



Ruokolahden työllisyysohjelma 2026–2028

Kh 28.9.2026 § x

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	4
2 Nykytila	5
3 Tavoitteet	8
4 Periaatteet	9
5 Kohderyhmät.....	10
6 Keskeiset toimenpiteet	11
6.1 Yksilöllinen ohjaus	11
6.2 Työllistymisen ja työssä oppimisen mahdollisuudet kunnassa.....	12
6.3 Työllisyyden hoito koko kunnan tehtävänä.....	14
6.4 Yritys- ja työnantajayhteistyö	15
6.5 Hankinnoilla työllistäminen	16
6.6 Nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen	17
6.7 Verkostoyhteistyö	19
6.8 Hankkeet ja pilotit	20
7 Mittaristo ja seuranta	21
8 Resurssit	23
9 Ohjelman toteuttaminen muuttuvassa toimintaympäristössä.....	24

1 Johdanto

Ruokolahden työllisyystilanne on viime vuosina kehittynyt haasteelliseen suuntaan ja useat tekijät vaikeuttavat työllisyyden myönteistä kehitystä. Työttömyys kohdentuu Ruokolahdella erityisesti pitkäaikaistyöttömiin ja yli 55-vuotiaisiin työnhakijoihin. Samalla nuorten työttömyys on kasvanut, mikä lisää painetta palvelujärjestelmälle ja

kunnan taloudelle. Työttömyyden pitkittyminen kasvattaa kunnan rahoitusvastuuta työttömyysetuuksista, mikä korostaa ennaltaehkäisevien ja kohdennettujen toimenpiteiden merkitystä.

Samanaikaisesti toimintaympäristö on muuttunut merkittävästi TE-palvelu-uudistuksen myötä, kun työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille vuoden 2025 alussa. Ruokolahti kuuluu Etelä-Karjalan työllisyysalueeseen, joka vastaa alueen lakisääteisten työvoimapalveluiden järjestämisestä. Uudistus korostaa kuntien roolia aktiivisina työllisyyden ja elinvoiman edistäjinä sekä edellyttää entistä tiiviimpää yhteistyötä työllisyysalueen, työnantajien, oppilaitosten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Kunnan tehtävänä on tuoda esille paikallisia tarpeita, tukea kuntalaisia palveluiden saavutettavuudessa sekä täydentää lakisääteisiä palveluita omilla työllisyyttä edistävillä toimenpiteillään.

Ruokolahdella työllisyydenhoito perustuu vahvasti yksilölliseen ohjaukseen, käytännönläheiseen tukeen sekä yhteistyöhön yritysten, 3. sektorin ja muiden toimijoiden kanssa. Vaikka toimintaa on kehitetty aktiivisesti ja tuloksellisesti, nykytilanne osoittaa, että tarvitaan entistä selkeämpää kohdentamista ja toimintamallien edelleen kehittämistä, jotta toimenpiteet vastaisivat paremmin erilaisiin asiakastarpeisiin ja muuttuneeseen toimintaympäristöön.

Tämän työllisyysohjelman tavoitteena on vahvistaa vaikuttavuutta suuntaamalla toimenpiteet tarkoituksenmukaisesti eri kohderyhmille, kehittämällä yhteistyötä sekä hyödyntämällä kunnan roolia työnantajana, palvelujen järjestäjänä ja elinvoiman edistäjänä.

Työllisyyden merkitys ulottuu yksittäisiä työllistymisiä laajemmalle. Jokainen työllistytvä kuntalainen vahvistaa kunnan elinvoimaa lisäämällä verotuloja, tukemalla paikallista ostovoimaa ja yritysten toimintaedellytyksiä sekä vahvistamalla palveluiden säilymisen edellytyksiä. Samalla työ ja koulutus ylläpitävät osaamista, lisäävät osallisuutta ja hyvinvointia sekä tukevat kunnan veto- ja pitovoimaa. Työllisyyden edistäminen onkin keskeinen osa kunnan talouden, hyvinvoinnin ja elinvoiman pitkäjänteistä kehittämistä.

TYÖLLISYYS ON KUNNAN ELINVOIMAN PERUSTA



VEROTULOT

Työllistyminen kasvattaa kunnallisverotuloja ja vahvistaa kunnan taloudellista perustaa.

HYVINVOINTI

Työ lisää osallisuutta, arjen vakautta ja koettua hyvinvointia.

OSAAMINEN

Työ ja koulutus ylläpitävät, kehittävät ja uudistavat osaamista.

ELINVOIMA

Työllisyys vahvistaa kunnan veto- ja pitovoimaa sekä tulevaisuuden kehittymismahdollisuuksia.

OSTOVOIMA

Työlliset kuntalaiset käyttävät paikallisia palveluita ja tukevat yritysten toimintaa.

PALVELUT

Vahva työllisyys tukee palveluiden säilymistä ja kehittämistä kunnassa.

Kuva 1. Työllisyyden vaikutuksista kunnan elinvoimaan. Työllistyminen lisää verotuloja, hyvinvointia, osaamista, ostovoimaa ja kunnan elinvoimaa sekä tukee palveluiden säilymistä ja kehittämistä.

Ohjelma kokoaa yhteen keskeiset kehittämissuunnitelmat vuosille 2026–2028 ja toimii perustana tavoitteelliselle, realistiselle ja taloudellisesti kestäväälle työllisyydenhoidolle.

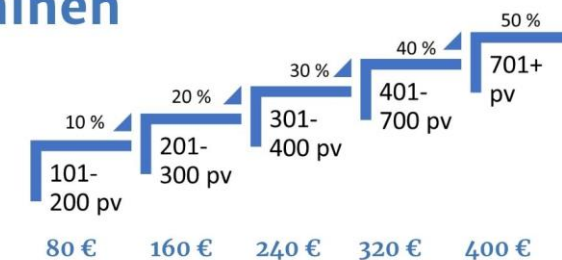
2 Nykytila

Ruokolahden työllisyystilanne on kokonaisuutena vakaampi kuin monissa muissa Etelä-Karjalan kunnissa. Heinäkuussa 2026 kunnassa oli 229 työtöntä työnhakijaa ja työttömyysaste oli 11,7 prosenttia, mikä jäi sekä Etelä-Karjalan että koko maan keskiarvon alapuolelle. Työttömyys kohdentuu kuitenkin vahvasti tiettyihin kohderyhmiin. Työttömistä työnhakijoista 84 oli pitkäaikaistyöttömiä ja 132 yli 50-vuotiaita. Alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 19. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyys sekä ikääntyneiden työnhakijoiden suuri osuus muodostavat merkittävän haasteen työllisyyden kehittämiseksi. Myös nuorten työelämään kiinnittymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Työllisyyden merkitys kuntataloudelle on kasvanut merkittävästi vuoden 2025 alussa voimaan tulleen TE-palvelu-uudistuksen myötä. Uudessa rahoitusmallissa kunnan rahoitusvastuu työttömyysetuuksista alkaa, kun työttömyysetuutta on maksettu 100 päivän ajan. Tämän jälkeen kunnan maksuosuus kasvaa työttömyyden pitkittyessä portaittain 10 prosentista aina 50 prosenttiin saakka. Mitä pidempään työttömyys jatkuu, sitä suuremmaksi kunnan rahoitusvastuu muodostuu. Tästä syystä työttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisy sekä työnhakijoiden mahdollisimman nopea siirtyminen työhön, koulutukseen tai muihin tarkoituksenmukaisiin palveluihin ovat kunnalle tärkeitä tavoitteita. Työllisyyden edistäminen ei ole ainoastaan hyvinvointi- ja elinvoimakysymys, vaan myös merkittävä kuntatalouden hallinnan väline.

Työttömyysetuuksien rahoitusvastuun muodostuminen

Yleistuki,
Ansiosidonnaisen
päivärahan
perusosa,
n. 800€/hlö/kk



Työttömyysjaksoja lyhentävä
kunta hyötyy taloudellisesti,
kun kuntalainen työllistyy

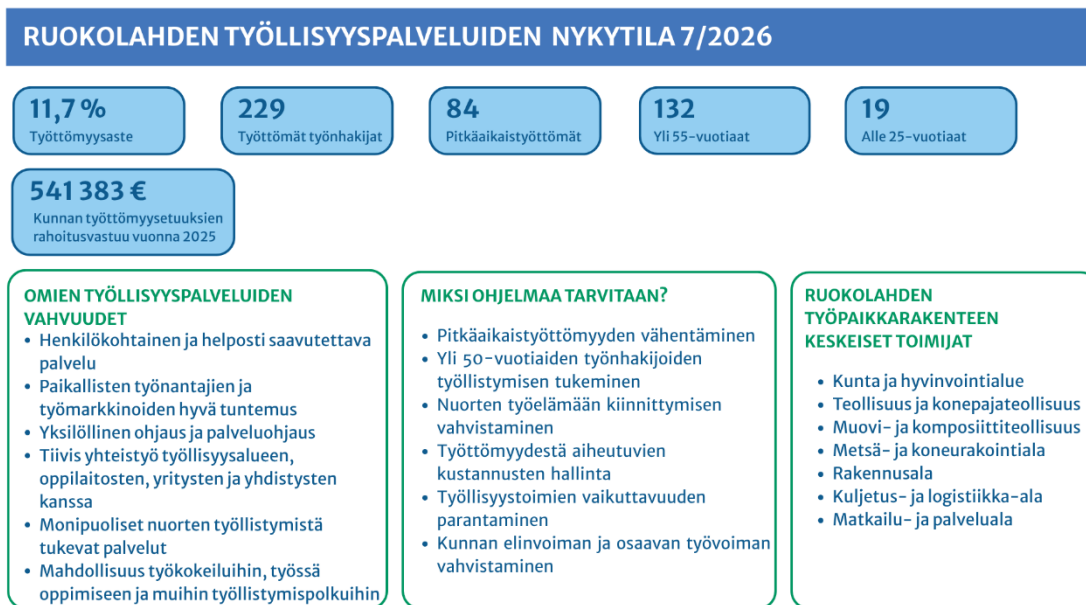
Kuva 2. Työttömyysetuuksien rahoitusvastuun muodostumisesta. Kunnan maksuosuus alkaa 100 työttömyyspäivän jälkeen ja kasvaa portaittain työttömyyden pitkittyessä. Työttömyysjaksojen lyhentäminen hyödyttää kuntaa taloudellisesti.

Vaikka toimintaympäristössä on haasteita, Ruokolahdella on myös paljon vahvuuksia. Pienen kunnan etuna ovat paikallistuntemus, palveluiden saavutettavuus sekä mahdollisuus yksilölliseen ja henkilökohtaiseen ohjaukseen. Kunnassa tunnetaan paikalliset ihmiset, työnantajat ja toimintaympäristö, mikä mahdollistaa asiakkaiden tilanteiden kokonaisvaltaisen huomioimisen ja tarkoituksenmukaisten ratkaisujen löytämi-

sen. Vahvuutena on myös tiivis yhteistyö lähikuntien, erityisesti Rautjärven ja Parikkalan, sekä Etelä-Karjalan muiden kuntien ja toimijoiden kanssa. Yhteistyö mahdollistaa osaamisen jakamisen, yhteisten toimintamallien kehittämisen sekä palveluiden tehokkaan toteuttamisen alueen erityispiirteet huomioiden.

Lisäksi Ruokolahti panostaa nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseen tarjoamalla monipuolisia mahdollisuuksia ensimmäisten työkokemusten hankkimiseen. Kesätyöpaikkojen, kesätyöseteleiden, yrittäjyyssetelin, duunisetelin sekä muun ohjauksen avulla nuorille pyritään tarjoamaan käytännön kokemusta työelämästä sekä valmiuksia tulevia opinto- ja työuria varten. Nämä vahvuudet luovat hyvän perustan työllisyyden kehittämiseksi myös tulevaisuudessa.

Ruokolahden työpaikkarakenne perustuu kunnan ja hyvinvointialueen palveluiden lisäksi monipuoliseen yritystoimintaan. Keskeisiä toimialoja ovat teollisuus, muovi- ja komposiittiteollisuus, metsä- ja koneurakointiala, rakennusala, kuljetus- ja logistiikka-ala sekä matkailu- ja palveluala. Monipuolinen työpaikkarakenne luo perustan paikalliselle työllisyydelle ja kunnan elinvoimalle.



Kuva 3. Infograafi Ruokolahden työllisyyspalveluiden nykytilasta heinäkuussa 2026. Työttömyysaste on 11,7 %, työttömiä työnhakijoita on 229, pitkäaikaistyöttömiä 84, yli 50-vuotiaita työttömiä 132 ja alle 25-vuotiaita 19. Kuvassa esitellään lisäksi työllisyyspalveluiden vahvuuksia, kehittämistarpeita ja Ruokolahden työpaikkarakenteen keskeisiä toimialoja.

3 Tavoitteet

Ruokolahden työllisyysohjelman keskeisenä tavoitteena on parantaa työllisyydenhoidon vaikuttavuutta sekä vastata muuttuneen toimintaympäristön ja työllisyystilan asettamiin haasteisiin. Tavoitteena on tarjota kuntalaisille oikea-aikaista ja taroituksenmukaista tukea erilaisissa elämäntilanteissa sekä vahvistaa yksilöllisiä polkuja työelämään, koulutukseen ja muihin työllistymistä edistäviin palveluihin. Samalla pyritään ehkäisemään työttömyyden pitkittymistä, vahvistamaan työ- ja toimintakykyä sekä tukemaan kuntalaisten osallisuutta ja hyvinvointia.

Tavoitteena on lisätä siirtymiä työelämään ja koulutukseen niiden työnhakijoiden osalta, joilla siihen on realistiset edellytykset, sekä samanaikaisesti vahvistaa työ- ja toimintakykyä niissä asiakasryhmissä, joissa työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mahdollista tai todennäköistä.

Lisäksi ohjelman tavoitteena on vahvistaa kunnan roolia aktiivisena työllisyyden edistäjänä hyödyntämällä kunnan omia mahdollisuuksia työnantajana, palveluiden järjestäjänä ja elinvoiman kehittäjänä. Työllisyydenhoitoa kehitetään myös osana koko kuntaorganisaation toimintaa, jolloin eri toimialojen panos, yhteistyö verkostojen kanssa sekä uusien toimintamallien kokeilu tukevat yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteena on samalla hillitä työttömyydestä kunnalle aiheutuvia kustannuksia sekä vahvistaa kunnan elinvoimaa pitkällä aikavälillä.

4 Periaatteet

Ruokolahden työllisyysohjelma perustuu asiakaslähtöiseen, käytännönläheiseen ja vaikuttavuuteen tähtäävään toimintatapaan. Työllisyydenhoidossa keskeistä on yksilöllinen ohjaus, jossa palvelut ja toimenpiteet suunnitellaan vastaamaan työnhakijoiden erilaisia tilanteita ja tarpeita. Lähtökohtana on, että oikeat toimenpiteet kohdennetaan oikeille kohderyhmille, mikä parantaa toiminnan vaikuttavuutta ja mahdollistaa resurssien tarkoituksenmukaisen käytön.

Työllisyyden edistäminen nähdään koko kuntaorganisaation yhteisenä tehtävänä, ei ainoastaan työllisyyspalveluiden vastuuna. Tämä tarkoittaa sitä, että eri toimialat osallistuvat työllistämiseen, tunnistavat omat mahdollisuutensa ja tekevät yhteistyötä työllisyyden edistämiseksi. Toiminnassa korostuu myös laaja verkostoyhteistyö yritysten, työllisyysalueen, järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa.

Keskeisenä periaatteena on jatkuva kehittäminen, jossa uusia toimintamalleja kokeillaan ja arvioidaan. Työllisyydenhoidossa hyödynnetään hankkeita ja pilotointeja sekä pyritään ottamaan käyttöön toimiviksi todettuja käytäntöjä. Samalla tunnistetaan realistisesti, että kaikkien työnhakijoiden kohdalla siirtyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mahdollista. Näissä tilanteissa toiminnan tavoitteena on työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, osallisuuden vahvistaminen sekä työttömyydestä aiheutuvien kustannusten hallinta.

Ruokolahti kantaa vastuuta kuntalaistensa hyvinvoinnista, osallisuudesta ja mahdollisuuksista osallistua yhteiskuntaan. Työllisyydenhoidossa tunnistetaan erilaiset elämäntilanteet ja tuetaan kuntalaisia heidän omista lähtökohdistaan käsin. Tavoitteena on tarjota tukea, ohjausta ja tarkoituksenmukaisia osallistumisen mahdollisuuksia siten, että jokaisella kuntalaisella on mahdollisuus löytää omaan tilanteeseensa sopiva polku eteenpäin.

Työllisyysohjelma perustuu kokonaisvaltaiseen näkemykseen, jossa työllisyys kytkeytyy kunnan elinvoimaan, hyvinvointiin ja talouteen. Toimintaa ohjaavat pitkäjänteisyys, realismi sekä tavoitteellinen työskentely kohti vaikuttavampia ratkaisuja.

5 Kohderyhmät

Ruokolahden työllisyyspalvelut kohdennetaan selkeästi erilaisiin asiakasryhmiin, joiden työllistymisedellytykset ja palvelutarpeet poikkeavat toisistaan. Kohdennetulla toimintatavalla varmistetaan, että käytettävissä olevat resurssit kohdistuvat vaikuttavasti ja tarkoituksenmukaisesti. Työllisyydenhoidossa tunnistetaan erityisesti neljä keskeistä kohderyhmää:

1. Työmarkkinoille nopeasti siirtyvät työnhakijat
2. Tukea ja ohjausta tarvitsevat työnhakijat
3. Pitkäaikaistyöttömät ja yli 55-vuotiaat työnhakijat
4. Nuoret

Työmarkkinoille nopeasti siirtyvien työnhakijoiden kohdalla painopiste on nopeassa työllistymisessä avoimille työmarkkinoille.

Tukea ja ohjausta tarvitseva ryhmä tarvitsee usein yksilöllistä ohjausta, palveluihin ohjautumista sekä väliaikaisia työllistämismahdollisuuksia ennen siirtymistä avoimille työmarkkinoille.

Pitkäaikaistyöttömien ja yli 55-vuotiaiden työnhakijoiden osalta työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole kaikissa tilanteissa realistinen tavoite. Tällöin keskeisiä tavoitteita ovat työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, osallisuuden vahvistaminen sekä työttömyydestä aiheutuvien kustannusten hallinta.

Nuorten kohdalla keskeistä on työttömyyden ennaltaehkäisy ja nopea kiinnittyminen koulutukseen tai työelämään. Kohderyhmäkohtainen lähestymistapa mahdollistaa palveluiden ja toimenpiteiden suunnittelun realististen tavoitteiden pohjalta sekä työllisyydenhoidon vaikuttavan toteuttamisen paikallinen toimintaympäristö huomioiden.

6 Keskeiset toimenpiteet

6.1 Yksilöllinen ohjaus

Ruokolahden työllisyydenhoito perustuu yksilölliseen ja henkilökohtaiseen ohjaukseen, jossa työhakijalle rakennetaan hänen tarpeitaan vastaava etenemispolku. Työllisyyskoordinaattorin työssä korostuu asiakkaan käytännönläheinen tuki ja aktiivinen palveluohjaus.

Työllisyyskoordinaattori ei ainoastaan ohjaa palveluihin, vaan toimii asiakkaan tukena, tulkkina ja yhdyshenkilönä monimutkaisessa palvelujärjestelmässä. Tarvittaessa työllisyyskoordinaattori voi toimia asiakkaan tukena myös viranomaisasioinnissa ja palveluihin ohjautumisessa. Asiakkaan ohjauksessa voidaan hyödyntää työkokeilua, palkkatukityötä, koulutusta tai muita tukipalveluita. Työnhakua tuetaan konkreettisesti työnhakemuksista työnantajakontakteihin ja työhaastatteluihin saakka. Erityistä huomiota kiinnitetään palveluihin kiinnittymiseen, motivaation tukemiseen sekä arjenhallinnan vahvistamiseen.

Yksilöllinen ohjaus mahdollistaa toimenpiteiden kohdentamisen oikein ja lisää niiden vaikuttavuutta, sillä asiakkaiden tilanteet ja työllistymisedellytykset vaihtelevat mer-

kittävästi. Toimintamallin tavoitteena on varmistaa, että jokainen asiakas saa tarkoituksenmukaisen tuen – olipa tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille tai työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen.

Työllisyyskoordinaattori tukee asiakkaita myös sähköisten palveluiden käytössä, työnhakuasiakirjojen laatimisessa, koulutus- ja uravaihtoehtojen kartoittamisessa sekä muiden tarvittavien palveluiden löytämisessä. Työllisyyspalveluiden tehtävänä on auttaa asiakkaita hahmottamaan käytettävissä olevia vaihtoehtoja ja löytämään omaan tilanteeseen sopiva etenemispolku.

Yksilölliseen ohjaukseen kuuluu myös asiakkaiden palvelutarpeiden tunnistaminen ja niistä välittyvän tiedon hyödyntäminen palveluiden kehittämisessä. Ruokolahti toimii aktiivisesti yhteistyössä Etelä-Karjalan työllisyysalueen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa sekä tuo esille kuntalaisten kokemuksia, tarpeita ja kehittämisehdotuksia. Tavoitteena on varmistaa, että palvelut ovat saavutettavia myös pienillä paikkakunnilla ja että paikalliset näkökulmat huomioidaan palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä.

6.2 Työllistymisen ja työssä oppimisen mahdollisuudet kunnassa

Ruokolahden kunta tarjoaa erilaisia työelämään, osaamisen kehittämiseen ja työllistymiseen liittyviä mahdollisuuksia osana työllisyydenhoitoa. Kunta hyödyntää omaa rooliaan työnantajana tarjoamalla työnhakijoille ja opiskelijoille erilaisia työelämäpolkuja, joiden tavoitteena on vahvistaa työelämävalmiuksia, lisätä osaamista ja luoda edellytyksiä avoimille työmarkkinoille siirtymiselle.

Kunnan tehtävissä voidaan toteuttaa esimerkiksi työkokeiluja, palkkatuettuja työsuhteita, määräaikaista työsuhdetta, oppisopimuskoulutusta, työssäoppimisjaksoja sekä opintoihin liittyviä harjoitteluita. Toimenpiteet suunnitellaan yksilöllisesti asiakkaan tilanteen, osaamisen ja tavoitteiden pohjalta sekä osaksi laajempaa työllistymis- tai koulutuspolkua. Palkkatuetuissa ja määräaikaistissa työsuhteissa sekä oppisopimuskoulutuksissa huomioidaan käytettävissä olevat työllistämiseen varatut palkkojen

määrärahat.

Työjaksojen tavoitteena ei ole ainoastaan tarjota väliaikaista työmahdollisuutta, vaan vahvistaa osallistujien työelämäosaamista, ammattitaitoa ja valmiuksia siirtyä avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Mahdollisuuksien mukaan työjaksoihin voidaan yhdistää tutkintojen osia, työelämässä tarvittavia korttikoulutuksia sekä muuta osaamisen kehittämistä tukevaa toimintaa.

Ruokolahdella toimii tekninen paja, joka tarjoaa käytännönläheisen ympäristön työelämävalmiuksien, osaamisen ja työkyvyn vahvistamiseen. Pajalla voidaan toteuttaa esimerkiksi työkokeiluja, palkkatuettuja työsuhteita sekä muita työllistymistä edistäviä työjaksoja. Toiminta tukee kunnan teknisiä palveluja ja tarjoaa osallistujille mahdollisuuden hankkia käytännön työkokemusta sekä vahvistaa työelämätaitojaan.

Pajatoiminta on liikkuvaa eikä sillä ole kiinteää toimipistettä. Työtehtävät liittyvät muun muassa ulkoalueiden hoitoon, ympäristön kunnossapitoon, kuljetuksiin sekä muihin kunnan teknisiä palveluja tukeviin tehtäviin.

Tekninen paja toimii matalan kynnyksen väylänä työelämäänsä henkilöille, jotka hyötyvät käytännön työtehtävistä, ohjatusta työskentelystä ja asteittaisesta työelämäänsä kiinnittymisestä. Toimintaa tukee ohjaaja, joka vastaa perehdytyksestä, työtehtävien ohjauksesta sekä osallistujien etenemisen tukemisesta kohti työelämää, koulutusta tai muita jatkopolkuja.

Samalla kunta toimii oppimisympäristönä, jossa kokeneiden työntekijöiden ammattitaito ja hiljainen tieto voivat siirtyä uusille tekijöille. Työssä oppimisen, ohjauksen ja mentoroinnin avulla voidaan tukea sekä yksilöiden työllistymistä että osaamisen säilymistä kuntaorganisaatiossa myös tulevaisuudessa.

Työllistymis- ja oppimispolkujen tavoitteena on tarjota kuntalaisille erilaisia väyliä työelämäänsä sekä hyödyntää kunnan omia mahdollisuuksia osaamisen, osallisuuden ja työllisyyden edistämiseksi. Samalla vahvistetaan kuntalaisten työelämävalmiuksia,

ehkäistään työttömyyden pitkittymistä sekä tuetaan kunnan elinvoimaa ja tulevaisuuden osaamistarpeita.

6.3 Työllisyyden hoito koko kunnan tehtävänä

Työllisyyden edistäminen on Ruokolahdella koko kuntaorganisaation yhteinen tehtävä. Vaikka työllisyyspalveluilla ja työllisyyskoordinaattorilla on keskeinen rooli työnhakijoiden ohjauksessa ja palveluiden koordinoinnissa, vaikuttaa kunnan jokainen toimiala omalla toiminnallaan kuntalaisten työllistymismahdollisuuksiin, hyvinvointiin ja osallisuuteen. Työllisyys kytkeytyy elinvoimaan, koulutukseen, hyvinvointiin, nuorisotyöhön, yrityspalveluihin, hankintoihin sekä kunnan omaan työnantajarooliin.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että eri toimialat osallistuvat mahdollisuuksiensa mukaan työllistämiseen, työkokeilujen järjestämiseen, työssäoppimisen mahdollistamiseen sekä työllisyyttä tukevien toimintatapojen kehittämiseen. Kunnan yksiköt voivat tarjota paikkoja työllistymis- ja oppimispoluille, oppisopimuksille, harjoitteluille, työelämään tutustumisjaksoille sekä muille työelämävalmiuksia vahvistaville toimenpiteille.

Työllisyyden edistämisessä korostuu myös kuntalaisten kohtaaminen arjen palveluissa. Kunnan työntekijät kohtaavat työssään työnhakijoita, nuoria, yrityksiä, yhdistyksiä ja muita kuntalaisia, jolloin mahdollisuudet tunnistaa työllistymiseen liittyviä tarpeita ja ohjata henkilöitä oikeiden palveluiden piiriin ovat merkittävät. Tavoitteena on vahvistaa koko organisaation tietoisuutta työllisyyden merkityksestä sekä madaltaa kynnystä yhteistyöhön eri toimijoiden välillä.

Työllisyyden hoitoa tarkastellaan osana kunnan strategista elinvoimatyötä. Jokainen onnistunut työllistyminen vahvistaa kunnan verotulopohjaa, lisää paikallista ostovoimaa, tukee yritysten toimintaedellytyksiä ja vahvistaa palveluiden säilymisen edellytyksiä. Vastaavasti pitkittynyt työttömyys lisää kunnan kustannuksia ja voi heikentää alueen elinvoimaa. Tämän vuoksi työllisyysvaikutukset huomioidaan mahdollisuuksien mukaan kunnan päätöksenteossa, hankkeissa, hankinnoissa ja yhteistyörakenteissa.

Ruokolahden tavoitteena on rakentaa toimintakulttuuria, jossa työllisyyden edistäminen nähdään yhteisenä vastuuna ja jossa jokainen toimiala tunnistaa oman roolinsa kuntalaisten hyvinvoinnin, osallisuuden ja elinvoiman vahvistamisessa.

Työllisyysvaikutusten huomioiminen ei tarkoita, että jokainen toimiala vastaa työllisyyspalveluista, vaan sitä, että jokainen toimiala tunnistaa omat mahdollisuutensa tukea kuntalaisten hyvinvointia, osaamista, osallisuutta ja työllistymistä.

6.4 Yritys- ja työnantajayhteistyö

Toimivat yritykset ovat Ruokolahden työllisyyden, elinvoiman ja tulevaisuuden kehittymisen lähtökohta. Pysyvää työllisyyttä syntyy ennen kaikkea yrityksiin, minkä vuoksi kunta panostaa aktiiviseen ja pitkäjänteiseen yritys- ja työnantajayhteistyöhön. Tavoitteena on varmistaa, että alueen työnantajat ovat tietoisia käytettävissä olevista työllistämisen tukimuodoista, rekrytointipalveluista, erilaisista yrittämisen tukipalveluista ja yhteistyömahdollisuuksista. Samalla yrityksiä kannustetaan huomiomaan työllistäminen osana vastuullista ja alueen elinvoimaa vahvistavaa toimintaa.

Ruokolahden kunta ostaa yrityspalvelut Imatran Seudun Kehitysyhtiö Kehyltä. Lisäksi yhteistyötä tehdään Etelä-Karjalan työllisyysalueen, henkilöstöpalveluyritysten sekä muiden alueellisten toimijoiden kanssa. Kehyn yrityspalvelut tarjoavat yrityksille neuvontaa kaikissa yritystoiminnan vaiheissa yritystoiminnan aloittamisesta kasvun tukemiseen ja lopettavan yrityksen omistajanvaihdokseen. Työllisyysnäkökulmasta tärkeää on, että alueella toimivat yrittäjät saavat ennakoivasti tietoa työntekijöiden rekrytointimahdollisuuksista, palkkaamiseen liittyvistä tukimuodoista sekä osaavan työvoiman löytämistä tukevista palveluista. Kunnan kannattaa myös panostaa uusien yritysten houkutteluun ja tehdä yritysten sijoittumisesta alueelleen mahdollisimman helppoa. Tällä voidaan saavuttaa merkittäviä työllisyysvaikutuksia.

Kunta seuraa aktiivisesti alueen työmarkkinoiden kehitystä, yritysten työvoimatarpeita ja osaamistarpeiden muutoksia sekä välittää tätä tietoa työllisyyden kehittämisen tueksi yhteistyössä työllisyysalueen ja muiden toimijoiden kanssa. Ajantasainen

tilannekuva tukee sekä työnhakijoiden ohjausta että yritysten työvoiman saatavuutta koskevien ratkaisujen suunnittelua.

Työllisyystukien ja muiden työllistämiseen tarkoitettujen tukimuotojen tehokas hyödyntäminen tuo hyötyä sekä yrityksille että kunnalle. Kun työnantajat käyttävät saatavilla olevia tukia ja palkkaavat työnhakijoita, syntyy uusia työpaikkoja, kunnan työttömyysetuuksien rahoitusvastuu pienenee ja kuntaan jää enemmän ostovoimaa. Jokainen työllistytvä kuntalainen vahvistaa paikallista elinvoimaa maksamalla kunnallisia veroja, käyttämällä paikallisia palveluita ja osallistumalla yhteisön toimintaan.

Työllisyys on myös merkittävä väestökehitykseen vaikuttava tekijä. Työpaikkojen puute lisää riskiä poismuuttoon, jolloin kunta menettää verotuloja, osaamista, ostovoimaa ja aktiivisia kuntalaisia. Vastaavasti jokainen onnistunut työllistyminen tukee kunnan veto- ja pitovoimaa sekä vahvistaa edellytyksiä palveluiden säilymiselle tulevaisuudessa.

Ruokolahti haluaa edistää myönteistä työllisyyskulttuuria nostamalla esiin hyviä esimerkkejä ja onnistumisia. Kunta selvittää mahdollisuuksia ottaa käyttöön vuosittainen työllisyysteko- tai elinvoimatekopalkinto, jolla voidaan tunnistaa ja palkita työllistymistä, työvoiman saatavuutta tai kunnan elinvoimaa edistäneitä yrityksiä, yhdistyksiä tai yksityisiä henkilöitä. Tavoitteena on vahvistaa yhteistä käsitystä siitä, että työllisyys on koko kunnan yhteinen asia ja että jokainen onnistunut työllistämiskäytäntö hyödyttää koko Ruokolahtea.

6.5 Hankinnoilla työllistäminen

Hankinnat ovat yksi kuntien mahdollisuuksista edistää työllisyyttä ja tukea paikallista elinvoimaa. Ruokolahti tunnistaa hankintojen mahdollisuudet työllisyyden edistämisessä, mutta samalla huomioi kunnan koon, hankintojen volyymin sekä käytettävissä olevat resurssit. Tämän vuoksi hankinnoilla työllistämistä kehitetään ensisijaisesti yhteistyössä muiden kuntien ja Etelä-Karjalan työllisyysalueen kanssa.

Tavoitteena on selvittää mahdollisuuksia hyödyntää työllistämisehtoja ja muita työllisyyttä edistäviä toimintamalleja soveltuvissa hankinnoissa siten, että ne tukevat sekä työllisyyden että elinvoiman tavoitteita. Erityistä huomiota kiinnitetään toimintamallien selkeyteen ja ennakoitavuuteen työnantajien näkökulmasta.

Ruokolahti pitää tärkeänä, että työllisyysalueen kunnat pyrkivät muodostamaan yhteisiä toimintalinjauksia hankinnoilla työllistämiseen liittyen. Yhtenäiset käytännöt helpottavat yritysten toimintaa, lisäävät toimintamallien tunnettuutta sekä parantavat mahdollisuuksia hyödyntää työllistämistä osana julkisia hankintoja. Samalla voidaan välttää kuntakohtaisten toimintatapojen aiheuttamaa hallinnollista epäselvyyttä yrityksille ja palveluntuottajille.

Hankinnoilla työllistämisen tavoitteena on luoda uusia mahdollisuuksia työnhakijoille, vahvistaa yritysten ja julkisen sektorin yhteistyötä sekä lisätä alueelle kohdistuvia työllisyysvaikutuksia tavalla, joka on kunnan kokoon nähden tarkoituksenmukainen ja vaikuttava.

6.6 Nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen

Kunta haluaa panostaa nuorten tulevaisuuteen tarjoamalla mahdollisuuksia ensimmäisten työkokemusten hankkimiseen, työelämätaitojen oppimiseen sekä työelämään kiinnittymiseen jo ennen opintojen päättymistä. Tavoitteena on vahvistaa nuorten uskoa omaan mahdollisuuksiinsa, ehkäistä työttömyyden pitkittymistä sekä tukea nuorten kiinnittymistä omaan kotikuntaansa.

Ruokolahden kunta tarjoaa vuosittain kesätyöpaikkoja omissa yksiköissään sekä tukee nuorten työllistymistä kesätyöseteleiden avulla. Kesätyösetelit ovat mahdollistaneet työpaikkojen syntymisen paikallisiin yrityksiin, yhdistyksiin ja muihin organisaatioihin, ja kunta on jo kahden vuoden ajan pystynyt tarjoamaan setelin kaikille kohderyhmään kuuluville halukkaille nuorille. Tavoitteena on, että jokaisella nuorella olisi mahdollisuus saada ensimmäinen kosketus työelämään ja työelämän pelisääntöihin.

Kunnan omien kesätyöpaikkojen rekrytointiprosessiin kuuluu hakemuksen laatiminen sekä työhaastattelu kunnan toimialoilla. Näin nuoret saavat arvokasta kokemusta työnhausta ja työhaastattelutilanteista jo ennen varsinaisille työmarkkinoille siirtymistä. Kaikille valituille kesätyöntekijöille järjestetään yhteinen perehdytystilaisuus, jossa tutustutaan kuntaorganisaatioon, työelämän käytäntöihin sekä kesätyön aikana huomioitaviin asioihin. Tavoitteena on tarjota nuorille mahdollisimman myönteinen ja opettavainen ensimmäinen työkokemus.

Vuoden 2026 aikana otettiin käyttöön myös nuorten yrittäjyysseteli yhteistyössä Parikkalan 4H-yhdistyksen kanssa. Yrittäjyysseteli tarjoaa nuorille mahdollisuuden kokeilla yrittäjyyttä turvallisesti ja matalalla kynnyksellä sekä kehittää työelämässä tarvittavia valmiuksia, kuten oma-aloitteisuutta, vastuunkantoa, taloudenhallintaa ja asiakaspalvelutaitoja.

Työllisyyskoordinaattori järjestää vuosittain kaikille yhdeksäsluokkalaisille kesätyöinfon, jossa esitellään kunnan tarjoamat työmahdollisuudet, kesätyösetelit, yrittäjyysvaihtoehdot sekä muut nuorille suunnatut työllistymisen mahdollisuudet. Tavoitteena on varmistaa, että jokainen nuori saa riittävästi tietoa työelämästä ja työnhaun mahdollisuuksista ennen toisen asteen opintoihin siirtymistä.

Lisäksi Ruokolahdella on käytössä ammattiin valmistuville nuorille suunnattu duuniseteli, joka toteutetaan yhteistyössä Imatran Ohjaamon ja Saimaan ammattiopisto Sampon kanssa. Duunisetelin tavoitteena on helpottaa siirtymistä koulutuksesta työelämään sekä kannustaa työnantajia tarjoamaan ensimmäisiä työpaikkoja vastavalmistuneille nuorille.

Nuorten työelämävalmiuksien vahvistamisessa korostuvat yhteistyö oppilaitosten, Ohjaamon, yritysten, työllisyysalueen ja kolmannen sektorin kanssa. Tavoitteena on rakentaa nuorille sujuvia polkuja koulutuksesta työelämään sekä vahvistaa heidän mahdollisuuksiaan rakentaa tulevaisuuttaan

6.7 Verkostoyhteistyö

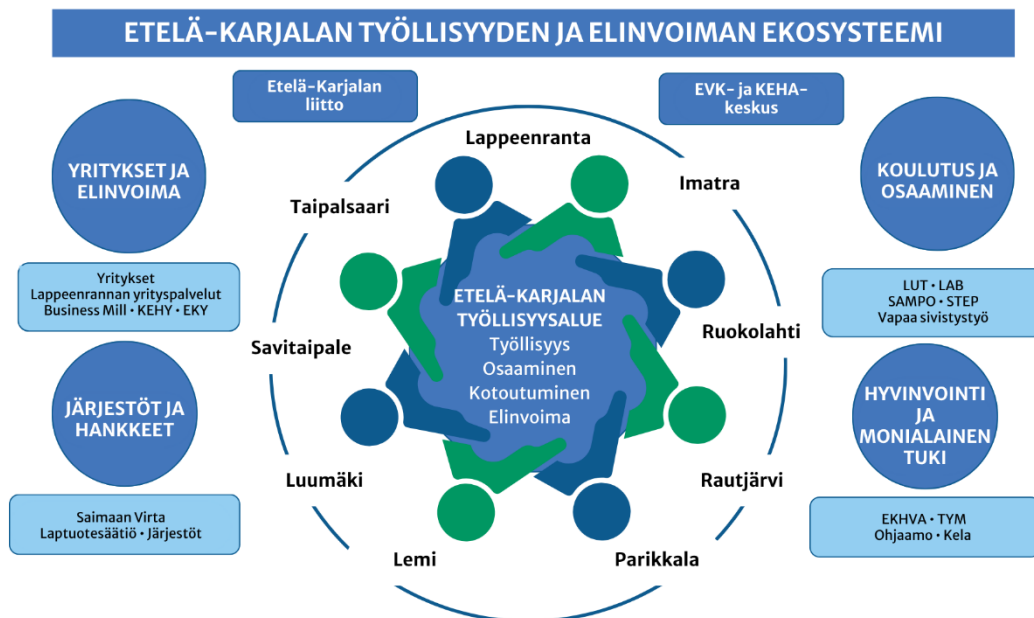
Ruokolahden kokoisessa kunnassa vaikuttava työllisyydenhoito perustuu laajaan ja toimivaan verkostoyhteistyöhön, sillä yksittäinen toimija ei kykene vastaamaan työllisyyden, koulutuksen, työkyvyn, hyvinvoinnin ja elinvoiman kehittämisen tarpeisiin yksin. Verkostoyhteistyö mahdollistaa palveluiden laajemman tarjonnan, asiantunte-
muksen jakamisen sekä uusien toimintamallien kehittämisen kuntalaisten tarpeisiin.

Ruokolahti tekee tiivistä yhteistyötä Etelä-Karjalan työllisyysalueen, Imatran Ohjamon, Saimaan ammattiopisto Sampon, Imatran Seudun Kehitysyhtiö Kehyn, yritysten, yhdistysten sekä muiden alueellisten toimijoiden kanssa. Yhteistyön tavoitteena on varmistaa sujuvat palvelupolut, osaavan työvoiman saatavuus sekä työnhakijoiden mahdollisimman tarkoituksenmukainen ohjautuminen palveluihin, koulutukseen ja työelämään.

Yksilöllisen ohjauksen rinnalla voidaan hyödyntää myös ryhmämuotoisia toimintamalleja, infotilaisuuksia ja valmennuksia, joita toteutetaan yhteistyössä työllisyysalueen, hanketoimijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Ryhmätoiminnalla voidaan tukea työnhakutaitoja, työelämävalmiuksia, osallisuutta sekä palveluihin kiinnittymistä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.

Kolmannen sektorin toimijoilla on merkittävä rooli erityisesti osallisuuden, työelämävalmiuksien ja matalan kynnyksen toiminnan tarjoajina. Ruokolahti jatkaa yhteistyön kehittämistä yhdistysten ja muiden yhteisöjen kanssa sekä osallistuu mahdollisuuksien mukaan hankkeisiin, jotka täydentävät kunnan omia palveluita ja tuovat alueelle uusia toimintamalleja. Plan B -hankkeessa käynnistynyttä kehittämistyötä jatketaan sen pohjalta syntyneissä Rajaseudun Osaamisen reitit- ja Xraise-hankkeissa. Lisäksi kunta pyrkii jatkossakin toimimaan aktiivisena kumppanina sellaisissa hankkeissa, jotka tukevat työllisyyden, osaamisen, työkyvyn ja elinvoiman kehittämistä.

Verkostotyön tavoitteena ei ole ainoastaan palveluiden järjestäminen, vaan myös tiedon, osaamisen ja resurssien tehokas hyödyntäminen. Yhteistyön avulla voidaan tarjota kuntalaisille palveluita, joita kunta ei yksin pystyisi toteuttamaan, sekä reagoida joustavasti työmarkkinoiden ja toimintaympäristön muutoksiin.



Kuva 4. Etelä-Karjalan työllisyyden ja elinvoiman ekosysteemi. Kuvion keskellä on Etelä-Karjalan työllisyysalue, jonka tehtäviä ovat työllisyys, osaaminen ja kotoutuminen. Työllisyysalue toimii yhteistyössä yritysten ja elinvoimapalvelujen, koulutus- ja osaamistoimijoiden, hyvinvointi- ja TYM-palvelujen sekä järjestöjen ja hankkeiden kanssa. Kunnat muodostavat työllisyysalueen perustan ja keskeisen elinvoimakokonaisuuden. Yläosassa ovat strategiset kumppanit Etelä-Karjalan liitto sekä ELY- ja KEHA-keskus.

6.8 Hankkeet ja pilotit

Hankkeet ja erilaiset pilotit ovat tärkeä osa Ruokolahden työllisyyden kehittämistä. Niiden avulla kunta pystyy kokeilemaan uusia toimintamalleja, kehittämään palveluita sekä tarjoamaan kuntalaisille sellaisia palveluita, joita kunta ei yksin omilla resursseilla pystyisi toteuttamaan. Hanketoiminnan tavoitteena ei ole luoda erillisiä palveluja, vaan täydentää kunnan omaa työllisyydenhoitoa ja vahvistaa sen vaikuttavuutta.

Ruokolahti osallistuu aktiivisesti alueellisiin ja seudullisiin kehittämishankkeisiin sekä toimii mahdollisuuksien mukaan hankkeiden kumppanina. Hanketoiminnan kautta on

voitu tarjota muun muassa ryhmävalmennuksia, koulutuksia, digitukea, osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia sekä nuorille, pitkäaikaistyöttömille ja yli 55-vuotiaille suunnattuja palveluja. Hankkeiden avulla on myös vahvistettu eri toimijoiden välistä yhteistyötä sekä kehitetty uusia toimintamalleja työllisyyden edistämiseksi.

Plan B -hankkeessa käynnistynyttä kehittämistyötä jatketaan Rajaseudun Osaamisen reitit- ja Xraise-hankkeissa, joiden tavoitteena on vahvistaa osaamista, työelämävalmiuksia ja alueen elinvoimaa. Vaikka yksittäiset hankkeet päättyvät, niiden aikana syntyneitä toimintamalleja, verkostoja ja hyviä käytäntöjä pyritään juurruttamaan osaksi normaalia toimintaa. Myös yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa kehitetään edelleen, ja kunta osallistuu mahdollisuuksien mukaan sellaisiin hankkeisiin ja kehittämiskokonaisuuksiin, jotka tukevat ohjelman tavoitteita.

Hankkeiden rinnalla Ruokolahdella hyödynnetään myös pilotointeja ja kokeiluja uusien toimintatapojen löytämiseksi. Esimerkkeinä tästä ovat henkilöstöpalveluyritysten kanssa toteutettava yhteistyö sekä erilaiset työllistymistä, rekrytointia ja palveluohjausta kehittävät toimintamallit. Pilotointien avulla voidaan arvioida uusien ratkaisujen vaikuttavuutta ennen niiden mahdollista vakiinnuttamista osaksi kunnan palveluita.

Hanketoiminnan ja pilottien keskeisenä tavoitteena on lisätä työllisyydenhoidon vaikuttavuutta, tuoda uusia näkökulmia palvelujen kehittämiseen sekä varmistaa, että Ruokolahdella pystytään vastaamaan joustavasti työelämän, kuntalaisten ja toimintaympäristön muuttuviin tarpeisiin. Työllisyyden kehittämisessä painotetaan käytännönläheisiä ratkaisuja, joiden tuottamat hyödyt voidaan siirtää osaksi kunnan pysyvää toimintaa.

7 Mittaristo ja seuranta

Työllisyysohjelman toteutumista seurataan työllisyystilanteen, toiminnan vaikuttavuuden sekä kuntalaisten hyvinvoinnin ja osallisuuden näkökulmasta. Seurannan ta-

voitteena on muodostaa ajantasainen kuva työllisyyden kehityksestä, arvioida ohjelman tavoitteiden toteutumista sekä tunnistaa kehittämistarpeita muuttuvassa toimintaympäristössä.

Seurannassa tarkastellaan muun muassa työttömyyden kehitystä, pitkäaikaistyöttömyyttä, nuorten työttömyyttä, palveluissa olevien asiakkaiden määriä, siirtymiä työelämään, koulutukseen tai muihin tarkoituksenmukaisiin palveluihin sekä kunnan työllisyyskehityksen taloudellisia vaikutuksia. Työllisyyslukujen ohella huomioidaan myös kuntalaisten kokemukset palveluiden hyödyllisyydestä, osallisuuden vahvistamisesta sekä työ- ja toimintakykyä tukevien palveluiden toimivuudesta.

Ohjelman seurannassa tunnistetaan, että työllisyyden kehitykseen vaikuttavat merkittävästi myös yleinen taloustilanne, työmarkkinoiden kehitys sekä muut kunnan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevat tekijät. Tämän vuoksi seuranta tehdään sekä tulospainotteisesti että toiminnan vaikuttavuutta kuvaavien mittareiden avulla.

Ohjelman toteutumista seurataan vuosittain seuraavien keskeisten mittareiden avulla. Mittareille ei aseteta tarkkoja numeerisia tavoitetasoja, vaan seurannassa painotetaan kehityksen suuntaa ja kunnan toimenpiteiden vaikuttavuutta suhteessa toimintaympäristöön.

Mittari	Lähtötaso	Tavoite
Työllisyyspalveluissa asioiden asiakkaiden määrä vuosittain	2026 taso	Palvelut tavoittavat kohderyhmät ja ovat kuntalaisten saavutettavissa
Työttömyysaste	11,7 %	Kehitys myönteiseen suuntaan <11,7
Pitkäaikaistyöttömien osuus työvoimasta (myös hyte-mittari)	4,3 %, heinäkuu 2026, (84 henkilöä)	Kehitys myönteiseen suuntaan <4,3 %
Alle 25-vuotiaat työttömät	19 henkilöä	Kehitys myönteiseen suuntaan <19 hlö

Yli 50-vuotiaat työttömät	132 henkilöä	Kehitys myönteiseen suuntaan <132
Kunnan työttömyysetuuksien rahoitusvastuu	toteuma 2026	Työttömyysetuuksien rahoitusvastuun kasvun hillitseminen <toteuma 2026

Asiakaspalautetta kerätään mahdollisuuksien mukaan osana palveluiden kehittämistä erityisesti pidempikestoisten palveluiden ja työllistämisjaksojen yhteydessä. Palautetta hyödynnetään toimintamallien kehittämisessä, mutta sitä ei käytetä ohjelman varsinaisena vaikuttavuusmittarina vastausmäärien vähäisyyden vuoksi.

Työllisyysohjelman toteutumisen seuranta ja raportointi toteutetaan vuosittain osana kunnan toimintakertomusta. Tavoitteena on hyödyntää olemassa olevia raportointikäytäntöjä sekä varmistaa, että työllisyyden kehitys ja ohjelman toteutuminen ovat osa kunnan normaalia toiminnan ja talouden seuranta. Erillisiä vuosittaisia seurantaraportteja laaditaan ainoastaan, mikäli toimintaympäristön muutokset tai päätöksenteon tarpeet sitä edellyttävät.

8 Resurssit

Työllisyysohjelman toteuttaminen perustuu ensisijaisesti nykyisten resurssien tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön vahvistamiseen. Keskeisessä roolissa on työllisyyspalveluiden asiantuntijatyö, erityisesti yksilöllinen ohjaus, joka mahdollistaa toimenpiteiden kohdentamisen oikein ja lisää niiden vaikuttavuutta. Nykyisten toimintamallien kehittämisellä ja priorisoinnilla voidaan saavuttaa parempia tuloksia ilman merkittävää kokonaisresurssien kasvua.

Samanaikaisesti on kuitenkin tunnistettava, että työllisyydenhoidon vaikuttavuuden merkittävä lisääminen edellyttää myös taloudellisia panostuksia. Erityisesti kohden-

nettu työllistäminen kunnan tehtäviin, uusien toimintamallien pilotointi sekä työllisyyden vahvistaminen koko kuntaorganisaation tehtävänä lisäävät lyhyellä aikavälillä kustannuksia. Näiden panostusten tavoitteena on vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä ja sitä kautta pienentää kunnan työttömyysetuuksista aiheutuvaa rahoitusvastuuta pitkällä aikavälillä.

Resurssien käytössä painotetaan vaikuttavuutta: toimenpiteitä suunnataan niihin kohderyhmiin ja toimintamalleihin, joissa saavutetaan paras vaikutus suhteessa kustannuksiin. Lisäksi toiminnassa hyödynnetään hankerahoitusta, seudullista yhteistyötä sekä kumppanuuksia yritysten ja kolmannen sektorin kanssa, jotta kunnan omia resursseja voidaan täydentää ja käyttää mahdollisimman tehokkaasti.

9 Ohjelman toteuttaminen muuttuvassa toimintaympäristössä

Työllisyydenhoidon toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti lainsäädännön, palvelurakenteiden, rahoitusmallien, työmarkkinoiden ja väestökehityksen mukana. Tämän vuoksi työllisyysohjelman tarkoituksena ei ole sitoa kuntaa yksittäisiin toimenpiteisiin, vaan määritellä yhteiset tavoitteet, painopisteet ja toimintaperiaatteet, joiden pohjalta työllisyydenhoitoa voidaan kehittää ohjelmakauden aikana.

Ruokolahti seuraa aktiivisesti toimintaympäristön muutoksia sekä arvioi säännöllisesti toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta suhteessa voimassa olevaan lainsäädäntöön, käytettävissä oleviin resursseihin ja kuntalaisten tarpeisiin. Mikäli toimintaympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia, voidaan ohjelman toimenpiteitä ja painopisteitä tarkentaa ohjelmakauden aikana tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työllisyydenhoitoa toteutetaan jatkuvan kehittämisen periaatteella. Toiminnassa hyödynnetään aktiivisesti verkostoyhteistyötä, hanketoimintaa ja uusia toimintamalleja sekä reagoidaan joustavasti esiin nouseviin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Tavoitteena on varmistaa, että kunnan työllisyydenhoito säilyy vaikuttavana, ajantasaisena ja tarkoituksenmukaisena myös muuttuvissa olosuhteissa.

Työllisyysohjelman toteutumista seurataan vuosittain osana kunnan normaalia toiminnan ja talouden seurantaa sekä työllisyyden kehittämistyötä. Tarvittaessa ohjelman sisältöjä päivitetään vastaamaan muuttunutta toimintaympäristöä.