IIN KUNNAN TYÖLLISYYS-OHJELMA

2027–2030



IIN KUNTA

IISSÄ ON IDEAA

SISÄLLYS

LÄHTÖKOHTIA

Ohjelman tarkoitus ja laatimistapa 3
Toimintaympäristön muutos 4

NYKYTILA JA TULEVAISUUS

Työllisyys lukujen valossa 6
Työttömyyden rakenne ja kustannukset 7
Työllisyyspalveluiden kohderyhmät 8
Kokonaisarviointi nykytilasta 9
Elinkeinorakenne ja työvoiman saatavuus 10
Kokonaisarviointi tulevaisuudesta 11
Keskeiset kehittämiskohteet 12

OHJELMAN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Ohjelman strategiset linjaukset 14
Tavoiteltava muutos 2030 15
Vaikutusmittarit 16
Kehittämisen kuusi painopistettä 17
Painopisteet ja toimenpiteet 18–23
Toimeenpano ja seuranta 24



LÄHTÖKOHTIA

OHJELMAN TARKOITUS JA LAATIMISTAPA

Iin kuntastrategian tavoitteet – Virtaa hyvinvoinnille, Yhteydet itsenäisyyteen ja Arvokkaat kylät – muodostavat kasvustrategian: kuntaan syntyy yrityksiä ja työpaikkoja, väestö kasvaa ja arki toimii. Työllisyys kytkeytyy kaikkiin kolmeen tavoitteeseen.

Ii järjestää julkiset työvoimapalvelut osana Oulun seudun työllisyysaluetta vuoden 2025 alusta. Kunnalla on päätös- ja toimeenpanovaltaa, mutta myös taloudellinen vastuu työttömyyden kustannuksista. Työllisyysohjelma tarkentaa kuntastrategian toimeenpanoa ja ohjaa työllisyyspalveluiden järjestämistä ja kehittämistä vuosina 2027–2030.

Ohjelma on laadittu pääosin kesä–lokakuussa 2026. Työtä ovat ohjanneet hyvinvointijohtaja Janne Puolitaival ja työllisyyspäällikkö Lea Aalto. Asiantuntijatukena ovat toimineet Mikko Kesä ja Pekka Ylikojola Mikko Kesä Oy:stä.

Tietopohjana ovat yhdeksän avainhenkilön haastattelut, työllisyyspalveluiden asiakkaiden työllisyyskysely (129 vastaajaa), alueen yritysten työnantajakysely (22 vastaajaa) ja tilastoaineisto. Työvoimapalveluiden henkilöstö on osallistunut työhön kommentoimalla ja työpajassa.

ELOKUU 2026
- Aloitustyöpaja
- Aineistoanalyysi ja tilastot

ELO–SYYSKUU 2026
- Avainhenkilöhaastattelut
- Työllisyys- ja työnantajakyselyt

SYYS–LOKAKUU 2026
- Vaikutustavoitteet, tulokset ja toimenpiteet
- Henkilöstön kommentointi ja työpaja

LOKA–MARRASKUU 2026
- Ohjelma-asiakirjan viimeistely
- Poliittinen käsittely

ALOITUS JA TILANNEKUVA → **TIEDONKERUU** → **OHJELMAN TYÖSTÄMINEN** → **OHJELMA-ASIAKIRJAN TUOTTAMINEN**

LÄHTÖKOHTIA

TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOS

TOIMINTAYMPÄRISTÖ MUUTTUU – PÄÄOSIN MYÖNTEISESSÄ MIELESSÄ

Iin työmarkkinat ovat murroksessa. Kasvuhankkeet voivat tuoda kuntaan satoja, jopa tuhansia työpaikkoja ja vuosikymmenen mittaisen rakennusvaiheen. Samaan aikaan työvoima on vaarassa vähentyä.

ENERGIAKLUSTERI JA DATAKESKUKSET

Energiaklusteri ja suunnitteilla olevat datakeskukset tuovat pysyviä työpaikkoja ja pitkän rakennusvaiheen.

MATKAILUN KASVU

Resort-hankkeet, luontomatkailu ja Lapin matkailun laajeneminen etelään avaavat uuden palvelualan.

PERÄMERENKAAREN KASVUKÄYTÄVÄ

Valtatie 4, Oulu–Kemi-rata ja sähkön siirtoyhteydet tukevat logistiikan, kaupan ja palveluiden sijoittumista.

TYÖVOIMA NIUKKENEE

Työikäisten määrä vähenee, suuret ikäluokat eläköityvät ja pitkäaikaistyöttömyys on seurantajakson korkeimmalla tasolla.

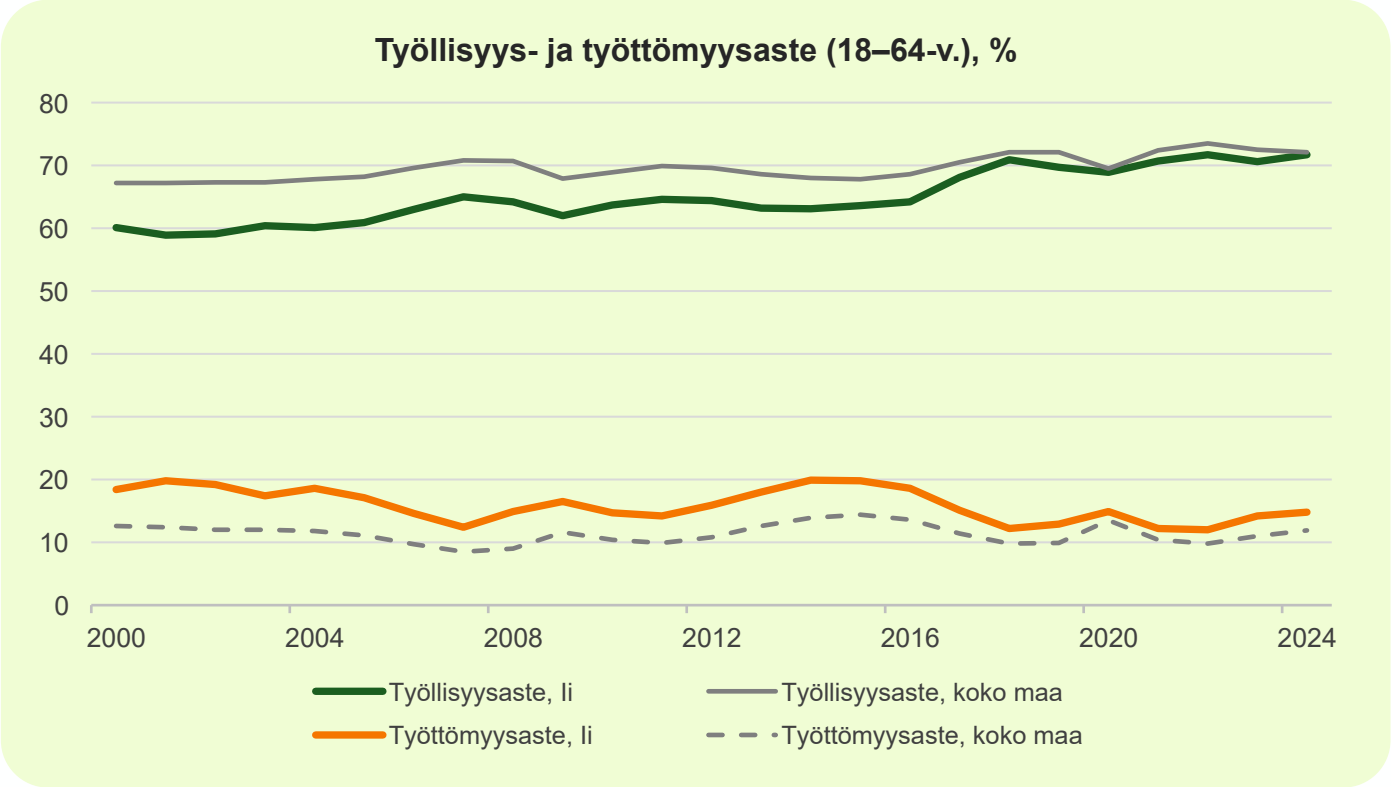
TYÖLLISYYDENHOIDON TEHTÄVÄ MUUTTUU

Työttömyyden hoitamisen rinnalle nousee kysymys siitä, miten yritykset saavat osaavaa työvoimaa ja miten iiläiset pääsevät kiinni investointien luomiin uusiin työpaikkoihin.


NYKYTILA JA TULEVAISUUS

NYKYTILANTEEN TARKASTELUA

TYÖLLISYYS LUKUJEN VALOSSA



71,7 %
työllisyysaste 2024 – lähes koko maan tasolla (72,1 %)

14,8 %
työttömyysaste 2024 – koko maassa 11,9 %

559
työtöntä työnhakijaa (ka. 1–8/2026), 2022: 438

236
pitkäaikaistyötöntä – 42 % työttömistä, enemmän kuin koskaan

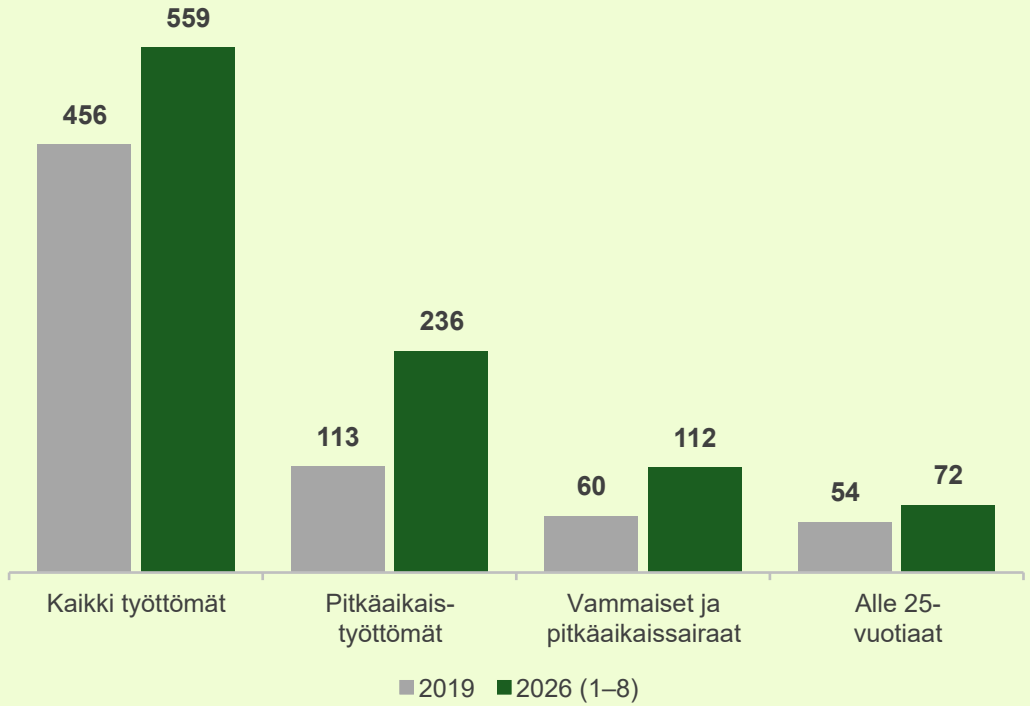
13 %
aktivointiaste 2025 – seurantajakson alin taso

1,4 M€
Kunnan osuus työttömyysturvamenoista, ennuste 2026
(2025: 1,18 M€)

Lähteet: Tilastokeskus (työssäkäyntitilasto), KEHA-keskus (työnvälitystilasto), Kela (avoin data).

NYKYTILA

TYÖTTÖMYYDEN RAKENNE JA KUSTANNUKSET



- **Pitkäaikaistyöttömiä on enemmän kuin kertaakaan** vuodesta 2006 alkaneella seurantajaksolla. Heidän osuutensa työttömistä on noussut 25 %:sta (2019) 42 %:iin.
- **Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden** työttömien määrä on lähes kaksinkertaistunut. Osa työttömistä kuuluisi kuntoutukseen tai eläkkeelle – joukko nostaa työttömyysastetta ja kuntaosuutta.
- **Palveluväylät ovat kaventuneet:** palveluissa oli 2025 keskimäärin 87 henkilöä (2024: 147). Pitkäaikaistyöttömistä palveluissa on vain noin 6 %.
- **Kuntaosuus kasautuu pitkään työttömänä olleisiin:** yli 700 etuuspäivää saaneiden osuus on noin puolet. Kuntaosuus oli 2025 noin 1,18 M€, ennuste 2026 noin 1,4 M€.

TALOUDELLISESTI VAIKUTTAVINTA ON ESTÄÄ PITKITTYMINEN
Kun työttömyys katkeaa ennen 100 etuuspäivää, kuntaosuutta ei synny lainkaan.

NYKYTILA

TYÖLLISYYSPALVELUIDEN KOHDERYHMÄT

Haastatteluissa tärkeimmäksi kohderyhmäksi nousivat työnantajat ja yritykset. Työnhakijoista korostuivat nuoret ja pitkäaikaistyöttömät – asiakaskunnan volyymi on kuitenkin ikääntyneissä ja pitkään työttömänä olleissa, joille on löydettävä omat ratkaisunsa.

NUORET

Alle 25-vuotiaita työttömiä on 72 (2022: 46), ja heistä vain noin viidennes on palveluissa. Ensimmäinen työpaikka ratkaisee paljon. Nuoret on tavoitettava aktiivisesti heidän omissa kanavissaan.

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄT JA TYÖKYVYLTÄÄN HEIKENTYNEET

Määrä on seurantajakson korkein. Yli kaksi vuotta työttömänä olleista 48 % nimeää terveyden tai työkyvyn työn esteeksi. Osa ei ole oikeassa palvelussa.

IKÄÄNTYNEET TYÖNHAKIJAT

Kyselyn vastaajista 45 % oli täyttänyt 55 vuotta, ja ikä koetaan työllistymisen esteeksi. Eläkeikää lähestyvät toivovat kohtuullisuutta työnhakuvelvoitteeseen.

OSAAMISEN UUDISTAJAT JA KORKEAKOULUTETUT

45–54-vuotiailla korostuvat alanvaihto (41 %) ja lyhyet koulutukset. Korkeakoulutetut kaipaavat tietoa töiden sisällöstä, verkostoja ja alanvaihdon mahdollisuuksia.

KYLISSÄ ASUVAT

Laajassa kunnassa pitkät etäisyydet nostavat työllistymisen kynnystä. Kyselyssä toivottiin Kuivaniemen ja kylien parempaa huomioimista – myös kylissä tarvitaan työmahdollisuuksia.

MAAHANMUUTTAJAT

Ulkomaalaisia työttömiä on alle kymmenen, eikä yrityksillä arvioida olevan laajasti valmiuksia palkata vieraskielisiä. Tämä voi tulla haasteeksi, jos työvoimaa ei saada muualta.

NYKYTILA

KOKONAISARVIOINTI NYKYTILASTA

VAHVUUDET

- **Läheisyyden etu:** asiakkaat ja yritykset tunnetaan, palvelukokemus on hyvä
- **Monipuolinen elinkeinorakenne:** ei yhden työnantajan varassa, uusia yrityksiä syntyy jatkuvasti ja uusia työpaikkoja kehittyvissä yrityksissä
- **Sijainti** Oulun ja Kemin välissä – valtatie 4, rata ja hyvä sähköinfra
- **Yrityksiin jalkautuva työote** on jo tuottanut tuloksia ja myönteistä palautetta
- **Lähipalvelut:** omiin palveluihin voi vaikuttaa ketterästi ja kokeilevasti
- **Tiedolla johtaminen:** päättäjät saavat säännöllisesti tietoa työllisyydestä ja yrityskentästä

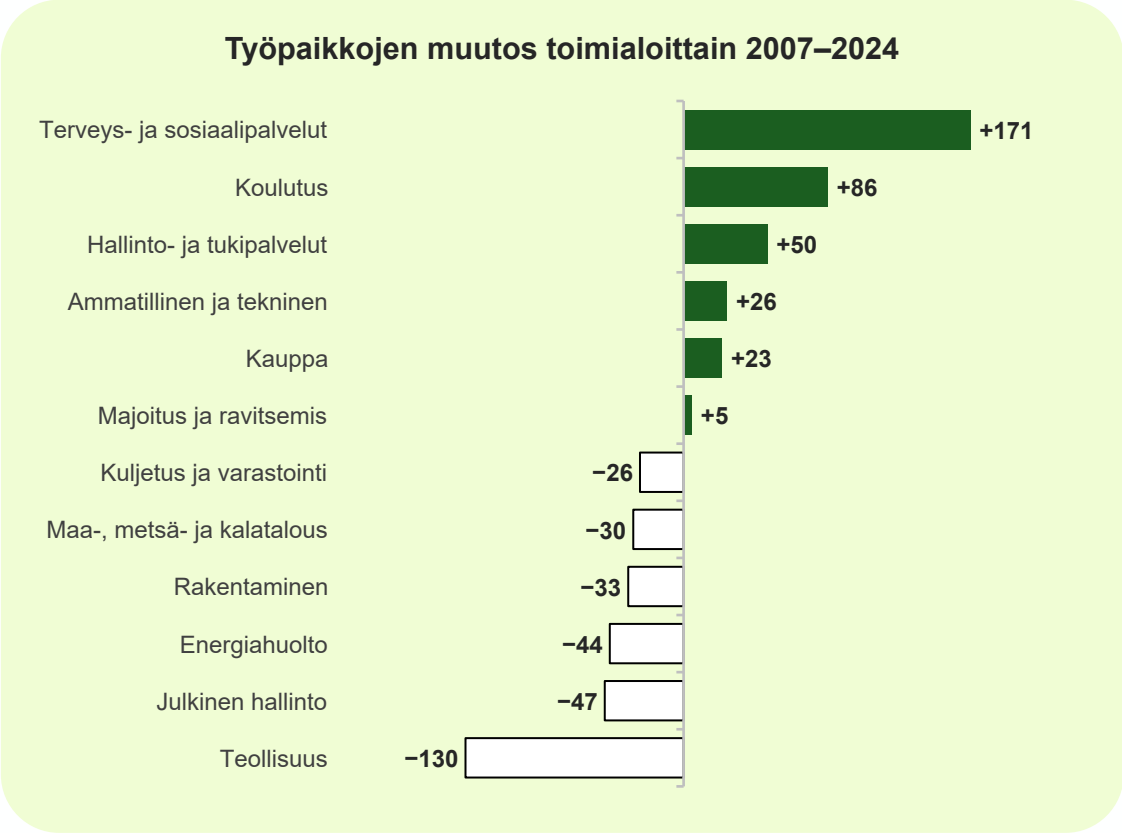
KEHITTÄMISTARPEET

- **Korkea työttömyysaste** ja ennätysmäärä pitkäaikaistyöttömiä
- **Palveluissa olevien määrä** ja aktivointiaste ovat laskeneet
- **Kohtaanto:** työ ja tekijä eivät löydä toisiaan
- **Työkyvyttömät väärissä palveluissa,** yhdyspinta hyvinvointialueeseen ei toimi
- **Yritykset eivät hahmota** julkisia työvoimapalveluita riittävästi – ”työkkäri-imago” elää yhä



TULEVAISUUS

ELINKEINORAKENNE JA TYÖVOIMAN SAATAVUUS



- **Työpaikkoja on 2 385 (2024).** Huippu oli 2 506 vuonna 2018, ja vuodesta 2021 määrä on laskenut noin 120:llä.
- **Kasvu on keskittynyt julkisrahoitteisiin palveluihin,** kun teollisuus, rakentaminen ja kuljetus ovat supistuneet – juuri ne alat, joille suurhankkeet ja kasvukäytävä tuovat kysyntää.
- **Ii muuttuu yhä selvemmin asuinkunnaksi:** työpaikkaomavaraisuus 64,6 % on seurantajakson alin, ja 56 % iiläisistä työllisistä käy töissä muualla.
- **Eläköityminen kiristää saatavuutta:** lähes neljännes työikäisistä on 55–64-vuotiaita.
- **Yritykset tarvitsevat** eniten myynnin ja asiakaspalvelun osaamista (29 %), kausityövoimaa (24 %) sekä kone- ja metallialan osaamista (19 %).
- **Lähes kolme neljästä yrityksestä** ei näe suurinvestoinneilla vaikutusta toimintaansa tai ei osaa arvioida niitä – kasvuun ei ole vielä valmistauduttu.

TULEVAISUUS

KOKONAISARVIOINTI TULEVAISUUDESTA

MAHDOLLISUUDET

- **Energiaklusteri ja datakeskukset:** pysyviä työpaikkoja, pitkä rakennusvaihe ja laajat kerrannaisvaikutukset palveluketjuihin
- **Matkailu uutena aluevaltauksena:** resort-hankkeet, luontomatkailu ja Lapin matkailun laajeneminen etelään – työtä myös nuorille
- **Kasvukäytävä** (valtatie 4, rata ja sähkön valtatie) tukee logistiikan, kaupan ja palveluiden sijoittumista
- **Oulun laajeneva työssäkäyntialue** sekä muuttajat, paluumuuttajat ja pendelöijät ratkaisuna työvoiman saatavuuteen

UHAT

- **Investoinnit eivät kaikilta osin toteudu,** ja suunnitelmat ovat liiaksi niiden varassa
- **Investointiajan työvoima** tulee muualta eikä jää alueelle
- **Teollisuuden työpaikat vähenevät** ja työpaikkaomavaraisuus jatkaa laskuaan
- **Työikäisten väheneminen,** eläköityminen ja Oulun vetovoiman hiipuminen
- **Rakennetyöttömyys pitkittyy** ja kuntaosuus kasvaa – kustannukset rajaavat kehittämistä
- **Muutokselle ei riitä** aikaa, tukea ja resursseja, ja toiminta palaa vanhaan



NYKYTILA JA TULEVAISUUS

KESKEISET KEHITTÄMISKOHTEET

1

RAKENTEELLISTUVA TYÖTTÖMYYS

Pitkäaikaistyöttömiä on ennätysmäärä, osatyökykyisiä lähes kaksinkertaisesti.

2

KOHTAANTO

Työnhakijat ja avoimet työpaikat tulisi löytää paremmin toisensa.

3

OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET

Vain 9 % työnhakijoista pitää osaamistaan esteenä, mutta työnantajille puuttuva ammattiosaaminen on yleisin rekrytoinnin este.

4

TYÖOTE HALUTAAN MUUTTAA

Suunta on työnvälitys ja yritysyhteistyö; käännös on vasta alussa.

5

VÄÄRÄT PALVELUPAIKAT

Työkyvyttömät kuormittavat palveluita ja tilastoja; rajapinta hyvinvointialueeseen ja eläkejärjestelmään on jumissa.

6

HYVÄ KOHTAAMINEN EI YKSIN RIITÄ

Palvelukokemus on hyvä, mutta koettu apu työllistymisessä heikompi – asiakkaat etsivät töitä, eivät palveluita.

7

SUURHANKKEIDEN TYÖPAIKAT ”ASKELEEN PÄÄSSÄ”

Työpaikat eivät välttämättä kohdistu nykyisiin työttömiin. Vaikutus syntyy kerrannais- ja palveluketjujen kautta ja vaatii aktiivista otetta.



OHJELMAN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

OHJELMAN STRATEGISET LINJAUKSET

KUNTA-STRATEGIAN TAVOITTEET

VIRTAA HYVINVOINNILLE | **YHTEYDET ITSENÄISYYTEEN** | **ARVOKKAAT KYLÄT**

Strategia on kasvustrategia. Yritykset tarvitsevat osaavaa työvoimaa kasvaakseen, työ tuo toimeentulon ja elämänhallintaa, ja työpaikat pitävät myös kylät elinvoimaisina.

OHJELMA-KAUDEN MUUTOS-TAVOITTEET

1

TYÖNANTAJALÄHTÖISYYS JA TOIMIVA KOHTAANTO

Työllisyydenhoidon toimintatapa käännetään työnantajien tarpeista käsin johdetuksi ja kysyntälähtöiseksi, jotta työ ja tekijä kohtaavat. Valtaosalle palveluista on osoitettava työmarkkinoiden ja työnantajien tarve.

2

TYÖVOIMAN SAATAVUUS

Työvoiman saatavuuden turvaaminen toteutuviin investointihankkeisiin nostetaan työllisyyspalveluiden kärkiteemaksi. Työtä tehdään yhdessä elinvoimapalveluiden ja muiden toimijoiden kanssa.

3

NUORET KÄRKENÄ

Nuorille annetaan selkeä työ- ja palvelutakuu. Kuntalisä ja kunnan oma työllistäminen otetaan nuorten väyläksi työelämään, ja työhön konkreettisesti johtavia palveluita lisätään.

TAVOITELTAVA MUUTOS 2030

Vuonna 2030 Iissä on enemmän työpaikkoja ja niissä enemmän iiläisiä tekijöitä, työllisyysaste on noussut ja työttömyyden kustannukset ovat laskeneet. Muutos syntyy oikeista työpaikoista ja kannattavasta yritystoiminnasta, jonka edellytyksiä kunta luo.

IILÄISET

Yhä useampi iiläinen on työssä, ja työttömyys painuu pysyvästi alas

- Työllisyysaste nousee vähintään koko maan tasolle, ja työttömyysasteen ero koko maahan puolittuu.
- Pitkäaikaistyöttömyys kääntyy laskuun ja nuoret pääsevät ensimmäiseen työpaikkaansa. Kukaan ei ole väärässä palvelussa.

YRITYKSET

Yritykset saavat osaavaa työvoimaa ja voivat kasvaa lissä

- Työllisyyspalvelut ovat yrityksille luonteva ja luotettava kumppani, ja työpaikkojen määrä kasvaa.
- Suurhankkeiden kerrannaisvaikutukset jäävät alueelle, kun paikalliset yritykset ja tekijät ovat mukana palvelu- ja alihankintaketjuissa.

KUNTAYHTEISÖ

Työllisyys vahvistaa kuntataloutta, kylien elinvoimaa ja Iin vetovoimaa

- Työttömyyden kustannukset ja kuntaosuus laskevat, verotulot kasvavat eikä korkea työttömyys ole mainehaitta.
- Työpaikkoja on enemmän suhteessa asukkaisiin, työikäinen väestö kasvaa ja myös kylissä on työtä.

” Työllisyyspalvelut on kumppani, joka palvelee yrityksiä ja sitä kautta myös työnhakijoita.”

VAIKUTUSMITTARIT

Vaikutusmittari	Lähtötaso	Tavoite 2030
IILÄISET		
Työllisyysaste, 18–64-v.	71,7 % (2024)	**Vähintään koko maan taso**
Työttömyysaste, 18–64-v.	14,8 % (2024); ero maahan 2,9 %-yks.	**Ero koko maahan alle 1,5 %-yks.**
Työttömät työnhakijat (vuosikeskiarvo)	559 (2026, 1–8)	**Alle 450**
Pitkäaikaistyöttömät (vuosikeskiarvo)	236 (2026, 1–8)	**Alle 150**
Alle 25-vuotiaat työttömät (vuosikeskiarvo)	72 (2026, 1–8)	**Alle 35**
YRITYKSET		
Työpaikat lissä	2 385 (2024)	**Yli 2 500**
Työnantajien arvio: palvelut vastaavat tarpeisiin	3,1/5 (2026)	**Vähintään 3,8/5**
Hakijoiden puuttuva ammattiosaaminen rekrytoinnin esteenä	36 % rekrytoivista yrityksistä (2026)	**Alle 25 %**
KUNTAYHTEISÖ		
Työttömyysturvan kuntaosuus, €/työvoimaan kuuluva	270 € (2025)	**Laskee**
Työpaikkaomavaraisuus	64,6 % (2024)	**Vähintään 68 %**
Työikäinen väestö, 18–64-v.	5 015 (2025)	**Kasvaa**
Pendelöintiaste (seurantamittari)	56 % (2024)	**Seurataan**

Lähtötasot perustuvat ohjelman tilannekuvaan. Painopisteiden tulosmittarit on esitetty painopisteittäin.

KEHITTÄMISEN KUUSI PAINOPISTETTÄ

1

ANKKUROIVA PAINOPISTE: TYÖNANTAJALÄHTÖINEN TYÖLLISYYSPALVELU

Iin työllisyyspalvelut on pk-työnantajien haluttu rekrytointikumppani. Palvelupyyntöihin vastataan heti, ja palvelu on nopeaa ja sujuvaa ilman turhaa byrokratiaa.

2

TYÖPAIKAT PALVELUJEN TAPAHTUMAPAIKAKSI

Palveluilla on aito työnantajatarve. Ne toteutetaan työpaikoilla tukien, oppisopimusten, lyhytkoulutusten, rekrytoivien koulutusten ja työkokeilujen avulla.

3

NUORET – IIN TYÖ- JA PALVELUTAKUU

Jokainen iiläinen nuori työnhakija saa kolmen kuukauden kuluessa konkreettisen työ-, harjoittelu-, oppisopimus-, koulutus- tai työllistämispaikan.

4

TYÖVOIMAN SAATAVUUS KÄRKITEEMAKSI

Investointihankkeiden ja alueen yritysten työvoimatarpeisiin vastataan ennakoivasti yhdessä elinvoimapalveluiden ja muiden toimijoiden kanssa.

5

OIKEA PALVELU VAIKEIMMIN TYÖLLISTYVILLE

Jokainen asiakas on oikeassa palvelussa. Vaikeimmin työllistyville tarjotaan työllistymistä tai työkykyä edistävää toimintaa.

6

OSAAVA HENKILÖSTÖ MUUTOKSEN MOOTTORI: JOHTAMINEN, OSAAMINEN JA VIESTINTÄ

Osaava ja motivoitunut henkilöstö, muutosta tukeva johtaminen ja omaan tekemiseen keskittyvä tiedolla johtaminen tekevät muutoksesta pysyvän.

1. TYÖNANTAJALÄHTÖINEN TYÖLLISYYSPALVELU

ANKKUROIVA PAINOPISTE · TAVOITETILA JA ASIAKASLUPAUS

Iin työllisyyspalvelut on pk-työnantajien haluttu rekrytointikumppani. Palvelupyyntöihin vastataan heti, ja palvelu on nopeaa ja sujuvaa ilman turhaa byrokratiaa.

TYÖOTE JA RESURSSIT

- Asiakastyön resursseja suunnataan työnvälitykseen ja yritysyhteistyöhön; työajan jakautuminen kartoitetaan 2027
- Omavalmentajat esittelevät asiakkaitaan työnantajille ja suuntaavat työnhakua yritysten tarpeisiin
- Rekrytointipalveluille vastuuhenkilö, työllisyyspäällikkö johtaa kokonaisuutta

PROAKTIIVINEN TYÖNANTAJAPALVELU

- Säännöllinen, suunniteltu yhteydenpito – etusijalla rekrytoivat yritykset ja kasvualat
- Työnantajien palvelulupaus käyttöön 2027
- Rekrytointipalvelu yhdeltä luukulta: tarvekartoitus, ehdokkaat, piilotyöpaikat, tuet ja perehdytys

YHTEISTYÖ JA TIEDOLLA JOHTAMINEN

- Yhteinen yritysasiakkuustieto ja selkeät roolit elinvoimapalveluiden, Micropoliksen ja toimitilayhtiön kanssa
- Johtamisen keskiössä oma tekeminen: yrityskontaktit, ehdokasesittelyt, täytetyt työpaikat
- Työllisyyskatsaus kertoo työnvälityksen tuloksista

MITTARIT 2030

Työnantajien arvio aktiivisuudesta **2,9 → väh. 3,8/5**	Palvelut yhtenä kokonaisuutena **3,1 → väh. 4/5**	Palvelujen kautta täytetyt työpaikat **Kasvaa vuosittain**	Työnvälityksen osuus työajasta **Kartoitus 2027**

2. TYÖPAIKAT PALVELUJEN TAPAHTUMAPAIKAKSI

TAVOITETILA JA ASIAKASLUPAUS

Työllistymistä edistävillä palveluilla on aito työnantajatarve, ja ne toteutetaan pääosin työpaikoilla. Erillinen palvelu, joka ei johda kohti työnantajaa, ei ole ensisijainen.

TYÖNANTAJATARVE PALVELUN EHDOKSI

- Palveluille määritellään kytkentä työnantajaan ja työllistymispolkuun
- Resurssit kohdennetaan palveluihin, jotka johtavat työhön – 2025 työllistämistuista johti työhön 57 %, muista palveluista 13 %

TYÖKOKEILUT JA KOULUTUKSET VÄYLIKSI

- Työkokeiluja lisätään; polku jatkuu tuettuun työsuhteeseen, oppisopimukseen tai työhön
- Rekrytointi- ja täsmäkoulutukset yhteishankintana työnantajien kanssa
- Työhönvalmennus ja työn muokkaus täsmätyökykyisille

TUET JA VÄYLÄT SELKEIKSI

- Työsuhteen tukikokonaisuus (palkkatuki, starttiraha, li-lisä ym.) selkeäksi ja ennustettavaksi
- Oppisopimus yrityksille avaimet käteen -palveluna
- Kunta tarjoaa työkokeilu- ja harjoittelupaikkoja

MITTARIT 2030

Työpaikoilla toteutuvat palvelut **Väh. 50 % aktivointipalveluista**	Palvelusta työssä 3 kk jälkeen **19 % → 40 %**	Työkokeiluista työhön tai koulutukseen **Tavoite asetetaan 2027**	Työnantajat tuntevat tuet ja palvelut **Suurin osa**

3. NUORET – IIN TYÖ- JA PALVELUTAKUU

TAVOITETILA JA ASIAKASLUPAUS

Jokainen iiläinen nuori työnhakija saa kolmen kuukauden kuluessa konkreettisen tarjouksen: työ-, kesätyö-, harjoittelu-, työkokeilu-, oppisopimus-, koulutus- tai valmennuspaikan.

TAKUU KÄYTTÖÖN 2027

- Takuun toteutumista seurataan, ja se huomioidaan tukien ja palveluiden kohdentamisessa
- Nuoret tavoitetaan aktiivisesti heidän omissa kanavissaan
- Työttömyyttä ehkäistään ennalta

POLUT TYÖHÖN

- IiPajan roolia työhön ja koulutukseen johtavana polkuna vahvistetaan; rahoitus tukemaan tavoitetta
- Oppisopimuksesta selkeämpi väylä erityisesti rakentamiseen, teollisuuteen ja kunnossapitoon

KUNTA JA KOULUT MUKANA

- Kunta tarjoaa kesätyö-, harjoittelu-, työkokeilu- ja määräaikaisia paikkoja
- Työllistämisehtoa pilotoidaan kunnan hankinnoissa
- Työelämätaidot ja koulutusvalinnat peruskoulusta alkaen: opinto-ohjaus, TET, yritysyhteistyö

MITTARIT 2030

Alle 25-vuotiaat työttömät **72 → alle 35**	Takuu toteutuu kolmessa kuukaudessa **Väh. 90 %**	Nuorten ensimmäiset ansiotyöpaikat **Kartoitetaan, tavoite erikseen**

4. TYÖVOIMAN SAATAVUUS KÄRKITEEMAKSI

TYÖVOIMAN SAATAVUUS TYÖLLISYYSPALVELUIDEN KÄRKITEEMAKSI · TAVOITETILA

Kun investointihankkeet toteutuvat, työllisyyspalvelut vastaavat ennakoivasti hankkeiden sekä alihankinta- ja palveluketjujen työvoimatarpeisiin – ja varautuvat eläköitymiseen nykyisissä yrityksissä.

ENNAKOINTI

- Yrityskäynneiltä ja vuosikontakteista kertyy tietoa työvoima- ja osaamistarpeista
- Elinvoima- ja työllisyyspalvelut kokoavat tilannekuvan investointien vaiheista, ammattikohtaisista tarpeista ja rekrytointiaikatauluista

OSAAJAT VALMIIKSI

- Sopivat iiläiset työnhakijat tunnistetaan ennakoivasti; täsmä- ja rekrytointikoulutusta yhdessä yritysten kanssa
- Eläköitymisen ja sukupolvenvaihdosten rekrytointitarpeet tunnistetaan ajoissa

VERKOSTOT JA HOUKUTTELU

- Ennakoiva vuoropuhelu ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulun ja yliopiston kanssa
- Kansainvälisen rekrytoinnin valmiuksia edistetään yhdessä työllisyysalueen kanssa
- Tuki elinvoimapalveluiden houkutteluviestintään

MITTARIT 2030

Työvoiman saatavuuden toimintamalli toteutuville investointihankkeille
toimintamallit laadittu

5. OIKEA PALVELU VAIKEIMMIN TYÖLLISTYVILLE

OIKEA PALVELU JA OSALLISTUMISEN TAVAT · TAVOITETILA JA ASIAKASLUPAUS

Jokainen asiakas on oikeassa palvelussa. Vaikeimmin työllistyville rakennetaan pitkäkestoiset palvelumallit ja inhimilliset ratkaisut, jotka vahvistavat osallisuutta ja auttavat työelämään.

ASIAKASRYHMITTELY JA PALVELUMALLIT

- Ryhmittely: täsmätyökykyiset, osallisuuden ja osaamisen tuella työhön etenevät sekä työkyvyltään epävarmat
- Palvelut ja omavalmentajien työaika mitoitetaan palvelumalleittain

UUDET PALVELURATKAISUT

- Täsmätyöllistämisen malli: osa-aikatyötä kunnan tai yhdistyksen kautta
- Työelämäosallisuuden ja osaamisen palvelu työpajatyyppisesti
- Työkyvyn arviointi kytketään palveluun yhdessä Kelan ja hyvinvointialueen kanssa

TYÖNJAKO JA KUMPPANIT

- Selkeä työnjako Pohden ja Kelan kanssa: yhteiset tapaamiset, yhdyshenkilöt ja ohjauspolut
- Kylät ja järjestöt kumppaneiksi: vapaaehtoistyötä työttömyysturvaa vaarantamatta
- Liikunta- ja hyvinvointipalvelut tukemaan toimintakykyä

MITTARIT 2030

Pitkäaikaistyöttömät	Asiakkaat ryhmitelty palvelumalliin	Vaikutukset kuntaosuuteen
236 → alle 150	**100 %**	**Seurantamalli käytössä**

6. OSAAVA HENKILÖSTÖ MUUTOKSEN MOOTTORI

JOHTAMINEN, OSAAMINEN JA VIESTINTÄ · TAVOITETILA

Johtaminen, osaaminen, tiedolla johtaminen ja viestintä tukevat painopisteitä 1–5. Jokaisella työntekijällä on selkeä rooli työnantajalähtöisessä toimintamallissa, ja työn tulokset ovat läpinäkyvät.

ROOLIT JA OSAAMINEN

- Yritysyhteistyö kaikkien asiakastyöntekijöiden tehtävänkuvaan eri painotuksin; tarkennus 2027
- Myynti-, asiakkuus- ja yritystalousosaamisen valmennus
- Palvelulupaus, takuu ja palvelumallit viimeistellään henkilöstön kanssa

JOHTAMINEN JA TIETO

- Ohjelman tavoitteet henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja kehityskeskusteluihin
- Toimintamittaristo käyttöön 2027, käsittely kuukausittain
- Asiakastietojärjestelmän tuki johtamiselle selvitetään

VIESTINTÄ JA RESURSSIT

- Palveluvalikoima selkeästi verkossa ja palvelupisteessä; nuorille omissa kanavissa
- Yhtenäinen työnantajaviestintä ja onnistumistarinat elinvoimapalveluiden kanssa
- Ohjelma toteutetaan ensisijaisesti nykyisiä resursseja uudelleen suuntaamalla

MITTARIT 2030

Roolit ja tehtävänkuvat **Toteutunut 2027**	Toimintamittaristo **Käytössä 2027**	Asiakkaiden koettu apu **3,3 → väh. 3,8/5**	Palvelujen löydettävyys **3,5 → väh. 3,8/5**	Henkilöstön osaaminen ja sitoutuminen **Paranee vuosittain**

TOIMEENPANO JA SEURANTA

Työllisyysohjelma on Iin kunnan työllisyyspalveluiden ja työllisyyden edistämisen muutosohjelma ja tiekartta vuosille 2027–2030. Ohjelman kärki on painopiste 1: työllisyydenhoidon toimintatapa käännetään työnantaja- ja yrityslähtöiseksi. Johtaminen, osaaminen ja viestintä ovat muutoksen moottori, jonka varaan ohjelman toimeenpanokyky rakentuu.

Toimenpiteitä tarkennetaan vuosittain talousarvion ja työllisyyspalveluiden toimintasuunnitelman laadinnan yhteydessä. Toteutumista seurataan vaikuttavuusketjun kaikilla tasoilla: tehdäänkö sovitut toimenpiteet, syntyvätkö tulokset ja muuttuuko tilanne vaikutustavoitteiden suuntaan. Oleellista on jatkuvuus ja systemaattisuus.

SEURANNAN RYTMI

TYÖLLISYYSKATSAUS	TALOUSARVIO	TILINPÄÄTÖS	ASIAKASKYSELYT	ARVIOINTI
Kuukausittain: Työllisyyskatsauksessa raportoidaan työttömyyslukujen rinnalla oman tekemisen tunnusluvut ja tulokset.	**Vuosittain:** seuraavan vuoden toimenpiteet, resurssit ja tavoitetasot täsmennetään; yhteistyövastuut toimialojen tavoitteisiin.	**Vuosittain:** toteutumisesta raportoidaan valtuustolle vaikutusmittarein. Hyvinvointilautakunta seuraa toteutumista.	**Vuosittain:** työnhakija- ja työnantajakyselyt toistetaan, jotta palvelukokemuksen ja tulosten kehitys näkyy.	**Ohjelmakaudella:** palveluiden vaikuttavuutta verrataan Oulun seudun kuntiin; kokonaisarviointi ennen seuraavan ohjelman valmistelua.