

Ekosysteemisopimus

POHJOIS-KARJALAN TYÖLLISYYDEN EKOSYSTEEMI

1. Sopijakumppanit

Heinäveden kunta

Ilomantsin kunta

Joensuun kaupunki

Juuan kunta

Kiteen kaupunki

Lieksan kaupunki

Liperin kunta

Kontiolahden kunta

Nurmeksen kaupunki

Outokummun kaupunki

Polvijärven kunta

Rääkkylän kunta

Tohmajärven kunta

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue Siun Sote

KELA

Pohjois-Karjalan ELY-keskus

Business Joensuu Oy

Lieksan kehitys Oy

Lipertek Oy

Kontionloikka Oy

Pielisen Karjalan kehittämiskeskus Oy

Outokummun seudun teollisuuskylä Oy

Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry

Pohjois-Karjalan kauppakamari

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria

Itä-Suomen yliopisto

Karelia Ammattikorkeakoulu Oy

Ammattiopisto Luovi

2. Sopimuksen tarkoitus

Työllisyyden ekosysteemi on TE-palvelut 2024-uudistukseen kytkeytyvä uudenlainen yhteistyömalli, jonka tehtävänä on edistää maakunnan työllisyyttä ja elinvoimaa yhdistämällä eri toimijoiden palveluita ja resursseja yhteisiä asiakkaita palvelevaksi kokonaisuudeksi.

Lakisääteisten palvelujen järjestämisvastuun siirto valtiolta kunnille ei yksin vastaa työllisyyden ja elinvoiman kehittämisen tarpeisiin, vaan tarvitaan uusi työllisyyttä edistäviä palveluita kokoava kumppanuusverkosto eli työllisyyden ekosysteemi. Ekosysteemitoinnin toiminnan ytimessä on työllisyysalueen palvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi sekä resurssien yhdistäminen yli organisaatorajojen.

Työllisyysalue vastaa Pohjois-Karjalassa ekosysteemin hallinnoinnista lakisääteisten työvoimapalvelujen järjestämisen lisäksi. Ekosysteemi on kumppaneiden sopimuksellista yhteistyötä ja perustuu vapaaehtoisuuteen.

Sopimuksen tarkoituksena on määritellä ja sopia Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin tavoitteista, toimintaperiaatteista ja organisoitumisesta.

3. Ekosysteemin tavoitteet

Työllisyysalueen toiminnan ylätavoitteina ovat Pohjois-Karjalan

- elinvoiman ja työllisyyden edistäminen,
- työttömyyden laskeminen erityisesti nuorten ja pitkäaikaistyöttömien osalta,
- maahanmuuttajien työllistymisen parantaminen sekä
- työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaannon tehostaminen.

Työllisyysalueen missio

Pohjois-Karjalan työllisyyden ja elinvoiman vahvistaminen.

Työllisyysalueen visio 2025–2028

Yhteinen työllisyysalue, yhteinen ymmärrys. Rohkea suunnannäyttäjä. Vaikuttavia asiakaslähtöisiä palveluita ja ratkaisuja elinvoimaiseen Pohjois-Karjalaan.

Toimintaa ohjaa kehittämisohjelma, jota päivitetään kalenterivuoden alussa. Ekosysteemityöryhmien vetäjät ja työllisyysalueen asiantuntijat vastaavat kehittämisohjelman valmistelusta ja päivittämisestä mission ja vision sekä työllisyysalueen kehittämistarpeiden mukaisesti. Johtofoorumi käsittelee ja päättää kehittämisohjelmasta vuosittaisessa tapaamisessaan alkuvuodesta.

Yhteiskehitettyä Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin toimintamallia pilotoidaan vuoden 2025 aikana ja pilotoinnista saatujen kokemusten perusteella sitä jatkokehitetään. Toiminnalle määritetään myös vaikuttavuusmittarit pilotoinnin aikana työllisyysalueen toiminnan yltäavoitteiden perusteella. Vaikuttavuusmittareiden avulla seurataan mission, vision ja kehittämisohjelman toteutumista.

4. Ekosysteemin toimintaperiaatteet

Ekosysteemin toimintaa ohjaa yhteiskehitetty arvolupaus. Arvolupaus määrittää, miksi teemme tätä työtä yhdessä emmekä erikseen yksittäisinä toimijoina.

Ekosysteemin arvolupaus

Teemme yhdessä paremmin, resurssiviisaasti, vastuullisesti ja vaikuttavasti sekä löydämme uusia ratkaisuja asiakkaidemme parhaaksi.

Toimintaa ohjaavat myös seuraavat toimintaperiaatteet

- Asiakslähtöisyys
- Yhteiskehittämisen
- Avoimuus
- Tasavertaisuus
- Ratkaisukeskeisyys
- Sitoutuminen

5. Ekosysteemin organisoituminen

Ekosysteemin koordinoinnista vastaa Pohjois-Karjalan työllisyysalue. Organisoituminen, toimijoiden roolit ja vastuut sekä ekosysteemityöryhmät on kuvattu Pohjois-Karjalan työllisyys ekosysteemin toimintamallikuvauksessa (Liite 1).

Työllisyysaluejohtaja vastaa yhdessä johtoorumin kanssa Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin strategisesta johtamisesta. Ekosysteemin arvoverkosto eli sopimuskumppanit nimeävät kukin vähintään yhden jäsenen johtoorumiin. Johtoorumissa on noin 30 jäsentä ja se kokoontuu vähintään kerran vuodessa tammikuussa käsittelemään edellisen vuoden tuloksia ja päivittämään kehittämisohjelman sisältöä.

Työllisyyden ekosysteemin operatiivisesta johtamisesta vastaa työllisyysalueen palvelupäällikkö yhdessä ekosysteemityöryhmien vetäjien kanssa. Ekosysteemityöryhmien vetäjät valitaan ryhmän jäsenistä. Palvelupäällikkö, ekosysteemityöryhmien vetäjät ja työllisyysalueen asiantuntijat muodostavat yhdessä ekosysteemiä koodinoivan kehittämisryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti.

Työllisyyden ekosysteemin työryhmät muodostuvat kehittämistarpeiden mukaisesti ja fokusoituvat yhteiskehittämään käytännön toimintaa tavoitteiden mukaisesti. Työryhmät muodostuvat siten, että niissä on tasapainoinen edustus arvoverkon toimijoita, jotka edustavat työryhmässä tarvittavaa osaamista. Työryhmien tavoitekoko on noin 10 henkilöä/ maksimikoko 15 henkilöä. Työryhmille voidaan tarvittaessa perustaa myös alatyöryhmiä ja niihin voidaan kutsua mukaan vierailevia asiantuntijoita. Jokaisella työryhmällä on vetäjä. Työryhmän käytännön toimintaa koordinoi

yhteistyössä vetäjän kanssa työllisyysalueen vastuuhenkilö. Työryhmät sopivat kokoontumisista kehittämisteemojen ja tarpeiden mukaisesti.

Ekosysteemin toimijat määrittävät omista lähtökohdistaan toimintaan tarvittavat resurssit, kuten henkilöstön osallistumisen työryhmiin ja kehittämistyöhön.

Vuosittain järjestetään ekosysteemiseminaari, jonka ajankohtana on alkusyksy. Ekosysteemiseminaariin kutsutaan ekosysteemin orkestroinnissa mukana olevat toimijat (Liite 1).

6. Ekosysteemin alasopimukset

Tähän ekosysteemisopimukseen voidaan liittää eri kumppaneiden välisiä alasopimuksia.

Alasopimukset voivat sisältää määrittelyjä esimerkiksi henkilöstön työajan käytöstä, kohdennetuista palveluista, asiakaskohtaisista vastuukysymyksistä, taloudellisten resurssien kohdentumisesta tai osallistumisesta käytännön kehittämistoimintaan, kuten yhteisiin kehittämishankkeisiin. Alasopimukset voivat olla määräaikaista eikä niiden voimassaoloaika ole sidottu ekosysteemisopimuksen keston. Alasopimuksia hallinnoi työllisyysalue sekä ne tuodaan tiedoksi johtofoorumiin.

7. Tietosuoja ja salassapito

Sopijakumppanit noudattavat voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä ja sen edellyttämiä menettelytapoja sekä henkilötietojen käsittelyä ja suojaamista koskevia säännöksiä. Sopijakumppaneita sitovat laissa ja asetuksissa säädetyt salassapito- ja vaitiolovelvollisuussäännökset ja salassa pidettävien tietojen luovuttamista koskevat säännökset. Sopijakumppanit sitoutuvat pitämään salassa yhteistyön aikana tietoonsa saadut toisen osapuolen liike- ja ammattisalaisuudet sekä muut luottamukselliset tiedot. Salassapitovelvollisuutta koskevat määräykset ovat voimassa myös tämän sopimuksen päättymisen jälkeen.

Sopijakumppanit vastaavat käyttämiensä laitteiden, tietoliikenneyhteyksien ja tilojen suojaamisesta tietoturvariskejä vastaan. Sopijakumppanit huolehtivat käsittelemiensä tietojen asianmukaisesta suojaamisesta vahingossa tapahtuvan tai laittoman tuhoamisen, hävittämisen, muuttamisen, luvattoman luovuttamisen tai henkilötietoihin pääsyn varalta.

8. Oikeuksien ja velvoitteiden siirtäminen

Sopijakumppaneilla ei ole oikeutta siirtää tätä sopimusta kolmannelle osapuolelle.

9. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tähän sopimukseen liittyvät erimielisyydet pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan sopijakumppaneiden välisillä neuvotteluilla. Jollei erimielisyyttä saada sovittua sopijakumppaneiden kesken kuudenkymmenen (60) päivän kuluessa neuvottelujen aloittamisesta, saatetaan asia Pohjois-Karjalan käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

10. Sopimuksen muuttaminen

Sopijakumppaneiden esittämät muutosehdotukset käsitellään ekosysteemin johtofoorumissa. Sopimusta voidaan muuttaa johtofoorumin yhteisellä päätöksellä. Muutokset tulevat voimaan, kun sopijakumppanit ovat ne asianmukaisesti hyväksyneet.

Jos lainsäädäntö, viranomaismääräykset tai olosuhteet muuttuvat sillä tavalla, että muutoksilla on olennaista vaikutusta sopijakumppaneiden velvollisuuksiin ennakoimattomalla tavalla, sopijakumppanit sitoutuvat neuvottelemaan olosuhteiden muutoksen vaikutuksesta sopimuksen ehtoihin. Jollei neuvotteluissa päästä sopimukseen, kullakin sopijakumppanilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisilmoituksen antamisesta.

11. Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa toistaiseksi 1.2.2025 alkaen.

12. Allekirjoitukset

Sopimus allekirjoitetaan sähköisesti.

Liite 1: Pohjois-Karjalan työllisyyden ekosysteemin toimintamalli 1.0