palvelut, monialainen työllisyysuunnitelma •Työllistymissuunnitelmaan sisällytettävät työnhakijan palvelutarpeen mukaiset julkiset työvoimapalvelut. •Työvoimaviranomaisen ratkaisu, täyttääkö henkilö Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä annetun lainmukaiset edellytykset yhtiöön työllistämiseksi.	Työnhakijan palvelutarpeen mukaiset täydentävät palvelut: •Ohjaus ammatillisen kuntoutuksen palveluihin •Räätälöidyt ja yksilölliset ura- ja työhönvalmennus-palvelut •Kuntouttavan työtoiminnan palvelut Palvelupolut hyvinvointialueelle • Työ- ja toimintakykyä arvioivat palvelut • Työttömien terveystarkastus sekä • Eläkeselvitys • Päihde- ja mielenterveyspalvelut • Sosiaalipalvelut	Tavoite: Henkilö työllistyy monialaisten palveluiden, osaamisen kehittämisen tai muiden räätälöityjen palveluiden avulla. Henkilön työkyky on arvioitu ja hän pääsee työkykynsä mukaisen palvelun ja etuuden piiriin Henkilöstöresurssit: Tehostetun työnhaun palveluiden monialaisen tuen palveluissa työskentelee 16 prosenttia henkilöstöstä, joista 41 prosenttia työskentelee nykyisen työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) tiimissä.
Hyvinvointialueen palvelu- ja yhteistyötarpeet: Monialaisten palveluiden kokonaisuudessa korostuu työkyvyn tuen palveluiden kysyntä. Vantaan työllisyyspalveluiden on luotava Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kanssa toimivat yhteistyörakenteet ja -mallit. Työllisyyden hoidon osalta on tärkeää määritellä kuntien ja eri toimijoiden roolit ja saumattomien ja tavoitteellisten asiakaspolkujen rakentaminen hyvinvointialueen palveluihin, joita ovat kuntouttavan työtoiminnan palvelut, työttömien terveystarkastukset sekä työ- ja toimintakykyarviointit, eläkeselvitykset, päihde- ja sosiaali- ja mielenterveyspalvelut			

Kuva 9. Monialaiset palvelut

Tavoitteena on tehdä TE24-uudistuksen valmistelussa suunnitelmallista yhteistyötä järjestämislain 9 §:n mukaisesti hyvinvointialueiden, Kelan ja muiden viranomaisten, kuten koulutuksen järjestäjien kanssa. Valmistelun aikainen yhteistyö tähtää siihen, että palvelutuotannon käynnistyessä 1.1.2025 yhteistyön palvelumalleista asiakastyössä on hyvinvointialueen ja Kelan kanssa sovittu ja mallit voidaan ottaa käyttöön. Yhteistyömuodot valmistellaan TE24-uudistuksen valmistelun aikana.

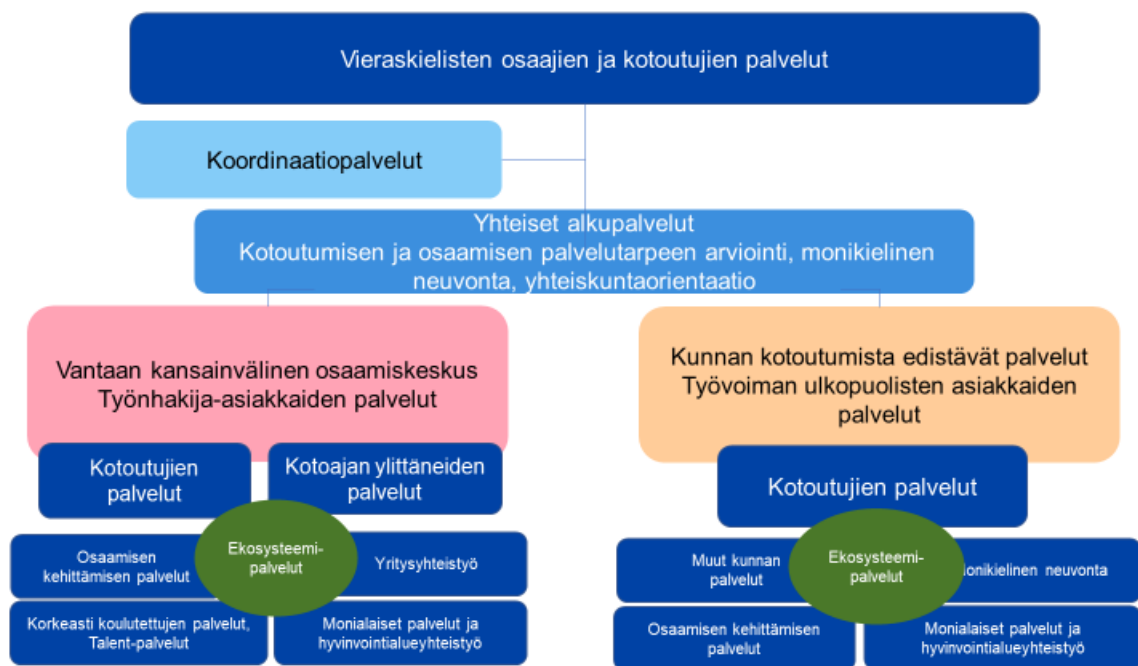
5.6 Vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelumalli

Vantaan kaupungin vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelut järjestävät maahan muuttaneiden erityispalveluja vaativien työnhakija-asiakkaiden palvelut sekä työvoiman

ulkopuolella olevien kotoutuja-asiakkaiden palvelut. Lisäksi ne vastaavat kaupunkitasoisesti kotoutumisen palveluiden koordinoinnista sekä työnhakijoille että työvoiman ulkopuolella oleville.

Palveluihin ohjataan kaikki kotoutuja-asiakkaat sekä sellaiset kotoutumisajan ylittäneet asiakkaat, jotka eivät ole Suomen kansalaisia ja tarvitsevat asiointiin jatkuvaa tulkkausta sekä maahan muuttaneille suunnattuja erityispalveluita.

Kotoutumisajan ylittäneet ja muut vieraskieliset asiakkaat, jotka pystytään palvelemaan suomen, ruotsin tai englannin kielellä, palvelevat pääsääntöisesti Työtä-palvelutorilla tai tehostetun tuen palveluissa.



Kuva 10. Vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelukokonaisuudet ja asiakasryhmät

Työllisyyspalveluiden ohjaus- ja neuvontapalvelut vastaavat myös vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluiden alkupalveluista, asiakasohjauksesta ja neuvonnasta. Kaikille kotoutuja-asiakkaille tehdään kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi, kotoutumisajan ylittäneille normaalin asiakasprosessin mukainen palvelutarpeen arviointi.

Osa alkuvaiheen palveluista tarjotaan International House Helsingin kautta (IHH), joka tarjoaa maahan muuttaneille alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluita. IHH tavoittaa kaikki uudet Vantaalle muuttavat, sillä heidän on rekisteröidyttävä maistraatin palveluissa. Vantaan kaupunki tarjoaa IHH:n tiloissa maahanmuuttoon liittyvää yleisneuvontaa sekä neuvontaa Vantaan palveluista. Vantaan kaupunki osaltaan rahoittaa IHH:n palvelukonseptia ja neuvonnassa on tällä hetkellä yksi Vantaan kaupungin työntekijä.

Haavoittuvassa asemassa oleville, kuten alaikäisenä yksin maahan tulleeille nuorille kotoutujille, pakolaistaustaisille ml. tilapäistä suojelua saaville sekä erityispalveluiden

tarpeessa oleville esim. ihmiskaupan uhreille, vammaisille tai luki- ja kirjoitustaidottomille, palvelutarpeen arviointi sekä monialaisen suunnitelman laadinta tehdään mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä hyvinvointialueen kotoutumista tukevien sosiaalipalveluiden kanssa.

Alkuvaiheen palveluissa kotoutuja-asiakkaat ohjataan kielitaitotason kartoitukseen. Lisäksi asiakkaalle tarjotaan matalan kynnyksen monikielistä ohjausta ja neuvontaa Vantaan kaupungin ja muiden viranomaisten palveluista, sekä paikallisten järjestöjen toiminnasta. Alkuvaiheen palveluista ohjataan asiakkaat myös omakieliseen yhteiskuntaorientaatioon.

Asiakas ohjataan palvelutarpeensa mukaisiin palveluihin, joko työnhakija-asiakkaan polulle tai työvoiman ulkopuolisten asiakkaiden palveluihin. Tässä vaiheessa asiakkaan kanssa laaditaan kotoutumissuunnitelma, työllistymissuunnitelma tai muu korvaava suunnitelma. Lisäksi kotoutuja-asiakkaiden kanssa käydään tarkemmin läpi kotoutumisprosessin eteneminen ja sitä täydentävät palvelut.

Vaikka palvelut jakautuvat työnhakija-asiakkaiden ja työvoiman ulkopuolisten asiakkaiden palvelupolkuun, tavoitteena on mahdollistaa työvoiman ulkopuolisten asiakkaiden siirtyminen työnhakija-asiakkaiksi tehokkaasti ja joustavasti. Yhteiset alkupalvelut ja tiivis yhteistyö palvelupolkujen välillä varmistavat, että palvelukokonaisuus palvelee koko asiakaskohderyhmää ja pystyy tukemaan asiakkaiden kotoutumisen edistymistä heidän elämäntilanteestaan riippumatta.

5.6.1 Vantaan kansainvälisen osaamiskeskuksen palvelut työnhakija-asiakkaille

Vantaan kansainvälinen osaamiskeskus palvelee kotoutumisajalla olevia työnhakija-asiakkaita sekä sellaisia kotoutumisajan ylittäneitä työnhakija-asiakkaita, jotka tarvitsevat maahan muuttaneille suunnattuja erityispalveluita. Osaamiskeskuksen asiakkaat tarvitsevat asiointiinsa tulkkausta, eivätkä pärjää suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Asiakkaita palvellaan normaalin asiakasprosessin mukaisesti, asiakkaiden erityispiirteet huomioiden. Lisäksi kotoutuja-asiakkaiden palveluiden organisointia määrittää laki kotoutumisen edistämisestä.

Keskeisimmät asiakasryhmät ovat:

- korkeasti koulutetut,
- työhön suuntautuneet kotoutujat ja kotoutumisajan ylittäneet,
- monialaisia palveluita tarvitsevat.

Osaamiskeskuksen palveluiden tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, tilanteesta riippuen lyhyellä tai pidemmällä aikavälillä. Työllisyyspalveluiden perustehtävä eli työllisyyden edistäminen ja työvälitys sisältyy kaikkien työntekijöiden perustehtävään. Työväliityksellä tarkoitetaan vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluissa:

- A. työn tarjoamista (työtarjoukset, työn välittäminen, työmahdollisuuksista informoiminen) sekä
- B. laajemmin asiakkaan osaamisen kehittämistä, valmentamista ja sparrausta työnhakuun ja pääsyä työmarkkinoille pidemmällä aikavälillä (erityisesti heikommassa asemassa olevat ryhmät).

Palvelukokonaisuudessa työnvälityksen menetelmät riippuvat asiakkaan palvelutarpeesta ja -polusta. Lakisääteisten palveluiden lisäksi asiakkaalle voidaan tarjota täydentäviä palveluita, jotka tukevat työllistymisen tavoitetta, kielitaidon vahvistamista tai ammatilliseen koulutukseen pääsyä.

Yritysyhteistyö vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluissa noudattaa samoja periaatteita muun yritysyhteistyön kanssa. Palvelussa kuitenkin korostuvat työllistymisen kynnystä madaltavat toimenpiteet, sekä yritysasiakkaiden tukeminen maahan muuttaneiden työnhakijoiden rekrytoimiseksi. Yritysyhteistyössä huomioidaan niin yrityksen kuin työnhakija-asiakkaan tarpeet.

5.6.2 Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden palvelut

Korkeasti koulutetut asiakkaat huomioidaan omana erityisryhmänään. Tarkoituksena on tunnistaa korkeasti koulutetut asiakkaat jo alkupalveluissa, josta heidät voidaan ohjata suoraan niin sanotulle Talent-palvelupolulle. Asiakkaille tarjotaan heidän palvelutarpeeseensa paremmin kohdennettua ohjausta ja palveluita, joilla pyritään saattamaan osaajat tehokkaasti työmarkkinoille. Palvelut keskittyvät parantamaan asiakaskunnan kielitaitoa, yhteensovittamaan asiakkaan osaamista sekä yritysten tarpeita, sekä tarjoamaan erilaisia osaamisen kehittämisen palveluita.

Palvelukokonaisuudessa koordinoidaan lisäksi asiantuntijaverkostoa, johon kuuluvat korkeasti koulutettujen kanssa työskentelevät asiantuntijat, Talent Vantaan palvelut, Eures-työntekijät sekä yritysyhteistyötä tekevä henkilöstö.

Talent Vantaa –kokonaisuus tukee korkeasti koulutettuja asiakkaita sekä kansainvälistymisestä kiinnostuneita työnantajia ja yrityksiä löytämään osaavia työntekijöitä. Talent Vantaan asiakkaita palveleva asiantuntijaverkosto koordinoi yhteistyössä osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden kanssa korkeasti koulutettujen asiakkaiden koulutuspalveluita ja tiedottaa mahdollisuuksista asiakkaille.

Palvelukokonaisuudessa jatketaan myös yhteistyötä SIMHE-korkeakoulujen kanssa, sekä alueen korkeakoulujen ja yliopistojen kanssa. Tarkoituksena on varmistaa ja sujuvoittaa asiakkaiden aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, jotta heille löydetään oikeat jatkopolut ja aiemmin hankittu osaaminen tulee paremmin hyödynnettyä.

VIERASKIELISTEN JA KOTOUTUJUIEN PALVELUT KORKEASTI KOULUTETUIILLE TYÖNHAKIJOILLE Räätälöity Talent- palvelupolku, asiantuntijaverkoston palvelut, EURES-työntekijät, Talent-Boost/Talent-Vantaa ja yrityspalvelut Asiakkaat - Korkeasti koulutetut kotoutujat - Korkeasti koulutetut kotoajan ylittäneet asiakkaat, jotka tarvitsevat tulkkausta tai palvelua muulla kielellä kuin, suomi, ruotsi ja englanti - Yksilölliset työ- ja koulutustaatat - Työelämän ulkopuolelta tulevat koulutetut Asiakasmäärä: Asiakasmäärä on arvioitava jatkovalmistelun kuluessa	Lakisääteiset palvelut: - Työnhakijan lakisääteiden palveluprosessi - Palveluohjaus ja neuvonta, (monikielinen neuvonta ja työllisyyspalveluiden neuvonta) - Monikielinen yhteiskuntaorientaatio - Kotoutumissuunnitelma - Kotoutumiskoulutus, yhteiskuntaorientaatio - Kielitason alku ja päättöttestaus, palvelutarpeen arviointi - Omaehtoiset täydentävät opinnot (ennen OPH:n päätös tutkinnon rinnastamisesta) - Työnvälitys - AmmatINVALINNA ohjaus Täydentävät palvelut: - Welcome to Vantaa-konsepti - Talent-palvelupolku - Palvelutorin työtarjonta ja palvelut - Ammatillisen koulutukseen valmentava koulutus ja perustutkinnot - Vapaan sivistystyön opinnot - Korkeakouluopinnot (SIMHE) - Yrittäjyysvaihtoehdot - IHH:n tarjoamat palvelut - Talent Vantaan tarjoamat palvelut	Tavoite: Henkilön osaaminen tunnustetaan, ja hän työllistyy yritys yhteistyön, osaamisen kehittämisen palveluiden tai muiden räätälöityjen palvelujen avulla. Henkilöstöresurssit: Kotoutumispalveluiden kokonaisuudessa työskentelee noin 18 % prosenttia asiakaspalveluhenkilöstöstä. Luvusta puuttuu työvoiman ulkopuolella olevien alkuvaiheen palveluiden ja asiakaspalvelun henkilöstömäärä, joka on arvioitava jatkosuunnittelun kuluessa.
---	--	--

Kuva 11. Palvelut korkeasti koulutetuille vieraskielisille osaajille ja kotoutujille

5.6.3 Työhön suuntautuneet kotoutujat ja kotoutumisaajan ylittäneet

Työhön suuntautuneet kotoutuja-asiakkaat sekä kotoutumisaajan ylittäneet asiakkaat huomioidaan laajana ryhmänä palveluissa. Suurin osa palvelukokonaisuuden asiakkaista kuuluu tähän kohderyhmään.

Kotoutuja-asiakkaiden prosessi lähtee kielitaidon kehittämisestä taitotasolle, jolla työllistyminen on mahdollista. Kotoutumisaikana tarjotaan kotoutumiskoulutusta ja osaamisen kehittämisen palveluita, jotka tukevat asiakkaan työllistymisprosessia pitkällä aikavälillä. Asiakkaita kannustetaan hakemaan töitä jo kotoutumisaikana, mikäli se on asiakkaan kielitaidon huomioon ottaen mahdollista. Palveluiden sisältö riippuu myös asiakkaan palvelutarpeesta ja osaamisprofiilista.

Kotoutumisaajan jälkeen asiakkaille tarjotaan kaikkia lain mukaisia palveluita, joita täydennetään sekä osaamiskeskuksen omilla palveluilla että Vantaan palveluverkoston tarjoamilla palveluilla. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi erilaiset osaamisen kehittämisen palvelut, omaehtoiset opinnot, ammatilliset opinnot, lyhytkoulutukset, sekä S2-opetus.

Jos asiakas on jo työhön suuntaava, hänelle voidaan tarjota erilaisia tukipalveluja työllistymisen nopeuttamiseksi. Tukea voi saada esimerkiksi kielitaidon kehittämisen ja työnteon yhdistävän kielikummi-palvelun kautta, ja osaamiskeskuksen työntekijä voi jalkautua alkuvaiheessa työpaikalle tukemaan asiakasta. Lisäksi tarjotaan mahdollisuuksia työnantajien kohtaamiseen matalalla kynnyksellä, sekä työn ja lyhytkoulutuksen yhdistäviä palvelumalleja.

Yritysyhteistyö on keskeisessä roolissa työhön suuntaavien asiakkaiden työllistymisen edistämisessä. Työnantajalla voi olla mahdollisuus myös määräaikaiseen palkkatukeen tai

työsuhte voidaan sopia myös oppisopimuksena, jolloin oppilaitos vastaa ammattitaidon kehittymisestä yhdessä työnantajan kanssa. Yrittäjyydestä kiinnostuneet asiakkaat ohjataan YritysVantaan asiakkuuteen.

TYÖHÖN SUUNTAUTUVIEN VIERASKIELISTEN OSAAJIEN JA KOTOUTUJIIEN PALVELUT Asiakkaat - Työnhakija-asiakkaat, joilla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan tai asiakkaat, jotka tarvitsevat kotoutumispalveluihin rinnastettavia palveluita työllistykseen - Asiakkaat, jotka tarvitsevat tulkkausta tai palvelua muulla kielellä kuin suomi, ruotsi ja englanti Asiakasmäärä: Asiakasmäärä on arvioitava jatkovalmistelun kuluessa	Lakisääteiset palvelut - Työnhakijan lakisää-teen palveluprosessi - Monikielinen palveluohjaus ja neuvonta - Monikielinen yhteis-kuntaorientaatio - Kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi - Kotoutumissuunnitelma - Kotoutumiskoulutus (sis. Kieli- ja päättötötestaus) - Aikuisen perusopetus - Omaehtoiset opinnot (kotolain muk.) - Työnvälitys Täydentävät palvelut - Työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät palvelut - Työnhaun tukipalvelut - Työkokeilu, oppisopimuskoulutus, palkkatuki - Osaamiskartoitukset - Uravalmennus - Kielikummipalvelu (S2-tukea työpaikalle/työkokeiluun) - Vapaan sivistystyön koulutus	Tavoite: - Henkilö saavuttaa kielitaidon, joka mahdollistaa työllistymisen - Henkilö työllistyy osaamisen kehittämisen tai muiden räättelöityjen palveluiden avulla - Vieraskielisten ja kotoutujien palvelut edistävät poikkihallinnollista asiakaspalvelua ja yhteistyötä paitsi palvelualueen sisällä, mutta myös kaupunkitasoisesti Henkilöstöresurssit: - Kotoutumispalveluiden kokonaisuudessa työskentelee noin 18 % prosenttia asiakaspalveluhenkilöstöstä. Luvusta puuttuu työvoiman ulkopuolella olevien alkuvaiheen palveluiden ja asiakaspalvelun henkilöstömäärä, joka on arvioitava jatkosuunnittelun kuluessa.
Hyvinvointialueen palvelu- ja yhteistyötarpeet: - Monialainen kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi (lakisääteinen Kotol) - Alkukartoituksen ja palvelutarpeen arvioinnin käynnistäminen maahan muuttaneille, joka saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulolain mukaista toimeentulotukea. - Hyvinvointialue voi työvoimaviranomaisen pyynnöstä osallistua alkukartoitukseen/palvelutarpeen arviointiin, mikäli kotoutumisen edistäminen edellyttää työvoimaviranomaisen, kunnan tai hyvinvointi-alueen yhteistyötä		

Kuva 12. Työhön suuntautuvien vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palvelut

5.6.4 Monialaisia palveluita tarvitsevat kotoutujat ja kotoutumisajan ylittäneet

Vantaan kansainvälinen osaamiskeskus vastaa myös heikommassa asemassa olevien kotoutuja-asiakkaiden ja kotoutumisajan ylittäneiden palveluista. Kyseessä on asiakasryhmä, joka tarvitsee eri palveluiden yhteensovittamista työllistymisensä edistämiseksi. Erityisesti kohderyhmää ovat luku- ja kirjoitustaidottomat, työ- ja toimintakyvyn arvioinnin tarpeessa olevat sekä pakolaistaustaiset erityispalveluja tarvitsevat asiakkaat. Vantaa-Keravan hyvinvointialue on tiiviisti mukana tämän kohderyhmän palveluissa.

Haavoittuvassa asemassa oleville kotoutumisen palvelutarpeen arviointi sekä monialaisen suunnitelman laadinta tehdään mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä hyvinvointialueen kotoutumista tukevien sosiaalipalveluiden kanssa.

MONIALAISET PALVELUT VIERASKIELISILLE OSAAJILLE JA KOTOUTUJILLE Asiakkaat: - Kotoutujat ja kotoutumisajan ylittäneet asiakkaat, jotka tarvitsevat palveluiden yhteensovittamista työllistykseen sekä - Asiakkaat, jotka tarvitsevat tulkkausta tai palvelua muulla kielellä kuin suomi, ruotsi ja englanti Asiakasmäärä: Asiakasmäärä arvioidaan tarkemmin jatkovalmistelun kuluessa	Lakisääteiset palvelut - Työnhakijan lakisääteinen palveluprosessi - Monikielinen palveluohjaus ja neuvonta - Monikielinen yhteis-kuntaorientaatio - Kotoutumisen ja osaa-misen palvelutarpeen arviointi ja kotoutumissuunnitelma - Kotoutumiskoulutus (sis. Kieli- ja päättötestaus) - Aikuisen perusopetus - Luku- ja kirjoitustaidon koulutus - Omaehtoiset opinnot (Kotolain mukaiset) Täydentävät palvelut - Työnhaun tukipalvelut - Työkokeilu, oppisopimuskoulutus, palkkatuki - Kielikummipalvelu (S2-tukea työpaikalle/työkokeiluun) - Vapaan sivistystyön koulutus	Hyvinvointialueen palvelut - Työ- ja toimintakykyä arvioivat palvelut - Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä - Työttömien terveystarkastus - Eläkeselvittely - Päihde- ja mielenterveyspalvelut - Sosiaalipalvelut	Tavoite: - Henkilö orientoituu työmarkkinoille tai työllistyy monialaisten palveluiden, S2-kielikoulutuksen, perusopetuksen, osaamisen kehittämisen tai muiden räättälöityjen palveluiden avulla - Henkilön työkyky on arvioitu ja hän pääsee työkykyensä mukaisen palvelun ja etuuden piiriin Henkilöstöresurssit: - Kotoutumispalveluiden kokonaisuudessa työskentelee n. 18 % prosenttia henkilöstöstä. Luvusta puuttuu työvoiman ulkopuolella olevien alkuvaiheen palveluiden ja asiakaspalvelun henkilöstömäärä, joka on arvioitava jatkosuunnittelun kuluessa tarkemmin asiakasmäärien perusteella.
Hyvinvointialueen palvelu- ja yhteistyötarpeet: - Monialainen kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi (lakisääteinen KotoL) - Alkukartoituksen ja palvelutarpeen arvioinnin käynnistäminen maahan muuttaneille, joka saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulolain mukaista toimeentulotukea. - Hyvinvointialue voi työvoimaviranomaisen pyynnöstä osallistua alkukartoitukseen/palvelutarpeen arviointiin, mikäli kotoutumisen edistäminen edellyttää työvoimaviranomaisen, kunnan tai hyvinvointi-alueen yhteistyötä			

Kuva 13. Monialaiset palvelut vieraskielisille osaajille ja kotoutujille

Kohderyhmän kotoutuja-asiakkaille laaditaan yhdessä hyvinvointialueen kanssa monialainen kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi sekä monialainen kotoutumissuunnitelma. Luku- ja kirjoitustaidottomat asiakkaat kartoitetaan Vantaan aikuisopiston palveluissa, ja ohjataan sieltä eteenpäin sopivan tason kotoutumiskoulutukseen tai aikuisten perusopetukseen. Asiakkaille voidaan tarjota kuntoutuksellisia palveluita mahdollisuuksien mukaan jo kotoutumisaikana. Hyvinvointialueen palvelut ja tuki ovat myös tärkeässä roolissa.

Kotoutumisajan ylittäneet asiakkaat ohjataan sosiaali- ja terveyspalveluiden piiriin siltä osin kuin heillä on tarvetta esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn arvioinnille. Asiakkaille tarjotaan lisäksi lakisääteisiä työllisyyspalveluita. Palveluiden sisältö riippuu asiakkaan tilanteesta ja palvelutarpeesta. Mahdollisuuksien mukaan voidaan tarjota osaamisen kehittämisen palveluita, tukea ja valmennusta työnhakuun. Lisäksi kielikummipalvelua voidaan hyödyntää niiden asiakkaiden kanssa, joilla on haasteita päästä itsenäisesti työelämään. Tavoitteena on madaltaa työllistymisen kynnystä.

Tavoitteena on yhteensovittaa asiakkaan tarvitsemia palveluita yhdeksi selkeäksi palvelupoluksi, ja pyrkiä parantamaan asiakkaan työllistymisen edellytyksiä. Suunnitelmaan voi kuulua erilaisia hoitoa, kuntoutusta, koulutusta ja työllistymiseen tähtääviä toimia kokonaisuutena, joka edistää asiakkaan tilannetta kokonaisvaltaisesti.

5.6.5 Vantaan kotoutumispalvelut työvoiman ulkopuolisille kotoutujille

Vantaan kotoutumispalvelut tarjoaa palvelua työvoiman ulkopuolella oleville vantaalaisille kotoutuja-asiakkaille. Asiakkailla tulee olla kotikunta Vantaalla.

Kaikkien vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluiden kotoutuja-asiakkaille tarjotaan samat yhteiset alkupalvelut. Asiakkaalle laaditaan kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi, jossa tunnistetaan asiakkaan palvelutarve ja siirretään hänet Vantaan kotoutumispalveluiden asiakkuuteen. Kotoutumispalveluissa asiakkaalle laaditaan varsinainen kotoutumissuunnitelma.

Asiakas pääsee palvelun piiriin myös:

- A. Ilmoittamalla itse halukkuutensa kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointiin (ent. alkukartoitus)
- B. Hyvinvointialueen tai Kelan lähettämänä
- C. Yhteistyökumppanin, esimerkiksi järjestön lähettämänä

Haavoittuvassa asemassa oleville, kuten ikääntyneille, alaikäisenä yksin maahan tulleille nuorille kotoutujille, pakolaistaustaisille ml. tilapäistä suojelua saaville sekä erityispalveluiden tarpeessa oleville esim. ihmiskaupan uhreille, vammaisille tai luku- ja kirjoitustaidottomille laaditaan yhdessä hyvinvointialueen kanssa monialainen palvelutarpeen arviointi ja kotoutumissuunnitelma.

Asiakkaille tarjotaan alkuvaiheen palveluissa matalan kynnyksen monikielistä ohjausta ja neuvontaa Vantaan kaupungin ja muiden viranomaisten palveluista, sekä paikallisten järjestöjen toiminnasta. Alkuvaiheen palveluista ohjataan asiakkaat myös omakieliseen yhteiskuntaorientaatioon.

Alkuvaiheen jälkeen asiakas ohjataan palvelutarpeensa mukaisiin palveluihin, joko työnhakija-asiakkaan polulle tai työvoiman ulkopuolisten asiakkaiden palveluihin. Tässä vaiheessa asiakkaan kanssa laaditaan kotoutumissuunnitelma, työllistymissuunnitelma tai muu korvaava suunnitelma. Lisäksi kotoutuja-asiakkaiden kanssa käydään tarkemmin läpi kotoutumisprosessin eteneminen ja sitä täydentävät palvelut.

Kunta käynnistää alkukartoituksen maahan muuttaneelle, joka saa muuta kuin tilapäisesti toimeentulotukea. Työvoiman ulkopuolisiin henkilöihin voivat kuulua kotivanhemmat, vanhukset, lapset ja perheet ja vieraskielisten osaajien puoliset.

KUNNAN KOTOUTUMISPALVELUT TYÖVOIMAN ULKOPUOLELLA OLEVILLE Asiakkaat: - Kunnan kotoutumispalveluita tarvitsevat asiakkaat - Vantaalta kotikunnan saaneet asiakkaat, joilla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan Asiakasmäärä: Asiakasmäärä arvioidaan tarkemmin jatkovalmistelun kuluessa	Lakisääteiset palvelut: - Monikielinen palveluohjaus ja neuvonta - Monikielinen yhteiskuntaorientaatio - Kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi - Kotoutumissuunnitelma - Hyvinvointialueen kanssa yhteensovitettavat palvelut - Vantaan kaupungin lakisääteiset palvelut, esim. perusopetus Täydentävät palvelut: - Infotilaisuudet Vantaan kaupungin ja yhteistyökumppaneiden palveluista - Kolmannen sektorin toiminta - S2 kurssit - Vapaan sivistystyön opinnot - Monikielinen ohjaus ja neuvonta Vantaan palveluista - Ohjaus työllisyyspalveluihin - Hyvinvointialueen palvelut Hyvinvointialueen palvelut - Perhepalvelut - Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä - Päihde- ja mielenterveyspalvelut - Sosiaalipalvelut	Tavoite: - Henkilö saa tarvittavat tiedot kotoutumisensa tueksi - Henkilö orientoituu kielienopiskeluun sekä työmarkkinoille siirtymiseen kun elämäntilanteensa mahdollistamalla tavalla - Henkilö ohjataan oikean palvelun ja etuuden piiriin Henkilöstöresurssit: - Työvoiman ulkopuolella olevien alkuvaiheen palveluiden ja asiakaspalvelun henkilöstömäärä on arvioitava jatkosuunnittelun kuluessa asiakasmäärien perusteella.
Hyvinvointialueen palvelu- ja yhteistyötarpeet: - Kuntapaikan myöntäminen yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa erityisen haavoittuvassa asemassa oleville henkilöille - Monialainen kotoutumisen ja osaamisen palvelutarpeen arviointi (lakisääteinen KotoL) - Alkukartoituksen ja palvelutarpeen arvioinnin käynnistäminen maahan muuttaneille, joka saa muuten kuin tilapäisesti toimeentulolain mukaista toimeentulotukea. - Hyvinvointialue voi työvoimaviranomaisen pyynnöstä osallistua alkukartoitukseen/palvelutarpeen arviointiin, mikäli kotoutumisen edistäminen edellyttää työvoimaviranomaisen, kunnan tai hyvinvointialueen yhteistyötä		

Kuva 14. Kotoutumispalvelut työvoiman ulkopuolella oleville

Työvoiman ulkopuolella olevien asiakkaiden kotoutumissuunnitelmaa päivitetään noin 6 kuukauden välein. Tavoitteena on seurata asiakkaan tilannetta ja tarkastella kotoutumisprosessin etenemistä.

Kotoutumissuunnitelma voi pitää sisällään suomen kielen opetusta tai kielitaitoa ylläpitävää ja kartuttavaa järjestö- tai viranomaistoimintaa, muuta yhteiskuntaan osallistuvaa toimintaa sekä tarvittaessa ohjausta muihin palveluihin, kuten sosiaali- ja terveyspalveluihin.

Asiakkailla tiedotetaan myös aktiivisesti Vantaan eri palveluista. Tavoitteena on edistää työikäisten asiakkaiden siirtymää kohti työmarkkinoita, eli tarjota heille aktiivisesti myös työllisyyspalveluiden asiakkuutta, mikäli se on heidän elämäntilanteessaan mahdollista.

5.6.6 Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden palvelumalli

Työterveyslaitoksen tutkijoiden Peppi Saikun ja Sanna Blomgrenin (2019) sekä Robert Arnkilin, Timo Spangarin ja Esa Jokisen (2012) mukaisen määritelmän mukaan heikossa työmarkkina-asemassa oleviksi ryhmiä katsotaan yleisesti ainakin pitkään työttömänä olleet, vammaiset ja osatyökykyiset, ikääntyneet, nuoret ja maahanmuuttajat. (HE s.254). Lisäksi vailla suomen kielen taitoa olevat maahanmuuttajat, freelancer-työntekijät, pienyrittäjät, osa-aikatyöläiset sekä rakennemuutosaloilla työskentelevät voivat olla työmarkkinoilla haavoittuvassa asemassa erityisesti työttömyyden pitkittyessä.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen edellyttää monialaisia yhteensovittavia toimenpiteitä, joissa avaintoimijoita ovat Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen ja Kelan palvelut. Työvoimapalvelut kohdistetaan niihin heikommassa

työmarkkina-asemassa oleviin asiakkaisiin, joilla on riittävät edellytykset vastaanottaa työtä tai työvoimapalveluita. Asiakkaan valmiudet työhön sekä työkyky ja ohjaus työllistymistä edistäviin palveluihin arvioidaan, ja asiakas ohjataan Vantaan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden tuella sen viranomaisen palveluihin, joihin asiakastarpeet ensisijaisesti liittyvät.

Vantaan työllisyyden- ja kotoutumisen palvelukokonaisuudessa tehostettuja palveluita tarjoavat vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluiden yksikkö ja työllisyyspalveluiden monialaisten palveluiden kokonaisuus. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden palvelukokonaisuus sisältää Vantaan työllisyysalueella lakisääteiset TE-palvelut ja muut asiakkaan työllistymistä tai tilannetta edistävät palvelukokonaisuudet, jotka voivat olla kaupungin sisäisten sidosryhmien ja kuntien sekä kilpailutettujen palveluntuottajien tarjoamia toimenpiteitä ja palveluita. Palvelutarjontaa ylläpidetään Helsingin koordinoimassa Uudenmaan Palvelumanuaalissa, joka on työllisyysalueen asiantuntijoiden käytössä.

Palvelumalli perustuu monialaiseen yhteistyöhön ja prosessiin, jossa monialaisiin palveluihin tai vieraskielisten palvelutarpeisiin erikoistunut asiantuntijatiimi tuottaa palvelut.

Heikommassa asemassa olevien ydinpalvelut:

- yhdyspintatyöskentely hyvinvointialueen kanssa: asiakkaan palvelupolku (kuntouttavasta työtoiminnasta työkokeiluun),
- kuntouttava työtoiminta ja valmennustalot (VAKE-hyvinvointialue),
- työttömien terveystarkastus (VAKE),
- eläkeselvittely,
- työ- ja toimintakyvyn arviointi (VAKE),
- kuntoutuksen Kela-palveluntuottajien laajempi hyödyntäminen ja palvelusegmentointi,
- työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamalli alueellinen hyödyntäminen,
- kuntien velvoite- ja palkkatukityöllistäminen,
- työkanava osatyökykyisille,
- työkykykoordinaattoreiden hyödyntäminen,
- koulutuksenjärjestäjien kanssa: opinnollistaminen ja tutkintojen osien suorittaminen, koulutuskokeilut sekä jatkuvan työvoimapolitiittisen koulutuksen (Varia) ostopalvelut jatkokehittäminen,
- palkkatuen hyödyntämisen mahdollisuudet ja kehittäminen ja
- yhteistyö Vantaan työllisyysalueen elinvoimapaalveluiden kanssa.

6 TEHTÄVIEN HOITAMISEEN VARATTAVAT TALOUDELLISET JA HENKILÖSTÖVOIMAVARAT SEKÄ NIIDEN KOHDENTUMINEN

Valtiovarainministeriön toukokuussa 2023 julkaisemien laskemien mukaan Vantaan kaupungin 2025 valtionosuuteen lisätään siirtyvien TE-palveluiden kuntasiirtona 37,7 miljoonaa euroa. Osuuteen sisältyy Vantaan kaupungin työllisyysalueelle siirtyvän henkilöstön kustannus, mikä on valtiovarainministeriön laskelman mukaan noin 215 henkilötyövuotta ja olisi kustannukseltaan n. 13 miljoonaa euroa.

Palvelujen ostoihin eli hankintoihin, kuten työvoimakoulutukseen, asiantuntija-arvioihin, valmennuksiin kohdentuisi Vantaalla PKS-projektitoimiston laskelmien mukaan noin 10,5 miljoonaa euroa.

Uudistuksen mukaisten työttömyysetuuksien kompensaation VM arvioi olevan n. 13 miljoonaa euroa Vantaan rahoitusvastuun kasvaessa. Ennakkoarvion mukaan työmarkkinatuki tulee kasvamaan nykyisestä 28 miljoonasta eurosta noin 40 miljoonaan vuonna 2025 kannustavan rahoitusmallin myötä.

On arvioitu, että kuntien maksettavaksi tulisi ICT-muutostkustannuksia valtakunnallisesti kertaluonteisina kuluina n. 15–25 miljoonaa euroa sisältäen mm. sähköisten palvelujen ja järjestelmien integraatioiden rakentaminen, käyttöönottokustannukset ja henkilöstökulut. Lisäksi jatkuviksi tietojärjestelmäkuluiksi on arvioitu valtakunnallisesti noin 5–10 miljoonaa euroa. Vantaan kaupunki laatii arvion ICT- muutostkustannuksista jatkosuunnittelun yhteydessä.

6.1 Valtionosuusrahoituksen kohdentuminen

Työllisyyden edistämisen palvelualue kattaa vuodesta 2025 lukien noin 10–13 % Vantaan kaupungin nettokäyttökustannuksista. Kokonaisuus sisältää arvion lakisääteisistä työvoima- ja kotoutumisen palvelukustannuksista, yleisistä työllisyyttä ja elinvoimaa edistävästä tehtävistä sekä uuden työttömyysturvavastuun.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä määrää kuntien järjestämisvastuulle julkiset työvoimapalvelut:

- työnvälityspalvelut,
- tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut,
- valmennuspalvelut,
- työvoimakoulutus ja
- muutosturvakoulutus sekä
- henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät asiantuntija-arvioinnit,

- tämän lain mukaiset kokeilut,
- työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu sekä
- työnantajalle ja henkilöasiakkaalle myönnettävät tuet ja korvaukset.

Kunnalle myönnetään tässä laissa tarkoitettujen julkisten työvoimapalveluiden järjestämistä ja niihin liittyvien tehtävien hoitamista varten valtionosuutta. Valtionosuuden myöntämisestä säädetään kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta annetussa laissa (618/2021).

Työvoimaviranomaisen kotikunnan on korvattava kustannukset myös silloin, kun henkilöasiakas osallistuu muun kuin kotikunnan perusteella määräytyvän työvoimaviranomaisen järjestämään työvoimakoulutukseen. Korvauksen on perustuttava tuotteistukseen tai tuotehintaan, jolla kunta seuraa omaa toimintaansa tai jolla työllisyysalue laskuttaa jäsenkuntiansa.

6.1.1 Vantaan työllisyysalueen henkilöstö

Vuoden 2025 alussa Vantaan työllisyysalueelle siirtyy uudistuksen myötä TE-palveluista työ- ja elinkeinoministeriön laskelmien mukaan noin 215 henkilöä. Lisäksi työllisyysalueella tulee työskentelemään noin 90 Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilussa Vantaalla työskentelevää työntekijää. Vuoden 2025 alussa henkilöstön kokonaismäärä työllisyyspalveluissa on hieman yli 310 henkilöä, joista noin 85 prosenttia tekee suoraa tai välillistä asiakaspalvelutyötä. TE- palveluista siirtyvästä henkilöstöstä osa siirtyy hallinto- ja erityisasiantuntijatehtäviin, kuten palkkatuki-, starttiraha-, hankinta, Eures– ja yrityspalvelutehtäviin. Siirtyvän henkilöstön määrä ja osaamisprofiili täsmentyy TE-hallinnon yhteistoimintamenettelyjen myötä nykytietojen mukaan keväällä 2024. Tuki- ja ekosysteemipalveluiden valmisteluun ja toimeenpanoon osallistuvan Vantaan kaupungin eri toimialojen henkilöstö kasvattaa TE24 -uudistuksen valmistelun aikana henkilöstön määrää noin 30 - 40 toimialojen asiantuntijalla.

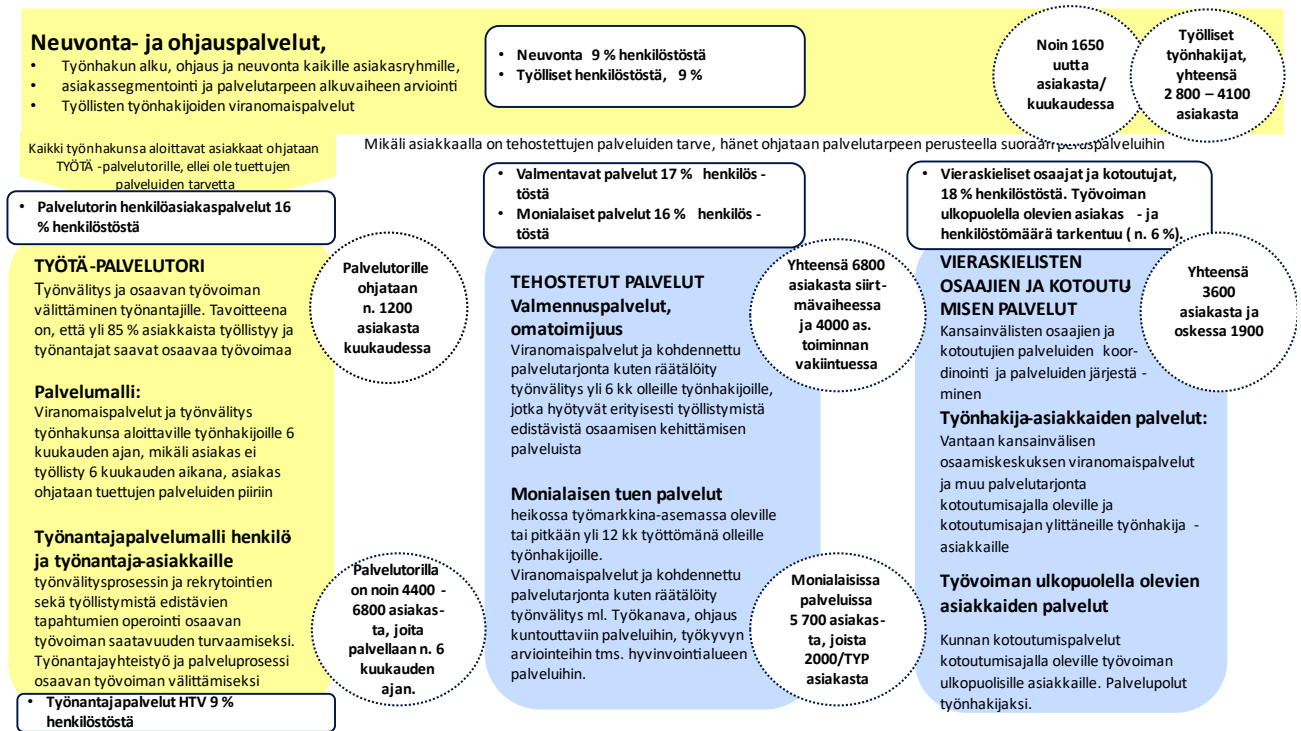
TE24-uudistuksen valmistelun tavoitteena Vantaalla on turvata hallittu henkilöstösiirto. Hallitun siirron varmistamiseksi laaditaan henkilöstösuunnitelma, jolla pyritään suunnitelmalliseen rekrytointiin ja palvelumallien mukaisten osaamistarpeiden tunnistamiseen. Henkilöstösuunnitelma toimii myös ennakoivan henkilöstöviestinnän perustana.

6.1.2 Henkilöstövoimavarojen kohdentuminen eri palveluihin

Henkilöresursseja tarkastellaan tässä kuvauksessa arvioimalla ja vertailemalla Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluiden nykyistä asiakasmäärää ja sen ennakoitua kehittymistä asiakkaiden palvelutarpeiden näkökulmasta.

Henkilöstövoimavarat kohdentuvat eri palvelukokonaisuuksiin asiakasmäärän ja asiakkaiden palvelutarpeiden perusteella. Laskennallisesti asiakaskuormitus asiantuntijaa kohden on maksimissaan 140 asiakasta/asiantuntija. Tosiasiallinen asiakaskuormitus voi vaihdella asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti siten, että paljon ja monialaista palvelua

tarvitsevien asiakkaiden palvelukokonaisuudessa asiakasmäärä asiantuntijaa kohden on pienempi kuin omatoimisesti etenevien asiakkaiden ryhmässä. Kokonaishenkilöstömäärä työllisyys- ja kotoutumispalveluissa jakaantuu ohjaus- ja neuvontapalveluihin, muihin asiakaspalvelutehtäviin, tuettujen palveluiden, vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluihin sekä työnantajapalveluiden palvelukokonaisuuksiin sekä hallinnollisiin asiantuntija- ja tukipalvelutehtäviin.



Kuva 15. Arvioidut asiakasmäärät ja työntekijöiden kohdentuminen eri palveluihin, perusteena keskimäärin 140 asiakasta/asiantuntija.

6.2 Vantaan työllisyysalueen toimipisteiden määrä ja sijoittuminen

Vantaan työllisyys- ja kotoutumisen palvelut sijaitsevat 1.1.2025 alkaen Vernissakatu 1 tiloissa, joissa toimivat tällä hetkellä sekä kuntakokeilun että Uudenmaan TE-toimiston Vantaan toimipisteen asiakaspalvelut. Alle 30- vuotiaille nuorille tarjottavat palvelut sijaitsevat kuntakokeilussa Lummetiellä Vantaan nuorisopalveluiden tiloissa.

Vuoden 2025 alusta lukien myös TE-toimiston toimitilat vuokrataan Vantaan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden käyttöön. Vernissakadun toimipiste sijaitsee Vantaan Tikkurilassa rautatie- ja bussiaseman vieressä, hyvien julkisten kulkuyhteyksien varrella.

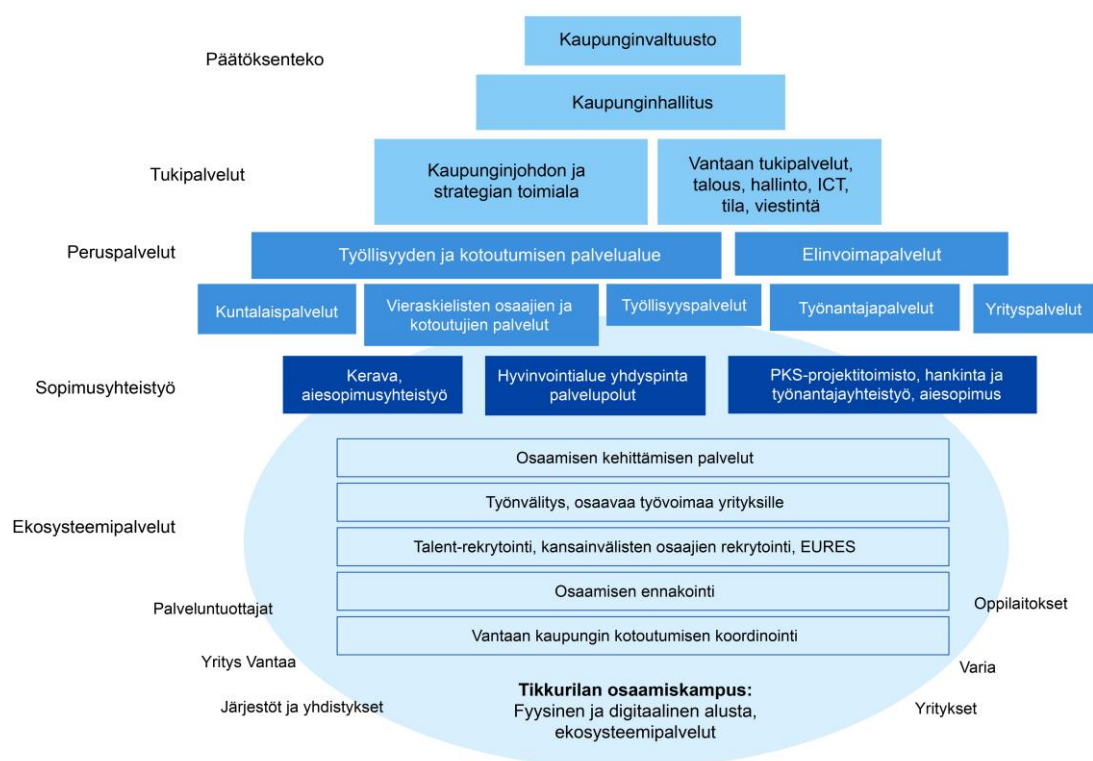
Vantaan työllisyysalueen asiakkaita palvellaan monikanavaisesti lähipalveluina asiakaspisteissä, puhelimitse, sähköpostitse ja perinteisen paperipostin välityksellä. TE24-uudistuksen yhteydessä tutkitaan esimerkiksi lähiöihin jalkautuvien tai liikkuvien palveluiden toteutusmahdollisuuksia.

Vantaa on tehnyt päätöksen osaamiskampuksen rakentamiseksi Tikkurilan Jokiniemeen vuosien 2024–2028 aikana. Osaamiskampuksesta halutaan yhteistyöalusta oppilaitosten ja yritysten yhteistyölle sekä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatorajat ylittävälle yhteistyölle ja palveluille.

Osaamiskampus on yksi Vantaan kaupungin strategisista kärkihankkeista. Hanke toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita erityisesti osaamistason nostamiseen, elinvoiman edistämiseen ja segregaaion ehkäisemiseen sekä palveluiden kehittämisen liittyen. Osaamiskampukselle sijoittuu myös Työtä-palvelutori, jossa yritys yhteistyö ja henkilöasiakkaiden tarpeet kohtaavat räätälöidyillä palvelualustalla.

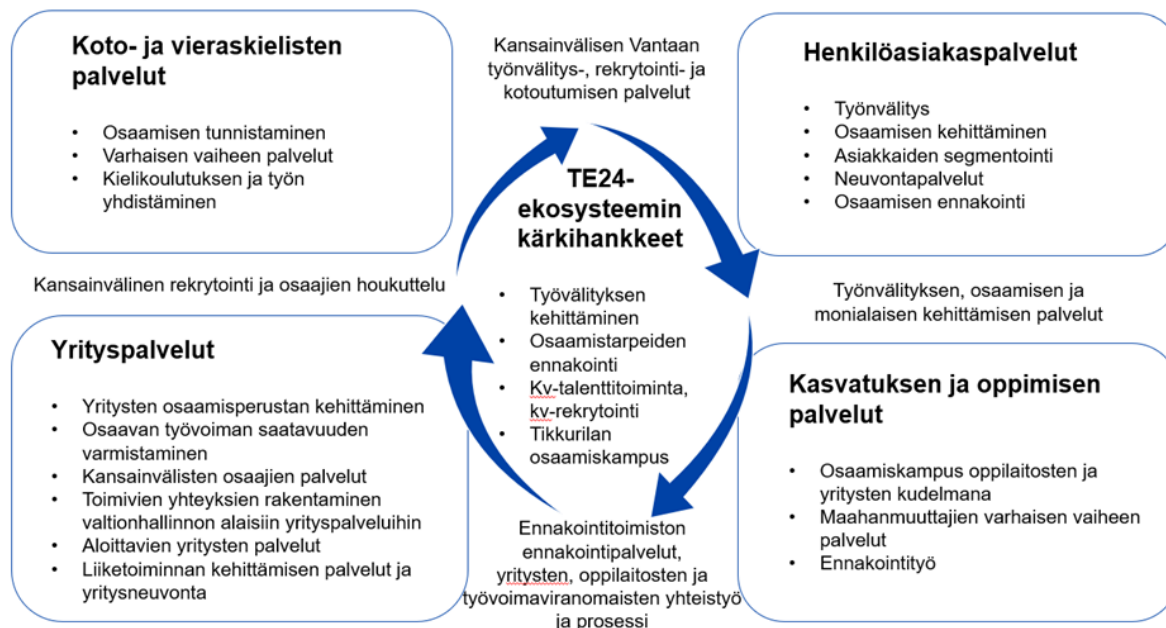
Tikkurilan osaamiskampuksen valmistuttua Vantaan työllisyyden ja kotoutumisen palvelut sekä elinvoimapalvelut sijoittuvat osaamiskampuksen tiloihin, joka on fyysinen paikka ja alusta, jossa kehitetään ja tarjotaan palveluita. Se on samalla digitaalinen alusta, johon palvelut voivat ajasta ja paikasta riippumatta kiinnittyä. Osaamiskampus sijaitsee Tikkurilan Jokiniemessä rautatieaseman välittömässä läheisyydessä.

Osaamiskampuksen ympäristö on alusta ekosysteemipalveluiden yhteiselle kehittämiselle. Paikalliset ekosysteemit ovat avainroolissa, kun Vantaan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden visioita viedään käytäntöön. Keskeistä on luoda työllisyys-, elinvoima- ja kotoutumispalveluiden kunnianhimoisista tavoitteista ja etenemissuunnista laajempi alusta koko kaupunkiyhteisölle, jotta saadaan muut julkiset toimijat, yritykset, tutkimus- ja koulutuskeskukset, kansalaiset, kansalaisjärjestöt ja päätöksentekijät työskentelemään yhdessä tavoitteiden toteuttamiseksi. Luonnollisena ”rakenteilla” olevana ekosysteemialustana Tikkurilan osaamiskampuksella on tärkeä rooli toimijoiden yhdistämisessä, houkuttelussa ja myös palveluiden tuottamisessa. Sen tarkoituksena on tuoda yhteen useita toimijoita yhteiseen ongelmanratkaisuun. Kuvassa 17 on kuvattu Vantaan kaupungin työllisyyden ekosysteemin ydintoimijoita ja kumppanuutta työllisyyspalveluiden palvelurakenteessa.



Kuva 17. Vantaan yhteistyörakenne ja ekosysteempipalvelut

Yhteiset ekosysteempipalvelut toteutuvat TE24-uudistuksessa vaiheittain. TE24-uudistuksen osatavoitteena on vuoden 2025 alusta lukien uudistaa työllisyys- ja kotoutumispalveluiden palvelurakenne vastaamaan Vantaan kaupungin strategisiin tavoitteisiin perustuvaa asiakaslähtöistä palvelutuotannon mallia. Tikkurilan osaamiskampuksen suunnittelun aikana rakennetaan 2027–2028 ekosysteempipalveluiden kokonaisuus, jotka yhdistävät eri sektoreita ja toimijoita monikanavaisen asiakaspalvelun tuottamiseksi yrityksille ja henkilöasiakkaille. TE24-uudistuksen tavoitteiden näkökulmasta toiminnan ytimessä on yritysten, oppilaitosten ja työvoimaviranomaisten ennakointiyhteistyö osaamisen kehittämiseksi ja työikäisen väestön koulutustason nostamiseksi.



Kuva 18. TE24-uudistus ja palveluiden ekosysteemi

Palveluekosysteemin yhteistyöverkostot rakentuvat yhteisen työssäkäyntialueen ja hallinnollisten rakenteiden ympärille (hyvinvointialue) Vantaan ja Keravan sekä laajemmin pääkaupunkiseudun kaupunkien kesken.

Kaikkia ekosysteempipalveluja yhdistäviä tekijöitä ovat, että:

- Palveluissa yhdistyvät eri sektoroiden toimijat kuten KV-rekrytointipalvelut ja kotoutujien palvelut, työväily, osaamisen kehittämisen palvelut ja monikanavainen asiakaspalvelu yrityksille ja henkilöasiakkaille.
- Elinvoimaa ja kasvua yrityksille luodaan työn kautta, jonka ytimessä ovat osaavan työvoiman kysymykset ja kohtaannon parantaminen.
- Vantaan tavoitteena on olla edelläkävijä talenttien ekosysteempipalveluissa. Työssäkäyntialue nähdään yhteistyössä yhteiseksi pooliksi mm. Talent-toiminnassa. PKS-yhteistyö on keskeisessä asemassa toimivien hankinta- ja työnantajapalvelujen rakentamisessa.

6.3 Vantaan työllisyysalueen yhteistyösuunnat

Vantaan kaupunki tekee tiivistä yhteistyötä kuntakokeilussa ja TE24-uudistuksen määrittelyssä laajan yhteistyöverkoston kanssa. Yhteistyöverkosto kattaa hyvinvointialueen, Kelan, TE-toimiston, ELY-keskuksen, KEHA-keskuksen ja Uudellamaalla ELY yhteistyötä koordinoivan Uudenmaan liiton toimijat. Vantaan kaupungin suunnittelee ja toimeenpanee TE24-uudistusta laajassa verkostoyhteistyössä Vantaan kaupungin eri toimialojen kesken ja ekosysteempipalveluita tuottavan verkoston kanssa, joka sijoittuu Tikkurilan osaamiskampukselle.

Yhteistyö pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa keväällä perustetussa PKS-projektitoimistossa käsittää hankinta- ja työnantajayhteistyön valmistelun, jota toteutetaan yhteistyössä PKS-kaupunkien ja valtion viranomaisien ja palveluntuottajien kesken. Myös työperäisen maahanmuuton, kohtaannon ja työvoiman liikkuvuuden teemoja suunnitellaan yhteistyössä.

Aiesopimusyhteistyö Keravan kanssa määrittyi tarkemmin valmistelun kuluessa, mutta sisältää vähintäänkin yhteistyön laajentamisen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kanssa. Osapuolten välisessä 27.2.2023 aiesopimuksessa ilmaistaan kaupunkien yhteinen tahtotila keskinäiseen yhteistyöhön ja kumppanuuteen järjestämisvastuullisina työvoimaviranomaisina. Yhteistyö on tiivistä myös muiden TE24-uudistusta valmistelevien C6-kaupunkien ja Uudenmaan kuntien kanssa.

Vantaa toimii yhteistyössä valtion aluehallinnon kanssa Uudenmaan lakisääteisillä yhteistyöfoorumeilla ja Vantaa spesifeissä kysymyksissä TE-toimiston ja ELY-keskuksen kanssa. TE24-uudistuksen valmistelussa yhteistyötä on toteutettu Uudenmaan ELY-keskuksen ja TE-palveluiden määrittelemällä tavalla.

Vantaa on tiiviisti mukana C6-kuntien strategisessa yhteistyössä, jonka keskiössä on vaikuttavien ratkaisujen luominen uudistuvaan työllisyyspalveluiden rakenteeseen kansallisella tasolla yhteistyössä valtionhallinnon kanssa.

Kansallisella tasolla Work in Finlandin ja kuntien/työllisyysalueiden palveluita yhteensovitetaan ja palveluvalikkoa kehitetään tukemaan kuntia ja yrityksiä kansainvälisten osaajien houkuttelussa ja rekrytoinnissa.

Vantaan kaupunki osallistuu Talent Boost -toimintaan ja toteuttaa Talent-palveluita paikallisesti ja yhdessä pääkaupunkiseudun kuntien, Business Finlandin ja oppilaitosten kanssa.

6.4 Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilun monialainen yhteistyö Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen ja Kelan kanssa

Tavoitteena on, että TE24-uudistuksessa luodaan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden monialaista palvelua tarvitseville asiakkaille sujuvat palvelupolut hyvinvointialueen ja Kelan palveluihin. Tämä edellyttää tiivistä yhteistyötä Vantaan ja Keravan kaupunkien, hyvinvointialueen sekä Kelan kesken. Tavoitteena on tiivistää palveluyhteistyötä sujuvan palveluohjauksen ja tiedonkulun varmistamiseksi. Konkreettisenä tavoitteena on tarjota terveys- ja sosiaalipalveluita tarvitseville työllisyyspalveluiden sujuvat palvelupolut hyvinvointialueen palveluihin.

Vantaan kaupungin ja Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen yhteistyö perustuu osapuolten väliseen yhdyspintasopimukseen. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen ja kuntakokeilun

yhteistyötä ohjaa yhteinen ohjausryhmä. Ohjausryhmä koostuu Vantaan ja Keravan kaupunkien työllisyyspalveluiden ja hyvinvointialueen edustuksesta. Ohjausryhmä määrittelee yhteistyön tavoitteet, ja seuraa toiminnan laajuutta, laatua ja ohjaa toimintaa yhdessä sovitun tietopohjan avulla. Ohjausryhmä osallistuu TE24- ja KOTO24-yhdyspintapalveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden ja hyvinvointialueen yhteisen ohjausryhmän puheenjohtajana toimivat Vantaan ja Keravan työllisyysjohtajat.

TYPin ja Ohjaamon yhteistyön varmistamiseksi on perustettu monialaisen palveluverkoston eri toimijoista perustuva verkostoryhmä. Monialaisen johtoryhmän tehtävänä on tiedonvaihto ja yhteisen ymmärryksen sekä tahtotilan luominen työllistämistä edistävässä yhteistyöverkostossa. Verkostoryhmässä on osallistujat Vantaan ja Keravan työllisyyspalveluista, hyvinvointialueelta, Kelasta, Vantaan nuorisopalveluista sekä kasvatuksen ja oppimisen toimialueelta.

Monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden palveluprosesseissa Vantaan työllisyyspalvelut, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen terveyssuunnittelijat ja sosiaalihoajaajat tekevät työtään osana työllisyyspalveluiden tiimiä ja huolehtivat asiakasohjauksesta hyvinvointialueen palveluihin. Tavoitteena on asiakas- ja työprosessien sujuva toteutuminen. Tällä hetkellä palvelu kattaa vain osan palvelua tarvitsevista, joten TE24-uudistuksen tavoitteena on laajentaa ja konkretisoida asiakaspalveluyhteistyötä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.

6.5 Pääkaupunkiseudun yhteistyö, hankintayhteistyö

TE24-uudistuksen seurauksena hankintojen tekeminen siirtyy kuntapohjaisten työllisyysalueiden vastuulle. Vantaan kaupunki on mukana pääkaupunkiseudun yhteisessä projektitoimistossa, jonka tarkoituksena on valmistella Vantaan, Helsingin ja Espoon yhteistä hankintayhteistyötä. PKS-kaupunginjohtajat ovat kokouksessaan 21.6.2023 osaltaan allekirjoittaneet aiesopimuksen, jossa kaupungit ovat sopineet jatkavansa hankintayhteistyön valmistelua TE24-uudistuksessa.

Hankintayhteistyön valmistelun lähtökohtana on, että työvoimapalveluhankinnat pyritäisiin tekemään ensisijaisesti yhteistyössä, ellei toisin sovita. Periaate ei poissulje kaupungin omien hankintojen toteuttamista tai kaupungin omatuotantoa. Hankintayhteistyön tarkoituksena on rakentaa malli, jolla työllisyyspalveluhankintoja voidaan tehdä ja koordinoita yhdessä säästäten kaupunkien resursseja. Nämä hankinnat toteutetaan kaupungin normaalikäytänteiden mukaisesti työllisyyspalveluiden ja hankinnan palveluyksikön yhteistyönä hallintosäännön ja hankintaohjeistuksen mukaisesti.

Järjestämisvastuun seurauksena ELY-keskuksen kilpailuttamat puitesopimukset tulevat siirtymään liikkeenluovutuksen yhteydessä kuntapohjaisten työllisyysalueiden käytettäväksi.

Tavoitteena on, että kaupungit sopivat hankintayhteistyöstä kaupunkien välisessä yhteistyösopimuksessa. Yhteistyösopimuksessa sovitaan yhteistyön periaatteet, hankintojen käytännön toteuttaminen ja se, kuinka hankintoja tullaan koordinoimaan. Yhteistyösopimus on tarkoitus allekirjoittaa ennen järjestämisvastuun siirtämistä kuntapohjaisille työllisyysalueille. Mikäli hankintayhteistyö ei toteudu, tulee Vantaan työllisyysalue tekemään hankinnat itsenäisesti.

Hankintayhteistyön tavoitteena on varmistaa:

- Työvoimapalveluhankinnoissa laadukkaat ja oikea-aikaiset palvelut pääkaupunkiseudun työvoimapalveluiden asiakkaille myös jatkossa.
- Hankintayhteistyöllä markkinaetua palveluiden saatavuudessa ja hinnoittelussa.
- Monipuolisempi palvelukattaus koko pääkaupunkiseudun asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin.
- Resurssitehokkuutta hankintaprosessin ja palvelutuotannon eri vastuualueilla.
- Vähien kunnille siirtyvien henkilötyövuosien ja hankintaosaamisen resurssien hyödyntäminen yhdessä sen sijaan, että osaaminen hajautuu eri organisaatioihin.

6.5.1 Työllisyyspalveluhankintojen turvaaminen siirtymävaiheessa

Valmistelussa pyritään siihen, että Uudenmaan ELY-keskuksen liikkeenluovutuksen yhteydessä siirtyvät puitesopimukset otetaan vastaan niiden sopimusten osalta, jotka eivät sisällä määräostovelvoitetta eikä yksinoikeutta myydä palvelua tilaajalle. Tällä pyritään varmistamaan työllisyyspalveluiden saatavuus työllisyysalueiden asiakkaille 1.1.2025 alkaen. Uudenmaan ELY-keskuksen kilpailuttamia puitesopimuksia on arviolta yhteensä noin 70 kappaletta.

6.5.2 Hankintayhteistyön periaatteet

Lähtökohtana on, että hankintayhteistyön valmistelussa pyritään luomaan kevyt hallinnollinen malli, jossa jokainen kaupunki vastaa vuorollaan tai yhdessä sovittavalla tavalla hankintaprosessin toteuttamisesta sopijaosapuolten puolesta. Yhteistyössä pyritään asiakkaille hankittujen palveluiden keskitettyyn koordinointiin siinä määrin, kun se sopii kaupungin muihin strategisiin valintoihin.

Luotavassa mallissa yhdessä hankittavien työllisyyspalveluiden valmisteluvastuu jaetaan sovittavalla tavalla kaupunkien kesken. Vastuukaupunki vastaa hankinnan kilpailuttamisesta ja sopimusaikaisesta sopimushallinnasta, mutta hankinta valmistellaan ja sopimusta hallitaan yhteistyössä. Vastuukaupunki antaa hankinnan valmisteluun hankintaosaamisen ja muut kaupungit vastuukaupungin lisäksi substanssiosaamisen hankittavan työllisyyspalvelun määrittelyä varten.

Hankintayhteistyön tavoitteena on, että työvoimapalveluhankinnat pyritään toteuttamaan yhteistyössä, ellei toisin sovita. Tämä periaate ei poissulje kaupunkien omien hankintojen toteuttamista tai laajemman yhteistyön mahdollisuuksia.

Ylialueellisissa ja valtakunnallisissa palveluhankinnoissa, kuten ruotsinkielisessä kotoutuskoulutuksessa, Vantaa pitää perusteettomana toimintojen pilkkomista. Vantaan näkökulmasta ylialueellisissa ja valtakunnallisissa hankinnoissa on pyrittävä yhteistyöhön vaikuttavien hankintojen toteuttamiseksi.

6.6 Hankintayhteistyön kustannukset

Työllisyyspalveluhankintojen osalta rahansiirtoja kaupunkien välillä ei tapahdu. Jokainen kaupunki vastaa itse kiinteistä hankintoihin liittyvistä kustannuksista. Tämän lisäksi jokainen kaupunki vastaa yhteishankintojen alla tehtävien tilausten kustannuksista itse.

PKS-projektitoimistossa työskentelee TE24-uudistuksen valmisteluvaiheessa jokaisesta kaupungista oma erityissuunnittelija ja hankintayhteistyön työskentelyä organisoi Helsingin kaupungin vastuhenkilö.

6.7 Pääkaupunkiseudun yhteistyö, työnantajapalvelut

Pääkaupunkiseudun työnantajayhteistyön lähtökohdat on määritelty 2023 aiesopimuksessa. Yhteistyön lähtökohtana on, että PKS-osapuolet mahdollistavat pääsyn palveluiden toteuttamisen kannalta tarpeellisiin asiakastietoihin osapuolten kesken tarkoituksenmukaisella ja lainsäädännön mahdollistamalla tavalla. Työnantaja-asiakkaalle pyritään tarjoamaan soveltuvinta työvoimaa pääkaupunkiseudun laajuisesti lukuun ottamatta kuntakohtaisia erityistilanteita.

Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit ovat 21.6.2023 solmineet aiesopimuksen hankintayhteistyöstä ja työnantajapalveluiden järjestämisestä.

Työnantajapalveluiden yhteistyön tarkoituksena on varmistaa, että palveluiden hakeutumiseen ja pääsyyn tai palvelutasoon ei tule heikennyksiä 1.1.2025 edeltävään aikaan verrattuna. Lisäksi halutaan varmistaa, että työvoiman liikkuvuutta pääkaupunkiseudulle syntyvien työllisyysalueiden yli ei heikennetä. Niin ikään on tavoitteena koordinoita työnantaja-asiakkaille suunnattua viestintää ja tapahtumia pääkaupunkiseudulla. Yhteistyösopimukset on tarkoitus solmia kevääseen 2024 mennessä. PKS-projektitoimisto valmistelee PKS-yhteistyösopimuksen sisällön syksyn 2023 aikana.

6.8 Valtion kansainvälisten rekrytoinnin palveluiden (ns. Work in Finland –toiminto) ja työllisyysalueiden palveluiden yhteensovittamistoimet kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi

Vantaan kaupunki tekee yhteistyötä valtion kansainvälisen rekrytoinnin viranomaisten, Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostaman konsortion kanssa valtakunnallisesti

määriteltyjen tavoitteiden toteuttamiseksi. Valtion viranomaisten rooliksi kaavaillaan kansainvälisen rekrytinnin ja osaajien houkuttelun valtakunnallisten palveluiden kokoamista, jossa tähdätään asiakaslähtöiseen palvelujärjestelmään, joka mahdollistaa nykyistä isommille asiakasmäärille nykyistä sujuvammat palvelupolut.

Tavoitteiden toteuttamiseksi konsortio toimii yhteistyössä osaajien houkuttelua ja kansainvälistä rekrytointia edistävän alue- ja paikallistoimijoiden verkoston kanssa (Talent Boost -verkosto). Vantaan kaupunki osallistuu Talent Boost -toimintaan ja tukee elinvoimaohjelman toimenpiteiden kautta Talent Boost -hankkeen tavoitteiden toteuttamista Talent Vantaa –hankkeessa (kuva 19).

Work in Finland saavuttaa täyden toimintavalmiuden vuoden 2025 alusta yhdessä TE24-uudistuksen kanssa. Work in Finlandin ja kuntien/työllisyysalueiden palveluita yhteensovitetaan ja palveluvalikkoa kehitetään tukemaan kuntia ja yrityksiä osaajahoukuttelussa ja vieraskielisten osaajien rekrytinnissa.

Vantaan kaupungin yhteistyö perustuu TE24-uudistuksessa muotoutuvaan työnjakoon valtionhallinnon toimijoiden kanssa, jonka muodot ja rakenteet tarkentuvat työ- ja elinkeinoministeriön, KEHA-keskuksen ja ELY-keskuksen tehtävien ja roolien tarkennuttua.

Kansainvälisen rekrytointipalveluiden vaikuttava toimeenpanon yhteistyö valtionhallinnon ja paikallistason kesken:

- Osaajien maahanmuuton ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen yhdessä Business Finlandin kanssa.
- Tietojärjestelmiä ja alustoja kehittäminen, jotka tukevat kansainvälistä rekrytointia.
- Valtakunnallisesti ulkomaisen työvoiman tarpeiden kokoaminen ja ennakointi.
- Ylialueellisesti tietojen kokoaminen kansainväliselle rekrytinnille avoimista työpaikoista.
- Kansainvälisen rekrytinnin työnantaja- ja henkilöasiakasneuvonta sekä tiedottaminen Suomen työelämästä.
- Osaajien maahanmuuttoa ja työvoiman saantia ulkomailta edistävien palveluiden hankinta.
- EURES-verkoston operatiivinen koordinaatio: EURES-verkoston työn organisointi ja tietojen siirto EURES-portaaliin koordinoitusti. Tuki ja apu jatkossa kunnissa toimiville EURES-asiantuntijoille ja verkoston yksityisille jäsenille ja yhteistyökumppaneille.

Vantaan työllisyysalue on valmistellut kansainvälisen rekrytinnin toimenpiteitä TEMin kanssa yhteistyössä PKS-projektitoimiston kanssa kevään 2023 kuluessa. Valmistelua jatketaan 2023–2024 aikana.

7 MILLAISIN TOIMENPITEIN VANTAA PYRKII RATKAISE- MAAN KOHTAANTO-ONGELMAA JA VARMISTAA OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN YRITYKSILLE?

Tässä luvussa kuvataan työperäisen maahanmuuton ja kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden toimia Vantaalla ja ylläalueellisesti. Tavoitteena on kohtaanto-ongelmien ratkaiseminen osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi yrityksille ja sen kautta Suomen kestävä kasvun turvaaminen. Liikkuvuutta ja kohtaantoa edistävät toimenpidevalinnat perustuvat Vantaan kaupungin strategisiin tavoitteisiin ja Vantaan työllispalveluiden tavoiteasetteluun sekä järjestämissuunnitelmassa erityisesti luvussa 6 kuvattuihin toimenpiteisiin.

Kuvaus sisältää sekä paikalliset ja ylläalueelliset toimet työperäisen maahanmuuton, työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon sekä työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi. Ilmiötä tarkastellaan kahdesta näkökulmasta:

1. työvoiman ammatillisen liikkuvuuden näkökulmasta sekä
2. työvoiman alueellisen liikkuvuuden näkökulmasta.

Kasvu- ja elinvoimaohjelman kärkiteemat liikkuvuuden ja kohtaannon edistämiseksi Vantaalla:

- jatkuvan oppimisen ja ennakoivan osaamisen toimenpiteet,
- työpaikkoja ja yrittäjyyttä lisäävät toimenpiteet,
- monipuolisen veto- ja pitovoiman sekä viihtyvyyden vahvistaminen.

Vantaan kaupungin strategisten toimenpiteiden kooste liikkuvuuden ja kohtaannon edistämiseksi on kuvattu tarkemmin alempana taulukossa 4.

Vantaan kaupungin strategiset toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi	Vantaan työllisyysalueen toimenpiteet	Vantaan kaupungin toimenpiteet työvoimaviranomaisena
Tikkurilan osaamiskampukselle perustetaan ennakointitoimisto, joka muodostaa yhteistyöalustan kaupungille, yrityksille, oppilaitoksilla. Työ- ja kotoutuspalvelut sijoittuvat osaamiskampukselle. Kaupungin oppilaitosten kampusverkostoista muodostetaan osaamiskeskittymiä, joiden toiminta ja tuottamat palvelut tukevat Vantaan työllisyyden ja elinvoiman kehittymistä.	Vantaa valmistautuu TE-palveluiden siirtoon. Työllisyyden kuntakokeilussa rakennetaan asiakaslähtöinen työllistämisen malli, jossa yhdistyvät työllisyyspalvelujen, oppilaitosten ja tukipalvelujen prosessit asiakasta tukevaksi toiminnaksi.	Työvoiman liikkuvuutta edistetään ylläalueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti: viranomaiset voivat tarjota tietoa ja avustuksia (muuttoavustukset ja veroedut) työntekijöille, jotka harkitsevat muuttoa toiselle alueelle

Osaamisen toimintaympäristön ennakkointia kehitetään, jotta erityisesti oppilaitokset pystyvät paremmin vastaamaan yritysten tulevaisuuden osaamistarpeisiin.	Työmarkkinoiden murroksessa oleville työntekijöille kehitetään nopeita ja joustavia mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen ja uudistamiseen työn ohessa. Vailla ammatillista koulutusta ja alhaisen koulutustason asiakkaille tarjotaan joustavia koulutusmahdollisuuksia	Osallistutaan työvoiman liikkuvuuden edistämiseen esim. EURES-verkostossa. Työvoimaviranomaiset voivat auttaa kansainvälisiä työnhakijoita ja maahanmuuttajia integroitumaan suomalaiseen työelämään tarjoamalla tietoa työllistymismahdollisuuksista, koulutuksesta ja muista käytännön asioista.
Vantaalle tavoitellaan myös yliopistotason koulutusta osaamiskampuksen osana mahdollistamaan erityisesti täydennys- ja muuntokoulutusta. Lisäksi tavoitellaan korkeakoulutettujen osuuden nousua työikäisestä väestöstä.	Vantaa panostaa työllisyystoimissaan pitkien työttömyysjaksojen katkaisemiseen ja pitkäaikaistyöttömien aktiiviseen työllistämiseen. Työttömyyden vähentämistavoitteen saavuttamiseksi tulee työllisyyden hoidossa panostaa erityisesti nuorten ja vieraskielisten työllistymiseen.	Vantaan kaupunki osallistuu International House Helsinki – toimintaan, jossa on laaja valikoima viranomais- ja neuvontapalveluita ulkomailta pääkaupunkiseudulle muuttaneille.
Koulutustasot ylittävää yhteistyötä kehitetään niin, että koulutustasojen väliset rajat eivät ole esteenä työntekijöiden urapolulla etenemiselle. Samalla joustavilla siirtymillä vahvistetaan henkilöstön osaamista ja yritysten kilpailukykyä. Työssä oleville tarjotaan myös geneeristen taitojen kehittämiseen liittyvää koulutusta erityisesti monikulttuurisuuden, kestävän kehityksen, teknologian käytön ja digitalisaation hyödyntämisen tueksi.	Koulutustason nostamisella pitkällä aikavälillä edistetään hyvää työllisyyden kehitystä. Työllisyyden hoitoon luodaan toimiva yhteistyö hyvinvointialueen palveluiden kanssa. Asiakkaan yksilöllinen kohtaaminen työttömyyden alkuvaiheessa tehostaa nopeaa työllistymistä.	Vantaa edistää kansallista liikkuvuutta ja kansainvälisten osaajien houkuttelua valtion kansainvälisen rekrytoinnin viranomaisten Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostaman konsortion kanssa valtakunnallisesti määriteltyjen tavoitteiden toteuttamiseksi.
Kaupunki osallistuu aktiivisesti uusiin osaamistason nostamista, työllisyyttä, yrittäjyyttä ja elinvoimaa edistäviin hankkeisiin.	PKS-projektitoimiston aiesopimuksella edistetään kohtaantoa hankinta- ja työnantajapalveluyhteistyötä tiivistämällä.	
Pääkaupunkiseudun kasvua tuetaan työ- ja elinkeinoministeriön ja pääkaupunkiseudun kaupunkien välisen ekosysteemisopimuksen kautta.	Työttömyyden vähentämistavoitteen saavuttamiseksi panostetaan erityisesti nuorten ja vieraskielisten työllistymiseen. Kotoutuminen ja vieraskielisten osaamisen	

	vahvistaminen yhdessä ammatillisen koulutuksen kanssa mahdollistaa vieraskielisten työllisyyden nostamisen. Kaupunki panostaa vahvasti S2- ja R2-kielten opiskeluun. Koulutustason nostaminen pitkällä aikavälillä tukee hyvää työllisyyden kehitystä.	
--	---	--

Taulukko 4. Vantaan kaupungin strategisten toimenpiteiden kooste liikkuvuuden ja kohtaannon edistämiseksi.

7.1 Työvoiman liikkuvuus kansallisesti ja ylläalueellisesti

Tärkein työvoiman liikkuvuuteen ja kaupunkien kehitykseen vaikuttava muutostrendi on väestö- ja ikärakenteen muutos, jonka seurauksena työikäisten määrä vähenee ja iäkkäiden osuus kaupungin väestöstä kasvaa. Kaupungistuminen ja sen myötä alueellinen eriytyminen ja erilaistuminen vaikuttaa kaikilla aluetasoilla. Kehityskulun seurauksena työperäisen maahanmuuton tarve kasvaa ja väestö monimuotoistuu ja keskittyy.

Väestömuutos ja yhtäaikainen kaupungistuminen ja keskittymiskehitys merkitsee sitä, että osaaja- ja työvoimapula leviää yhä useampiin työtehtäviin. Osaajapulasta muodostuu samalla kaupunkien ja alueiden kasvun kriittinen tekijä, koska työvoiman poistuma ylittää tarjonnan. Vantaalla väestön ikärakenne on muuta maata nuorempi, lähinnä vieraskielisen väestön ansiosta.

Yleisellä tasolla kasvun ja kehityksen ratkaisut löytyvät kyvystä hyödyntää kaupungin sijaintia, liikenneyhteyksiä ja koulutusta. Koulutus ja osaaminen luovat edellytyksiä ammatilliseen liikkuvuuteen ammattialojen välillä ja myös alueellisesti. Vantaan työllisyysalueen sijainti ja liikenneyhteydet mahdollistavat koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien hyödyntämisen.

Pendelöintiaste kuvaa alueellista työvoiman liikkuvuutta erityisesti pääkaupunkiseudulla. Vantaalle ja koko pääkaupunkiseudulle tunnusomaista on runsas ulos- ja sisään pendelöinti. Vantaalle pendelöi 67 500 työntekijää ja päivittäin Vantaalta pendelöi työhön 62 300 työntekijää. Omassa kotikunnassaan Vantaalla työskentelee 51 000 työntekijää. Vantaalta pendelöinti suuntautuu muihin pääkaupunkiseudun kuntiin, eritoten Helsinkiin. Vastavuoroisesti Vantaalle pendelöidään eniten Helsingistä ja Espoosta. Lisäksi Vantaalle suuntautuu sisään pendelöintiä muista Uudenmaan kunnista. Vantaa on pääkaupunkiseudun muiden kaupunkien tapaan vahva työpaikkakeskittymä. Vantaan työpaikkaomavaraisuus on 102,5 prosenttia.

Työvoiman liikkuvuus auttaa tasapainottamaan työvoiman kysynnän alueellisia eroja, parantaa työmarkkinoiden tehokkuutta ja tuo joustavuutta työntekijän ammatillisiin

valintoihin ja kehittymiseen. Toisaalta työvoiman alueellinen liikkuvuus lisää kilpailua osaavasta työvoimasta erityisesti pääkaupunkiseudulla ja sen kehyskunnissa.

Pääkaupunkiseudun yhteistyön tavoitteena on varmistaa erityisesti työvoiman liikkuvuus yli työllisyysalueiden rajojen, kun työvoiman saatavuutta alueen työnantajille ja työvoiman kohtaantoa tarkastellaan työvoimaviranomaisten rajat ylittävästi. Vantaan kaupungin investoinnit jatkuvaan oppimiseen sekä ennakointiin ja palveluyhteistyöhön hankintojen toteuttamisessa ja työnantajapalveluyhteistyössä rakentaa osaltaan kansainvälistä ja kansallista liikkuvuutta ja vahvistaa samalla alueen kansainvälistä kilpailukykyä.

7.2 Vantaan väestönkasvun erityiskysymykset

Vantaan ja pääkaupunkiseudun muiden kuntien väestönkasvu perustuu maahanmuuttoon. Vantaan erityispiirteenä on, että vieraskielinen väestö muuttaa Vantaalle Suomen muilta alueilta, kun taas Helsingin ja Espoon maahanmuutto tulee Suomen rajojen ulkopuolelta. Vieraskielisten väestönkasvu luo Vantaan kaupungin kasvun edellytykset. Muuttuvassa tilanteessa kansainvälisten osaajien ja maahanmuuttajien osaaminen on pystyttävä hyödyntämään.

Työperäisen maahanmuuton edistäminen tarkoittaa kotoutumistoimenpiteiden ohella Vantaan kaupungin strategiassa tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla edistetään työnhakijoiden nopeaa työllistymistä ja pätevien työntekijöiden houkuttelua.

- Tavoitteet liittyvät perustana olevan koulutustason ja kielitaidon parantamiseen, joilla tuetaan kohtaannon edistämistä ja työnhakijoiden resilienssiä.
- Vantaan työllisyysalueella kotouttamisen painopisteenä on kotimaisen kielen osaaminen sekä tehdä tutuksi kulttuurimme käytäntöjä ja työelämän vaatimuksia.
- Vieraskielisten työllisyyttä tuetaan myös lisäämällä vieraskielisten osuutta Vantaan omissa työntekijöissä.
- Vieraskielisten koulutustason nosto huomioidaan muuttavien nuorten, mutta myös aikuisten osalta.
- Osa kaupunkiin muuttavista aikuisista on vailla toisen asteen koulutusta tai peruskoulun päättötodistusta. Tämän takia myös aikuisten osaamista on vahvistettava huomioiden oppimistarpeet sekä kehitettävä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.
- Koulutuksen nivelvaiheisiin on kiinnitettävä huomiota ja kielitaitoa on vahvistettava niin aikuiskoulutuksessa kuin yleissivistävässä S2- ja R2-kielten (suomi tai ruotsi toisena kielenä) opetuksessa. Oppilaitosyhteistyössä kehitetään muun muassa oppisopimuskoulutusta ja muuten työelämässä jo olevien osaamisen kehittämistä.

7.3 Varautuminen rakennemuutoksiin

Työllisyysalueen toimenpiteet ja yhteistyön toimintamalli mahdollisessa negatiivisessa tai positiivisessa rakennemuutoksessa				
	Äkillinen rakennemuutos: negatiivinen	Äkillinen rakennemuutos positiivinen	Ennakoitu rakennemuutos: positiivinen/negatiivinen	Toimenpiteet / ydinkysymykset
Ilmiön luonne	Työvoiman tarve vähenee äkillisesti jollain alalla.	Työvoiman tarve kasvaa äkillisesti jollain alalla. Uuden yrityksen sijoittuminen alueelle ja/tai kysynnän kasvu, joka vaatii osaavaa työvoimaa.	Elinkeinorakenne muuttuu globalisaation ja tuotantorakenteiden muutosten seurauksena. Tunnistetaan nopeat muutokset ja varaudutaan niihin.	Vahvistetaan oppilaitosten ja koulutusjärjestelmän kykyä vastata jatkuvan oppimisen haasteisiin äkillisissä rakennemuutostilanteissa. Valmistellaan toimintamalli rakennemuutostilanteisiin: kasvatuksen, oppimisen, elinkeinotoimen yhteistyöprosessi ja toimintamalli ja verkostot Vantaalla. Mitä tahoja on mukana, mikä taho omistaa prosessin ja johtaa sitä. Tukitoimenpiteiden tunnistaminen, rahoituskanavat ja muutosturva
Ilmiön luonne	Työvoiman tarve vähenee ennustetusti jollain alalla tuotantorakenteiden tai muun muutoksen johdosta.	Työvoiman tarve tai osaamisvaatimukset kasvavat tai muuttuvat ennakoidusti jollain alalla tai geneerisesti esim. työnmurroksen myötä.	Elinkeinorakenne muuttuu globalisaation ja tuotantorakenteiden muutosten seurauksena. Tunnistetaan hiljaiset signaalit.	Jatkuva ja suunnitelmallinen ennakointiyhteistyö Tikkurilan osaamiskampuksella, kansallisen, alueellisen ja paikallisen ennakointitiedon hyödyntäminen.

Taulukko 5. Vantaan työllisyysalueen toimintamallit rakennemuutostilanteissa.

Uudet teknologiat ja toimintatavat voivat luoda uusia työpaikkoja ja mahdollisuuksia taloudelliselle kasvulle. Toisaalta vanhat toimialat voivat taantua ja työntekijöiden on siirryttävä uusille aloille, mikä voi aiheuttaa lyhyellä aikavälillä työttömyyttä ja sopeutumisvaikeuksia.

Positiiviseen rakennemuutokseen varautuminen tarkoittaa toimenpiteinä muutostrendien ennakointia, niihin valmistautumista ja toimenpiteitä, joilla pyritään hyödyntämään rakennemuutoksen tuomat mahdollisuudet ja edut sekä minimoimaan sen haitalliset vaikutukset.

Muutosten ennakointi on erityisen tärkeää silloin, kun tavoitteena on saada aikaan myönteisiä muutoksia kaupungin talous- ja elinvoimarakenteessa.

Rakennemuutoksiin varautuminen tai niiden ennakointi edellyttää laajaa yhteistyötä ja verkostotumista sidosryhmien ja viranomaisten kesken kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti. Paikallisesti keskeisin toimenpide on osaamisen ennakointi ja varautuminen rakennemuutostilanteisiin sopimalla avaintoimijoiden kesken yhteistyön toimintamallista ja prosessista.

Jatkuva ja suunnitelmallinen ennakointiyhteistyö Tikkurilan osaamiskampuksella parantaa kykyä ennakoida muutoksia ja vastata niihin paikallisista tarpeista käsin toimien kansallisissa ja alueellisissa verkostoissa. Samalla vahvistetaan oppilaitosten, koulutusjärjestelmän ja eri toimijoiden kyvykkyyttä vastata osaamisen kehittämisen vaatimuksiin rakennemuutostilanteissa.

8 TE2024-UUDISTUKSEN VALMISTELU JA JOHTAMISJÄRJESTELMÄ

TE24-uudistuksen valmistelu käynnistettiin vuonna 2022. Vantaa on tammikuusta 2023 asti valmistellut TE24-uudistusta itsenäisesti kaupungin sisäisen johtamisjärjestelmän mukaisesti. Vantaan kaupungin kasvupalveluiden johtoryhmä johti TE24-valmistelua 31.08.2023 saakka ja organisaatiomuutoksen vuoksi operatiivisen valmistelun johtoryhmänä toimii 1.9.2023 alkaen työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen johtoryhmä.

Työllisyyden ja kotoutumisen palvelualue on uusi palvelualue, joka koostuu työllisyyspalveluista, kotoutumisen ja vieraskielisten osajien palveluista ja kuntalaispalveluista. Palvelualue sijoittuu Vantaan organisaatiossa kaupunkistrategian ja johdon toimialalle, jota johtaa kaupunginjohtaja. Vantaan kaupunginhallitus toimii toimialan päätöksentekuelimenä. Kaupunginhallituksen esittelijänä toimii kaupunginjohtaja.

Elinvoimapalvelut muodostaa Vantaalla oman palvelualueensa. Yhteistyö elinvoiman ja työllisyyden ja kotoutumisen palveluekosysteemissä toteutuu KV-talenttitoiminnassa, osaamistarpeiden ennakoinnissa yritysten ja oppilaitosten kanssa, työnvälityksen kehittämisessä sekä toimivien yhteyksien rakentamisessa ELY-keskusten kanssa.

8.1 TE24-uudistuksen operatiivinen valmistelu

TE24-uudistuksen toimeenpanoa varten perustetaan 1.9.2023 TE24-projektiorganisaatio, joka vastaa Vantaan kaupunginhallituksessa hyväksytyn järjestämissuunnitelman toimeenpanosta ja toimii 1.1.2025 saakka, jolloin TE-palveluiden pysyvä siirto tapahtuu. TE24-projektiorganisaatio vastaa uudistuksen valmistelusta ja osaltaan TE24-organisaation suunnittelusta TE24-uudistuksen tiekartan mukaisesti (kuva 19).

TE24-uudistuksen tiekartta

Järjestämisvastuu	Järjestämisvastuun Vantaan malli, toimitukset ja päätöksenteko hallintosääntö
Johtaminen ja osaaminen	Johtamis ja organisaatorakenne, tarvittavat kyvykkyudet, johtamisen välineet, tietopohja ja tiedolla johtaminen, viestintä, verkostot, osallisuus
Hallinto-, talous-, ja muiden tukipalvelujen organisointi	Hallinnon rakenteet, TE24-aloussuunnittelu ja rahoitusrakenne, hankinnat, sopimukset ja tilat
Työllisyyden ja kotoutumisen palvelut, prosessit ja tilat	Henkilö- ja työnantajapalvelujen rakenne ja prosessit, tuotannonohjaus, palvelukanavat ja -pisteet, yhteistyö, asiakasviestintä
Yrityspalvelut ja järjestäminen	Elinkeinopalvelujen rakenne ja prosessit, palvelukanavat ja -pisteet, yhteistyö
Yhdyspinnat	Palveluiden ekosysteemi, kumppanuudet palveluiden tuottamiseksi, hyvinvointialue ja oppilaitokset jne.
Henkilöstö	Henkilöstösuunnitelma, tehtäväkuvat, henkilöstösiirrot, muutosviestintä
ICT-ratkaisut ja rakenne	ICT-ratkaisut, tietohallinto, tietoturva: yhteistyö valtion suuntaan

Kuva 19. TE-projektiorganisaation tiekartta

TE24-projektiorganisaatio valmistelee TE24-tiekartan mukaisia valmistelukokonaisuuksia vuoden 2023-2024, joten järjestämissuunnitelmassa kuvatut sisällöt täydentyvät edelleen valmistelun kuluessa:

- Kuvataan palvelualueen ydinprosessit ja ylätasoinen prosessit ja päätöksenteko huomioiden järjestämisvastuukysymykset vuonna 2023.
- Alaprosessien suunnittelu yksikkökohtaisesti, yhteistyö palvelukokonaisuuksien yhdyspintojen suunnittelemiseksi hyvinvointialueen, Kelan, TE- toimiston kanssa, vuonna 2023-2024.
- Tiekartan mukainen ja TE24-uudistuksen mukainen palveluorganisaatio sekä tukipalvelut – valmisteluprosessi 9/23–8/24.
- Ekosysteemipalveluiden ensimmäinen vaihe, yhteistyö elinvoimapalveluiden, ELYn ja TE-toimiston, oppilaitosten kanssa käynnistyy 2024 ja jatkuu 2027 saakka.
- Henkilöstösuunnitelman laatiminen, tehtäväkokonaisuudet, henkilöstön hallittu siirtymissuunnitelma käynnistetään keväällä 2024 aikana ja toimeenpano syksyn 2024 aikana valtionhallinnon määrittelemässä aikataulussa.
- Asiakastietojärjestelmän ja yleisen avustusjärjestelmän sekä tukien ja etuuksien ICT-integraatoratkaisut ja rakenne valmistellaan TE24-uudistuksen yhteydessä.

TE24-uudistuksen valmistelu perustuu yhteiskehittämiseen siten, että työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen työntekijät voivat osallistua TE24-uudistuksen valmisteluun. Työntekijöiden ja kaupungin sisäisten sidosryhmien osallistuminen uudistuksen suunnitteluun ja toimeenpanoon on tärkeää. Työntekijöiden ja sisäisten sidosryhmien näkemykset ja kokemukset auttavat muokkaamaan ja valmistautumaan uudistukseen siten,

että se vastaa paremmin käytännön tarpeita. Yhteiskehittämisellä valmistaudutaan samalla muutoksen toimeenpanoon.

TE24-uudistuksen tavoitteet konkretisoidaan palveluyksiköittäin, sillä on tärkeää ymmärtää, mitä halutaan saavuttaa ja miten uudistus auttaa parantamaan henkilö- ja työnantajapalveluja sekä miten edistetään asiakkaiden työllistymismahdollisuuksia sekä yritysten osaavan työvoiman saatavuutta.

TE24-uudistuksen mukainen organisaatio käynnistää toimintansa 1.1.2025. TE24-uudistuksessa suunnitellut palvelurakennemuutokset toimeenpannaan vaiheittain, jotta hallittu siirtyminen toteutuisi. Muutoksen toteuttaminen jatkuu ekosysteemi-palvelukokonaisuudessa toimivan verkoston toiminnan yhteiskehittämisellä, joka jatkuu vuoteen 2027 saakka, jolloin työllisyyden ja kotoutumisen palvelut siirtyvät Tikkurilan osaamiskampukselle.

8.2 Pääkaupunkiseudun projektitoimisto

Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteinen PKS-projektitoimisto perustettiin keväällä 2023. PKS-projektitoimiston tehtävänä oli alkuvaiheessa selvittää hankinta- ja työnantajayhteistyön lähtökohdat. Eri reunaehtojen tultua hyväksytyksi, projektitoimisto suunnittelee yhteistyömalleja ja sisältöjä, joita se toteuttaa vuoden 2024 aikana. Projektitoimiston työtä ohjaa työllisyys- ja elinkeinojohtajista koostuva ohjausryhmä, joka valmistelee esitykset PKS- kaupunginjohtajien kokoukselle ja kaupunginjohtajien toimesta edelleen pääkaupunkiseudun kaupunginhallitusten päätettäväksi.

8.3 Tiedolla johtaminen ja seuranta

Vantaan kaupungin työllisyyden ja kotoutumisen palvelualueen johtaminen perustuu palveluiden tavoitteiden ja palvelutuotannon tuloksellisuuden seurantaan ja arviointiin. Tiedolla johtamisen suunnittelu ja seurannan sekä arvioinnin toteuttamisen mittaristo päivitetään vastaamaan TE24-uudistuksen tavoitteita. Työvoiman ja kotoutumisen palveluiden laadun, vaikuttavuuden ja kustannustiedon seuranta ja analysointia kehitetään kuntakokeilusta saadun kokemuksen perusteella.

Vantaan kaupungin TE- ja kotopalveluiden seuranta kytketään valtakunnallisen tiedolla johtamisen toimintokokonaisuuteen, jonka kautta palvelujärjestelmästä kertyvä tieto kytketään Vantaan kaupungin PowerBi-pohjaiseen seurantaan, jonka sisältönä on vaikuttavuuden seuranta, asiakastyön laatu ja palvelujärjestelmän tuloksellisuus.

Tiedolla johtamisessa hyödynnetään valtakunnallisesti syntyvää dataa sekä työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston ja tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen perustuvaa tietoa.

9 KÄSITTEET

- **C6-kaupungit:** C6-kaupungit ovat Suomen kuusi suurinta kaupunkia: Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Oulu ja Turku.
- **Järjestämisvastuu:** järjestämisvastuulla tarkoitetaan oikeudellista vastuuta siitä, että lailla säädetyt palvelut ja velvoitteet tulevat säännösten mukaisesti hoidetuiksi. Järjestämisvastuussa oleva kunta tai muu toimija vastaa siitä, että ihmiset saavat tarvitsemansa palvelut laadukkaasti ja oikea-aikaisesti.
- **Rakennemuutos:** käsitettä ei määritellä nimenomaisesti järjestämislaissa tai sen esitöissä. TEM:n sivuilla (<https://tem.fi/rakennemuutos>) rakennemuutosta kuvataan osaksi normaalia aluetalouden kehitystä ja liiketoiminnan uudistumista. Suomen elinkeinorakenteen todetaan muuttuneen voimakkaasti viime vuosikymmenen kuluessa, jolloin muun muassa perinteisestä teollisuudesta on hävinnyt huomattava määrä työpaikkoja. Kunta voi hallita rakennemuutosta ja suojautua äkillisiltä rakennemuutoksilta (ÄRM) monipuolisella ja uudistuvalla elinkeinorakenteella. Hallintatoimia ovat esimerkiksi uusien kasvualojen edistäminen, ajantasaiseen koulutuspolitiikkaan panostaminen, elinkeinojen ja yritystoiminnan uudistaminen, kasvu ja kansainvälistyminen sekä työllisyyden ja yritystoiminnan edistämiseen liittyvät kokeilut. Ennakoidussa rakennemuutoksen (ERM) hallinnassa korostuvat ennakoiva johtamiskulttuuri, alueiden varautuminen ja vastuu elinkeinojen kehittäjinä ja uudistajina, erikoistumisen tukeminen sekä kokeilukulttuurin vahvistaminen. Rakennemuutos voi olla negatiivisen ohella myös positiivinen. Työvoimapalveluiden uusi rahoitusmalli tulee vahvistamaan talouden suhdanteiden muutosten vaikutuksia kuntien talouteen (PeVL 90/2022 vp, s. 4).
- **Työllisyysalue:** työllisyysalueella tarkoitetaan yhteistoiminta-aluetta. Jos kunnan työvoiman määrä on alle 20 000 henkilöä, sen on muodostettava palveluiden järjestämiseksi työllisyysalue eli yhteistoiminta-alue yhdessä jonkin toisen tai useamman muun kunnan kanssa siten, että työllisyysalueen kuntien yhteenlaskettu työvoiman määrä on vähintään 20 000 henkilöä. Työllisyysalueen tulee muodostaa maantieteellisesti yhtenäinen, työmarkkinoiden ja työssäkäynnin kannalta toimiva alue (Järjestämislaki 12 §). Vantaan kaupungin saadessa järjestää julkiset työvoimapalvelut itse, se ei ole näin ollen lainsäädäntöteknisesti työllisyysalue.
- **Työvoimaviranomainen:** työvoimaviranomaisella tarkoitetaan sitä kunnan tai kuntayhtymän viranomaista, joka vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä sekä viranomaista, jolle 13 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla on siirretty tämän lain mukaisia viranomaistehtäviä (Järjestämislaki 3 § 1 mom. 1k).
- **Palvelurakenne:** palvelurakenteella tarkoitetaan tässä yhteydessä hallinnollisorgani-satorista rakennetta, jonka mukaisesti lakisääteinen palvelu järjestetään. TE24 -uudistuksen kansallisena tavoitteena on saada aikaan palvelurakenne, joka tukee nopeaa työllistymistä. Tämä tarkoittaa sitä, että työllisyyspalvelut, kunnan tarjoamat koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat

kaikki saman järjestäjän eli kunnan vastuulla. Näin palvelut tukevat nopeamman työllistymisen tavoitetta ja alueen elinkeinoelämän tarpeita. Lisäksi palvelurakenne sisältää ekosysteemipalveluiden kokonaisuuden, joka perustuu julkishallinnon, yritysten, oppilaitosten sekä kolmannen sektorin toimijoiden väliselle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle palvelutuotannossa.

- **Palvelutuotanto:** palvelutuotanto-termiä käytetään esimerkiksi tilanteissa, joissa on kyse käytännön palvelutoiminnan organisoinnista, kuten työllisyys- ja kotoutumispalveluihin kuuluvista palvelutoiminnan linjauksista ja rahoituksesta.
- **Ekosysteemi:** ekosysteemit rakentuvat yritysten, yrittäjien, tutkimuksen, julkishallinnon sekä kolmannen sektorin toimijoiden väliselle vuorovaikutukselle. Ekosysteemi on sekä rakenne että vuorovaikutusprosessi, jonka avulla toisiaan täydentävät toimijat luovat yhdessä arvoa. Ekosysteemissä on useita rinnakkaisia verkstorakenteita, joita yhdistävät jaettu visio ja yhteiset tavoitteet sekä toimintamalli, jolla tavoitteiden toteuttamista ohjataan (strateginen tiekartta) ja toimeenpannaan (Lähde: VTT: Yhdessä kestävä kasvua -ekosysteemiopas).
- **Kuntaekosysteemi:** kunnan johtama työllisyyden ekosysteemi on dynaamista yhteistyötä eri toimijoiden (ml. koulutusorganisaatiot, yksityinen ja kolmas sektori sekä hyvinvointialueet) ja kuntien omien palveluiden välillä. Kumppanit luovat paikallisesti yhteiset tavoitteet ja sitoutuvat yhteistyöhön. Paikallisia ekosysteemeitä voi olla useita vastaten eri tarpeisiin. (linkki: Kuntaliitto)
- **Heikossa työmarkkina-asemassa oleva:** heikossa työmarkkina-asemassa olevia ei ole määritelty nykyisessä lainsäädännössä, eikä asiaa määritellä myöskään 1.1.2025 voimaan tulevassa säännöksessä. Työterveyslaitoksen tutkijoiden Peppi Saikun ja Sanna Blomgrenin (2019) sekä Robert Arnkilin, Timo Spangarin ja Esa Jokisen (2012) mukaisen määritelmän mukaan heikossa työmarkkina-asemassa oleviksi ryhmiä katsotaan yleisesti ainakin pitkään työttömänä olleet, vammaiset ja osatyökykyiset, ikääntyneet, nuoret ja maahanmuuttajat. (HE s.254).
- **Julkinen hallintotehtävä:** julkisen vallan käyttäminen/merkittävän julkisen vallan käyttäminen: Edellä mainitut käsitteet asettavat reunaehdot työvoimapalvelujen tuottamistavalle. Perustuslain 124 §:n mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan kuitenkin antaa vain viranomaiselle.
- **Kohtaanto:** työmarkkinoiden kohtaannolla tarkoitetaan yleisesti työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta (Räisänen 2022, 9). Kohtaantoon liittyvät haasteet jaetaan tyypillisesti alueellisiin sekä ammatillisiin kysymyksiin. Työpaikkoja ja työvoimaa on, mutta kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa alueellisesti tai osaamisen kysynnän osalta.
- **Klusteri:** klusteri on useiden saman toimialan yritysten muodostama yritysverkosto tai yritysrypäs. Klusterissa yritykset sekä kilpailevat että tekevät yhteistyötä

keskenään. Yritysten keskinäiset linkit synnyttävät hyötyjä muun muassa tuotekehityksessä ja parantavat näin kaikkien klusterissa mukana olevien yritysten kilpailukykyä. (Sitra)

Vantaalla on tunnistettu viisi klusteria, joissa kasvua tuetaan yritysten välisen yhteistyön avulla. Klustereita ovat ruoka, kiinteistö, lentorahti, kiertotalous ja korkea osaaminen.

- **Työvoiman liikkuvuus:** työvoiman liikkuvuudella tarkoitetaan ammatillista liikkuvuutta eli sitä, kuinka helposti henkilö voi vaihtaa toimialalta ja ammatista toiseen. Toinen näkökulma työvoiman liikkuvuuteen on alueellinen, siinä työn ja työvoiman alueellisella liikkuvuudella on monenlaisia muotoja: esimerkiksi asuinpaikan vaihtaminen, päivittäinen pendelöinti, osittainen tai kokoaikainen etätyö, monipaikkainen asuminen työn takia sekä kansainvälinen liikkuvuus. Nämä kaikki ovat osa ilmiötä. Työvoiman liikkuvuuden lisäksi työpaikat voivat siirtyä alueelta toiselle. Työmarkkinoiden toiminnan kannalta työvoiman alueellinen liikkuvuus on tärkeää. Työvoiman liikkuvuus määrittää osin, kuinka nopeasti talous kehittyy ja muuntautuu uusien tilanteiden edessä ilman työvoiman saatavuusongelmia.

