

Työllisyysohjelma 2026

Joutsa, Jämsä, Keuruu, Luhanka, Multia,
Mänttä-Vilppula, Petäjävesi, Toivakka

Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalue



Lakisääteiset työvoimapalvelut

Lakisääteiset työvoimapalvelut asiakkaille

Yrityspalvelu

- Työnvälitys: työpaikkailmoitukset, ehdokasasettelut, työtarjoukset
- Yritysvierailut, palvelutarvekartoitukset
- Alkavan yrittäjän neuvonta
- Yrittäjävalmennukset omana työnä (painotettu uravalmennus) tai ostopalveluna
- Yrittäjäkoulutukset oppilaitosyhteistyössä
- Tuet yrityksille

EURES

- Eurooppalainen työnvälitys

Muutosturva

- Muutosneuvotteluilmoitusten vastaanotto
- Neuvonta ja palveluiden esittely työnantajan muutostilaisuuksissa
- +55-muutosturvakoulutusten suunnittelu- ja hankintaprosessit
- Koordinointi kuntien kanssa



Lakisääteiset työvoimapalvelut asiakkaille



Henkilöasiakaspalvelu

- Lakisääteinen asiakaspalveluprosessi
- Työttömyysturva ja työvoimapolitiittiset lausunnot
- Keskitetty puhelinpalvelu
- Työnvälitys
- Monialainen palvelu (Kela- ja HVA-yhteistyö)
- EURES-palvelu eli Eurooppalainen työnvälitys

Palvelut henkilöasiakaspalvelussa

- Kuntouttavan työtoiminnan sopimukset
- Työkokeilut
- Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella

Välitämme. Työniloa!

Lakisääteiset työvoimapalvelut asiakkaille



Valmennuspalvelut

- Henkilökohtainen ja ryhmävalmennus
- Joutsa, Jämsä, Luhanka, Multia, Petäjävesi, Toivakka omana työnä, 3 valmentajaa
- Keuruu ja Mänttä-Vilppula tuottavat palvelutuotantosopimuksella oman kunnan asiakkaille
- Erilaiset CV-tapahtumat

AmmatINVALINTA- ja uraohjaus

- Psykologin tuottama ohjauspalvelu
- Tarvittaessa asiantuntija-arvioinnit ja lääkärinlausunnot ostopalveluna

Työkykykoordinaattorin palvelut

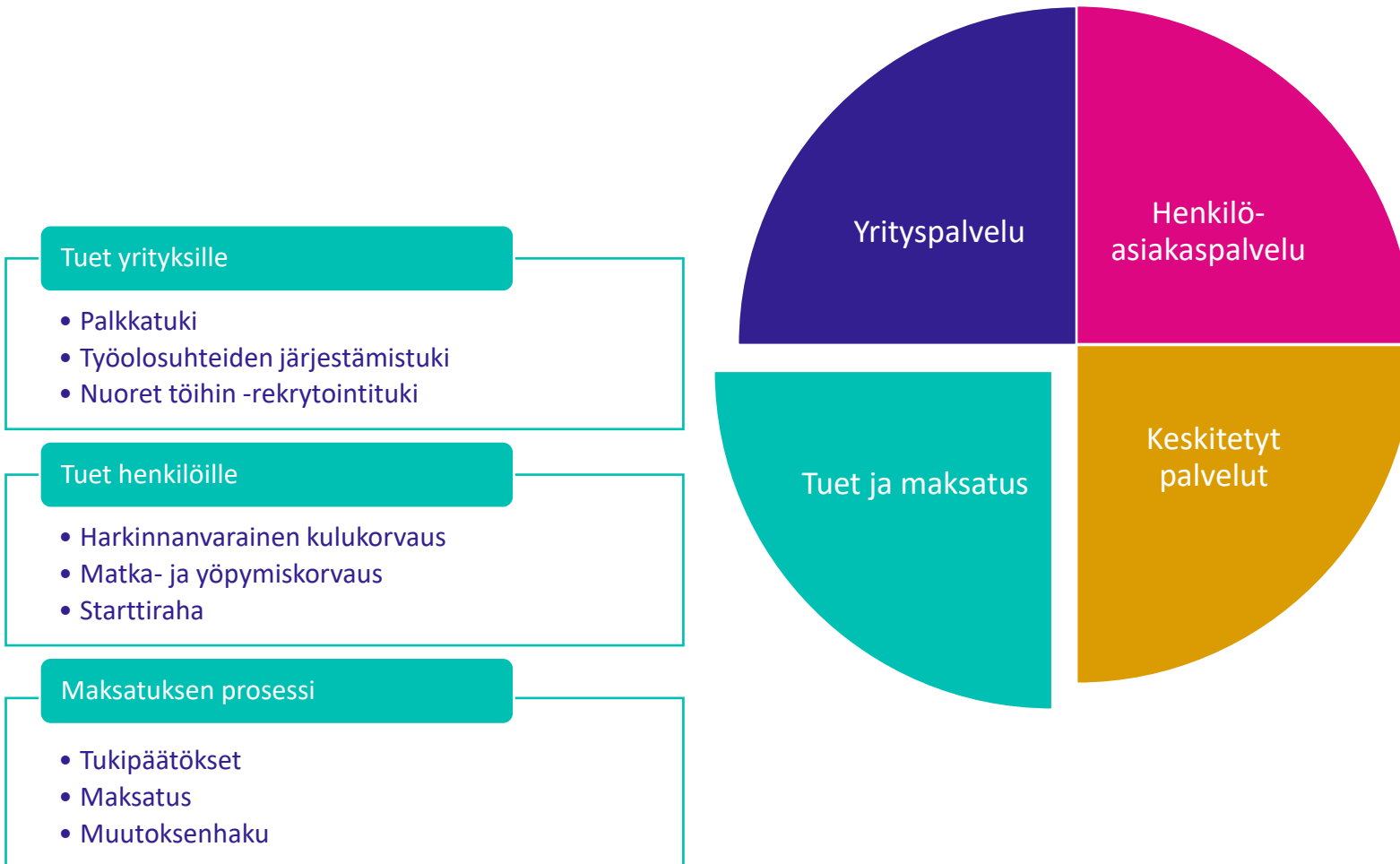
- Työkykykoordinaattorin ohjaus tai konsultointi
- Tarvittaessa asiantuntija-arvioinnit ja lääkärinlausunnot ostopalveluna

Osaamisen kehittäminen

- Työvoimakoulutukset
- Kotoutumiskoulutukset joko työllisyysalueen tai kunnan tuottamana (Joutsa, Keuruu, Mänttä-Vilppula)
- Neuvottelu ja suunnittelu oppilaitosten kanssa, opiskelijajavalinnat
- Tarvittaessa ostetut koulutukset ja valmennukset
- +55-muutosturvakoulutukset, räätälöity suunnittelu asiakkaan tarpeeseen ja hankinta

Välitämme. Työniloa!

Lakisääteiset työvoimapalvelut asiakkaille



Työllisyysalueen palveluiden painopisteet ja tavoitteet

Työllisyysalueen palvelun painopisteet ja tavoitteet 2026

Työnvälityksen ja elinvoiman edistäminen

- **Työn ja työntekijän kohtaaminen** - työnantajayhteistyön vahvistaminen ja kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen sekä työvoiman liikkuvuuden tukeminen
- **Joustavat koulutusratkaisut** - Oppilaitosyhteistyön edistäminen ja koulutusratkaisuiden etsiminen työelämän tarpeisiin
- **Tehokas resurssien käyttö** - painotus vaikuttavuuteen, kehitetään yhteistyössä työllisyysalueen ja kuntien itse tuottamia palveluita
- **Tiedolla johtaminen** - Power BI -raportoinnin kehittäminen ja hyödyntäminen päätöksenteon tukena

Laadukas lähipalvelu

- **Oikea-aikainen lakisääteinen työvoimapalvelu**
- **Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen**

Heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistymisen edistäminen

- **Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus** – kehitetään heikossa työmarkkina-
asemassa olevien palvelua
- **Työllistymisen tukeminen** - yksilölliset valmennuspolut ja työttömyysjaksojen lyhentäminen

TYÖN JA TYÖNTEKIJÄN KOHTAAMINEN

TYÖNANTAJAYHTEISTYÖN VAHVISTAMINEN JA KANSAINVÄLISEN REKRYTOINNIN EDISTÄMINEN SEKÄ TYÖVOIMAN LIKKUVUUDEN TUKEMINEN

Työnvälitys on työllisyysalueen ydinpalvelu. Työllisyysalueen tavoitteena on toimia aktiivisena ja asiantuntevana rekrytoinnin kumppanina työnantajille ja yrityksille. Henkilöasiakkaan palvelun painopiste on työnvälityksessä ja työllistymisen edistämisessä. Alueen yritykset tarvitsevat myös kansainvälistä työvoimaa, ja kansainvälisen rekrytoinnin sekä työvoiman liikkuvuuden tukeminen ovat tärkeä osa palvelua alueellisen työmarkkinan näkökulmasta.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Henkilöasiakkaiden ajantasaiset työnhakutiedot tarkistetaan ja kirjataan asiakastietojärjestelmään
- Työnantajayhteistyö kirjataan asiakastietojärjestelmään
- Työnantaja- ja yritys yhteistyössä kerätään ennakoivan rekrytoinnin tietoa
- Tuetaan työnantajia ja yrityksiä rekrytoinnin eri vaiheissa
- Tuetaan työvoiman liikkuvuutta esittelemällä aktiivisesti työmahdollisuuksia muualla Suomessa ja ulkomailla
- Otetaan uran vaihtamisen asiat ja palvelut puheeksi aina tarvittaessa

Miten johdetaan

- Kehitetään toimintatapoja onnistuneiden esimerkkien avulla
- Jaetaan tietoa työnvälityksen tilastoista
- Asetetaan tavoitteita työnantajien ja yritysten kontaktointiin

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Kaikki työhaun aloittaneet asiakkaat käyvät näyttämässä työhaun asiakirjat työllisyysasiantuntijalle tai valmentajalle (Joutsa, Jämsä, Luhanka, Multia, Petäjävesi, Toivakka) TAI kunnan valmentajalle (Keuruu ja Mänttä-Vilppula)
- Kehitetään toimintamallit työmarkkinatorin työnhakuprofiilien laatimiseksi ja julkaisemiseksi
- Kehitetään työnantajayhteistyön tiedon kulun toimintamalleja ja käytännön toimintamalleja
- Seurataan ja kehitetään yhdistelmätehtävänkuvien mahdollisuuksia

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Osallistuminen kansainvälisen rekrytoinnin tapahtumiin	0 tapahtumaa (2025)	2 tapahtumaa (2026)
	Työnantajakontaktien määrä	Ei luotettavaa tilastoa	1000 kontaktia
LTK	Esittelyjen ja työtarjousten määrä	150 (vuosi 2025)	200
	Työnvälityksen tehostamisen toimintamallit	-	6 toimintamallia
	Uudet avoimet työpaikat	170 (vuosi 2025)	200
	Laajan työttömyyden määrä	4301 (joulukuu 2025)	4100

JOUSTAVAT KOULUTUSRATKAISUT

OPPILAITOSYHTEISTYÖN EDISTÄMINEN JA KOULUTUSRATKAISUIDEN ETSIMINEN TYÖELÄMÄN TARPEISIIN

Työvoimapalveluissa tarjotaan osaamisen kehittämisen palveluita niille asiakkaille, joilla on todettu osaamisen kehittämisen tarve. Ajantasainen työelämäosaaminen ja ammatillinen osaaminen lisää työllistymisen mahdollisuutta. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueen työnhakijoista osaamisen kehittämisen tarve on noin 1000 asiakkaalla, eli hieman alle neljäsosalla asiakkaista. Työttömyyskustannusten hillitsemiseksi tavoitellaan lyhyitä työmarkkinoita palvelevia koulutuksia kaikissa osaamisen kehittämisen palveluissa.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Asiakkaiden osaamisen kehittämisen palvelutarve arvioidaan ja arviota päivitetään
- Asiakkaille viestitään koulutusmahdollisuuksista asiakastilanteissa
- Koulutuksiin osallistuvien asiakkaiden opintojen etenemistä seurataan tarvittaessa pyytämällä nähtäväksi opintorekisteriote
- Työllistymissuunnitelmassa otetaan kantaa osaamisen kehittämisen palveluiden tarpeeseen puoltamalla tai olemalla puoltamatta
- Pohditaan asiakkaiden kanssa mahdollisuuksia osaamisen kehittämisen palveluihin eri puolilla aluetta

Miten johdetaan

- Luodaan omaehtoisen opiskelun työttömyysetuudella myöntämiseen alueelliset linjaukset, jotka palvelevat nopeaa työllistymistä
- Luodaan asiakastietojärjestelmään tarvittavat tunnisteet osaamisen kehittämisen palveluiden mittaamiseksi

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Oppilaitosyhteistyössä kehitetään asiakkaille työvoimakoulutuksena tarjottavaksi lyhyitä työmarkkinoita palvelevia koulutuksia
- Viestitään osaamisen kehittämisen palveluista ja työvoimakoulutuksista verkostossa
- Korostetaan viestinnässä oppisopimuksen mahdollisuutta paikallisena osaamisen kehittämisen mahdollisuutena
- Työvoimakoulutusten loma-aikoja lyhennetään yhteistyössä oppilaitosten kanssa
- Yritysten ja työnantajien kanssa voidaan sopia koulutusyhteistyöstä tarpeen ja mahdollisuuksien mukaisesti
- Järjestetään osaamisen kehittämisen palveluita esitteleviä tapahtumia ja osallistutaan verkoston tapahtumiin
- Kehitetään verkostoyhteistyössä nuorten nivelvaiheiden ohjausta
- Huolehditaan riittävästä kotoutumiskoulutusmahdollisuuksista

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Työvoimakoulutuksiin osallistuneiden määrä	60 asiakasta	100 asiakasta
LTK	Oppisopimuskoulutustyösuhteet	3 oppisopimustyösuhdetta	5 oppisopimustyösuhdetta
	Omaehtoisen opiskelun myöntämisen alueelliset linjaukset	Ei alueellisia linjauksia	Alueelliset linjaukset luotu
	Tunnistetaan osaamisen kehittämisen palveluiden tilastoinnin mahdollisuuksia	0 seurattavaa tilastotekijää	Vähintään 1 seurattava tilastotekijä /palvelu
	Osaamisen kehittämisen palveluiden tapahtumat	3 tapahtumaa (2025)	10 tapahtumaa (2026)
	Kotoutumiskoulutuksen jonotusaika	Ei seurantaa	Enintään 3 kk

TEHOKAS RESURSSIEN KÄYTTÖ

PAINOTUS VAIKUTTAVUUTEEN, KEHITETÄÄN YHTEISTYÖSSÄ TYÖLLISYYSALUEEN JA KUNTIEN ITSE TUOTTAMIA PALVELUITA

Palvelujen vaikuttavuudella tavoitellaan säästöjä palveluiden järjestämisen kustannuksiin. Voimassa oleva työvoimapalveluiden lainsäädäntö säätelee asiakasprosessia. Kohtuullisella asiantuntijakohtaisella asiakasmäärällä taataan asiakkaan yksilöllinen työnhaun tuki. Palveluita tarjotaan palvelutarpeiden mukaisesti. Työllisyysalueen resurssien painopiste on asiakaspalvelussa.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Palveluiden käyttö perustuu ajan tasalla olevaan palvelutarvearvioon ja suunnitelmassa otetaan kantaa palvelutarpeeseen
- Edellisestä poikkeuksena uuden asiakkaan ohjaaminen työnhaun dokumenttien tarkistamiseen valmennuspalveluihin. Kaikki uudet asiakkaat ohjataan näyttämään työnhaun dokumentit paikallisesta toimintamallista riippuen joko valmentajille tai vastuuasiantuntijalle (poikkeus lyhyet lomautukset).

Miten johdetaan

- Otetaan käyttöön yleinen lakisääteisten työvoimapalveluiden kustannuseuranta ja kehitetään työllistymistä edistävien palveluiden palvelukohtaista kustannusten seurantaa
- Johdetaan palveluohjausta niin, että palvelut kohdentuvat asiakastarpeiden mukaisesti

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Kehitetään kuntakohtaisten palvelukustannusten seuraamiseen kuntakortit, joissa seurataan mm. tukibudjetin sidonnan ja tukien maksatuksen etenemistä
- Kehitetään tiedolla johtamisen työkaluja ja käytössä olevia tilastoja niin, että voidaan seurata palveluiden vaikuttavuutta työllistymisen ja jatkokoulutuksen osalta (mm. valmennuspalvelu, ammatinvalinta- ja uraohjaus, kotoutumiskoulutukset)

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Kehitetyt vaikuttavuuden arvioinnin mittarit ja tilastot	Ei mittareita	6 mittaria
LTK	Asiakasmäärä per työllisyysasiantuntija HTV	n. 139 asiakasta/ htv (joulukuu 2025)	130 asiakasta /htv
	Yleisten palvelukustannusten seuraamisen kuntakortit	Ei kuntakortteja	8 kuntakorttia
	Työllistymistä edistävien palveluiden kustannusten seuranta	Ei seurantaa	6 kustannuseurantakohdetta

TIEDOLLA JOHTAMINEN

POWER BI –RAPORTOINNIN KEHITTÄMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN PÄÄTÖKSENTEON TUKENA

Kehittämällä Power BI –raportointia julkisten työttömyys- ja työnvälitystilastojen rinnalla pyritään tarkoituksenmukaiseen palvelu- ja rahoitussuunnitteluun ja käyttöön. Asiantuntijakohtainen raportointi tukee toisaalta työllisyysalueen työn suunnittelua että asiantuntijan oman työn johtamista.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Henkilöstölle otetaan käyttöön työllisyysasiantuntijakohtaiset raportit, jotka kuvaavat asiakastyön toteutumista ja asiakkaiden tilannetta

Miten johdetaan

- Työllisyysasiantuntijakohtaisia raportteja hyödynnetään työn johtamisen tukena ja jokaiselle asetetaan asiakastyön tavoitteet
- Sovitaan yhdessä tavoitteenasettelusta ja toimintamalleista

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Kehitetään kunnille jaettavat Power BI –raporttinäkymät
- Kehitetään tiedolla johtamisen työkaluja ja käytössä olevia tilastoja niin, että voidaan seurata palveluiden vaikuttavuutta työllistymisen ja jatkopolkujen osalta (mm. valmennuspalvelu, ammatinvalinta- ja uraohjaus, kotoutumiskoulutukset)
- Kehitetään erityisesti yrityspalvelun raportointia
- Kehitetään raportointitiedon hyödyntämistä päätöksenteon tukena

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Power BI –raportti palveluiden seurantaan työllisyysalueelle luotu	Ei raportteja	1 raportti
LTK	Palveluiden vaikuttavuuden arvioinnin työkalut	Ei työkaluja	Vähintään yksi vaikuttavuuden arvioinnin työkalu /palvelu
	Tiedolla johtamisen työkalut kaikille kunnille	Ei työkaluja	2 työkalua
	Asiantuntijakohtaiset Power BI –raportit käytössä	Ei raportteja	Raportit käytössä koko henkilöstöllä, 50 hlöä

OIKEA-AIKAINEN LAKISÄÄTEINEN TYÖVOIMAPALVELU

Oikea-aikaisuus työvoimapalvelussa tarkoittaa asiakkaan prosessin kannalta toisaalta palvelun toteutumista lakisääteisessä ajassa ja toisaalta oikeaan aikaan tarjottuja työllistymistä edistäviä palveluita, jotta asiakas hyötyy palvelusta mahdollisimman paljon. Työllisyysalueen kannalta palveluiden oikea-aikaisuus tarkoittaa sitä, että eniten palvelua tarvitsevat asiakkaat ohjataan heille sopivaan palveluun, mikä auttaa palveluiden resurssin tehokkaassa käytössä.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Asiakkaiden palvelutarvearviot pidetään ajan tasalla ja suunnitelmissa otetaan kantaa palveluihin ja suunnitelmaan
- Työtehtävät tehdään määräajassa
- Sijaistaminen on sovittu ja poissaoloihin varaudutaan
- Kaikki uudet asiakkaat ohjataan näyttämään työnhaun dokumentit paikallisesta toimintamallista riippuen joko valmentajille tai vastuuasiantuntijalle (poikkeus lyhyet lomautukset).

Miten johdetaan

- Seurataan palvelun toteutumista lakisääteisessä ajassa
- Asiakastyön painopisteet ohjataan tilanteen mukaisesti konkreettisilla ohjeilla

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Kaikki työnhaun aloittaneet asiakkaat käyvät näyttämässä työnhaun asiakirjat kunnan valmentajalle (Keuruu ja Mänttä-Vilppula)
- Jos työttömyys pitkittyy yli 3 kk, arvioidaan tarvetta uraohjaus- ja osaamisen kehittämisen palveluihin ja tehdään tarvittaessa ohjaus (Keuruu ja Mänttä-Vilppula)
- Kehitetään tiedolla johtamisen työkaluja ja käytössä olevia tilastoja niin, että voidaan seurata palveluiden vaikuttavuutta ja oikea-aikaisuutta työllistymisen ja jatkopolkujen osalta (mm. valmennuspalvelu, ammatinvalinta- ja uraohjaus, kotoutumiskoulutukset)
- Teemoitetaan asiakkaan palveluprosessin tapaamisten aiheet
- Kehitetään palvelutarvearvioon ja suunnitelman sisältöön ja palveluohjauksen kantaottavuuteen yhtenäiset toimintamallit

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Alkuhaastattelut toteutuvat lakisääteisessä ajassa	Toteutuu 10 päivässä (laki)	Toteutuu 10 päivässä
	Suunnitelmien ajantasaisuus	69,9 % suunnitelmista ajan tasalla	75 % suunnitelmista ajan tasalla
	Työvoimapoliittisen lausunnon käsittelyaika	Peruslausunto 7 vrk (laki)	Peruslausunto 5 vrk
LTK	Palvelutarvearvion yhtenäinen toimintamalli	Ei yhtenäistä toimintamallia	Kuvattu yhtenäinen toimintamalli
	Suunnitelman sisällön ja palveluohjauksen kantaottavuuden yhtenäinen toimintamalli	Ei yhtenäistä toimintamallia	Kuvattu yhtenäinen toimintamalli
	Työnhakija-asiakkaiden kokonaistyytyväisyyden keskiarvo (maks. 5)	3,82 (2025)	4,0 (2026)

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Jämsän strategian mukaisesti Jämsä on veto- ja pitovoimainen kuntatyönantaja. Jämsässä edistämme henkilöstömme hyvinvointia ja kehitämme yhdessä työyhteisön osaamista ja johtamista.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Vaalitaan auttamisen kulttuuria – kollegiaalista tukea saadaan ja annetaan
- Työllisyysalue on asiantuntijaorganisaatio, joka toimii luottamukseen perustuen

Miten johdetaan

- Pidetään säännölliset alueelliset ja tiimikohtaiset henkilöstökokoukset
- Kokouksissa ja tapaamisissa on selkeät asialistat
- Mahdollistetaan henkilöstön kouluttautumisen ja osaamisen kehittämisen
- Edistetään henkilöstön yhteisöllisyyttä erilaisilla tilaisuuksilla
- Vuoropuhelu esihenkilöiden ja henkilöstön välillä on jatkuvaa ja luontainen osa työarkea
- Huolehditaan tarvittaessa työvälineiden päivittämisestä
- Asiakastyötä johdetaan selkein toimintaohjein

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Paikalliset säännölliset tapaamiset sopijakuntien työllisyyden tehtäviä hoitavien kanssa ovat osa yhteistyön tiivistä kehittämistä
- Osallistetaan koko verkostoa palveluiden ja toimintamallien kehittämiseen toteuttamalla myös palvelukohtaisia kehittämistyöpajoja
- Selkeät kokouskäytännöt ja asialistat ja luottamukseen perustuva avoin puheeksiotto tukevat yhteistyön tehokasta suuntaamista ja kaikkien osapuolten työssä viihtymistä

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Henkilöstön työpaikkakokoukset	4 kokousta / vuosi	4 kokousta /vuosi
	Henkilöstön osallistuminen koulutuksiin, osallistumiskerrat	50 osallistumista (2025)	100 osallistumista (2026)

YHDENVERTAISUUS JA SAAVUTETTAVUUS

KEHITETÄÄN HEIKOSSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVIA PALVELUJA

Heikossa
työmarkkina-
asemassa olevien
työllistymisen
edistäminen

Heikossa työmarkkina-asemassa oleva on henkilö, jonka mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille ovat heikentyneet esimerkiksi sairauden, osaamisen puutteen, iän tai syrjäytymisriskin vuoksi. Ryhmään kuuluvat pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, nuoret, maahanmuuttajat sekä vammaiset ja pitkäaikaissairaat, joita yhdistää vaikeus kiinnittyä työelämään. Eteläisen Keski-Suomen työllisyysalueella yli 400 päivää työttömänä olleiden henkilöiden työttömyysturvakustannusten kuntaosuudet muodostivat 83 % kuntien koko työttömyysturvakustannuksista. Tämän ryhmän palveluita toteutetaan vahvassa verkostoyhteistyössä ja asiakkaat yleensä hyötyvät kasvokkaisesta palvelusta. Pitkäaikaistyöttömyys on noussut alueella vuoden 2025 aikana n. 28 %. Tavoitteena on saada pitkäaikaistyöttömyyden määrä kääntymään laskuun.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Asiakkaiden työkykyä tunnistetaan ja tuetaan osana normaalia palveluprosessia ja tarvittaessa tukeudutaan muihin työkyvyn tunnistamisen tai tukemisen palveluihin
- Ohjataan asiakkaat oikean etuuden piiriin
- Henkilöasiakaspalvelun palveluohjauksessa toimitaan kanta-aottavasti ja ratkaisukeskeisesti
- Jokaisessa työllisyysalueen kunnassa tarjotaan kasvokkain palvelua
- Toimitaan ensisijaisesti sote-palveluiden tarpeessa olevien asiakkaiden osalta alkuvuodesta kuvattujen alueellisten toimintamallien mukaisesti ja kehitetään niitä

Miten johdetaan

- Kasvokkain palvelun määrään nostamiseksi asetetaan jokaiselle työntekijälle henkilökohtaiset tavoitteet. Tavoitteena on nostaa kasvokkain palvelun määrää vuodesta 2025.
- Kehitetään henkilöstön työkyvyn tunnistamisen taitoja ja työkykypalveluiden ja -prosessien osaamista

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Luodaan mahdollisuuksien mukaan uusia työllisyys- ja aktivointipalveluja tai toimintamalleja
- Luodaan laadukkaat työkyvyn palvelut yhteistyössä hyvinvointialueiden ja Kelan kanssa
- Toimitaan hyvässä ja tehokkaassa yhteistyössä monialaisen palvelun osalta ja kehitetään palveluita TYM-johtoryhmän ohjauksen ja tavoitteiden mukaisesti
- Tuetaan yhteistyön kautta monialaisen palvelun tasaista käyttöä ja palvelutarjontaa eri puolilla aluetta

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Kasvokkain toteutettu palvelu	28 %	38 %
	Palkkatukijaksot	65 jaksoa	65 jaksoa
LTK	Kehitetään ensisijaisesti sote-palveluiden tarpeessa olevien asiakkaiden tilastointia	Ei tilastointia	10 tunnistettua seurattavaa tilastotietoa
	Jokaisessa kunnassa saa lähipalvelua	8 kuntaa	8 kuntaa
	Pitkäaikaistyöttömien ja rinnasteisesti pitkäaikaistyöttömien määrä	1 468 henkilöä (joulukuu 2025)	1400 henkilöä

TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN

YKSILÖLLISET VALMENNUSPOLUT JA TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN LYHENTÄMINEN

Heikossa työmarkkina-
asemassa olevien
työllistymisen
edistäminen

Valmennuspalvelua tuotetaan työllisyysalueen ja sopijakuntien itse tuottamana palveluna. Valmennuspalveluihin kuuluvat työvalmennus, uravalmennus ja työhön valmennus. Tehokkailla paikallisesti tuotetuilla valmennuspalveluilla tuetaan asiakkaiden mahdollisimman nopeaa työllistymistä. Valmennuspalveluiden sisältö räätälöidään asiakkaiden tarpeiden mukaan. Valmennuspalvelua toteutetaan yksilövalmennuksena, ryhmämuotoisena valmennuksena ja tapahtumatyyppisesti. Matalan kynnyksen työllistymistä edistävät palvelut, valmennukset, työkokeilut ja tuetun työllistymisen jaksot muodostavat palvelupolun, jolla tuetaan asiakkaan työhön sijoittumista ja työssä pysymistä.

Miten henkilöstö toimii arjessa

- Palveluiden käyttö perustuu ajan tasalla olevaan palvelutarvearvioon ja suunnitelmassa otetaan kantaa palvelutarpeeseen (valmennukset, työkokeilu, työllistymisen tukemisen tuet, ammatinvalinnan- ja uraohjaus, osaamisen kehittämisen palvelut)
- Edellisestä poikkeuksena uuden asiakkaan ohjaaminen työnhaun dokumenttien tarkistamiseen valmennuspalveluihin. Kaikki uudet asiakkaat ohjataan näyttämään työnhaun dokumentit paikallisesta toimintamallista riippuen joko valmentajille tai vastuuasiantuntijalle (poikkeus lyhyet lomautukset).

Miten johdetaan

- Valmennuspalvelun ja muiden työllistymistä tukevien palveluiden resurssin käyttöä seurataan
- Palveluita kehitetään yhdessä henkilöstön ja verkoston kanssa

Miten kehitetään ja toimitaan yhteistyössä sopijakuntien kanssa

- Kaikki työnhaun aloittaneet asiakkaat käyvät näyttämässä työnhaun asiakirjat työllisyysasiantuntijalle tai valmentajalle (Joutsa, Jämsä, Luhanka, Multia, Petäjävesi, Toivakka) TAI kunnan valmentajalle (Keuruu ja Mänttä-Vilppula)
- Tunnistetaan kuntien mahdollisuuksia tukea työllistymistä omassa toiminnassa sekä hankintojen kautta

	MITTARI	LÄHTÖARVO	TAVOITE
KV	Valmennukseen osallistujien määrä	100	200
	Jatkuvien työttömyysjaksojen kesto viikkoina	63	60
	(Palkkatukijaksojen mittari yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tavoitteessa)		
LTK	Kehitetyt palveluiden käytön seurannan mittarit	-	6 mittaria
	Nuoret töihin –rekrytointituen jaksot	0 jaksoa (2025)	30 alkanutta jaksoa (2026)