

ARVIOINTIKERTOMUKSEN V. 2025 ELINVOIMALAUTAKUNTAA KOSKEVAT KYSYMYKSET JA VASTAUKSET

- **Kaupunkistrategiassa puhutaan välittämisestä ja viettelevyydestä. Tarkastuslautakunta haluaisi kuulla, miten tämä näkyy toimialojen tavoitteissa ja toteumissa asiakaspalveluna ja palvelualltiuden korostamisena. Onko palvelumentaliteettia kirkastettu kaupungin työntekijöille? Haluaako Kemin kaupunki olla asukaspalvelun ykköskaupunki?**

Vastaus:

Esimerkkinä toimialan asiakaspalvelusta on, että työllisyyspalvelut on tuotu lähipalveluksi kaikkiin Meri-Lapin työllisyysalueen kuntiin vuoden 2025 alusta, kun palvelujen järjestämisvastuu siirtyi TE 2025 uudistuksessa kuntiin. Työllisyyspalveluissa ja maahanmuuttopalveluissa panostetaan asiakkaiden kasvokkaiseen palveluun ja kohtaamiseen sekä kaupungintalolla, Ohjaamossa ja Pointissa. Kasvokkaisten tapaamisten toteutumisessa Meri-Lapin työllisyysalue on Suomen kärkeä. Yrityspalvelutiimi jalkautuu aktiivisesti yrityksiin viemällä palvelut lähelle. Ajanvarauksetonta palvelua on saatavilla joka arkipäivä Ohjaamossa ja Pointissa. Työllisyyspalvelujen ja maahanmuuttopalvelujen viestintää on tehostettu sekä kaupungin nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa.

Äkillinen rakennemuutos

- **Näkykö ÄRM-työ työllisyysasteen kohentumisessa?**
- **Jokaisessa kokouksessa äkillisen rakennemuutoksen toimintasuunnitelman katsaus on merkitty tiedoksi. Pöytäkirjoista ei selviä asian konkreettinen eteneminen. Tuodaanko elinvoimalautakunnan tietoon äkillisen rakennemuutoksen seurantaan liittyen lukuja ja toimenpiteitä vai onko kyseessä enemmän yleistä tiedonantoa?**

Vastaus:

Stora Enso irtisanoi huhtikuussa 2021 ilmoitetun tehtaan lopettamisen seurauksena suoraan 550 työntekijää ja lisäksi työsuhteita loppui monilta alihankkijoilta. ÄRM:n hankerahoitusta saatiin yhteen työllistämishankkeeseen (Irtisanomisesta selviytymiseen- ESR-hanke). Lisäksi kohderyhmän muutos tehtiin jo käynnissä olleeseen Työtä Kemissä! -hankkeeseen, jotta myös Stora Enson Veitsiluodon tehtaan sulkemisen seurauksena irtisanottuja voitaisiin palvella. Hankkeiden avulla palveluja tarjottiin mm. Pointissa, mistä tuli irtisanotuille tärkeä matalankynnyksen palvelupiste. Irtisanomisesta selviytymiseen-hankkeessa tavoitettiin yli 100 iäkkäämpää irtisanottua, joilla uuden työpaikan löytymisen arvioitiin olevan vaikeampaa.

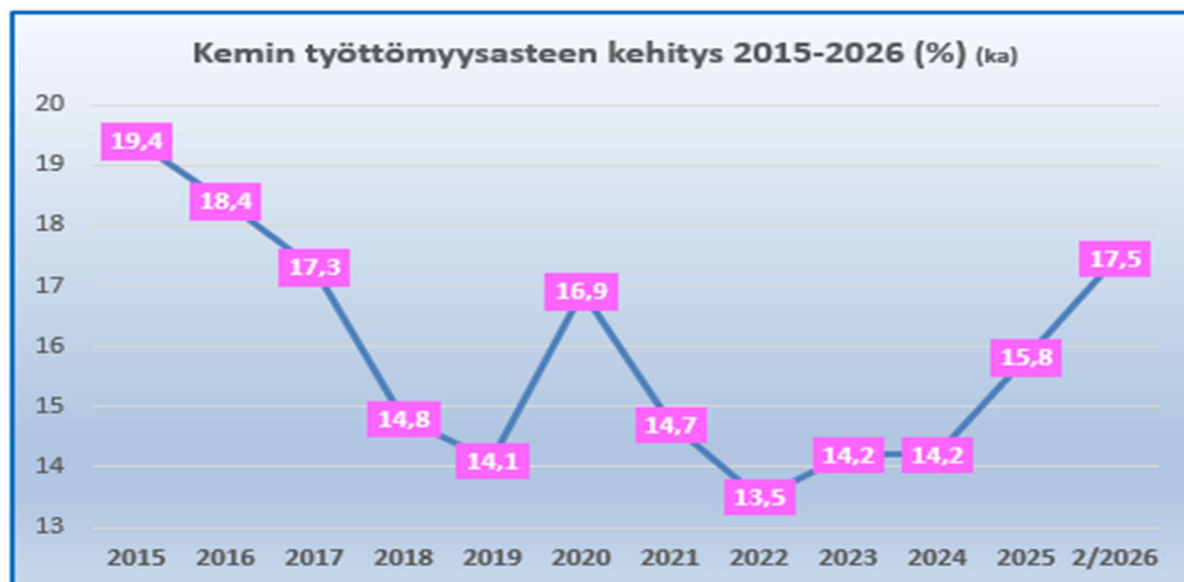
Huolimatta suuresta irtisanottujen määrästä hyvin moni löysi melko nopeasti uuden työn, koulutuksen tai esim. eläkeratkaisun. Tällä hetkellä Stora Ensolta irtisanottuja on Meri-Lapin työllisyyspalveluissa työttömänä muutamia henkilöitä.

ÄRM:n tilannekatsausta on jatkettu äkillisen vaiheen jälkeenkin, sillä yhä on käynnissä hankkeita, joiden rahoitus on ÄRM:iin kohdennetusta hankerahoituksesta. Elinvoimalautakunnalle on tuotu tiedoksi laajasti rakennemuutokseen liittyviä ajankohtaisia asioita. Osa tiedoista ei ole julkisia tai sisällä erillistä materiaalia.

Kemin työttömyysasteessa ÄRM näkyi nousuna ainoastaan helmikuussa 2022 ja sen jälkeenkin työttömien määrä on Kemissä pysynyt melko vakaana keskimäärin 1150–1170 työtöntä/ vuosi lukuun ottamatta viime ja tätä vuotta, jolloin koko maan työllisyystilanne on ollut vaikea. Toukokuussa 2026 Kemissä oli 1301 työtöntä työnhakijaa.

Työttömyysaste ja työttömien työnhakijoiden määrä Kemissä v. 2015–2025

Kemi	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Työttömiä	1257	1147	1170	1170	1274	1485	1241	1343	1583	1716	1817
Työttömyysaste %	15,8	14,2	14,2	13,5	14,7	16,9	14,1	14,8	17,3	18,4	19,4



Kemin kaupungin (20-64 v.) työllisyysaste on tasaisesti noussut vuodesta 2014 lähtien lukuun ottamatta koronapandemiavuotta 2020. Vuonna 1992 työllisyysaste putosi laman seurauksena alle 60 % ja nousi sen yli vasta vuonna 2007 ja 2008. Vuosina 2009–2016 työllisyysaste oli alle 60 % ja vuodesta 2017 lähtien se on pysynyt yli 60 %:n.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kemi															
20-64-vuotiaiden työllisyysaste, %	58,7	58,8	56,6	56,7	57,8	59,1	61,0	63,5	64,4	63,6	65,5	65,8	66,2	66,6	.

Lähde: Tilastokeskus

Yrittäjyyden edistäminen

- **Millaista tukea nykyisille yrittäjille tarjotaan esimerkiksi sukupolvenvaihdostilanteissa ja digitaalisessa verkkokaupamurroksessa?**
- **Millaisia aktiivisia toimenpiteitä on tehty nykyisten matkailuyrittäjien liiketoiminnan kasvun edistämiseksi?**
- **Miten elinvoimatoimiala tekee yhteistyötä Icebreaking Companyn kanssa? Välittykö kauppiaille ja ravitsemusyrittäjille viesti saapuvista matkailijoista?**
- **Onko matkailukoordinoinnin tarvetta selvitetty?**

Vastaus:

Paikallisten pk-yritysten toiminta- ja kasvuedellytyksiä tuetaan esimerkiksi Pointin yrityspalvelutiimin toiminnassa. Yrityspalvelutiimi muodostuu kaupungin elinkeinopalveluiden, Kemin Digipoliksen/Business Kemin, Meri-Lapin työllisyyspalveluiden ja Lappia-Koulutus oy:n/Ammattiopisto Lappian edustajista. Toiminta on monipuolista tarjoten yrittäjälle ajankohtaista tietoa eri työllistämisen- ja koulutusmahdollisuuksista, rahoituksesta tai neuvontaa yrittäjän muihin tarpeisiin. Yrityspalvelutiimi tekee yritysvierailuja, muuta yrityskontaktointia (puhelin, sähköposti ym.), henkilökohtaista yritysneuvontaa ja yrittäjyyttä suunnittelevalle on järjestetty työpajoja jne. Tiistaisin Pointissa on yrittäjille suunnattu päivä, mm. vaihtuvin aamukahviteemoin ja yrityspalvelutiimi on tavattavissa sekä varatulla ajalla että ilman ajanvarausta.

Elinvoimatoimialan hankkeissa tuetaan yrityksiä, esimerkiksi risteilymatkailuhankkeessa (Vihreä matkailuaalto) tavoitellaan lisää risteilyaluksia vierailemaan Kemissä, jolloin tarvitaan lisää paikallisia matkailupalveluita tarjottavaksi risteilymatkailijoille. Yritysten kanssa on kehitetty uusia matkailutuotteita vastaamaan tätä kysyntää. Sukupolvenvaihdoksissa tehdään yhteistyötä Lapin Yrittäjien Yritys-jää -hankkeen kanssa. Hankkeesta on pidetty infoja yrittäjille Pointissa ja autettu omistajavaihdoksissa paikallisia yrittäjiä. Kaupunki on mukana hankerahoituksessa. Digitaaliset ratkaisut (mm. verkkokauppa) ovat osa perusyritysneuvontaa.

Matkailutoiminnan edistämiseksi v. 2025 aikana on käynnistynyt kaksi hanketta: risteilymatkailuun keskittyvä Vihreä matkailuaalto -hanke (Lapin liitto/ÄRM Akke) ja pyöräilymatkailua ja -reitistöjä kehittävä Pyöräillen reitistöjä Kemi – Keminmaa -hanke (Lapin liitto/ÄRM Akke). Lisäksi matkailun asiantuntija on tehnyt yhdessä matkailutoimijoiden kanssa markkinointia ja myyntiä (messut, matkanjärjestäjävierailut, matkailun myyntitapahtumat ja Visit Kemi). Yhteisellä Meri-Lapin osastolla osallistuttiin v. 2026 Helsingin matkamessuille, johon tehtiin yhdessä muiden kuntien ja yrittäjien kanssa valmistelutöitä runsaasti v. 2025 aikana.

Icebreaking Companyn kanssa tehdään jatkuvaa yhteistyötä: elinvoimajohtaja on mukana hallitus-työskentelyssä, v. 2025 aikana tehtiin Lumilinnan matkailualueen kaavamuutos, matkailun asiantuntija osallistuu Icebreaking Companyn markkinointipalaveriin, tehdään yhteistyötä hankkeissa, markkinoinnissa, paikallisissa matkailutoimijoiden tapaamisissa ja matkanjärjestäjävierailuissa, Vihreä matkailuaalto -hankkeen projektikoordinaattorin työpiste on Lumilinnalla. Saapuvista matkailijoista on tiedotettu yrittäjiä eri kanavissa (sähköposti, WhatsApp, puhelimitse) ja tapaamisissa.

Matkailun kehittämistä vahvistaa matkailukehittäjä, jonka tavoite on toimialan vahvistaminen ja koordinointi. Tehtävä on kolmivuotinen (2026–2028). Tehtävässä on aloittanut henkilö v. 2026.

- **Mitä 31.8.2025 päättyneen ”Osaamista työelämän tarpeisiin” ESR+ -hankkeen aikana tehtiin? Vastaukseen toivotaan muuta tietoa kuin mitä tilinpäätös 2025 kirjassa on kuvattu.**
- **Kuinka suuri osa hankkeesta kohdistui TE2024-uudistuksen käytännön valmisteluun?**
- **Tarkastuslautakunta haluaisi kuulla tarkemmin hankkeen tuloksena syntyneistä uusista rekrytointimalleista sekä yrityskohtaisista koulutus- ja osaamispoluista, esim. Kemin Satama Oy:n kanssa.**

Vastaus:

Osaamista työelämän tarpeisiin-ESR-hanke (1.9.2023-31.8.2025) oli kaksivuotinen työllisyyspalvelujen hanke, jota rahoitti 80 % osuudella Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Hankkeessa pyrittiin vahvistamaan työnhakijoiden osaamista ja työelämävalmiuksia sekä kehittämään joustavia koulutus- ja työllistymispolkuja yhdessä oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Tavoitteena oli myös tukea yrityksiä työvoiman saannissa ja uusien rekrytointimallien käyttöönotossa sekä rakentaa alueellista yhteistyötä ja vahvistaa työllisyyspalveluiden verkostoa.

Hankkeen aikana toteutettiin yhteensä 49 yrityskäyntiä ja 157 yrityskontaktia. Yrityksissä kartoitettiin työvoimatarpeita, etsittiin ratkaisuja rekrytointihaasteisiin ja avattiin polkuja työnhakija-asiakkaille. Yrityskäyntien kautta syntyi piilotyöpaikkoja, työkokeilu- ja palkkatukipaikkoja sekä oppisopimusratkaisuja. Kokemukset osoittivat, että oppisopimus edellyttää tiivistä alkuvaiheen koordinointia yrityksen ja oppilaitoksen kesken, mihin hankkeessa panostettiin erityisesti Kemin Satama Oy:n pilotissa.

Neljän yrityspilotin avulla kokeiltiin ja mallinnettiin erilaisia rekrytointimalleja ja syvennettiin oppilaitosyhteistyötä. Kemin Satama Oy:n pilotissa toteutettiin osaajatarpeiden kartoitus, laadittiin henkilöstön koulutussuunnitelma ja mallinnettiin oppilaitosyhteistyötä. Sovea Oy:n pilotissa kartoitettiin yrityksen henkilöstötarpeet ja yritys oli mukana Pointin Osaamismarkkinoilla mm. kertomassa sotealan työvoimatilanteesta ja osaajatarpeista, Keminmaan Autojussi Oy:n kanssa kehitettiin Pointin Minirekry yrityksessä-malli, joka tuotti yritykselle runsaasti työhakemuksia, sekä avattiin uudenlaisia rekrytointikanavia. Biltema Suomi Oy:n pilotissa toteutettiin kaikille avoin Pikarekry-tapahtuma, järjestettiin työpajoja työnhakijoille, kuten CV-kuvauksia ja työnhakuvalmennuksia, sekä organisoitiin rekrytointitilaisuuksia Pointissa. Yritysyhteistyö ulottui yli kuntarajojen, ja mukana olivat Kemin lisäksi Keminmaa, Simo, Tervola ja Tornio.

Oppilaitosyhteistyö oli hankkeen keskeinen painopiste. Mukana olivat muun muassa Ammattiopisto Lappia, Lappia Koulutus Oy, Lappian Avoin ammattiopisto, Redu, Lapin AMK, Luovi, oppisopimuspalvelut sekä Lapin yliopisto. Oppilaitokset osallistuivat yrityspilotteihin, rekrytointitapahtumiin ja asiakkaan verkostotyöhön. Yhteistyö mahdollisti joustavampia koulutuspolkuja ja nopeampaa reagointia yritysten osaajatarpeisiin. Erillisen koulutustiimin sijaan hanke rakensi tarpeeseen perustuvia työryhmiä esimerkiksi Osaamismarkkinoiden ja yrityspilottien ympärille. Opinto-ohjaajien jalkautuminen Pointtiin lisäsi työnhakijoiden koulutusneuvonnan saavutettavuutta, ja Luovin opinto-ohjauksen vahvistaminen syksyllä 2024 laajensi tukea erityistä ohjausta tarvitseville.

Työllisyyden ja osaamisen kehittämisen ekosysteemin rakentaminen jatkui koko hankkeen ajan Pointin toiminta-alustalla. Malli on helposti jalkautettavissa työllisyysalueen muihin kuntiin. Hankkeessa vahvistettiin myös Pointin yrityspalvelutiimin toimintaa, kehitettiin yhteisiä käytäntöjä yrityskäynteihin ja kirjattiin toimenpiteet systemaattisesti. Uusia palveluja integroitiin osaksi Pointin arkea. Esimerkiksi liikuntaneuvojan palvelut otettiin käyttöön työnhakijoiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseksi, ja oppisopimuspalvelut liitettiin osaksi Pointin toimintaa hankkeen aikana. Lisäksi kehitettiin asiakasohjausta, rekrytointia ja arviointikäytäntöjä yhdessä alueellisten toimijoiden kanssa.

TE2024-uudistuksen valmisteluun hanke osallistui olemalla mukana Työllisyysalueen sidosryhmille järjestämissä työpajoissa. TE2024- valmistelusta vastasi oma ”hanke” eli Tornion ja Kemin

työllisyysjohtajat ja valmistelutoimielin eli nykyinen Meri-Lapin työllisyyslautakunta. Otetta-hankkeessa luotuja pysyviä yhteistyö- ja palvelumalleja on saatu juurrutettua Meri-Lapin työllisyysalueen palveluiksi.

Erityistä kiitosta asiakkaat ovat antaneet henkilökohtaisesta palvelusta ja mahdollisuudesta tutustua työnantajiin ja yritysten toimintaan hankkeen MiniRekry ja muissa rekrytapahtumissa. Samoin asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä työpajoihin, joita on suunniteltu ja toteutettu yhteistyössä Pointin toimijoiden kanssa. Alkavat yrittäjät pitivät heille suunnattua infotilaisuutta onnistuneena kokonaisuutena, joka tarjosi mahdollisuuden verkostoitumiseen ja yrityksille suunnattuihin palveluihin ja toimijoihin tutustumiseen.

Keminmaan Autojussissa pilotoitu Pointin Minirekry yrityksessä-tapahtuma nostettiin Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen uutiskirjeessä hyväksi hankekäytännön esimerkiksi.

Tarkemmin Otetta-hankkeen toimintaan ja tuloksiin voi tutustua hankkeen julkisen tiivistelmän kautta <https://eura2021.fi/hanketietopalvelu?koodi=S30363>

Otetta-hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja:

MiniRekryjen toteutus

- Pointin MiniRekry on räätälöity rekrytointitapahtuma, joka tarjoaa yrityksille mahdollisuuden tavata työnhakijoita tehokkaasti ja joustavasti. Minirekryllä yritys luo positiivista työnantajakuva ja voi myös parantaa oman alansa mainekuvaa.
- Pointin kanssa yhteistyössä yrittäjälle jää aikaa keskittyä oman ydinosaamiseen, koska Pointin yrityspalvelut auttavat yrittäjää rekrytoinnissa ja työntekijän ensiaskeleissa työllistyessään yritykseen. Yhteistyössä on mukana Pointin monialaiset palvelut yrityksen yksilölliset tarpeet huomioiden. Voimme käyttää myös apuna alueen oppilaitosten koulutuspalveluja.
- Minirekry on vaivaton ja maksuton rekrytointipalvelu, joka on suunnattu sekä työnantajille että työnhakijoille. Tavoitteena on sopivan työntekijän saaminen yritykseen.
- Pointin Minirekry yrityksessä keskipisteessä on Pointti; kohtaamispaikka, jossa työnantajat ja työnhakijat voivat rennosti tavata toisiaan ja jutella kahvikupposen äärellä. Tapahtumaan kutsutaan 2-5 työnhakijaa, joille työnantaja voi esitellä yrityksensä toimintaa ja avoimia työpaikkoja.
- Tarvittaessa on mahdollisuus suoraan järjestää työhaastattelut Pointissa. Työnantaja voi yhdellä kertaa saada itselleen monta hyvää hakijaa.
- Pointin MiniRekry yrityksessä keskipisteenä on yritys; kohtaamispaikkana on yritys, missä työnantaja ja työnhakijat voivat vapaamuotoisesti tavata toisiaan ja jutella esim. kahvikupposen äärellä. Tapahtumaan kutsutaan 5-10 työnhakijaa, joille työnantaja voi esitellä yrityksensä toimintaa ja avoimia työpaikkoja. Työnantajat saavat tarvittaessa tietoutta työllistämiseen liittyvistä palveluista ja tukimuodoista, kuten työhönvalmennus ja työllistämisen taloudelliset tuet.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen – Case Satama

1. Mihin tarpeeseen toimintamalli vastaa

- Kemin Satama Oy on kansainvälinen monitoimijaympäristö, jonka strategian mukaisesti edistetään jatkuvan oppimisen periaatteita
- Toimintamallin pilotoinnilla haluttiin kehittää yrityksen operatiivisella tasolla tapahtuvaa yrityksen ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä

2. Mikä on toimintamallin tarkoitus

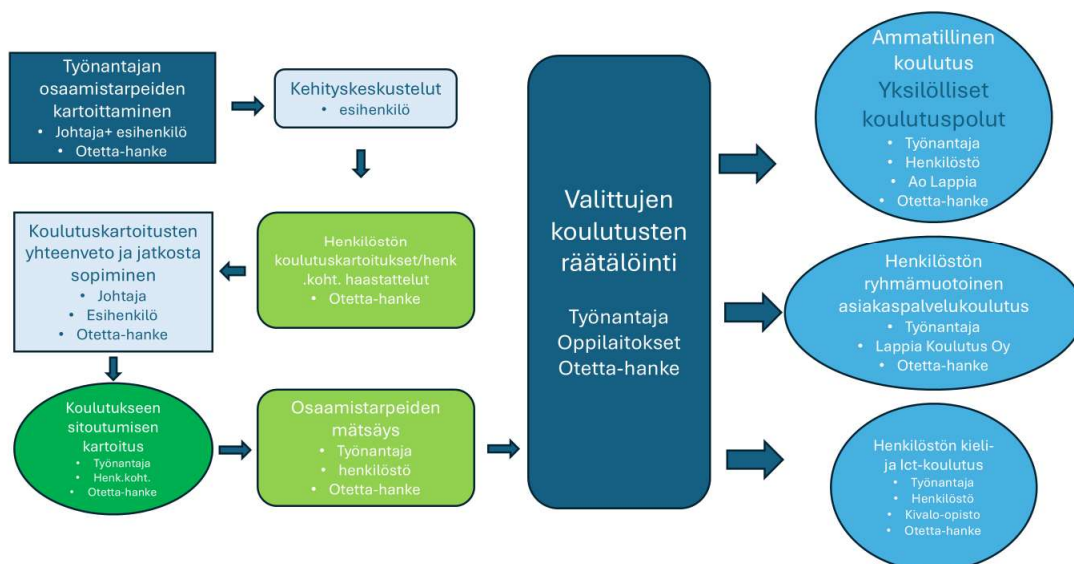
- kartoittaa Sataman työvoima- ja osaajatarpeet lyhyellä ja pitkällä aikavälillä

- Kartoittaa Sataman henkilöstön kiinnostus osaamisen kehittämiseen ja tarjolla oleviin koulutusratkaisuihin (mm. lyhytkestoiset jatko- ja täydennyskoulutukset, tutkintotavoitteiset koulutukset)
- laatia koulutus- ja sen toteutussuunnitelma yhteistyössä työnantajan ja oppilaitosten kanssa
- työnantaja voi toimia työyhteisölähettinä ja vertaistukea muille yrityksille saatujen kokemusten pohjalta

Toimintamallin toteutus

1. vaihe: Kartoitettiin työnantajan kanssa yrityksen lyhyen ja pitkän aikavälin työvoima- ja osaajatarpeet
2. vaihe: Henkilöstön tapaamiset: kaikkiaan 14 työntekijää haastateltiin 10-11/2024
 - Haastatteluissa erityistä huomiota kiinnitettiin koulutus- ja työhistorian lisäksi osaamiseen ja henkilökohtaiseen mielenkiintoon ja motivaatioon oman osaamisensa kehittämiseen sekä tulevaisuuden näköaloihin
- 3 vaihe: Tehtiin yhteenveto koulutuskartoituksista ja sovittiin jatkosta työnantajan kanssa
4. vaihe: Henkilöstön sitoutumisen kartoitus henkilökohtaisella kyselyllä
- 5.vaihe: Yrityksen osaajatarpeiden ja henkilöstön kiinnostusten määrittäminen yhdessä työnantajan kanssa
- 6.vaihe: oppilaitoksessa yhteyshenkilön nimeäminen
 - Oppilaitoksessa Case Sataman yhteyshenkilön nimeäminen
- 6.vaihe: Koulutusten räätälöinti
 - Englannin ja ruotsin kielen, (myöhemmin tähän lisättiin myös ict) koulutuksesta sopiminen Kivalo-opiston kanssa lukuvuosille 2025-2026; työnantaja maksaa kurssimaksut ja –materiaalit, työntekijöiden osallistuminen omalla ajalla
 - Lappian kanssa tutkinto- ja osatutkintotavoitteisten koulutusten räätälöinti, pääasiassa opsot
 - Asiakaspalvelukoulutuksen hankinta henkilöstölle Lappian Koulutus Oy:lta
- 7.vaihe: Koulutusten toteutus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen – CASE SATAMA



Osaamista työelämän tarpeisiin, Ottea-hanke (ESR+)/Maija Saarenpää 26.5.2025

- **Osaavien työntekijöiden saanti on tunnistettu kaupungin kasvun haasteeksi. Millaista yhteistyötä osaajien sitouttamiseksi tehdään oppilaitosten kanssa:**

Vastaus:

Kemin kaupungin maahanmuuttopalvelut, International Pointti-hanke sekä Meri-Lapin työllisyysalueen kotoutumisen asiantuntijat tekevät tiiviisti yhteistyötä yhdessä sekä eri oppilaitosten, työnantajien, yritysten sekä maahan muuttaneiden kanssa. Panostamme kaikkiin työnhakijoihin, olivat he sitten enemmän tukea tarvitsevia tai korkeasti koulutettuja alansa huippuosajia. Monialainen osaaminen eri ammattialoille ja -asemiin on tärkeää, kun esim. matalapalkkaisille aloille on haastavaa saada sitoutuneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä.

Yhteistyötä tehdään oppilaitosten kanssa niin koulutus-, ohjaus- kuin kehittämisasioissa. Asiakkaita ohjataan aktiivisesti oppilaitosten ja korkeakoulujen hankkeisiin, tutkinto- ja täydennyskoulutuksiin, erilaisiin kortti- ja passikoulutuksiin sekä suomen kielen opintoihin. Yhteistyökumppaneina toimivat muun muassa Kivalo-opisto, Lapin yliopisto, Lapin ammattikorkeakoulu, Ammattiopisto Lappia, Peräpohjolan opisto, Pohjantähtiopisto sekä muut koulutustahot. Eri oppilaitosten edustajien kanssa verkostoidutaan myös erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa.

Yhteistyöryhmissä jaetaan tietoa ja tehdään suunnitelmia siitä, että miten me asiantuntijoina voimme mahdollisimman hyvin ja kattavasti tukea kaikkia maahan muuttaneita kotoutumisessa, opimisessa sekä etenemisessä työurallaan. International Pointti-hanke järjestää kotoutumisen ja työllistymisen tukemiseksi erilaisia työpajoja, tapahtumia sekä esim. International Pointti-oppitunteja oppilaitoksissa.

Kotoutujien yksilöllisiä työllistymis- ja koulutuspolkuja tuetaan yhteistyössä oppilaitosten kanssa esimerkiksi tutkintojen rinnastamisessa, osaamisen täydentämisessä, ammatin vaihtoon liittyvissä ratkaisuissa sekä yrittäjyysvalmiuksien vahvistamisessa. Työkokeiluja hyödynnetään urasuunnittelun tukena, ja niiden perusteella asiakkaita ohjataan tarvittaessa jatkokoulutukseen. Tavoitteena on vahvistaa osaamista, suomen kielen taitoa ja työelämävalmiuksia sekä edistää mahdollisimman sujuvaa työllistymistä alueelle.

Viime vuosina Kemiin on tullut paljon kansainvälisiä opiskelijoita sekä heidän perheenjäseniään. Heidän osaltaan tehdään yhteistyötä Lapin ammattikorkeakoulun kanssa. Uusille opiskelijoille on järjestetty yhteistyössä esimerkiksi tutustumiskäyntejä eri paikkoihin ja tuotettu ennakkomateriaaleja, jotta he voivat valmistautua paremmin alueelle muuttoon.

Perjantaisin Pointissa on tarjolla walk-in palvelua kaikille maahanmuuttaneille. Sieltä saa kattavasti tietoa ja apua kotoutumiseen, työllistymiseen, yrittäjyyteen ja opiskeluun liittyvissä asioissa, riippumatta siitä, että kuinka kauan he ovat asuneet Suomessa tai mikä on heidän oleskelulupansa peruste.

Osaajien pysyvä sitoutuminen alueelle edellyttää kuitenkin oppilaitosyhteistyötä laajempia toimenpiteitä. Alueelle kiinnittymiseen vaikuttavat keskeisesti muun muassa riittävät työllistymismahdollisuudet, vastaanottava ja kansainvälisyyttä arvostava ilmapiiri, toimivat palvelut sekä lapsiperheiden tarpeisiin vastaavat koulutus- ja varhaiskasvatuspalvelut. Myös monipuoliset, kohtuuhintaiset ja eri elämäntilanteisiin soveltuvat asumisvaihtoehdot tukevat alueelle asettumista. Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksella voidaan vahvistaa osaajien halukkuutta jäädä Kemiin pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi.

- **Miten yhteistyö toimii Lapin hyvinvointialueen sosiaalityöntekijöiden kanssa kotoutamis- ja maahanmuuttoasioissa:**

Vastaus:

Yhteistyö Lapin hyvinvointialueen sosiaalityöntekijöiden kanssa sujuu pääsääntöisesti hyvin. Yhteistyötä tehdään melko vähän, sillä työnjako asiakkaiden ja asioiden suhteen on aika selkeä. Kemissä työikäisten sosiaalipalveluissa on yksi nimetty sosiaalityöntekijä, joka vastaa pakolaistaustaisten asiakkaiden palveluista. Muissa palveluissa, kuten lasten, nuorten ja perheiden palveluissa, maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden asiat jakautuvat useille eri sosiaalityöntekijöille.

Sosiaalityöntekijöiden osaamisessa ja kokemuksessa on luonnollisesti eroja. Osa työntekijöistä tuntee hyvin maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvät asiat, kun taas toisilla kokemusta on vähemmän. Tämän vuoksi olisi hyödyllistä vahvistaa henkilöstön yhteistä ymmärrystä kotoutumisesta sekä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden erityisistä palvelutarpeista.

Kotoutuminen on usein pitkä, monivaiheinen ja toisinaan myös haastava prosessi, joka edellyttää tiivistä yhteistyötä eteenkin asiakkaan, mutta myös viranomaisten ja muiden yhteistyötahojen välillä. Lisäksi sosiaalipalveluiden asiakkuudessa olevat tai sinne ohjautuvat maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat usein erityisen haavoittuvassa asemassa ja tarvitsevat vahvaa tukea eri elämäntilanteissa. Tämän vuoksi on tärkeää, että tarvittava tuki on riittävän laaja-alaista, helposti saavutettavaa sekä oikea-aikaista.

Hyvinvointialueen maahanmuutto- ja kotoutumistyön tavoitteet, toimintamallit ja palvelut voisivat myös näkyä nykyistä selkeämmin ulospäin. Yhteistyökumppaneiden on toisinaan vaikea saada kokonaiskuvaa siitä, miten maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden palvelut (ikääntyneiden, vammaisten, lapsiperheiden jne.) on järjestetty, onko niitä erikseen edes järjestetty ja mitä kehittämistavoitteita työlle on asetettu. Hyvinvointialueen maahanmuutto- ja kotoutumistyön koordinointi ja johtaminen jäävät yhteistyökumppanin näkökulmasta melko näkymättömiksi.

Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu hyvinvointialueen, kuntien ja muiden yhteistyökumppaneiden välillä auttaisi rakentamaan yhteistä suuntaa sekä vahvistamaan kotoutumistyön vaikuttavuutta.

Kiikeli

- **Onko reitin esteettömyyttä tarkoitus jatkaa?**

Vastaus:

Kuluvan vuoden aikana Kiikeliiin on rakennettu lisää pitkospuita noin 100 metrin verran. Rannassa olevalle laiturille on rakennettu esteetön kulku. Pitkospuiden varteen on myös lisätty levähdyspaikkoja.

Satamankangas

- **Minkä verran Satamankankaan tontteja on varattu ja kuinka monen rakentaminen on aloitettu?**
- **Miten kaavoituksessa on huomioitu alueen ainutlaatuinen luonto?**

Vastaus:

Satamankankaan ensimmäisen vaiheen alueelta on varattu 6 tonttia, joista yksi kohde rakentuu parhaillaan. Kuluvan vuoden aikana toteutettavan toisen vaiheen tonteista 3 on varattu. Alueen kaavoituksessa luontoarvot on otettu huomioon siten, että kaava-alueen eteläosa on osoitettu lähivirkistysalueeksi, jolla on erityisiä luontoarvoja. Lisäksi koko kaava-alueen ranta on osoitettu lähivirkistysalueeksi.

Kaupungilla on vapaita omakotitalotontteja kunnallistekniikan piirissä noin 150 kappaletta, eli tonteista on ylitarjontaa. Satamankankaan kaavoittamisessa suuri painoarvo oli sen ainutlaatuisella sijainnilla meren rannalla ja sen vaikutuksella kaupunkiin pyritään saamaan uusia asukkaita. Tonttivarustusten perusteella näin on käymässä, sillä suurin osa varaajista on ulkopaikkakuntalaisia.

Metsäinen maisema

- **Minkä verran Kemin kaupungilla on luonnontilassa olevaa aluetta ja onko tällaisten alueiden määrää mahdollista lisätä helposti saavutettavan matkan päässä keskustasta?**

Vastaus:

Kemin kaupunki on tiheästi asuttu kaupunki, joten keskustaa lähellä sijaitsevien luonnontilaisten alueiden lisääminen on vaikeaa. Kiikelin lisäksi lähellä olevia alueita ovat Laitakari ja Selkäsaari. Selkäsaaren saavutettavuutta pyritään parhaillaan parantamaan kesäaikana uudella laiturilla. Myös saaren virkistyskäyttöä pyritään parantamaan lähivuosina. Lähimmät muut luonnontilaiset alueet löytyvät asemakaavoitetun alueen reunoilta, Kuten Takajärveltä. Kyseiselle alueelle on rakennettu polkuverkostoja. Asemakaavoitetun alueen ulkopuolella luonnontilaisten alueiden saavutettavuutta on mahdollista lisätä/parantaa suhteellisen pienilläkin toimenpiteillä.

Kemin kaupungin maapinta-alasta noin 30 km² on luonnontilaista, eli noin kolmasosa koko kaupungin maapinta-alasta. Tästä alueesta vain osa on kaupungin omistamaa.