

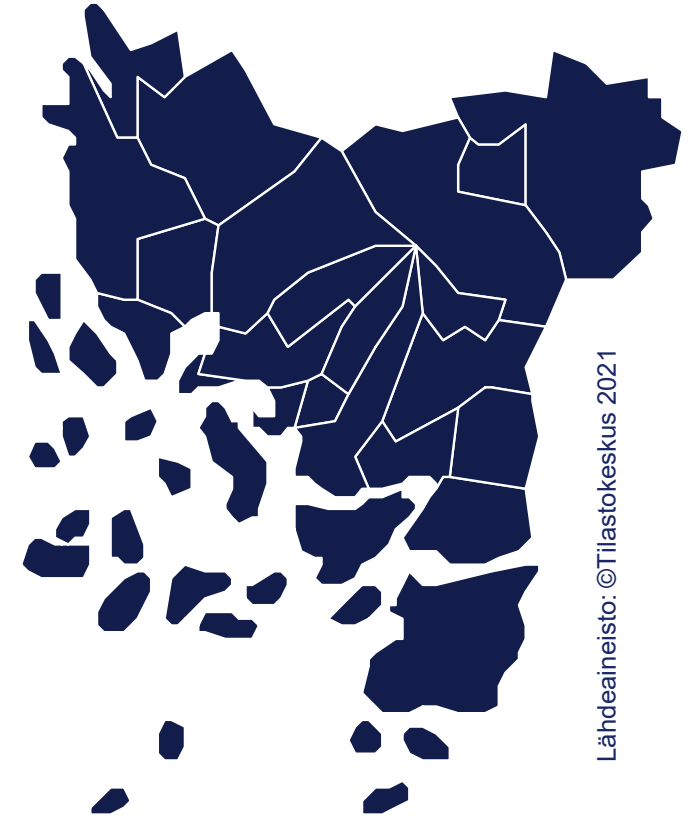
Turun työllisyysalueen työllisyysstrategia

Toukokuu 2026



Turun työllisyysalue 1/2

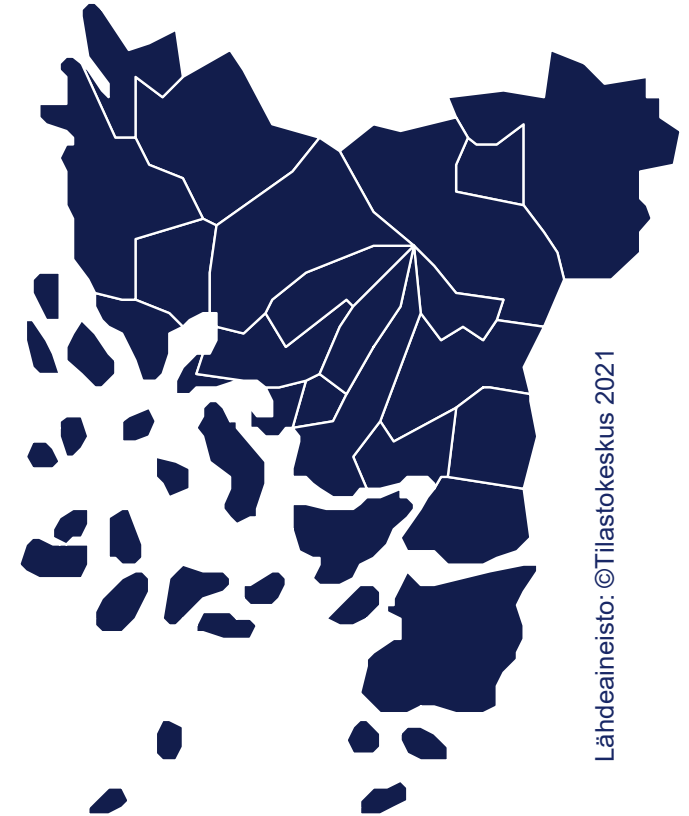
- Suomen kolmanneksi väkirikkain työllisyysalue
 - Väkiluku n. 435 000
 - Väestön ennustetaan kasvavan vuoteen 2040 mennessä noin 8,5 % 472 450 asukkaaseen.
- Väestön ja työpaikkojen kasvu keskittyy voimakkaasti Turkuun ja sen kehyskuntiin, kun taas osassa työllisyysalueen kunnista väestö vähenee ja ikääntyy.
- Maahanmuutto on työllisyysalueen väestönkasvun ja alueen elinvoiman kannalta ratkaisevaa. Väestönkasvu nojaa vahvasti työikäiseen maahanmuuttoon.



Lähdeaineisto: ©Tilastokeskus 2021

Turun työllisyysalue 2/2

- Turun työllisyysalueella on monipuolinen elinkeinorakenne. Palvelusektori on vahva (n. 75% kaikista työpaikoista) ja teknologiateollisuus kasvaa.
- Turun työllisyysalue on iso ja heterogeeninen, ja sen yhdeksällä toiminta-alueella on kullakin omat erityispiirteensä.
- Alueella on suuri ja monipuolinen yrityskanta. Yritysten kasvun kannalta osaavan työvoiman saatavuus on avainasemassa.



Lähdeaineisto: ©Tilastokeskus 2021

Menestystekijät tulevaisuudessa 1/2

- Yritysten investoinnit ja innovaatiot luovat uusia työpaikkoja, mutta samalla tarvitaan nopeaa ja joustavaa osaamisen kehittämistä.
- Alueen kilpailukyky taas edellyttää, että osaavaa työvoimaa on saatavilla ja siirtymät työmarkkinoilla toimivat.
- Turun työllisyysalueen työmarkkinoiden toimivuus ei ratkea vain uusien työpaikkojen määrällä, vaan sillä, kuinka nopeasti ja hallitusti työvoima pystyy siirtymään eri kysyntälohkojen, työuran vaiheiden ja työn muotojen välillä



Menestystekijät tulevaisuudessa 2/2

- Kohtaantoa tulee edistää monipuolisesti eri tavoin – ja koko ekosysteemin toimesta.
- Erityisen tärkeään rooliin nousevat tulevaisuudessa:
 - Työvoiman kysyntään vaikuttaminen (kasvun aikaansaaminen),
 - Koulutus ja osaamisen kehittäminen,
 - Kuntien, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien välinen vuorovaikutus.



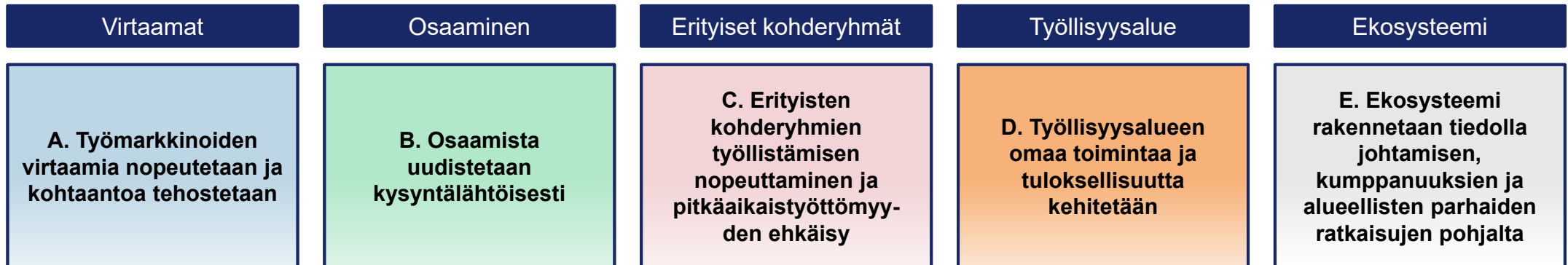
VISIO 2035

Turun työllisyysalueen työmarkkinat ovat Suomen vetovoimaisimmat ja dynaamisimmat. Toimintamme perustuu asiakaslähtöisiin ja vaikuttaviin palveluihin sekä parhaisiin paikallisiin ratkaisuihin.

Työllisyysstrategian viisi painopistettä

VISIO 2035

Turun työllisyysalueen työmarkkinat ovat Suomen vetovoimaisimmat ja dynaamisimmat. Toimintamme perustuu asiakaslähtöisiin ja vaikuttaviin palveluihin sekä parhaisiin paikallisiin ratkaisuihin.



Painopisteiden alatavoitteet

Virtaamat	Osaaminen	Erityiset kohderyhmät	Työllisyysalue	Ekosysteemi
A. Työmarkkinoiden virtaamia nopeutetaan ja kohtaantoa tehostetaan	B. Osaamista uudistetaan kysyntälähtöisesti	C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy	D. Työllisyysalueen omaa toimintaa ja tuloksellisuutta kehitetään	E. Ekosysteemi rakennetaan tiedolla johtamisen, kumppanuuksien ja alueellisten parhaiden ratkaisujen pohjalta
1. Työ ja tekijä kohtaavat kitkattomasti.	2. Työnantajien muuttuvat osaamistarpeet tunnistetaan nykyistä nopeammin ja niihin reagoidaan aktiivisesti ja ennakoiden. 3. Työnantajia tuetaan kansainvälisessä rekrytoinnissa.	4. Nuoret ja erityisesti vastavalmistuneet löytävät työtä ja ilman toisen asteen koulutusta olevat ohjataan koulutukseen nopeasti. 5. Muunkielisten osaamispotentiaali kytetään alueen työmarkkinoiden käyttöön. 6. Pitkäaikaistyöttömyyttä torjutaan sekä riskiryhmiin kohdennetuilla ennaltaehkäisevillä toimilla että pitkään työttömänä olleiden työelämävalmiuksia vahvistamalla.	7. Organisaatio toimii sujuvasti johdettuna, tuloshakuisena ja ratkaisukeskeisenä kokonaisuutena. 8. Roolit, vastuut ja päätöksenteko työllisyysalueella ovat selkeät.	9. Kumppanuusverkosto toimii ennakoivasti ja ketterästi.



A. Työmarkkinoiden virtaamia nopeutetaan ja kohtaantoa tehostetaan

1. Työ ja tekijä kohtaavat kitkattomasti.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Tuotetaan peruspalvelut laadukkaasti. Onnistumisen edellytys on se, että perustyö hoidetaan hyvin
- Vahvistetaan toiminnan työnantajalähtöisyyttä.
- Rakennetaan ensimmäisen kontaktin malli, jossa työnantaja saa nopeasti yhteyden asiantuntijaan, alustavan ratkaisuehdotuksen ja sovitun seuraavan askeleen.
- Yhdistetään avoimien paikkojen välitys, ehdokashaku, rekrykoulutusten valmistelu ja työnantajalle tarjottavat tuet yhdeksi selkeäksi palvelutarjottimeksi.
- Piilotyöpaikat ja epämuodollinen rekrytointi tehdään näkyväksi systemaattisella työnantajapalvelulla. Huomioidaan erityisesti pk-yritykset.
- Ennakoidaan tuen tarve niissä nivelkohdissa, joissa työttömyyden pitkittymisen riski on suuri.
- Varmistetaan, että työnhakija saa asiakaslähtöisesti työtarjouksia, sparrausta ja henkilökohtaisen ratkaisun työn vastaanottamista varten.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Tavoitteen saavuttaminen edellyttää, että työnantajat, oppilaitokset, järjestöt, hyvinvointialue ja muut kumppanit tunnistavat oman roolinsa työllisyyden edistäjinä. Koko ekosysteemin kannalta on erityisen tärkeää, että kunnan yritys- ja elinvoimapalvelut ja kuntien elinkeinoyhtiöt kytetään työllisyysalueen työnantajatyöhön, jotta paikalliset rekrytointitarpeet, investoinnit ja piilotyöpaikat tulevat nopeasti näkyviin. Lisäksi on tärkeää huolehtia kunnan oman toimivallan piirissä olevista maankäytön, liikkumisen ja saavutettavuuden ratkaisuista.



B. Osaamista uudistetaan kysyntälähtöisesti

2. Työnantajien muuttuvat osaamistarpeet tunnistetaan nykyistä nopeammin ja niihin

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Ylläpidetään ennakointiin perustuvaa tilannekuvaa ja käytetään sitä koulutustarjonnan ja -hankintojen suunnittelussa ja niihin ohjaamisessa.
- Tunnistetaan osaamisen kehittämisen tarpeet työnantaja kohdattaessa..
- Järjestetään lyhytkestoisia koulutuksia ja toteutetaan muita osaamisen kehittämisen toimenpiteitä nopeasti ja ennakoiden.
- Luodaan oppilaitosten kanssa yhteinen tilannekuva ja toimintatapa työelämän osaamistarpeisiin vastaamiseksi..
- Varmistetaan, että tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut edistävät asiakkaan yksilöllisiä koulutus- ja työllistymispolkuja ja että asiakkaalla on riittävästi tietoa koulutusvaihtoehtoista, työelämäyhteyksistä ja siitä, mihin tehtäviin koulutus johtaa.
- Luodaan oppilaitosten kanssa yhteisiä nivelvaiheiden toimintamalleja.
- Rakennetaan työntekijän palkkausta harkitsevalle ensimmäisen rekrytoinnin polkua.
- Tehdään yrittäjyyspolku näkyväksi työttömille työnhakijoille ja kannustetaan yrittäjyyteen silloin kun se on tarkoituksenmukaista.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Kaikki lähtee yhteisestä tilannekuvasta lyhyen ja pitkän aikavälin osaamistarpeista ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta. Tällaista ennakointitietoa tulee pystyä hyödyntämään käytännöllisesti ja yhteistyössä. Koulutusta tulee tarkastella ja kehittää kaikilla koulutusasteilla, jotta koulutus ja osaaminen vastaavat mahdollisimman hyvin työelämän nykyisiä ja ennakoituja tarpeita. Koko ekosysteemin kannalta on tärkeää, että koulutustoimijat, työnantajat ja kunnat käyvät tiivistä vuoropuhelua kasvun näkymistä ja työvoimatarpeista eri aikajäniteillä. Työnantajilta tarvitaan läpinäkyvää ja konkreettista tietoa siitä, millaista osaamista työnantajat tarvitsevat ja arvostavat.



B. Osaamista uudistetaan kysyntälähtöisesti

3. Työnantajia tuetaan kansainvälisessä rekrytoinnissa.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Tuetaan työnantajia kansainväliseen rekrytointiin, perehdytykseen ja kielitietoiseen johtamiseen liittyen.
- Luodaan toimialakohtaisia malleja kielikoulutuksen vahvistamiseen ja auttaa työnantajia erilaisten mahdollisuuksien tunnistamisessa.
- Vahvistetaan kansainvälisten opiskelijoiden polkua työhön yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Tarvitaan monelta toimijalta toimintaa tukemaan työnantajia kansainvälisessä rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja kielitietoisessa johtamisessa ja työntekijän asettautumisessa ja jäämisessä pidemmäksi ajaksi. Työnantajia tulee tukea esimerkiksi työvoiman houkuttelussa, rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja kielitietoisessa johtamisessa sekä työntekijän asettautumisessa työllisyysalueelle. Tärkeää on tulijan ja hänen mukanaan mahdollisesti tulevan perheen kokonaisvaltainen asettautuminen, ei vain rekrytointi ja työn aloittaminen. Erityisen tärkeä kohderyhmä on kansainväliset opiskelijat, joita tulisi pystyä sitouttamaan alueeseen esimerkiksi luomalla työelämäyhteyksiä opintojen aikana.



C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy

4. Nuoret ja erityisesti vastavalmistuneet löytävät työtä ja ilman toisen asteen koulutusta olevat ohjataan koulutukseen nopeasti.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Varmistetaan, että nuori saa nopeasti henkilökohtaisen kontaktin työllisyyspalveluihin eikä jää vain digitaalisen itseasioinnin varaan.
- Varmistetaan NEET-nuorten nopea ohjautuminen heille sopivaan koulutukseen tai muuhun palveluun.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

On tärkeää, että ekosysteemiin kuuluvat toimijat yhdessä varmistavat nuorten kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvien nivelvaihteiden toimivuuden, jotta nuoret eivät putoa palveluiden väliin. Nuorten työllistymisen edistäminen vaatii selkeää yhteistä suuntaa, tiivistä yhteistyötä ja riittäviä resursseja. Oleellista on tunnistaa erityisesti peruskoulusta toiselle asteelle, toiselta asteelta valmistumiseen ja työttömyyden alkuun liittyvät riskikohdat sekä sopia niihin kohdennettavista tukitoimista. Nivelvaiheisiin, erityisesti valmistumisen jälkeiseen aikaan, tulee kohdentaa erityistä huomiota ja tukea. Lisäksi on varmistettava, että nuori saa tarvittaessa nopeasti ohjauksen myös muihin kuin työllisyyspalveluihin ilman, että vastuu katoaa organisaatorajalle. Palvelutarpeet voivat olla työllisyyspalveluja laajempia ja vaatia moniammatillista yhteistyötä. Kaikkia työnantajia rohkaistaan palkkaamaan työuraansa aloittavia.



C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy

5. Muunkielisten osaamispotentialiaali kytketään alueen työmarkkinoiden käyttöön.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Kytketään kotoutumisen alkuvaiheen neuvonta, työnhaku, osaamisen kartoitus ja työnantajakontaktit samaan palvelupolkuun.
- Tuetaan työnantajia muunkielisten työntekijöiden rekrytoinnissa ja perehdytyksessä.
- Kehitetään malleja, jotta kieltä opitaan työnteon yhteydessä, ja tuetaan niiden käytössä.
- Vahvistetaan perustaitoja ja työelämävalmiuksia erityisesti niissä asiakasryhmissä, joiden siirtymät koulutuksesta tai työttömyydestä työhön ovat heikoimmat.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Kielitaito on keskeinen työllistymisen ehto. Kieltä tulisi oppia työssä ja arjessa. Koko ekosysteemin kannalta on tärkeää, että kunnat, työnantajat, korkeakoulut ja muut oppilaitokset yhdessä luovat sellaisen veto- ja pitovoimapolun, joka tukee muuttoa, asettautumista ja pysymistä työllisyysalueella. Kuntien rooli kotoutumisessa on keskeinen. Kielen opiskelun mahdollisuuksia tulee olla joustavasti saatavilla, samoin kuin muuta osaamisen kehittämistä. Samalla on tärkeää luoda edellytyksiä ulkomailla hankitun osaamisen ja työssä opitun osaamisen tunnistamiseen siten, että ne tukevat työnantajia rekrytoinnissa. Tarvitaan myös vaikuttamista työnantajiin, tarkoituksenmukaisia kielivaatimuksia ja joustavampia kielikäytäntöjä työpaikoilla. Oleellista on myös tehdä kunnista kielitietoisia ja vastaanottavia työnantajia, jotka tarjoavat matalan kynnyksen mahdollisuuksia ensimmäiseen työ- tai harjoittelukokemukseen.



C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy

6. Pitkäaikaistyöttömyyttä torjutaan sekä riskiryhmiin kohdennetuilla ennaltaehkäisevillä toimilla että pitkään työttömänä olleiden työelämävalmiuksia vahvistamalla.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Työttömyyden pitkittymisen riskit tunnistetaan ja ohjaus tarvittaviin palveluihin tapahtuu oikea-aikaisesti ja ennakoiden.
- Riskiryhmien perustaitoja, työelämävalmiuksia ja työkykyä vahvistetaan ennen kuin syrjäytyminen työmarkkinoilta muuttuu rakenteelliseksi.
- Kohdennetaan aktiiviset toimenpiteet varhaisempaan vaiheeseen niin, että odottelu ja passiiviset jaksot lyhenevät.
- Tuetaan välityömarkkinoita ja niiden kautta siirtymistä avoimille työmarkkinoille.
- Tuetaan pitkään työttömänä olleiden siirtymiä työmarkkinoille räätälöidyillä ratkaisuilla ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.
- Kehitetään työn muotoilua ja työnantajan tukea avaamaan työmahdollisuuksia myös osatyökykyisille ja pitkään poissa työstä olleille.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy ja pitkittyneen työttömyyden purkaminen vaativat resursseja, resurssien kohdentamista ja monialaista yhteistyötä. Tärkeintä olisi puuttua riskeihin ennen kuin työttömyys pitkittyy. Kuntoutumisen ja työllistymisen tavoitteelliset polut rakennetaan monialaisessa yhteistyössä kuntien, järjestöjen, hyvinvointialueen ja muiden toimijoiden kesken. Tarvittaessa on kyettävä rakentamaan yhdessä Varhan, Kelan, järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa täsmäpolkuja eri asiakassegmenteille sen sijaan, että pitkäaikaistyöttömyyttä käsitellään yhtenä ilmiönä. Tämä edellyttää sitä, että keskeiset toimijat sopivat yhteisistä tavoitteista ja kohdentavat resursseja johdonmukaisesti tavoitteiden mukaisesti. Erityisen tärkeää on yhteistyö Varhan kanssa tilanteessa, jossa sosiaalihuoltolakia ja palveluja uudistetaan. Lisäksi työnantajia tarvitaan mukaan tunnistamaan mahdollisuuksia osatyökykyisille ja työelämään palaaville.



D. Työllisyysalueen omaa toimintaa ja tuloksellisuutta kehitetään

7. Organisaatio toimii sujuvasti johdettuna, tuloshakuisena ja ratkaisukeskeisenä kokonaisuutena

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Määritellään ja kehitetään johtamisen mittareita siirtymille, asiakaskokemuksille, oman tuotannon ja ostopalveluiden tuloksille ja vaikuttavuudelle niin, että niiden perusteella voidaan aidosti priorisoida työtä ja resursseja.
- Rakennetaan tiedonkululle selkeä vuosikello, vastuut ja foorumit, jotta 23 kunnan kokonaisuus toimii ennakoitavasti.
- Digitaalisten työkalujen, tekoälyn ja automatisaation aktiivinen hyödyntäminen kokeilujen avulla ja toisilta oppien.
- Vahvistetaan yhteistä edunvalvontaa, jotta pystytään paremmin toteuttamaan perustehtävää ja aikaansaamaan tuloksia.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa



D. Työllisyysalueen omaa toimintaa ja tuloksellisuutta kehitetään

8. Roolit, vastuut ja päätöksenteko työllisyysalueella ovat selkeät.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Työllisyysalueella on yhteiset strategiset tavoitteet, mutta erilaisille työmarkkinoille sallitaan erilaiset toteutusmallit.
- Asiakasprosessit rakennetaan lainsäädännön sallimissa rajoissa asiakastarpeen mukaan niin, että asiantuntijoiden aika kohdistuu työllistymisen edistämiseen.
- Varmistetaan, että yhteinen data, raportointi ja paikallinen näkyvyys tukevat arjen johtamista kaikilla toiminta-alueilla ja kunnissa.
- Nähdään henkilöstön osaaminen, jaksaminen ja kuormituksen hallinta strategisena suorituskykynä.
- Rakennetaan koko työllisyysalueen yhteinen oppimis- ja kehittämisrakenne, jossa henkilöstö jakaa käytäntöjä ja kehittää osaamistaan yhdessä.
- Kytetään kokeilut, pilotit ja jatkuva parantaminen osaksi normaalia toimintaa niin, että kehittäminen ei jää satunnaiseksi lisätyöksi.
- Vakiinnutetaan ja vahvistetaan työllisyysalueen sisäisiä verkostoja (rakenteet ja käytännöt).

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa



Ekosysteemi

E. Ekosysteemi rakennetaan tiedolla johtamisen, kumppanuuksien ja alueellisten parhaiden ratkaisujen pohjalta

9.Kumppanuusverkosto toimii ennakkoivasti ja ketterästi.

TAVOITTEET

Työllisyysalue

- Valjastetaan kunnissa koko kunnan ekosysteemi työllisyysalueen paikalliseksi kumppaniksi.
- Työllisyysalueella on pysyvät rakenteet monialaiselle yhteistyölle Varhan, Kelan, oppilaitosten, järjestöjen ja työnantajaverkostojen kanssa.
- Varmistetaan, että verkostoilla on veto- ja valmisteluvastuussa oleva henkilö.

SUUNTAVIIVAT: MITÄ EDELLYTTÄÄ TULEVINA VUOSINA?

Ekosysteemin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Kunnat tukevat työllisyyttä edistäviä kumppanuusrakenteita omalla toiminnallaan. Kaikki verkostoihin kytkeytyvät toimijat osallistuvat toimivien verkstorakenteiden kehittämiseen. Näin voidaan luoda yhdessä käytäntöjä verkostojohtamisen tueksi.



Onnistumme yhdessä

Ekosysteemin yhteistyökäytännöt



Kysyntälähtöinen yhteistyö



Sujuva tiedonvaihto ja -kulku



Jaettu tilannekuva ja ennakointitiedon yhteiskäyttö



Pysyvät yhteistyörakenteet



Toimijoiden selkeät roolit ja tehtävät



Kunnat ovat avainasemassa

Suositukset kunnille



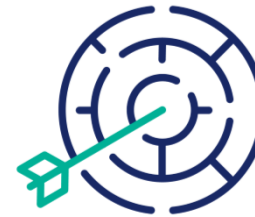
Valjastakaa kunnan
koko ekosysteemi
työllisyyden tueksi!



Yhdistäkää
työllisyydenhoito
saumattomasti
kunnan elinvoima- ja
yrityspalveluihin



Toimikaa aktiivisina
"kasvoina"
paikalliselle
elinkeinoelämälle



Hyödyntäkää
paikallista ketteryyttä
omiin vahvuuksiinne
nojat



Johtakaa tuloksia ja
vaikuttavuutta
alueellisella ja
paikallisella tiedolla



STRATEGIAN MITTARIT, PAINOPISTEET

KONEHUONE

Virtaamat

A. Työmarkkinoiden virtaamia nopeutetaan ja kohtaantoa tehostetaan

- Työnantajille myönnettävien tukien (ja ostopalveluiden) vaikutus asiakkaan tilanteeseen (3 kk palvelun jälkeen)
- Työttömänä työnhakunsa aloittaneiden virta avoimille työmarkkinoille 3 kk kohdalla (VN)
- Työllistymisen pysyvyys: kuinka moni työllistynyt työnhakija palaa työttömäksi työnhakijaksi 3kk/6kk työllistymisen jälkeen (VN)

Osaaminen

B. Osaamista uudistetaan kysyntälähtöisesti

- Yritysten kanssa tehtävien kysyntälähtöisten koulutusten määrät (ml. lyhytkestoiset koulutukset); osallistujien ja suorittaneiden määrät ja vaikutus asiakkaan tilanteeseen

Erityiset kohderyhmät

C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöt-tömyyden ehkäisy

Nuoret

- Nuorten virta koulutukseen/työhön 3 kk (VN), % nuorista työnhakijoiksi tulleista, joilla 3 kk kohdalla status: työ / koulutus / palvelupolku (sovittu luokitus)
- NEET-nuorten lukumäärä ja muutos edellisvuoteen
- Alle 29-vuotiaat nuoret, jotka aloittaneet osaamisen kehittämisen palvelun

Muunkieliset

- Muunkielisten työttömyysaste suhteessa suomen- ja ruotsinkielisiin ja työttömyyden rakenne (pitkittäisseuranta)
- Pitkäaikaistyöttömät
- Pitkäaikaistyöttömyyden rakenne (työttömien lukumäärä ja osuus työttömyyden keston mukaan)

Työllisyysalue

D. Työllisyysalueen omaa toimintaa ja tuloksellisuutta kehitetään

- Palvelujen kustannusvaikuttavuus
- Asiakaskokemus (valitut kysymykset; henkilöasiakkaat, työnantaja-asiakkaat): Asiakas kokee palvelun tai asiain viedän hänen tilannettaan eteenpäin, Työnantaja- ja yritysasiakkaat kokivat palvelun vastaavan tarpeita, Työnantajien ja yritysasiakkaiden suosittelevuudeksi (NPS)

Ekosysteemi

E. Ekosysteemi rakennetaan tiedolla johtamisen, kumppanuuksien ja alueellisten parhaiden ratkaisujen pohjalta

- Toimijoiden tyytyväisyys verkostoyhteistyöhön (kysely)

Mittareiden arvojen kehitystä seurataan puolivuositain. Mittarin arvon lisäksi seurataan kehityssuuntaa (kasvaa, vähenee, pysyy samana). Mittareita pilotoidaan, ja niille asetetaan pilotoinnin perusteella tavoitearvot. Samalla tarkennetaan, mitä tietoa tuotetaan eri tarkastelutasoilla (työllisyysalue, toiminta-alue, kunnat). Osa mittareista edellyttää kehittämistyötä.

Strategian toimeenpanosta raportoidaan työllisyysaluelautakunnalle. Raportoinnin valmistelee Turun kaupunki työvoimaviranomaisena. Työllisyysalueen johtoryhmä seuraa strategian toimeenpanoa.



STRATEGIAN MITTARIT, PAINOPISTEET

Virtaamat

A. Työmarkkinoiden virtaamia nopeutetaan ja kohtaantoa tehostetaan

- Työnantajille myönnettävien tukien (ja ostopalveluiden) vaikutus asiakkaan tilanteeseen (3 kk palvelun jälkeen)
- Työttömänä työnhakunsa aloittaneiden virta avoimille työmarkkinoille 3 kk kohdalla (VN)
- Työllistymisen pysyvyys: kuinka moni työllistynyt työnhakija palaa työttömäksi työnhakijaksi 3kk/6kk työllistymisen jälkeen (VN)

Osaaminen

B. Osaamista uudistetaan kysyntälähtöisesti

- Yritysten kanssa tehtävien kysyntälähtöisten koulutusten määrät (ml. lyhytkestoiset koulutukset); osallistujien ja suorittaneiden määrät ja vaikutus asiakkaan tilanteeseen

Erityiset kohderyhmät

C. Erityisten kohderyhmien työllistämisen nopeuttaminen ja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisy

Nuoret

- Nuorten virta koulutukseen/työhön 3 kk (VN), % nuorista työnhakijoiksi tulleista, joilla 3 kk kohdalla status: työ / koulutus / palvelupolku (sovittu luokitus)
- NEET-nuorten lukumäärä ja muutos edellisvuoteen
- Alle 29-vuotiaat nuoret, jotka aloittaneet osaamisen kehittämisen palvelun

Muunkieliset

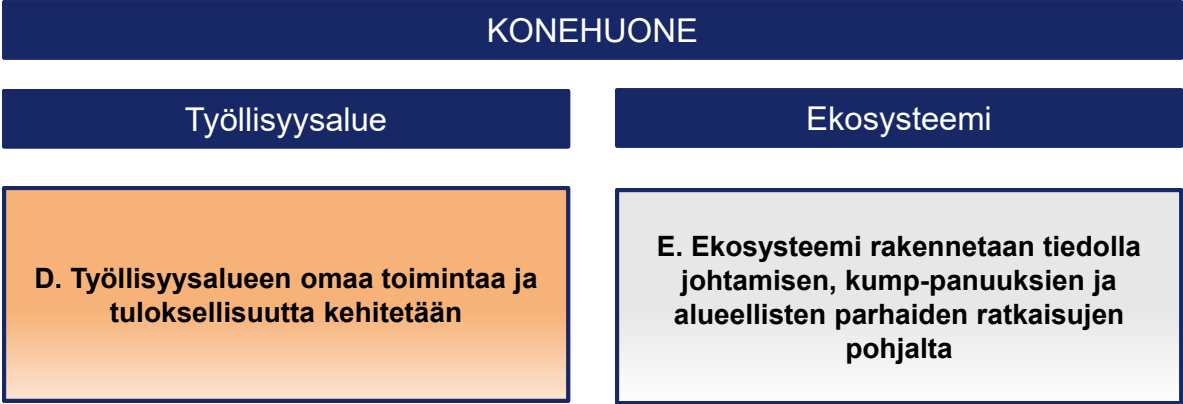
- Muunkielisten työttömyysaste suhteessa suomen- ja ruotsinkielisiin ja työttömyyden rakenne (pitkittäisseuranta)
- Pitkäaikaistyöttömät
- Pitkäaikaistyöttömyyden rakenne (työttömien lukumäärä ja osuus työttömyyden keston mukaan)

Mittareiden arvojen kehitystä seurataan puolivuositain. Mittarin arvon lisäksi seurataan kehityssuuntaa (kasvaa, vähenee, pysyy samana). Mittareita pilotoidaan, ja niille asetetaan pilotoinnin perusteella tavoitearvot. Samalla tarkennetaan, mitä tietoa tuotetaan eri tarkastelutasoilla (työllisyysalue, toiminta-alue, kunnat). Osa mittareista edellyttää kehittämistyötä.

Strategian toimeenpanosta raportoidaan työllisyysalueautakunnalle. Raportoinnin valmistelee Turun kaupunki työvoimaviranomaisena. Työllisyysalueen johtoryhmä seuraa strategian toimeenpanoa.



STRATEGIAN MITTARIT, PAINOPISTEET



- Palvelujen kustannusvaikuttavuus
 - Asiakaskokemus (valitut kysymykset; henkilöasiakkaat, työnantaja-asiakkaat): Asiakas kokee palvelun tai asioinin vievän hänen tilannettaan eteenpäin, Työnantaja- ja yritysasiakkaat kokivat palvelun vastaavan tarpeita, Työnantajien ja yritysasiakkaiden suositteluindeksi (NPS)
- Toimijoiden tyytyväisyys verkostoyhteistyöhön (kysely)

Mittareiden arvojen kehitystä seurataan puolivuositain. Mittarin arvon lisäksi seurataan kehityssuuntaa (kasvaa, vähenee, pysyy samana). Mittareita pilotoidaan, ja niille asetetaan pilotoinnin perusteella tavoitearvot. Samalla tarkennetaan, mitä tietoa tuotetaan eri tarkastelutasoilla (työllisyysalue, toiminta-alue, kunnat). Osa mittareista edellyttää kehittämistyötä.

Strategian toimeenpanosta raportoidaan työllisyysaluelautakunnalle. Raportoinnin valmistelee Turun kaupunki työvoimaviranomaisena. Työllisyysalueen johtoryhmä seuraa strategian toimeenpanoa.



STRATEGIAN MITTARIT, TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Ilmiöitä ja toimintaympäristöä kuvaavat mittarit

Turun työllisyysalueen, toiminta-alueittain ja kunnittain tarkastelu:

- Työttömyysaste (%) eri ikäryhmissä
- Työttömien määrä
- Työllisyysaste (%) eri ikäryhmissä
- Työllisten määrä
- Työvoiman määrä ja osuus kaikista työikäisistä
- Muunkielisten määrä ja osuus (vieraskielisyys) + kehitys väestöennusteen mukaan
- Työpaikkojen määrä yrityksissä toimialoittain (TOL-luokitus)

Muita mittareita

- Tutkintoon valmistuneiden työllistyminen alueelle, 1 v jälkeen
- Alle 30-vuotiaiden nuorten työttömien lukumäärä
- Alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyysaste
- Ulkomaalaisten työttömien lukumäärä
- Ulkomaalaisten työttömyysaste
- Pitkäaikaistyöttömien lukumäärä ja sen suhde kaikkien työttömien määrään



