

Savonlinnan seudun työllisyysalueen toimintasuunnitelma 2026

18.12.2025



Savonlinnan seudun
TYÖLLISYYSPALVELUT
Savonlinna Enonkoski Rantasalmi Sulkava

Sisällys

Tausta	2
Toimintaympäristö	2
Talous.....	5
Tavoitteet tiivistettynä	7
Tavoitteet ja toimenpiteet yksityiskohtaisemmin	9
Strateginen painopiste 1 ja toimenpiteet: Palvelujen laatu, vaikuttavuus ja hyvä asiakaskokemus ...	9
Strateginen painopiste 2 ja toimenpiteet: Vahva ja ketterä alueellinen yhteistyö	11
Strateginen painopiste 3 ja toimenpiteet: Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi	13
Strateginen painopiste 4 ja toimenpiteet: Oman toiminnan rohkea kehittäminen	13

Tausta

Savonlinnan seudun työllisyysalue on aloittanut toimintansa 2.1.2025, jolloin Suomeen muodostettiin 45 työllisyysaluetta hoitamaan työviranomaisen tehtäviä. Toimintasuunnitelma sisältää päälinjat sekä keskeisimmät toimenpiteet työllisyysalueen toiseen toimintavuoteen. Ensimmäisen toimintavuoden aikana työllisyysalueelle luotiin strategia (2025-2028), johon tämä toimintasuunnitelma perustuu.

Keskeisiä painopisteitä ovat palvelujen laatu, vaikuttavuus ja hyvä asiakaskokemus, vahva ja ketterä alueellinen yhteistyö, henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi sekä työllisyysalueen toiminnan rohkea kehittäminen. Vuoden aikana 2025 työllisyysalue on luonut vahvan pohjan toiminnan kehittämiseksi ja uuden organisaatiokulttuurin edelleen vahvistamiseksi.

Vuonna 2026 tämä työ tulee jatkumaan koko organisaation näkökulmasta, tavoitteena kehittää palveluja yhä vaikuttavammaksi huomioiden työllisyysalueen rahoituspohja sekä tiivistämään alueellista yhteistyötä niin oppilaitosten, yritysten ja elinkeinoelämän kuin jäsenkuntien kanssa. Vuonna 2026 painopiste siirtyy siirtymävuoden (2025) rakenteiden luomisesta palveluiden vaikuttavuuden vahvistamiseen, pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen, osaavan työvoiman saatavuuden tukemiseen sekä yritysyhteistyön kehittämiseen. Vuoden 2025 tehdyn organisaatiouudistuksen yhteydessä myös kuntien kotoutumispalvelut siirrettiin osaksi työllisyysalueen hallinnollista organisaatiota, sillä Savonlinna tuottaa vastuukuntana myös kotoutumispalvelut koko alueelle. Tällä pyritään saamaan vahvempaa synergiaetua, sillä kotoutumislain mukaan työllisyysalue vastaa työttömänä olevien henkilöiden kotoutumisesta kuntien vastatessa muiden kotoutumisen asiakkaiden palveluista.

Työllisyysalue tekee myös läheistä yhteistyötä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa monialaisen yhteispalvelun kautta, joka on lakisääteinen palvelu. Lisäksi valmistaudutaan sosiaalihuoltolain muutoksiin ja kuntouttavan työtoiminnan siirtymiseen työviranomaisille vuoden 2027 alussa. Tärkein tavoite on jatkaa palvelujen tuotantoa kustannustehokkaasti ja laadukkaasti sekä rakentaa yhä enemmän oppivaa ja kehittyvää työllisyysaluetta organisaationa. Toimintasuunnitelma tullaan jatkossa hyväksymään vuosittain talousarvion yhteydessä. Tämän toimintasuunnitelman lisäksi työllisyysalueelle on laadittu erillinen viestintäsuunnitelma, joka ohjaa työllisyysalueen viestinnän tavoitteellista toteuttamista huomioiden eri kohderyhmät.

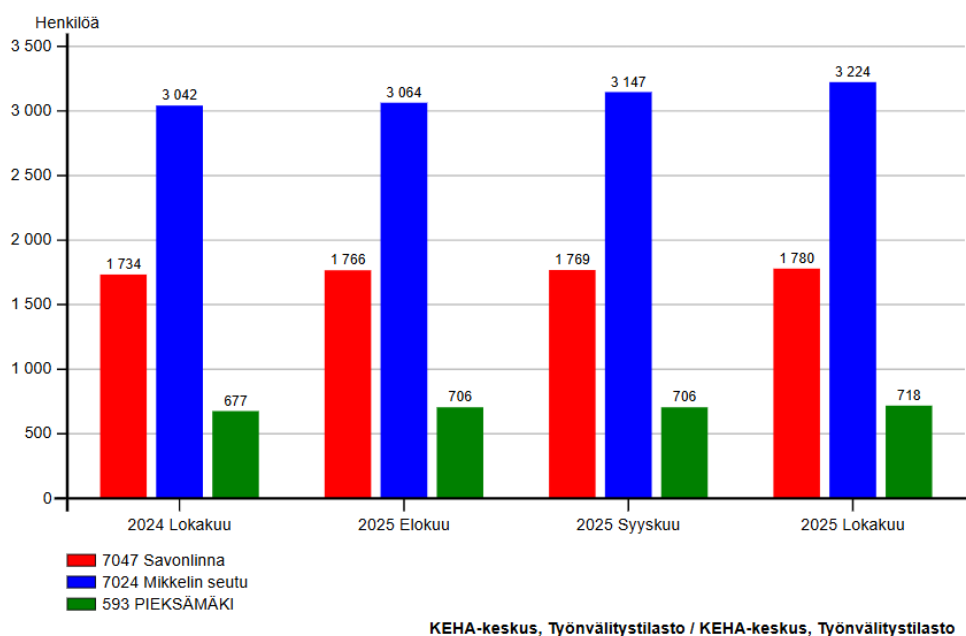
Toimintaympäristö

Savonlinnan seudun työllisyysalue muodostuu Savonlinnan seutukunnasta. Kunnat kuuluvat samaan Savonlinnan työssäkäyntialueeseen, missä yli 10 prosenttia työvoimasta pendelöi keskuskuntaan. Savonlinnan työssäkäyntialueeseen kuuluu lisäksi Etelä-Karjalan työllisyysalueelta Parikkala, mistä tosin yhteensä on enemmän työssäkäynti Etelä-Karjalan kuin Savonlinnan suuntaan. Savonlinnan seudun työllisyysalueen erityispiirteenä voi pitää sitä, että se muodostaa työssäkäynnin kannalta eheän kokonaisuuden ja alueella on eläköitymässä merkittävä määrä työvoimaa. Savonlinna on myös merkittävä teollisuuden keskus, ja teollisuustyöpaikkojen määrä on kasvanut viime vuosina.

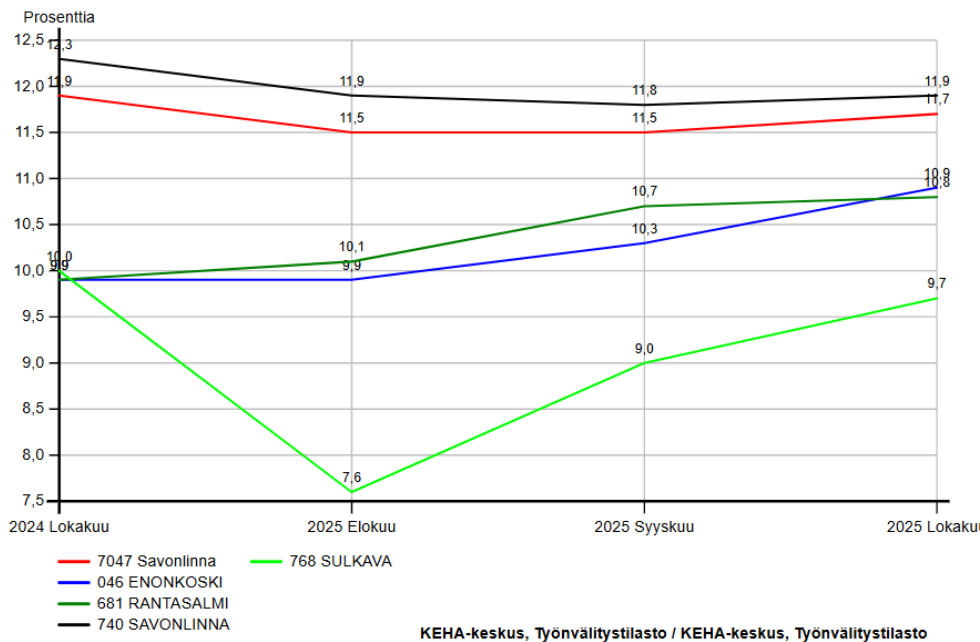
Vuonna 2026 Suomen työllisyyden ennustetaan kehittyvän maltillisen myönteisesti. Työllisten määrä kasvaa ennusteiden mukaan hieman, ja työllisyysaste nousee noin 72 prosenttiin. Työttömyysasteen odotetaan laskevan lievästi, mutta pysyvän edelleen noin 8–9 prosentin tasolla. Talouskasvun arvioidaan olevan vaimeaa, mikä hillitsee työllisyyden nopeampaa paranemista ja jakaa kasvua epätasaisesti eri alueiden välillä.

Etelä-Savon maakunnassa työttömyys on viime vuosina ollut lähellä valtakunnallista tasoa, mutta maakunnan sisäinen vaihtelu on suurta. Lokakuussa 2025 Etelä-Savon työttömyysaste oli 10,9 %, joka oli 0,7 % koko maata alempi sekä 0,8 % Savonlinnan seutua parempi. Maakunnan työllisyystilanne on kehittynyt vakaammin kuin Savonlinnan seudulla, mutta talouden rakenteet ja väestön ikääntyminen rajoittavat kasvumahdollisuuksia.

Savonlinnan seudun työllisyysalueella työttömyysaste oli lokakuussa 2025 11,7 %, mikä on Etelä-Savon keskiarvoa ja koko maata korkeampi. Työttömyys laski kesäkuukausina, mutta on lokakuussa 2025 vuoden takaiseen verrattuna vain hieman matalampi. Pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut ja kattaa noin 41 % kaikista työttömistä. Työttömyys painottuu erityisesti yli 55-vuotiaisiin, ja kuntien maksuosuudesta valtaosa kohdistuu yli 700 päivää työttömänä olleille (59,9 %), mikä kuormittaa kunnan taloutta.



Kuvio: Työttömät työnhakijat työllisyysalueittain Etelä-Savossa 10/2024 ja 08-10/2025. Lähde: Keha-keskus, työnvälitystilasto 2025.



Kuvio: Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain Savonlinnan seudulla

Vuoden 2025 toimintaympäristöä on muuttanut TE24-uudistus, jonka myötä työviranomaisen tehtävät siirtyivät valtiolta kunnille ja määrärahataso laski erityisesti palkkatuen osalta. Työttömyyden kasvu vuoden takaiseen selittyy sekä yleisen taloudellisen tilanteen heikentymisellä että palkkatuen rajoituksilla. Toisaalta Savonlinnan seudulla on myös positiivisia signaaleja: pitkäaikaistyöttömien määrä suhteessa koko maan tasoon on ollut tarkastelujaksolla (1–6/2025) keskimääräistä pienempi (sija 15./45 työllisyysalueista), ja työttömyysjaksojen kestot ovat selvästi koko maata lyhyempiä (66 viikkoa, 13./45). Myös työttömyyden virrat ovat matalammat kuin Suomessa keskimäärin (3 kk työttömyys 51,5 %, koko maa 55,2 % ja 12 kk 12,5 %, koko maa 18 %), mikä kertoo siitä, että osa työttömyydestä edelleen laskee työllisyysalueen toiminnan kautta, vaikka kokonaisvolyyymi on kasvanut.

Työllistettyjen määrä on vähentynyt palkkatuen rahoitusleikkausten vuoksi, ja tämä näkyy pitkäaikaistyöttömyyden kasvuna. Avoimien työpaikkojen määrä on pysynyt vakaana palvelu-, myynti- ja hoiva-aloilla, mutta työvoiman saatavuudessa on edelleen merkittäviä kohtaantohaasteita. Erityisesti avoimien työpaikkojen kokonaismäärän lasku heikentää alueen näkymiä vuodelle 2026.

Vuonna 2026 työllisyyden edistämisen painopiste on pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisessä, työnantajayhteistyön laajentamisessa ja koulutusyhteistyön tiivistämisessä. Keskeisiä keinoja ovat kohdennetut palveluketjut 50+ -asiakkaille, oppisopimus- ja täsmäkoulutusratkaisut sekä työnantajien tukeminen rekrytointi- ja valmennuspoluilla. Tavoitteena on nostaa aktivointiastetta, lisätä nopeiden työllistämispolkujen volyyymiä ja lyhentää työttömyyden kestoja, mikä tukee kaupungin talouden ja työmarkkinoiden tasapainoa.

Työllisyysalue valmistelee myös kuntalisän ja nuorten työllistämissetelin käyttöönottoa, joilla voidaan tukea työnantajien rekrytointeja ja ehkäistä erityisesti nuorten työttömyyden pitkittymistä. Vuoden 2026 aikana työllisyyspalveluiden asiakasmääriin vaikuttaa myös sosiaalihuoltolain uudistus, joka ohjaa aiemmin muita etuuksia saaneita henkilöitä työllisyyspalvelujen piiriin ja kasvattaa kuntien maksuosuutta työttömyysturvasta. Lisäksi vuonna 2027 tapahtuva kuntoutuksen työtoiminnan

siirtyminen hyvinvointialueilta työviranomaisille lisää tehtäviä, ja muutokseen varaudutaan vuoden 2026 aikana tulevan TEM:n ohjeistuksen mukaisesti.

Savonlinnan seutukunta	Tilanne nyt verrattuna vuoden takaiseen	Tilanne 6 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen	Tilanne 12 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen
Elinkeinoelämä ja yritystoiminta	–	+	+
Työttömyyden määrä	0	+	+
Työvoiman saatavuus	+	0	–

Taulukon arviointiasteikko: (++) paljon parempi, (+) parempi, (0) ennallaan, (–) heikompi, (– –) paljon heikompi

Kuvio: Työ- ja elinkeino ministeriön alueellisten kehitysnäkymien Savonlinnan seutua koskevat kehityssuunnat. Lähde: TEM 2025:34

Vaikka työllisyystilanne Savonlinnan seudulla pysyisi nykyisellään tai heikkenisi, on työnantajien saatava työvoimaa eläköityvien tilalle. Vuodessa työvoiman tarve pelkästään eläköityvien tilalle on Savonlinnassa 350 henkilöä aina vuoteen 2032 asti. Näiden työpaikkojen täyttymistä voidaan pitää kriittisenä seutukunnan elinvoimaisuudelle. Työllisyysalueella on tärkeä tehtävä tässä, koska sen merkittävimmät palvelut liittyvät nimenomaan työvoiman tarjontaan työnvälityksen, koulutusten, välityömarkkinoiden, kansainvälisen työvoiman palveluiden ja muiden työvoimapalveluiden kautta.

Keskeisimmät sidosryhmät työllisyysalueelle ovat paikallinen elinkeinoelämä, yritykset, koulutuskuntayhtymä Samiedu - jonka työllisyysalueen kunnat omistavat - sekä alueen muut oppilaitokset, muun muassa XAMK, kansanopistot ja vapaan sivistystyön oppilaitokset sekä hyvinvointialue ja KELA. Työllisyysalueen toimintaan liittyen kuntaekosysteemin tärkeitä verkoston jäseniä ovat myös elinkeino- ja yrityspalvelut, jotka toimivat joka kunnassa, mutta tiiviissä yhteistyössä työllisyysalueen kanssa. Kuntien palveluista myös hyvinvointia ja terveyttä edistävät palvelut sekä nuorisopalvelut ovat tärkeä yhteistyötaho. Alueella on myös merkittäviä kolmannen sektorin toimijoita, joilla on työllistämistoimintaa.

Työperäisen maahanmuuton tukena verkostossa toimivat kaupungin elinkeinopalvelut, oppilaitokset, elinvoimakeskus ja kotoutumispalvelut.

Talous

Savonlinnan seudun työllisyysalueen määrärahamenot tulevat talousarvioesityksen (tilanne 12.12.2025) mukaan olemaan 4,78 miljoonaa euroa. 3,4 miljoonaa euroa, määrärahamenoista kohdistuu toimintamenoihin, mitkä sisältävät esimerkiksi henkilöstö- ja tilakustannukset kokonaisuudessaan. Työllistämistä tukeviin maksettaviin tukiin kohdistetaan 0,81 miljoonaa euroa, joista merkittävin on työnantajan palkkatuki sekä suunnitteilla oleva kuntalisä 470 000 euroa. Starttirahaan varattua määrärahaa korotettiin vuoden 2025 aikana ja vuodelle 2026 on tehty vastaava varaus määrärahasta, 320.000 euroa.

Merkittävimmät hankittavat palvelut ovat työvoimakoulutukset sisältäen kotoutumiskoulutukset sekä valmennuspalvelut. Koulutuksiin ja työllistämistä tukeviin palveluihin on varattu 520.000 euroa.

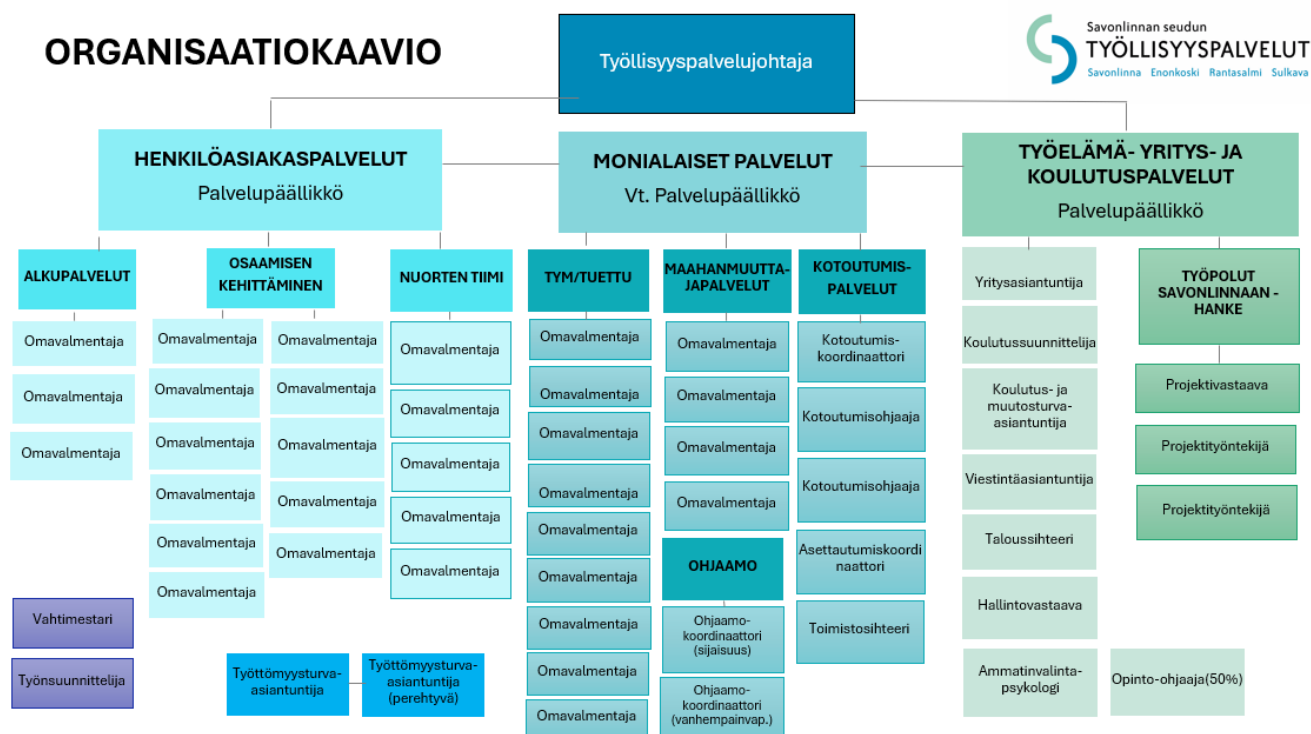
Työllisyysalueelle on tavoitteena kehittää myös omaa hanketoimintaa, jotta EU-rahoitusta voidaan hyödyntää toimintojen palvelujen kehittämisessä. Hanketoiminnan aloittamiseen on varattu 100.000 euroa.

Merkittävänä toiminnallisena muutoksena aiempiin vuosiin on, ettei kunnille makseta enää palkkatukea ja kuntien palkkatukityö sellaisenaan lakkasi vuoden 2025 alussa. Palkkatuen myöntäminen ei myöskään kerrytä enää työssäoloa, jolloin sen hyödyntäminen ei ole kuntien näkökulmasta niin kustannustehokasta kuin aiemmin, jolloin resursseja kannattaa suunnata enemmän muihin vaikuttaviin palveluihin. Tämän taustalla on lainsäädännön muutokset.

146 Savonlinnan seudun työllisyysalue	4 784 000,00 €
Toimintakulut	3 354 000,00 €
147 Työllistämispalvelut	
1585 Starttiraha	320 000,00 €
1586 Työnantajan palkkatuki ja kuntalisä	425 000,00 €
1587 Yli 55-vuotitaiden työllistämistuki	45 000,00 €
1588 Työolosuhteiden järjestelytuki	20 000,00 €
Työllistämisen tuet yhteensä	810 000,00 €
148 Työllistämistä tukevat palvelut/koulutuspalvelut	
1589 Ammatillinen työvoimakoulutus	40 000,00 €
1590 Muutosturvakoulutus (korvataan täysimääräisenä kassoista)	- €
1591 Kulukorvaukset, matka, harkinnanvaraiset	10 000,00 €
1592 Arviointi/neuvonta/avo- ja urapalvelu	10 000,00 €
1593 Valmennuspalvelut	420 000,00 €
1593 Yhteishankintakoulutukset	40 000,00 €
Työllistämistä tukevat palvelut yhteensä	520 000,00 €
1594 Työllisyysalueen hanketoiminta	
Varaus hanketoimintaan	100 000,00 €

Taulukko: Savonlinnan seudun työllisyysalueen määrärahamenot TAE 2026 (27.11.2025)

Työllisyysalueen henkilöstömäärä on kokonaisuudessaan 58 henkilöä, jos mukaan lasketaan kuntien vastuulle kuuluva kotoutuminen sekä työllisyyteen liittyvä hanketoiminta. Hanketoimintaa kehitetään siten että tulevaisuudessa hankkeiden hakijana toimii työllisyysalue. Savonlinnan seudun työllisyysalueen toiminta on organisoitu perustuen kolmeen palvelualueeseen, jotka ovat henkilöasiakaspalvelut, monialaiset palvelut sekä työelämä- ja yritys-, ja koulutuspalvelut. Työllisyysalue vastaa 122 lakisääteisestä tehtävästä.



Kuvio: työllisyysalueen organisaatiorakenne

Tavoitteet tiivistettynä

Savonlinnan seudun työllisyysalueen arvoina ovat asiakaslähtöisyys, yhdenvertaisuus ja yhdessä tekeminen. Työllisyysalueen missiona on tukea ihmisiä työllistymään ja alueen yrityksiä menestymään. Pää tavoitteena on, että Savonlinnan seudun yritykset saavat liiketoiminnan kasvun ja eläköitymisen takia avautuviin avoimiin tehtäviin riittävästi osaavaa työvoimaa.

Strategiset painopisteet jakaantuvat neljään osa-alueeseen, jotka ovat palvelujen laatu, vaikuttavuus ja hyvä asiakaskokemus, vahva ja ketterä alueellinen yhteistyö, henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi sekä työllisyysalueen toiminnan rohkea kehittäminen. Painopisteet jakaantuvat kukin edelleen 4-6 alatavoitteeseen, joille määritelty toimenpiteet sekä mittarit. Alatavoitteet muodostavat toimintasuunnitelman vuodelle 2026.

Strateginen painopiste: Palvelujen laatu, vaikuttavuus ja hyvä asiakaskokemus

1. Sisäisesti ja ulkoisesti tunnetut ja hyödynnetyt palvelut
2. Oikea-aikainen ja tavoitteellisesti etenevä palveluohjaus
3. Tulevia tarpeita ennakoiva palvelujen suunnittelu
4. Nopea reagoitakyky yllättäviinkin muutoksiin

Mittarit: asiakaspalautekyselyn tulokset ja kehityssuunta, työmarkkinatuen kuntaosuudet, aktivointitoimenpiteiden vaikutukset, työttömyyden virrat, työllistymissuunnitelmien ajantasaisuus, aika työttömäksi jäämisestä 1. keskusteluun, kuntakohtainen / seudullinen työttömyysaste ja kasvokkain tapahtuneiden tapaamisten määrä

Strateginen painopiste: Vahva ja ketterä alueellinen yhteistyö

1. Yhdessä luodut yhteistyön rakenteet
2. Hyvä vuorovaikutus ja toimiva viestintä
3. Vahva yhteistyö ja palvelujen tuottaminen oppilaitoksien kanssa
4. Yhteistyön tiivistäminen yritys- ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa
5. Itä-Suomen työllisyysalueiden yhteistyön edistäminen
6. Monipuolinen läsnäolo kaikissa jäsenkunnissa

Mittarit: säännöllisten tavoitteellisten tapaamisten toteuma (jäsenkunnat, oppilaitokset, yritykset ja muut sidosryhmät), läsnäolon seuranta kunnissa (päivät ja toteutuneet ajanvaraukset), raportointi jäsenkuntiin neljä kertaa vuodessa, järjestetyt tilaisuudet ja tapahtumat, viestintäsuunnitelman mukaiset tavoitteet, työllisyysalueyhteistyö (pienet työllisyysalueet, Itä-Suomi ja valtakunnallinen taso)

Strateginen painopiste: Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi

1. Sisäisten prosessien ja viestinnän kehittäminen
2. Yhteisen organisaatiokulttuurin vahvistaminen
3. Perehdyttäminen, osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
4. Riittävä resurssointi työssä onnistumisen mahdollistamiseksi

Mittarit: henkilöstökyselyn tulokset, kouluttautumispäivien tarjonta ja osallistumisaktiivisuus, sairauspoissaolomäärän kehitys, kehityskeskustelujen toteuma, tyhy-päivien toteuttaminen ja osallistumisaktiivisuus, perehdyttämissuunnitelmien ajantasaisuus

Strateginen painopiste: Oman toiminnan rohkea kehittäminen

1. Aiemmista toimintamalleista uusiin yhteisiin toimintamalleihin
2. Kehittämiseen kannustava ilmapiiri
3. Valmentavan työotteen, ryhmävalmennuksen ja toimintatapojen kehittäminen
4. Oman toiminnan kehittäminen ja ulkoisen rahoituksen hyödyntäminen (hankkeet, kokeilut ja pilotit)

Mittarit: hanketoiminnan määrä, laatu ja tulokset, henkilöstöstä nousevien aloitteiden ja kehittämisideoiden määrä ja vaikuttavuus, valmentavan työotteen kehittämiseen osallistumisen määrä ja vaikuttavuus

Tavoitteet ja toimenpiteet yksityiskohtaisemmin

Strateginen painopiste 1 ja toimenpiteet: Palvelujen laatu, vaikuttavuus ja hyvä asiakaskokemus

Savonlinnan seudun työllisyysalueen työvoiman määrä on noin 16 200 henkilöä, joista työllisyysalueen palveluiden piirissä oli vuodenvaihteessa noin 3 500 asiakasta. Asiakkaita tavattiin kasvotusten yli 7000 kertaa ja yksittäisiä kontakteja oli noin 90 000. Palvelujen tuotanto onnistui ensimmäisenä toimintavuonna suunnitellusti, huolimatta siitä, että uusi organisaatio aloitti vasta keväällä 2025 päättyneen yhteistoimintamenettelyn täytäntöönpanon yhteydessä ja tiettyjen rekrytointien sekä toimenkuvamuutosten toteutuessa. Tavoitteena on vuonna 2026 jatkaa sekä kehittää edelleen vaikuttavaa ja laadukasta palvelutarjoomaa asiakkaille ja pyrkiä parantamaan entisestään myös asiakaskokemusta.

Työllisyysalueen lakisääteinen toiminta toteutetaan kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti. Toimintaa arvioidaan ja kehitetään edelleen työllisyysalueen toisen toimintavuoden aikana. Pohjan kustannustehokkuudelle rakentaa strateginen kehittäminen sekä verkoston palveluiden ja resurssien hyödyntäminen, kuin myös henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen.

Työvoimaviranomaisen palveluita tarjotaan ajanvarauksella ja ilman kaikissa jäsenkunnissa sekä Savonlinnassa myös Kerimäellä ja Punkaharjulla. Uudistuksen yhtenä valtakunnallisena ja paikallisena tavoitteena on tuoda palvelut lähemmäksi asiakkaita ja hyödyntää laajemmin paikallistuntemusta sekä paikallisia verkostoja.

KEHA-keskuksen teettämän asiakaskyselyn mukaan työllisyysalueen arvosana oli keväällä 3,6/5 ja työllisyysalueen jatkuvasti kerättävän palautekyselyn mukaan marraskuussa 4,0/5. KEHA:n arviossa asiakaskokemus oli valtakunnan keskitasoa. Vaikuttavuutta mitataan työllisyysalueen omalla raportoinnilla jäsenkuntiin sekä valtakunnallisessa vertailussa KEHA:n teettämän puolivuotisraportin mukaisesti. Ensimmäisessä puolivuotisraportissa Savonlinnan työllisyysalueen toteuma oli vaikuttavuudeltaan lähes kaikilla mittareilla yli keskitasoa. Tavoitteena on kehittää sijoittumista kansallisessa vertailussa entisestään kohti ylintä kolmannesta.

Tavoitteena on kehittää myös kansainvälisen työvoiman pitovoimaa seudullisesti. Kansainvälisen työvoiman houkuttelussa korostuvat myös yksityisten palveluntuottajien rooli työluvan perusteella maahan tulevissa ja oppilaitosten rooli kansainvälisten opiskelijoiden saapumisessa. Tähän mennessä haasteena ei ole ollut niinkään kansainvälisen työvoiman ja opiskelijoiden houkuttelu ja hakeutuminen alueelle, vaan heidän pysymisensä ja puolisoiden ja opiskelijoiden työnsaanti täällä. Taloudellisena tavoitteena on, että työllisyysalueen talouden toteuma alittaa vuodelle 2026 suunnitellun raamin.

Strategisen painopisteen saavuttamiseksi on määritelty neljä tavoitetta, jotka ovat:

1. Sisäisesti ja ulkoisesti tunnetut ja hyödynnetyt palvelut

Toimipisteet henkilöasiakkaille ajanvarauksella sekä ilman ajanvarausta kaikissa jäsenkunnissa sekä Savonlinnassa kaupunkikeskustan lisäksi Kerimäellä ja Punkaharjulla. Ajanvarauksella palvelut etenkin niille henkilöasiakkaille, joilla vaikeampaa asioida Savonlinnassa. Aula- ja puhelinpalveluita tarjotaan Savonlinnan kaupungintalolla, jäsenkunnissa sekä nuorille Ohjaamon tiloissa kaksi kertaa viikossa.

Työnantajapalvelut toteutetaan pääosin etänä puhelimella, sähköisesti ja yrityskäynteinä. Pääosin yritykset haluavat palvelunsa joustavasti etänä. Niille yrityksille, jotka haluavat lähipalvelua tarjotaan mahdollisuus saada se yrityskäynteinä tai kuntien työllisyysalueille varatuissa tiloissa.

Tavoitteena on, että Savonlinnan työllisyysalueen palvelut tunnetaan työnhakijoiden ja eri asiakassegmenttien parissa kuten myös alueen yritysten näkökulmasta. Yhteistyötä yritysten kanssa kehitetään uusin palveluin ja toimenpitein. Yrityksille järjestetään tapaamisten ja kontaktoinnin lisäksi erilaisia tapahtumia, kuten webinaareja. Savonlinnan työllisyysfoorumi järjestetään puolivuositain. Palveluja kehitetään hyödyntäen hanketoimintaa ja ESR-rahoitusta. Myös omavalmentajat henkilöasiakaspalveluista osallistuvat yritysvierailuihin.

2. Oikea-aikainen ja tavoitteellisesti etenevä palveluohjaus

Tavoitteena on toteuttaa asiakkaan alkuhaastattelu kymmenen arkipäivän sisällä yhteydenotosta. Lisäksi seurataan kasvokkain tapahtuneiden tapaamisten määrää sekä työllistämissuunnitelmien ajantasaisuutta ja aktivointitoimenpiteiden vaikuttavuutta sekä työttömyyden virtaa (asiakkuuden kesto 3 kuukauden ja 12 kuukauden kohdalla työttömäksi jäämisestä). Laadukkaasti etenevä palveluohjaus vaikuttaa työttömyyden kestoon ja siten kuntakohtaisiin maksuosuuksiin työttömyysturvamaksuista. Asiakaskysely toteutetaan KEHA:n toimesta vuosittain sekä työllisyysalueen toimesta jatkuvana.

Toiminnan vaikuttavuuden kehittämisessä tulee huomioida eri asiakasryhmien erilaiset palvelutarpeet. Työstä työhön siirtyvien palvelutarpeet poikkeavat paljon esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeista. Siten palveluja kehitetään ja tuotteistetaan edelleen huomioiden eri kohderyhmät, jolloin palveluja voidaan tarjota asiakaskohtaisesti. Valtion tietojärjestelmästä saatavaa dataa hyödynnetään toiminnan seurannassa ja kehittämisessä.

Osin kansainvälisen työvoiman haasteena koko Suomessa ja Savonlinnan seudulla on ollut, että he jäävät monesti korkeakoulutuksesta huolimatta ns. lähtöammatteihin. Tällaisia ammatteja ovat mm. postin jakaminen ja avustavat tehtävät. Huomioidaan toiminnassa ja muokataan toimintaa siten, että kansainväliset osaajat etenevät koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin ammatteihin.

3. Tulevia tarpeita ennakoiva palvelujen suunnittelu

Työllisyysalue seuraa seudullista ja kunnallista työllisyystilannetta ja ennakoi yritys- ja elinkeinoelämän tarpeita. Koulutuksia suunnitellaan siten että ne ennakoivat työvoimatarpeiden muutoksia eri sektoreilla. Suurimpana rakenteellisena tekijänä Savonlinnan seudulla on eläköitymisen tuomat haasteet ja on tärkeää hyödyntää tätä kohtaanto-haasteen ratkaisemisessa.

Kotoutumis- ja asettautumispalvelujen toimintaa suunnataan työperäisen maahanmuuton edistämiseksi ja pitovoiman vahvistamiseksi. Työllisyysalueella on lakisääteinen rooli yhteiskuntaorientaation, kotoutumiskoulutusten ja suomen kielen koulutusten tarjoamisessa työttömille maahanmuuttajille.

4. Nopea reagointikyky yllättäviinkin muutoksiin

Työllisyysalueen tavoitteena on toimia yritys- ja elinkeinoelämän toimijoiden kumppanina ja rakentaa luottamuksellista suhdetta alueen eri yrityksiin. Työllisyysalueella on riittävä

reagointikyky- ja valmius, mikäli seudulla tulisi yritys- tai toimialakohtaisia haasteita, jotka kasvattaisivat asiakasmääriä nopealla ajanjaksolla.

Strateginen painopiste 2 ja toimenpiteet: Vahva ja ketterä alueellinen yhteistyö

Yhtenä TE-uudistuksen tärkeimpänä tavoitteena on ollut työllisyyspalveluiden suuntaaminen kohti työnantajien tarpeita sekä paikallisen työmarkkinan tietämyksen vahvistaminen. Tavoitteen saavuttamiseksi työllisyyspalveluiden työnantajayhteistyötä kehitetään osana operatiivista työtä. Vahvistamista tehdään säännöllisellä ja rakenteistetulla yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella alueen yritysten ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa sekä riittävillä resursseilla. Yhteistyötä syvennetään myös kaupungin ja jäsenkuntien yrityspalveluiden kanssa tiedonkulun varmistamiseksi.

Savonlinnassa kolmannen sektorin toimijat ovat olleet merkittäviä toimijoita työllistämistoiminnassa etenkin vaikeammin työllistyvien ryhmissä. Kolmannen sektorin toimijat ovat rahoittaneet toimintansa osin hankerahoituksella sekä palkkatukityöllä. Lainsäädännön muuttuessa siten, että työttömyysturvan kuntaosuutta maksetaan myös palveluissa olon ajalta ja palkkatukityö ei pääosin kerrytä työssäoloa ja siten poista kuntien maksuosuuslistalta, on toimintaa ohjattava kuntien kannalta sellaiseen suuntaan, että kolmannen sektorin välityömarkkinoiden työ ja palvelut ohjaavat nykyistä paremmin työssäoloedon täyttymiseen ja avoimille työmarkkinoille.

1. Yhdessä luodut yhteistyön rakenteet

Työllisyysalue on mukana paikallisissa ja maakunnallisissa yhteistyöverkostoissa. Jäsenkuntien yrityspalveluiden kanssa tehdään ennakointityötä, minkä tavoitteena on toimialakohtainen työvoimatarpeiden ennakointi. Toimenpide sivuaa myös oppilaitosten kanssa tehtävää ennakointityötä ja nämä tulee toteuttaa yhtenä kokonaisuutena, missä on mukana työllisyysalueen toimintojen lisäksi jäsenkuntien yrityspalvelut sekä oppilaitokset ja yritykset.

Työllisyysalue on ollut mukana suunnittelemassa Savonlinnan seudulle ns. Savonlinnan toimintamallia alueen oppilaitosten kanssa. Tavoitteena on tiivistää rakenteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä eri vaikuttamisfoorumeilla yhdessä oppilaitosten ja elinkeinoelämän kanssa. Toimintamalli lanseerataan tammikuussa 2026. Työllisyysalue järjestää puolivuositain Savonlinnan seudun työllisyysfoorumin.

Tehdään yhteistyötä hyvinvointialueen ja Kelan kanssa etenkin pidempään työttömänä olleiden työkykypalveluissa ja monialaisessa yhteispalvelussa sekä Ohjaamossa. Hyvinvointialueella on merkittävä vaikutus kunnan työttömyysturvan maksuosuuteen etenkin niiltä osin, kun pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy työkykyyn liittyviä palvelutarpeita. Kolmannen sektorin yhteistyöfoorumeihin osallistutaan aktiivisesti ja toiminnan kehittämisessä sekä hankkeissa huomioidaan myös mahdollisuudet hyödyntää kolmannen sektorin kanssa tehtävää yhteistyötä huomioiden työllisyysalueen tavoitteet.

2. Hyvä vuorovaikutus ja toimiva viestintä

Työllisyysalueen viestintää toteutetaan tavoitteellisesti ja eri kohderyhmät huomioon ottaen. Viestintää tehdään henkilöasiakkaiden lisäksi niin yritysten kuin elinkeinoelämän suuntaan ja myös jäsenkunnille.

3. Vahva yhteistyö ja palvelujen tuottaminen oppilaitoksien kanssa

Oppilaitoksia tavataan säännöllisesti ja yhteistyötä tehdään operatiivisella tasolla päivittäin. Koulutusten tarjoomaa ja suunnittelua tehdään ennakoiden ja alueen sekä asiakkaiden tarpeisiin perustuen. Samiedun kanssa on pilotoitu vuoden 2025 aikana yhteisiä yritysvierailuja, joita jatketaan vuoden 2026 aikana. Tarjotaan opinto-ohjauspalveluita yhdessä Samiedun kanssa. Hankkeissa tehdään yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Kotoutumiseen liittyen oppilaitoksilla ja työllisyysalueella on erillinen monialainen työryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti. Kohtaantoon vastaamiseksi paremmalla työvoiman tarjonnalla yhteistyötä kehitetään alueen oppilaitosten kanssa työvoimatarpeen mukaisesti. Tavoitteena on myös hyödyntää Samiedun ja XAMK:n valtionosuuskin toteutettavia koulutuksia nykyistä enemmän paremmin ja siten mahdollisesti lisätä heidän opiskelijamääriään samalla, kun hankittavien työvoimakoulutusten määrä laskisi. Tällä voidaan mahdollisesti myös osin pehmentää aikuiskoulutukseen liittyvien leikkausten kohdistumista alueelle.

4. Yhteistyön tiivistäminen yritys- ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa

Alueen yrityksiä tavoitetaan säännöllisen viestinnän lisäksi myös suoralla kontaktoinnilla kuin tapahtumillakin. Yrityksille järjestetään 3-4 webinaaria vuosittain. Palveluja kehitetään yhdessä yritys- ja elinkeinoelämän kanssa ja tapaamisten pohjalta omaa toimintaa suunnataan, suunnitellaan ja pilotoidaan vastaamaan paremmin alueen yritysten tarpeita. Hanketyötä suunnataan alueen yritysten tarpeisiin. Vuoden 2026 lanseerataan erillinen kuntalisä. Yrityksiä tavataan kaikissa jäsenkunnissa. Kolmannen sektorin toimijoiden kanssa tehdään yhteistyötä.

5. Itä-Suomen työllisyysalueiden yhteistyön edistäminen

Työllisyysalue tekee verkostoyhteistyötä eri foorumeilla, jotka tapaavat säännöllisesti. Näitä ovat pienten työllisyysalueiden foorumi, valtakunnalliset tapaamiset työllisyysalueiden ja ministeriön kesken sekä työllisyysalueiden ja KEHA:n tapaamiset. Savonlinnan seudun työllisyysalue tekee myös tiivistä yhteistyötä Keski-Savon ja Mikkelin työllisyysalueiden kanssa. Kilpailutuksia suunnitellaan yhdessä muiden työllisyysalueiden kanssa, ellei palveluja hankita suoraan kuntien omistamalta Samiedulta. Hankeyhteistyötä ja palvelukehitystä tehdään yhdessä muiden Itä-Suomen työllisyysalueiden kanssa. Ohjaamo tekee myös vahvaa yhteistyötä alueellisesti kuin myös valtakunnallisella tasolla.

6. Monipuolinen läsnäolo kaikissa jäsenkunnissa

Asiakkaita tavataan kasvotusten ajanvarauksella ja ilman ajanvarausta kaikissa jäsenkunnissa. Työllisyysalueen asiantuntijat vierailevat yrityksissä kaikkien jäsenkuntien alueella ja tapaavat alueen yritysjärjestöjä. Yhteistyötä kuntien elinkeinopalveluiden kanssa tiivistetään ja kuntien yritysasiantuntijoita tavataan säännöllisesti yhden luukun palvelun rakentamiseksi. Yrityksille palveluita tarjoavat yrityspalvelun lisäksi esimerkiksi kuntien lupaviranomaiset sekä maankäyttöön liittyvät palvelut. Henkilöasiakkaille tärkeimpiä yhdyspintoja on hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen liittyvät palvelut sekä nuorisopalveluissa kuntien nuorisotyö.

Työllisyysalueen johto tapaa säännöllisesti alueen jäsenkuntien kunnanjohtajia ja luottamushenkilöitä. Työllisyysalue raportoi toiminnastaan jäsenkuntiin kvartaaleittain. Työllisyysjaosto kokoontuu säännöllisesti eri jäsenkunnissa ja vierailee myös alueen yrityksissä.

Kuntien lakisäateisenä tehtävänä on hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Työllisyyspalveluiden toiminnan kehittämisessä otetaan huomioon kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen

kerroin, mikä vaikuttaa kuntien saamaan rahoitukseen. Nämä toimenpiteet vaikuttavat myös yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa.

Strateginen painopiste 3 ja toimenpiteet: Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi

Työllisyysalue aloitti toimintansa 2.1.2025, jolloin valtiolta ja kuntakokeilusta siirtyneet henkilöt siirtyivät työskentelemään työllisyysalueella. Henkilöstölle määritettiin uudet toimenkuvat perustuen työllisyysalueen poikkeusluvassa kuvattuun toimintamalliin. Henkilöstölle on toteutettu muutosjohtamiseen liittyviä koulutuspäiviä ja tavoitteena on jatkaa uuden organisaatiokulttuurin vahvistamista ja kehittää henkilöstön osaamista entisestään.

1. Sisäisten prosessien ja viestinnän kehittäminen

Tavoitteena on kehittää sisäistä tiedonjakamista sekä prosesseja perustuen henkilöstöltä saatuihin palautteeseen ja kehitysideoihin. Kehitysideoita jaetaan niin tiimeissä kuin koko organisaation tasollakin. Viestintää kehitetään viestintäsuunnitelman mukaisesti.

2. Yhteisen organisaatiokulttuurin vahvistaminen

Yhteistä organisaatiokulttuuria vahvistetaan muutosvalmennuspäivien jatkamisella, yhteisillä tyhy-päivillä ja sisäisen viestinnän keinoin. Henkilöstökysely toteutetaan vuosittain ja sen tuloksia hyödynnetään kehitystoimenpiteiden suunnittelussa, joiden toteumaa seurataan.

3. Perehdyttäminen, osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen

Perehdyttämissuunnitelmat ovat ajantasaisia ja henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia kouluttautua tarpeiden mukaisesti. Valtakunnallista tuutti-koulutus-alustaa hyödynnetään osana osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kehityskeskustelujen toteumaa seurataan. Myös omavalmentajat vierailevat alueen yrityksissä. Esihenkilöiden johtamisosaamista vahvistetaan erilaisin valmennuksin.

4. Riittävä resurssointi työssä onnistumisen mahdollistamiseksi

Asiakastyössä vaikuttavuutta pyritään saavuttamaan tapaamalla asiakkaita kasvotusten. Vaikuttava asiakastyö varmistetaan sillä, että asiakasmitoitus ei kasva liian suureksi yhtä omavalmentajaa kohden. Tavoitteena on, että omavalmentajaa kohden on korkeintaan 120 asiakasta. Asiantuntijatyön kuormittavuutta seurataan esihenkilöiden toimesta.

Strateginen painopiste 4 ja toimenpiteet: Oman toiminnan rohkea kehittäminen

Työllisyysalueen toimintaa kehitetään huomioiden ensimmäisenä toimintavuotena saadut kokemukset ja alueelliset tarpeet niin henkilöasiakkaiden kuin elinkeinoelämän rakenteen näkökulmista. Toiminnan kehittämisessä huomioidaan erityisesti henkilöstö ja toimintaa kehitetään huomioiden omavalmentajien rooli ja valmentava työote. Hankerahoitusta hyödynnetään eri pilottien ja yhteistyömallien toteuttamisessa yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa.

1. Aiemmista toimintamalleista uusiin yhteisiin toimintamalleihin

Työllisyysalueen sisäistä toimintaa kehitetään perustuen työllisyysalueen poikkeuslupahakemuksessa kuvattuun tapaan tuottaa palveluja, henkilöstön aloitteisiin sekä asiakkaiden ja yritysten tarpeisiin sekä alueelliseen ennakointiin työvoima- ja yritysraenteessa. Yhteisiä toimintatapoja kehitetään prosessikehityksen, sisäisen viestinnän ja eri pilottien avulla. Ohjaamon toimintaa kehitetään ja Ohjaamon palvelut tuodaan tiiviimmin yhteen työllisyysalueen resurssien kanssa.

2. Kehittämiseen kannustava ilmapiiri

Henkilöstöä kannustetaan tiimityöhön ja aloitteellisuuteen. Henkilöstöstä nousevaa aloitteiden ja kehittämisideoiden määrää sekä vaikuttavuutta mitataan.

3. Valmentavan työotteen, ryhmävalmennuksen ja toimintatapojen kehittäminen

Työllisyysalue järjestää omana tuotantona erilaisia toistuvia koulutuksia henkilöasiakkaille, kuten cv-työpajoja, jolloin halukkaat omavalmentajat voivat kehittyä myös kouluttajina. Tiimeille tarjotaan koulutusta muutosvalmennuspäivissä, joissa kehitetään valmentavaa työotetta. Osallistujien määrää ja vaikuttavuutta mitataan.

4. Oman toiminnan kehittäminen ja ulkoisen rahoituksen hyödyntäminen (hankkeet, kokeilut ja pilotit)

Työllisyysalue käynnistää oman hanketoiminnan vuonna 2026, johon on varattu 100.000 euron määräraha. Hanketoimintaa kehitetään suunnitellusti ja työllisyysjaoston hyväksymien linjausten mukaisesti (TYJ 16.10.2025 § 85). Hanketoiminnan määrää, laatua ja tuloksia mitataan. Hanketoiminnan kautta pyritään toteuttamaan aikuisille henkilöasiakkaille suunnattu uusi toimintamalli. Selvitetään tekoälyn hyödyntämistä osana omavalmentajien työtä ja henkilöasiakkaiden palvelujen kehittämistä.

Valtion tietojärjestelmästä saatavaa dataa hyödynnetään toiminnan seurannassa ja kehittämisessä. Tavoite pidemmällä aikavälillä hyödyntää palveluiden kehittämisessä valtion tarjoamaa tietoa resurssien kohdentumisesta eri, palveluiden vaikutuksista henkilöasiakkaiden tuloihin (valtio voi yhdistää asiakastiedon tulorekisterin tietoihin) ja siten parantaa palveluiden vaikuttavuutta tietopohjaisesti.