



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepoliitiikan ohjelma

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Hankehakemus

9.11.2022 Dnro: EURA 2021/201509/09
02 01 01/2022/HÄMELY

Tunnistetiedot

Hakemusnumero
201509

Tila
Saapunut

Hankehaun nimi
Etelä-Suomen ESR+ aluehaku erityistavoite 4.3 /
Södra Finland, regionala utlysning för ESF+
särskilt mål 4.3

Hakutunnus
HÄMELY-020

1 Rahoittava viranomainen

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

2 Hakijaorganisaatio

Hakijan virallinen nimi
Lahden kaupunki

Y-tunnus
0149669-3

Postiosoite
PL 202

Organisaatiomuoto
Kunta

Postinumero
15101

Organisaatiotyyppi
Kunta

Postitoimipaikka
LAHTI

Puhelinnumero
050 398 5665

2.1 Hankkeen yhteyshenkilö

Etunimi
Maijastina

Sähköposti
maria.setala@lahti.fi

Sukunimi
Setälä

Puhelinnumero
044 482 6747

Asema hakijaorganisaatiossa
Kehityspäällikkö

3 Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

TOTTA! - Työkyvyn ja työelämäosallisuuden tunnistaminen työllisyysneuvoston agendana

Alkamispäivämäärä

1.8.2023

Päätymispäivämäärä

31.7.2026

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.3. Yhdenvertaiseen osallisuuteen

3.1 Hankkeen toteutustyyppi

Hanke toteutetaan Yhden toteuttajan hankkeena

3.2 Julkinen kuvaus

Hankkeen julkinen tiivistelmä

TOTTA! - Työkyvyn ja työelämäosallisuuden tunnistaminen työllisyysneuvoston agendana -hankkeessa pilotoidaan Lahden työllisyyspalveluihin nopean toiminnan työkykytiimi, joka rakentaa yli 30- vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien asiakkaiden työkyvyn haasteiden ja työelämäosallisuuden esteiden tunnistamiseen innovatiivisen toimintamallin.

Hankkeen toimenpiteillä edistetään vaikeimmassa työmarkkinatilanteessa olevien asiakkaiden oikea-aikaista, oikeaan jatkotoimenpiteeseen ohjaavaa työllisyysneuvostoa Lahdessa. Lahden kuntakokeilun omavalmentajille lisätään asiakkaiden työkyvyn ja työelämäosallisuuden haasteiden tunnistamisen osaamista. Hanke ennakoii voimakkaasti työllisyyspalveluiden siirtoa kunnille (2025) ja hyvinvointialueuudistusta (2023). Hankkeessa tartutaan rohkeasti vaikeimmin työllistyville kohdennettavien monialaisten palveluiden kunnallisiin kehittämistarpeisiin. Lisäksi hankkeessa edistetään yhdessä Lahden seudun elinkeinoelämän kanssa tietoutta osatyökykyisten monimuotoisesta rekrytoinnista. Poikkeuksellista hankkeessa on, että osatyökykyisten rekrytointi nähdään yritysten kilpailuetuna ja Lahden elinvoimaisuuden kannalta yhtenä ratkaisevista tekijöistä. Inklusiivinen talous etenee myös rekrytoimalla vieraskielisiä, joiden määrä liki tuplaantui Lahdessa 2010-21 (+89,6 %).

Tarve hankkeelle on kriittinen, koska Lahti on pitkäaikaistyöttömyydessä suurten kaupunkien (12) viimeisenä. Rakennetyöttömien osuus pitkäaikaistyöttömistä oli 9/22 Lahdessa 72,6 % (koko maa 63,1 %). Siksi KELA-työmarkkinatuen kuntaosuuden eli ns. sakkomaksujen määrä on Lahdessa suuri: 2021 yht. 20,5 M€ (9/22 1,7 M€). Summaa kerryttävät erityisesti yli 30-vuotiaat pitkäaikaistyöttömät, joista n. kolmasosalla on fyysisen ja/tai psyykkisen terveydentilan sekä sosiaalisen toiminta- ja työkyvyn selvittelyn tarvetta. Hankkeen kohderyhmään kuuluvia potentiaalisia pitkäaikaistyöttömiä oli Lahdessa 10/22 pelkästään suomenkielissä n. 2000 henkilöä. Tilanteeseen vaikuttaa, että sairastavuus ja koulutustaso ovat Lahdessa suurten kaupunkien heikoimpia (sairastavuusindeksi 2020, 10./12.; koulutustasokerroin 2020, 10./12.). Syrjäytymisen seurauksena Lahdessa oli 2020 merkittävästi heikompi turvallisuustilanne kuin maassa keskimäärin (Katuturvallisuusindeksi: Lahti 21,8, koko maa 39,4) ja huumausaineriikosten määrä on kasvanut yli 50% vain reilussa 10 vuodessa. (Sotkanet ja Tilastokeskus)

Hankkeella on suoria vaikutuksia Lahden sosiaaliseen kestävyteen, joten viestinnän tunniste on #kestäväätyötälahti. Seuraavilla tavoitteilla ratkaistaan Lahden sosiaalisesti kestävä kaupunkikehityksen esteitä: 1) tunnistetaan aiempaa paremmin heikoimmassa asemassa olevien yli 30-vuotiaiden työttömien, ml. vieraskielisten 1.1) jäljellä oleva työkyky, 1.2) työelämäosallisuuden esteet, 1.3) mahdollisuudet kouluttautumiseen ml. osaamisen kehittymisen esteiden tunnistaminen sekä 2) löydetään uusia ratkaisuja kohderyhmän

työelämäosallisuuden ja työkyvyn selvittelyn tukemiseen. Hankkeessa hyödynnetään KUNTO - hankkeen löydöksiä alle 30-v. osatyökykyisten työllistämistä (S22426).

Hankkeen ennakoitut tärkeimmät tulokset:

I On käynnistetty ei-lakisääteinen tulevaisuuden työkykytiimi. Tiimi kartoittaa ketterästi henkilön keskeiset työkyvyn ja osaamisen kehittämisen haasteet, edistäen työelämäosallisuutta ja vauhdittaen oikeisiin palveluihin etenemistä (pilotoidaan kunnallinen "työkyvyn tiekartta").
II On lisätty omavalmentajien työkyvyn tunnistamisen osaamista ja rakennettu heille työvälineitä vaikeimmin työllistyvän asiakasryhmän palvelu- ja osaamistarpeiden kartoittamiseen ja työelämäohjauksellisen osaamisen kehittämiseen.
III On kehitetty elinkeinoelämän kanssa toimintamalli osatyökykyisten monimuotoiseen rekrytointiin tulevaisuudessa (vrt. KUNTO-jatkokehitys).

Hankkeen tuloksista hyötyvät kaikki kunnat, jotka tulevat vastuuseen ko. työnhakijaryhmän työllistymisen edistämisestä (TE25). Hankkeessa tehdään sukupuolivaikutusten arviointia.

Hankkeen nimi englannin kielellä

WIWA! - Identification of Work Ability and Social Participation as the Agenda of Public Employment Services

Hankkeen julkinen tiivistelmä englannin kielellä

"WIWA! – Identification of Work Ability and Social Participation as the Agenda of Public Employment Services" is positioned in the Lahti region. The main objective is to improve social sustainability in the area by innovating the employment services in bold ways.

The project will be strongly integrated into the Lahti region's municipal employment experiment (2021 - 2025). Currently, there aren't available any municipal services indentifying participants' work ability and (digital)participation; however, the need is critical.

The project is targeted for long-term unemployed over 30 years who are in the weakest labor market position and at risk of social exclusion. The project outcome, a new municipal Work Ability Team is implemented for indentifying participants' work ability, needs for health, wellbeing and (digital)participation and also for employment opportunities in the long term. Exceptional in this project is the new orientation to the people who are partially able to work. They are seen as one crucial prerequisite for the succesful inclusive economy in the Lahti area. Another way to improve inclusive economy is to recruit immigrants or people speaking foreign languags. The number of foreign speaking population has grown rapidly and alomst doubled in lahti 2010-21, +89,6 %.

The current employment situation in Lahti is very difficult and there are severals signs of social exclusion and polarisation in the area. In the ranking of the 12 biggest cities, Lahti is in the final place considering structural employment. This demonstrates the scale of challenges city is facing. In September 2022 the percentage of the structural employment of long-term unemployed people in Lahti was 72,6 % (national level: 63,1 %). The amount of long-term unemployed people aged 30+ is the main reason leading to the high costs of the municipal section of Labour market subsidy (KELA). The City of Lahti paid for the municipal section of Labour market subsidy during year 2021, in total 20,5 M€ and as an example in monthly-level, in 2022 September 1,7 M€.

WIWA! -project tackles the ongoing social problems with the following objectives: 1) to recognize the needs of long-term unemployed people over 30 years (including the immigrants) 1.1) the remaining working ability, 1.2) (digital)participation to the Lahti city community and 1.3) the possibilities for adult and vocational education; including the special needs in learning and 2) to find new labour market -driven operating models to support participation and working ability.

As a result, the project will launch a new municipal social and health service model called Work Ability Team for long-term unemployed over 30 years. The team provides dynamic indentifying

participants' work ability, needs for health, wellbeing and (digital)participation. The team will prepare a personal "Work Ability Roadmap" for the target group participants. The roadmap is like a phase zero and a supportive document for the statutory employment plan if the customer continues to the external longer-term health services.

In addition to supporting people's health and wellbeing, The Work Ability Team also helps people in entering open job markets in the long term. The Work Ability Team will build new and creative co-operation models for sustainable and flexible recruiting of the unemployed and disadvantaged people with the entrepreneur associations and companies (including part-time solutions).

Gender analysis is outcarried during the project preparation phase. The target group in the WIWA! -project consists of 62,4 % men (majority) and 37,6 % female (minority). Special needs of these gender groups - and other genders as well - will be considered in the practical work and in the development of new service concepts.

3.3 Maantieteellinen kohdealue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Päijät-Häme

Kunnat

Lahti

Hankkeen toteutuspaikka

Postiosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
Aleksanterinkatu 24 B	15140	LAHTI

4 Hanketiedot

4.1 Hankkeen kohderyhmä, tarve ja tavoitteet

Mikä ovat hankkeen varsinaiset kohderyhmät?

Kohderymänä ovat yli 30-vuotiaat kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat pitkäaikaistyöttömät lahtelaiset, ml. maahanmuuttajat (heille kohdistettavan työkyvyn palvelun kehittäminen). Lahden seudulla toimivat yritykset (rekrytointiosaamisen kehittäminen) ja Lahden työllisyyspalveluiden omavalmentajat (osaamisen kehittäminen).

Mikä ovat hankkeen välilliset kohderyhmät?

Lahden työllisyyspalveluiden kumppanit kuntakokeilussa ja Päijät-Hämeen työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (PH-TYP) kunnat, sekä kuntasektori ylipäänsä TE2025-muutoksen valmistelun käyttöön jalkautettavien hankehavaintojen osalta. Hanke tulee tuottamaan tietotaitoa, josta hyötyy koko julkisen työllisyysneuvonagendan kenttä.

Minkä tarpeen tai ongelman hanke ratkaisee?

Hankkeella haetaan ratkaisua seuraaviin kehityksen esteisiin ja havaittuihin potentiaaleihin:

Kehityksen este 1. TYÖLLISYYDENHOIDON KORJAAVA RAKENNE

Työllisyyspalveluissa tunnistetaan kunnallisten toimenpiteiden perinteisesti korjaava ja lukuisille toimijoille siroteltu rakenne, joka on riittämätön vaikean pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon. Asiakasjoukon työllistymiseksi on välttämätöntä pilotoida työllisyyspalveluiden sisälle varhaisia työkyvyn haasteiden tunnistamista edistäviä, innovatiivisia toimintamalleja.

Havaittu potentiaali 1: NOPEAN TOIMINNAN TYÖKYKYTIIMIN PERUSTAMINEN

Hankkeeseen perustetaan nopean toiminnan ei-lakisääteinen työkykytiimi. Tiimi ei anna kuntoutusta tai hoitoa, vaan pilotoi moniammatillisella otteella työkyvyn selvitystä työllisyyspalveluiden toimenpiteenä aikuiselle, vaikeimmin työllistyvälle kohderyhmälle ml. vieraskieliset työnhakijat. Hanke selvittää työkyvyn tilanteen, arvioi jatkotarpeet sekä tukee omavalmentajien ammattitaidon rakentumista kehittämällä työllisyyspalveluiden käyttöön soveltuvia välineitä työkyvyn haasteiden tunnistamiseksi.

Kehityksen este 2. OSAAMISVAJEE TYÖLLISTYMISSUUNNITELMAN LAATIMISESSA

Kuntakokeilussa omavalmentajat nähdään asiantuntijoina, joiden tulee kyetä kokonaisvaltaisesti arvioimaan asiakkaan palvelutarve ja sitouttamaan asiakas laadittuun työllistymistä edistävään suunnitelmaan. Tämä on erittäin vaativaa asiantuntijatyötä, jossa ei voida onnistua ilman työkyvyn problematiikkaa liittyvän omavalmentajaosaamisen vahvistamista.

Havaittu potentiaali 2: UUSI KUNNALLINEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TYÖKYKYVYN TIEKARTTA

Hankkeessa konseptoidaan kunnallinen työllistymistä ja työkykyä edistävä tiekartta vaikeimmin työllistyvälle asiakasryhmälle. Viranomaistyönä tehtävän työllistymissuunnitelman liitteeksi laaditaan hankkeessa ei-lakisääteinen työkykyä hahmottelava tiekartta. Tiekartan laatiminen ei edellytä eikä poissulje TYP-asiakkuutta. Edetessään työllisyyspalveluista esimerkiksi lakisääteiseen sote-palveluun, asiakkaalla on hankkeesta palveluun siirtymässään mukanaan hyvin kartoitettu, työllistymistä ja työkykyä edistävä suunnitelma.

Kehityksen este 3. LAHDEN SOSIAALINEN KESTÄVYYS RISKITILASSA - EI OLE AIKAA ODOTTAA

Lahden väestökehityksessä on viitteitä vakavasta syrjäytymisestä ja polarisaatiokehityksestä. Hankkeessa tavoiteltava ennakoiva "varaslähtö" tulevaan institutionaaliseen murrosaikaan hyvinvointialueuudistuksen ja TE2025-muutosten myötä on välttämätön - etenkin monialaisten työllistymistä edistävien kunnallisten palveluiden kehittämiseksi ja tulevan hyvinvointialueyhteisön sujuvoittamiseksi.

Havaittu potentiaali 3: LAHTI TYÖKYVYN OSAAMISESSA KUNTIEN EDELLÄKÄVIJÖIDEN JOUKKOON

Hankkeen tulokset pannaan toimeen Lahden työllisyyspalveluiden omavalmennustiimeissä ja sisällytetään laajasti kaupungin sosiaalisen kestävyuden edistämistä tukeviin toimenpiteisiin. Tulokset ovat hyödynnettävissä yritys- ja kunnallisille yhteistyökumppaneille ja kolmannelle sektorille. Hankkeen tulokset ovat hyödynnettävissä myös kaikissa kunnissa, jotka siirtyvät tulevana vuosin vastuuseen tämän työnhakijaryhmän työllistymisestä. On yhteiskunnallisesti kannattavaa, että hankkeessa kokeillaan rohkeita kunnallisia ratkaisuja monialaisten työllisyyspalvelujen kehittämiseksi.

Kehityksen este 4. OSATYÖKYKYISTEN TYÖNHAKIJOIDEN HEIKKO SIJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLE

Elinkeinosektori kamppailee vakavien työvoiman saatavuuden haasteiden parissa. Samaan aikaan osatyökykyisten määrä työnhakijoissa kasvaa edelleen voimakkaasti. Osatyökykyisten työllistämiseksi myönteistä asenneilmastoa on hyvin tärkeää kasvattaa sosiaalisen kestävyuden vahvistamiseksi ja kohtaanto-ongelman helpottamiseksi.

Havaittu potentiaali 4.: TYÖNANTAJIEN REKRYTOINTIOSAAMISEN KEHITTÄMINEN. Hanke tuottaa lisäarvoa työnantajille lisäämällä osatyökykyisten rekrytointiin liittyvää osaamista ja tukee osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien kasvattamista esimerkiksi Lahdessa kasvavan kiertotalouden ympärille.

Miten hanke on valmisteltu? Miten hankkeen kohteena olevia sisältöjä on aiemmin pyritty kehittämään?

Hanke on valmisteltu osana Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilua ja se kytketään vahvasti osaksi kuntakokeilun yhteistyö- ja toimintaverkosta. Hankkeen tarve nousi esille jo Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun valmisteluvaiheessa syksyllä 2019. Eduskunnan hyväksymässä hakukirjeessä esitellään kokeilun aikana rakennettava ja asiakaspalvelua edistävä yhdyspintamalli. TOTTA! -hanke vastaa suoraan sosiaali- ja terveystalouden yhdyspinnan rakentamiseen: "kokeiluun perustetaan työkyvyn selvittelytiimi. (ks. s. 15. Toimenpiteet. <https://www.lahti.fi/tiedostot/136298/>)

TOTTA! -hankkeen kirjalliset vahvistukset hankkeen yhteistyöhön mukaantulosta on saatu 19.10.2022 Päijät-Hämeen yrittäjiltä ja Hämeen kauppakamarista.

MITEN HANKKEESSA OTETAAN HUOMIOON KUNTAKOKEILUJEN ARVIOINNIN TÄHÄNASTISET TULOKSET?

Valmistelussa on huomioitu myös Työllisyyden kuntakokeilujen arvioinnin ensimmäisen väliraportin tulokset (2022, Aho, S. & ym.). Ydinviestin mukaan valtion ja kuntien väliseen yhteiskehittämiseen, kuntien vertaisoppimiseen ja tietojärjestelmien kehittämiseen on panostettava, jotta palvelujen kunnallistamisesta saadaan lisäarvoa. TOTTA! -hanke vastaa erityisesti seuraaviin nostoihin:

A. Rinnakkaisten uudistusten (sote ja "pohjoismainen malli") yhteensovittaminen alueellisten verkostojen kehittämisen kanssa
- Hanke on mukana edistämässä aktiivisesti alueellista työkyky-yhteistyötä (Lahden kaupunki, PHHYKY, HYTE-toimijat, elinkeinoelämä ja muut toimijat)

B. Monenkeskinen ja vuoropuheluun perustuva johtaminen ja koordinaatio paikallis-alueellisesti eli "paikalliskyvykyys" johtamisessa.
- TOTTA! -hanke on työllisyysjohtajan (muutos)johdon alaisuudessa (ylhäältä alas), mutta samalla työkykytiimin asiantuntijaverkosto pystyy johtamaan itse omaa työtään (alhaalta ylös)
- TOTTA! -hankkeessa - ja rakentuvassa työllisyydenhoidon ekosysteemissä - kehittämisen yhteisiä periaatteita ovat avoimuus ja tiedolla johtaminen.

C. Asiakastyökonseptin ja osaamisen kehittyminen kohtaannon ja asiakaslähtöisyyden edistämiseksi

MITEN HANKKEESSA OTETAAN HUOMIOON AIEMMIN RAHOITETTUIJEN HANKKEIDEN TULOKSET?

Lahden kaupungilla ja alueella yleisesti on monenlaista osaamista ja tietotaitoa työllisyydenhoidosta. Ks. erityisesti KUNTO, Vauhdittamo ja Ohjaamo Lahti -hankkeiden tulokset kohdassa "Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma".

*KUNTO - Uusilla kunnallisilla toimilla työkuuntoon ja työelämään (S22426) (käynnissä); KUNTO-hankkeen havaintoja jatkokehitetään haettavassa hankkeessa.

*Vauhdittamo Lahti (S21062), Lahden kaupunki

*Ohjaamo Lahti (S20156), Lahden kaupunki

Hankkeessa on otettu huomioon myös mm. seuraavien hankkeiden tulokset:

*ASKELMAT (S22427) - Askel askeleelta osallisuuspolku Päijät-Hämeessä, LAB, Harjulan Settlementti ry ja Lahden Diakoniasäätiö

*Tuetusti työhön ja osallisuuteen (Verso/PHHYKY, rahoitus STM)

*Työkuntoisena ja -kykyisenä työelämään (OKM/1469/625/2019), Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry

*Litti II -jatkohanke (HAMELY1237/2018), Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry

*Minun tieni kokemusasiantuntijaksi, (2014/7321/09 02 01, 01/2018/HÄMELY), E-S Klubitalot ESKOT ry (Lahden Klubitalo)

*AvainSteppi-hanke (HAMELY/1504/2019), Avain-säätiö

*Access Alipi, Lahden kaupunki (OKM/TEM)

- *Lahti Talent Hub (S21946)
- *Lahden OSKE -hanke (OKM/TEM)
- *Työpolku II-hanke (HÄMELY/1484/2019), Hämeen Setlementti
- *Vamos Lahden Miehiä -hanke (2014/10244/09 02, 01 01/2020/HÄMELY), Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö
- *Vamos Lab Lahti -hanke (2014/7508/09 02 01, 01/2018/HÄMELY), Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö
- *e.Työ-hanke (2014/6551/09 02 01 01/2018/HÄMELY), Lahden 4H-yhdistys ry
- *HYMY-hyvinvointiympäristön tietopohjan mallintaminen ja hyvinvointijohtamisen kehittäminen verkostohanke (Ympäristöministeriö 2019-2021)
- *OSSI (S20432), OSSI2 (S21129), Lahden ammattikorkeakoulu / nyk. LAB
- *NIPA (S20824), Lahden ammattikorkeakoulu / nyk. LAB
- *KETTU - Ketterä uraohjaus (S21295), Koulutuskeskus Salpaus

Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

Hallitus antoi 6.10.2022 eduskunnalle esityksen TE-palveluiden uudistamisesta, jossa työllisyyspalveluiden järjestämisvastuu siirtyy pysyvästi ja laajamittaisesti kunnille 1.1.2025. Esityksessä kiinnitetään huomiota monialaisten palvelujen järjestämiseen niin, että iästä riippumatta vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevat työllistymiseensä huomattavaa tukea tarvitsevat työnhakijaryhmät saavat heille kohdennettua, nykyistä paremmin tarpeeseen vastaavaa palvelua.

HANKKEEN TAVOITTEET

Kehityksen esteitä ratkaistaan hankkeessa seuraavilla tavoitteilla:

1) Tunnistetaan aiempaa paremmin kaikkein heikoimmassa asemassa olevien yli 30-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien ml. maahanmuuttajataustaisen työnhakijaryhmän

1.1) jäljellä oleva työkyky,

1.2) työelämäosallisuuden edistäminen ja

1.3) mahdollisuudet kouluttautumiseen sekä

2) Vahvistetaan työelämälähtöisiä väyliä kohderyhmän työelämäosallisuuden ja työllistymistä edistävien toimenpiteiden ympärille. Hankkeessa rakennetaan kauaskantoista yhteistyötä seudullisen elinkeinoelämän kanssa osatyökykyisten työllistymisen edistämisen kysymyksissä.

VALITUN TOIMINTALINJAN KYTKENTÄ ERITYISTAVOITTEISIIN

Hanke kohdistuu suoraan erityistavoitteeseen 4.3 vahvistamalla heikoimmassa työmarkkina-asemassa ja suurimmassa huono-osaisuusriskissä olevien henkilöiden aktiivista toimijuutta ja osallisuutta sekä kiinnittymistä koulutukseen ja työmarkkinoille. Hanke edistää kohderyhmään kuuluvien työllistymistä edistävien toimenpiteiden oikea-aikaista ja täsmällistä kohdentumista nopealla työkykyhaasteiden tunnistamisella ja tarkoituksenmukaisilla jatko-ohjauksen toimenpiteillä.

Hanke kohdistuu maakuntien strategioissa (erityisesti älykkään erikoistumisen strategia) tunnistettuihin kärkialoihin tai kehittämiskohteisiin:

- *Hankkeen toimenpiteillä edistetään osallistujien pärjäävyyttä etenemistä kohti koulutusta ja/tai työelämää
- *Hankkeessa kehitetään uudenlaisia ratkaisuja tai tuotetaan erityistä lisäarvoa olemassa oleviin työ- ja toimintakykyä lisääviin palveluihin ja/tai toimintamalleihin
- *Hanke auttaa torjumaan eriarvoisuutta ja syrjäytymistä
- *Hanke kohdistuu erityisesti ryhmiin, joiden sosiaalinen osallisuus on uhatuin
- *Hanke edistää toimijoiden yhteistyötä ja/tai monialaisten palvelujen hyödyntämistä koordinoidusti

*Hanke tukee EU:n perusoikeuskirjan periaatteita ml. yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä ja esteettömyyttä

* Hanke tukee kestävän kehityksen periaatteita ja unionin ympäristöpolitiikkaa
Hanke kohdentuu suoraan Päijät-Hämeen maakunnallisiin painotuksiin:

*Työelämälähtöisten työttömien palvelujen kehittäminen ja palveluiden laadun parantaminen.

*Työyhteisöjen moninaisuuden tukeminen ml. maahanmuuttajien työllistyminen ja ulkomaisen työvoiman vastaanottavuus.

*Työnantajien rekrytointiosaamisen lisääminen.

Lisäksi hanke kytkeytyy mm. seuraaviin Lahden kaupungin strategiaan elinvoimaa ja hyvinvointia tukeviin painopisteisiin:

*Kestävästi elinvoiva: "Ratkaisemme työllisyysneuvoston haasteet ja houkuttelemme alueelle osaavaa työvoimaa."

*Kestävästi hyvinvoiva: "Taklaamme syrjäytymistä ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä ja etsimme yhdessä kumppaneiden kanssa ratkaisut" ja "Tarjoamme kaikenikäisille asukkaille osallistumisen mahdollisuuksia, ja kehitämme lahtelaisten yhteisöllisyyttä sekä me-henkeä" .

Hanke tulee tekemään yhteistyötä Lahden kaupungin International House-kehittämishankkeen (ESR+, 201582 - hakeutumisvaihe) kanssa vaikeimmin työllistettävien vieraskielisten työnhakijoiden palvelujen kehittämisen osalta.

MITATTAVAT TAVOITTEET HANKKEEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Hanke on tuottanut työkyvyn arviointia tukevaa aineistoa ja työvälineitä työnhakijan työkyvyn ja osaamisen kehittämisen haasteiden tunnistamiseen omavalmentajille sekä koulutusta omavalmentajien ja työnantajakentän avoimeen käyttöön. Ks. muut mitattavat tavoitteet ja mittarit kohdassa "Mikä tai mitkä ovat hankkeen konkreettiset tulokset?".

Mitä muutosta nykytilaan hanke tuo? Mikä on hankkeen uutuus/lisäarvo?

Välitön uutuusarvo:

KORJAAVASTA PALVELURAKENTEESTA ENNAKOINTIIN

Hanke tuo nykytilaan kriittisen muutoksen korjaavista palveluista kohti työllisyyspalveluiden ketterää työkyvyn haasteiden tunnistamista ja ennakointia (kestävää työtä).

Tausta:

Suurten kaupunkien (12) työttömyysvertailussa Lahti on viimeisenä. Rakennetyöttömien osuus pitkäaikaistyöttömistä 9/2022 oli 72,6 % (koko maa 63,1 %). Siksi 2021 Lahti maksoi KELA-työmarkkinatuen kuntaosuuksia (ns. sakkomaksuja) jopa 20,5 Meur ja pelkästään syyskuussa 2022 1,7 Meur.

Hankkeen kohderyhmää kuntakokeilussa (Lahti) oli 9/22 yhteensä yli 2200 yli 30-vuotiasta yli vuoden työttömänä ollutta henkilöä, joilla on fyysiseen ja/tai psyykkiseen terveydentilaan sekä sosiaaliseen toimintakykyyn liittyviä haasteita (ryhmät 7. ja 8.). Kaikista työttömistä pitkäaikaistyöttömiä oli 9/2022 peräti 54,7 %. Yleisimmät diagnosoidut sairaudet olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (506) sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (494) (ikä yht.). Vammaisista ja pitkäaikaissairaista pitkäaikaistyöttömistä yli 50-vuotiaita oli lähes 500 henkilöä (483; yli 55-v. 335 hlö). Pitkäaikaistyöttömistä asiakkaista kouluttamattomia oli peräti 37,1 % (2. aste 48,4 %, korkea-aste 8,8 %; ikä yht.).

Sairastavuus on Lahdessa maan keskitasoa korkeampi (THL sairastavuusindeksi 2020, suuret kaup. 10./12.). Työkykyyn vaikuttaa esimerkiksi alkoholin liikakäyttö. Suurista kaupungeista 2021 Lahdessa ja Porissa oli 11. suurin alkoholijuomien tilastoidun myynnin määrä asukasta kohden, 9,1 litraa (100% alkoholia, litraa / 18 vuotta täyttäneet, koko maa 8,5). Mielenterveysperusteisesti sairauspäivärahaa saaneiden 25-64 -vuotiaiden

määrä / 1000 vastaavanikäistä on Lahdessa liki tuplaantunut 7 vuodessa (2015: 15,2, 2021: 30,0). Työkyvynsä heikentyneeksi arvioivien osuus 20-64-vuotiailla oli 2020 Lahdessa 28,7 % (koko maa 27,4 %). Koulutustaso on myös Lahdessa maan keskitasoa alhaisempi (Koulutustasokerroin 2020, suuret kaup. 10./12.).

Lahdessa on siis viitteitä vaikeasta syrjäytymisestä. Pienituloisuudesta puolestaan kertoo, että toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneita 25 – 64 –vuotiaita on vastaavanikäisestä väestöstä 4,8 % (v. 2021, sija 12., koko maa 2,7 %). Lahdessa oli 2020 myös merkittävästi heikompi turvallisuustilanne kuin koko maassa (Katuturvallisuusindeksi: Lahti 21,8, koko maa 39,4). Vuosina 2010 - 2021 poliisin tietoon tulleiden huumausainekosten määrä on kasvanut Lahdessa 52,1 %.

Lahden kansainvälistyminen vahvistaa elinvoimaa. Vieraskielisten määrä on liki tuplaantunut vuosina 2010 - 2021, peräti 90 % (2010: 4 960, 2021: 9 406; +89,6 %). Maan keskitasoa heikompi sosioekonominen taso yhdistettynä nopeaan muutokseen on kuitenkin haaste nykyisten rakenteiden kantokyvyille.

(Tilastokeskus, Sotkanet, Kelasto)

Välilliset uutuusarvot:

TYÖELÄMÄN RAKENTEIDEN UUDISTAMINEN ELINKEINOELÄMÄN KANSSA

Lahtelaisten osatyökykyisten työllisyyttä, tuottavuutta ja työelämän laatua kehitetään alueen elinkeinoelämän kanssa. (vrt. megatrendit SITRA, Työn tulevaisuudet):

Uutuusarvo 1. ETSITÄÄN UUSIA TYÖLLISYYSMAHDOLLISUUKSIA OSATYÖKYKYISILLE. Työtehtävät muuttuvat ja monipuolistuvat, mikä on uhka ja mahdollisuus. Kohtaannon haasteet vaativat uusia ratkaisuja. Osatyökykyisen palkkaaminen työsuhteen molempien osapuolten tarpeet täyttävään täsmätehtävään on lahtelaisen työnantajan pitkäkestoinen kilpailuetu.

Uutuusarvo 2. MUUTETAAN NÄKEMYKSIÄ TYÖN TUOTTAVUUDESTA. Käsitys työn tuottavuudesta muuttuu. Työ voi olla muutakin kuin täysiaikaista palkkatyötä, esim. työskentelyä sosiaalisessa yrityksessä tai osa-aikaista työskentelyä mikro- ja pienyrityksissä. Osatyökykyiset ovat tulevaisuudessa Lahden seudun yritysten kilpailuetu (inklusiivinen talous).

Uutuusarvo 3. PARANNETAAN TYÖELÄMÄN LAATUA. Työelämän tulevaisuutta tarkastellaan työn sisältöjen, rakenteiden ja toimeentulon kautta. Hankkeessa uudistetaan Lahden seudun työelämää otolliseksi täsmätyölle myös laadun, osaamisen, johtamisen ja kulttuurin kautta.

Arvioi tuen ensisijainen vaikutus hankkeen toteuttamiseen

Hanketta ei toteuteta ilman tukea

Perustelut tuen vaikutukselle

Tässä arvioidaan talousvaikutuksia. (ks. muut vaikutukset: Mitä pitkän aikavälin vaikutuksia hankkeella saadaan aikaan?)

A) Lyhyt aikaväli

Pitkäaikaistyöttömien poistuma ns. sakkolistoilta näkyy kuukausittain työmarkkinatuen kuntaosuuksien pienentymisenä (Kelasto). Lahti maksoi sakkomaksuja vuonna 2021 peräti 20,5 Meur. Työttömyysetuuden määrä on 768 €/kk (21,5 x 35,72 e), josta yli 1000 pv tm-saaneista kunta maksaa 537,60 €/kk/hlö ja yli 300 pv - 999 pv tm-tukea saaneet 230,40 €/kk/hlö. Pelkästään 9/2022 Lahti maksoi kuntaosuuksia lähes 1,7 Meur.

B) Pitkä aikaväli

Alla oleva vaikutustenarviointi pohjautuu Lahden työllisyyspalveluiden tilaamaan selvitykseen: "Lahden työllisyys, työttömyys ja talousvaikutukset" (PTCServices Oy, Pyykkönen, J. 2022).

B1) Työttömyyden tyyppien tunnistaminen

Lahdessa oli vuonna 2021 yli 50-vuotiaita työttömiä 39,7 % kaikista työttömistä (Koko maa 37,7 %). Joka neljäs työikäinen lahtelainen oli vuoden aikana työttömänä. Ansioturvilla oli vuoden 2021 aikana 7 300 eri henkilöä. Heille maksettiin n. 54,7 Meur ansioturvaa. Muilla työttömyysetuuksilla oli vuoden aikana 10 200 eri henkilöä. Heille maksettiin n. 66,9 Meur ansioturvaa. Työttömyysturvalla (Ansio + Kela) oli yht. 17 500 eri henkilöä. Tämä on 25 % koko Lahden työikäisestä väestöstä. Työttömyystyyppejä on 3 erilaista, joista voidaan laskea kuluja yhteiskunnalle etuuksina ja menetettyinä veroeuroina*:

B1.1) Työttömyydessä piipahtavat: kitkatyöttömyys kuuluu normaalina osana työmarkkinoihin ja henkilöt palavat työmarkkinoille nopeasti. Ryhmä ei tarvitse pohjoismaista työnhaun mallia. Haasteena on tunnistaa ryhmä suuresta asiakasmassasta. Heitä on 30% työttömistä ja 8 % kuluista. *Kulut ovat n. 4 000 €/vuosi.

B1.2) Työttömyyteen jumiutuvat: työttömyysetuuden kertymä vuodessa 5-11 kuukautta. Vuonna 2021 heitä oli 6 000 eri henkilöä. Heistä 2 800 ansiosidonnaisella, 3 200 Kela-etuudella Etuudet: n. 7 300 € per henkilö. Yhteensä n. 44 Meur. Työttömyys uhkaa muuttua kierteeksi ja heillä on vaikeuksia palata työmarkkinoille. Heistä 35 % on vaille tutkintoa ja todennäköisesti suurimmalla osalla osaamispuute. Interventio pitäisi olla mahdollisimman aikaisin työttömyyden alussa. Haasteena erottaa heidät kitkatyöttömyydestä. Heitä on 35% kaikista työttömistä ja 36 % kaikista kuluista. *Kulut ovat n. 12 500 €/vuosi.

B1.3) Pitkäaikaistyöttömät: työttömyysetuuden kertymä vuodessa 12 kuukautta. Ryhmässä oli 2021 yhteensä 6 100 eri henkilöä vuoden aikana, joista 1 300 ansiosidonnaisella ja 4 800 Kela-etuudella. Etuudet: n. 11 000 € per henkilö, yhteensä n. 67,4 Meur. Tällä ryhmällä työttömyys on jo kierre ja heillä on vaikeuksia elämänhallinnassa. Ryhmä tarvitsee moniammatillista tukea ja hankkeita, jotka eivät tähtää suoraan työllistymiseen, vaan elämänhallinnan palauttamiseen. Haasteena ovat resurssit. Heitä on 35 % työttömistä ja 55% kaikista kuluista. *Kulut ovat n. 18 000 €/vuosi.

Viiden vuoden (5) skenaariossa "piipahtavien" kitkatyöttömyys pysyy vakiona. Lasku vuodessa: "jämhäntävien" taso -10 % ja pitkäaikaistyöttömyys -5 %. Notkelmassa olevat työllistyvät keskimääräiselle palkkatasolle. Pitkittyneet työllistyvät pätkätöihin.

B2) Kustannusvaikuttavuuden ohjelma

Selvityksessä suositeltiin kustannusvaikuttavuuden ohjelman rakentamista osaksi työllisyysneuvonagendan strategiaa:

B2.1) Kustannusvaikuttavuuden skenaariot: Esiselvitys merkittävimpien palvelujen kustannusvaikuttavuudesta. Mihin tarpeeseen, mitä tavoitellaan, mitä tuloksia voimme odottaa?

B2.2) Kustannusvaikuttavuuden palkkiomallit osaksi sopimuksia: Hankintojen toteuttaminen siten, että kustannusvaikuttavuuteen on suorat kannusteet. Osa hankinnoista tulosperusteisia. Osassa vaikuttavuus huomioidaan toteuttamissuunnitelmatasolla.

B2.3) Kustannusvaikuttavuuden seuranta: Merkittävimpien hankintojen seurantaan malli. Ennakoidaan datan perusteella asiakasmäärin, hinnan ja hyötyjen kehittymistä.

TOTTA! -hanke tekee tiivistä yhteistyötä mahdollisen ohjelman rakentamisessa.

4.2 Toteutus ja tulokset

Millä konkreettisilla toimenpiteillä hanke saavuttaa kuvatut tavoitteet?

TOTTA! -hankkeen päätavoitteena on parantaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevien ja syrjäytymisvaarassa olevien yli 30-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien työkykyä ja työllistymistä. Hankkeen kaikki yksittäiset toimenpiteet edistävät tätä tavoitetta: pienikin työkyvystä saavutettu lisäymmärrys auttaa asiakasta eteenpäin.

KESKEISET YHTEISTYÖKUMPPANIT

Hanke tekee tiiviisti yhteistyötä Lahden työllisyyspalveluiden omavalmennustiimien, KUNTO-hankkeen, elinkeino- ja koulutusverkoston sekä muiden alueellisten yhteistyökumppanien kanssa.

HANKEHENKILÖSTÖ (8)

Hankkeeseen palkataan määräaikaiseen virkasuhteeseen hankepäällikkö (1) ja hankekoordinaattori (1) sekä työkykykoordinaattoreita (3), ammatillinen (erityis)opettaja (1) ja valmennuskoordinaattoreita (työhönvalmennus) (2). Ostopalveluna hankitaan hankkeelle lääkäriresurssia työkyvyn arvioinnin tueksi. Hankehenkilöstö on KUNTO-hankkeeseen verrattuna laajempi moniammatillinen tiimi, joka vastaa yli 30-vuotiaiden työkyvyn tunnistamisen osaamishaasteeseen.

- Täysiaikaisella hankepäälliköllä työajasta kuluu työajasta 90 % hankkeen hallintoihin, esimiestyöhön, yhteistyökumppanuuksien edistämiseen, verkostotyöhön ja toimintamallien kehittämiseen ja 10 % vaikeimpien asiakastilanteiden ratkaisun tukeen.
- Täysiaikaisella hankekoordinaattorilla työajasta kuluu 100 % verkostotyöhön, hankkeen kehittämiseen ja viestintään. Hän on myös hankepäällikön sijainen ja toimii tämän poissa ollessa esimiehenä muulle hankehenkilöstölle.
- Täysiaikaisten työkyky- ja valmennuskoordinaattoreiden sekä amm. erityisopettajan työajasta kuluu asiakaspalveluun eli työkyvyn ja osaamisen haasteiden selvittelyyn, työkyvyn tietokartan valmisteluun sekä tarvittaviin saattaen vaihtoihin ja asiakkaan juurruttamiseen palveluun/toimenpiteeseen noin 90% ja noin 10 % toimintamallin kehittämiseen.

TOTTA! -hankkeen toimenkuvien ytimessä on välitön yhteys asiakkaan, asiakkaan omavalmennustajan ja hanketiimin välillä. Asiakkaan tilanne selvitetään työkykytyöryhmissä nopeasti ja tehokkaasti, muodostetaan kokonaiskuva, laaditaan työkyvyn kartoitusta sekä toteutetaan tarvittavat asianmukaiset jatkotoimenpiteet/palveluohjaus. Näkökulma on asiakkaan jäljellä olevassa toimintakyvyssä (ei vajavuuksissa), hyvinvoinnissa ja terveydessä, osallisuudessa, osaamisessa, päämäärissä ja rohkeassa työllistymissuunnittelussa sekä riittävän taloudellisen toimeentulon varmistamisessa. Asiakkaille annetaan systemaattisesti mahdollisuus kuvata omaa tilannettaan.

HANKEPÄÄLLIKÖN (1) JA HANKEKOORDINAATTORIN (1) TEHTÄVÄNKUVAT:

Ks. "Kustannusarvio", jossa hankepäällikön ja -koordinaattorin tehtäväkuvat eriteltynä. Tässä osiossa esitellään asiakastyötä tekevät uudet toimenkuvat.

TYÖKYKYKOORDINAATTORI (3)

Tarkemmat työkykykoordinaattorin toimenkuvaesittelyt on kohdassa "Kustannusarvio". Työkykykoordinaattorin keskeisimmät tehtävät:

- A Työkyvyn palvelutarvearvio (ei-lakisääteinen)
- B Työkyvyn tietokartta"-kartoituskokouksen valmistelu (ei-lakisääteinen)
- C Palvelukehittäminen

Työkykykoordinaattorit 1.- 2. voivat olla koulutukseltaan esim. terveydenhoitaja AMK/ sairaanhoitaja AMK. Työkykykoordinaattori 3. voi olla koulutukseltaan esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksiin painottunut sairaanhoitaja tai fysioterapeutti:

- Työkykykoordinaattori 1. Erityisosaaminen mielenterveystyöstä.
- Työkykykoordinaattori 2. Erityisosaaminen päihdetyöstä.

Työkykykoordinaattori 3. Erityisosaaminen tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

AMMATILLINEN (ERITYIS)OPETTAJA (1)

Ammatillisen (erityis)opettajan (muodollisesti pätevä) keskeisimmät tehtävät :

A Asiakkaan osaamisen kehittymisen haasteiden tunnistamisen.

B Asiakkaan osaamisen kehittymiseen liittyvän erityisen tuen ja ohjauksen hyödyntäminen uusilla tavoilla.

C Oppimisen moninaisuuden mahdollisuuksien hyödyntäminen ja inklusiivisen koulutusratkaisujen etsiminen.

VALMENNUSKOORDINAATTORI (TYÖHÖNVALMENNUS) (2)

A Asiakkaiden henkilökohtainen ohjaus, osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi.

B Asiakkaiden tavoitteellinen ja aktiivinen tukeminen työllistymisessä ja työelämään sijoittumisessa.

C Yhteistyö työllisyyspalveluiden yrityskoodinaattoreiden kanssa sekä valmennuksen antaminen suoraan työpaikoilla (mm. työkokeilut).

HANKKEEN TOIMENPITEET (1-7.):

Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI.

Kehitetään konkreettinen ja ketterä työkykypalvelu kunnalliseen työllisyyspalveluvalikkoon. Pilotoidaan työkyvyn arvioinnin nopeaa tiimiä, jonka selvittelytiedon pohjalta omavalmentaja rakentaa asiakkaalle kohdennetun, oikea-aikaisen palvelupolun esimerkiksi sotepalveluihin ja/tai työkokeiluun.

Työkykytiimi aloittaa tiiminrakennuksen ja käytännön asiakastyön heti KUNTO-hankkeen henkilöstön perehdytyksen jälkeen. Työkykytiimi muodostuu seuraavista toimenkuvista: projektipäällikkö (1), projektkoordinaattori (1), työkykykoordinaattori (3), erityisopettaja (1) valmennuskoordinaattori (2). Tavoitteena työkykytiimissä on tunnistaa nopeasti asiakkaan jäljellä oleva työkyky ja ohjata hänet oikeisiin jatkotoimenpiteisiin sekä tukea jatkosuunnitelman käynnistymistä ja asiakkaan sitoutumista suunnitelmaan.

Aika: Henkilöstö rekrytoidaan 1.8. - 31.9.2023.

Tekijät: Työllisyyspalveluiden esimiehet; työllisyysjohtaja, kehityspäällikkö ja TYP-johtaja.

Yhteistyökumppanit: Kaupungin henkilöstöpalvelut.

Toimintatapa: Työhaastattelut, muut neuvottelut

Sijainti: Työllisyyspalvelut.

Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA.

Työkykytiimi kehittää työkyvyn tiekartan, joka vie asiakkaan asiaa tehokkaasti eteenpäin. ("Vaihe nolla") Tiekartta on ei-lakisääteinen dokumentti, joka nopeuttaa jatkossa esim. mahdollista lakisääteistä työkyvyn selvittelyä.

Aika: 1.10.2023. - 31.5.2026.

Tekijät: Työkykytiimi (valitaan ns. prosessin omistaja)

Yhteistyökumppanit: TYP-johtaja. Lääkäriresurssi (ostopalvelu, työkyky). PHHYKY. Muut verkostot, mm. Avainsäätiö ja kuntaverkostot ympäri Suomea (mm. Jyväskylä, Kuopio).

Toimintatapa: Työkykytiimillä ensisijaisesti lähitapaamiset, muut sovitusti.

Sijainti: Työllisyyspalvelut.

Toimenpide 3. TYÖKYVYN ARVIOINTI -KOULUTUSPAKETTI.

Rakennetaan työkyvyn arvioinnin perustekäsitteistöön perustuva koulutuspaketti kokeilun omavalmentajille työkyvyn haasteiden ymmärtämiseksi. Jakelu: kuntakokeilupartnerit ja Päijät-Hämeen TYP-verkoston kunnat.

Aika: 1.2.2024 - 1.10.2024.

Tekijät: Hankekoordinaattori ja työkykytiimi.

Yhteistyökumppanit: TYP-johtaja ja tarvittavat muut verkostot.

Toimintatapa: Hankehenkilöstö ja/tai työkykytiimiläiset perehdyttävät omavalmentajia (pääpaino materiaalin itseopiskelussa).

Sijainti: Koulutuspaketti on avoimesti saatavilla kuntakokeilun sisällä itseopiskeluun (Teams).

Toimenpide 4. OPPIMISEN TUKI TÄSMÄOSAAJILLE (ks. Mikä tai mitkä ovat hankkeen konkreettiset tulokset?)

Koulutukseen hakeutumisen ja opinnoissa pärjäämisen tueksi hankkeessa tunnistetaan oppimisen ja osaamisen kehittämisen haasteita. Vahvistetaan työnhakijoiden opiskelutaitoja. Konseptoidaan osatyökyisille pitkäaikaistyöttömille oppimisen tuen kohdennettu toimintamalli.

Tekijät: Ammatillinen erityisopettaja vastaa oppimisen tuen kehittämisestä.

Yhteistyökumppanit: Ensisijaisesti ammatilliset oppilaitokset, mm. Salpaus, Kiipula. Muut oppilaitokset.

Toimintatapa: Tarkentuu hankkeen edetessä, esikuvana "Oppimisen olohuone" (ks. huom.

Lisätietoja ns. Oppimisen olohuoneesta)

Sijainti: Pääpaino live-tuessa (Työllisyyspalvelut tai Palvelutori), Teams.

Toimenpide 5. TYÖLLISTYMISEN TUKI TÄSMÄOSAAJILLE

Konseptoidaan osatyökyisille pitkäaikaistyöttömille työllistymisen tuen uusi kunnallinen toimintamalli (pois ns. toimistovalmennuksesta aitoihin työympäristöihin).

Aika: 1.4.2023 - 30.3.2026

Tekijät: Valmennuskoordinaattorit vastaavat työllistymisen tuen kokonaisuuden kehittämisestä.

Yhteistyökumppanit: Päijät-Hämeen yrittäjät, Hämeen kauppakamari ja yrittäjät.

Toimintatapa: Henkilökohtaiset lähitapaamiset ja ryhmätutustumiset. Työkokeilujen ja palkkatuen tehostettu käyttö. (mahd. CASE kiertotalous)

Sijainti: Työllisyyspalveluissa, mutta pääpaino kohti yritysvierailuja ym. elinkeinoelämään tutustumista aidoissa tilanteissa.

Toimenpide 6. JÄRJESTELMÄ- JA TIEDONSIIRTORATKAISUT.

Työkykytiimi sopii yhteistyössä hankehenkilöstön, tietohallinnon, verkostojen ja palveluntuottajien kanssa tietojen jakamisesta vallitsevan tilanteen sekä tietosuojan ja tietoturvan reunaehtojen mukaisesti. Mallinnetaan uutta yhteistyötä työkykyyn liittyvien tietojen kirjaamisessa ja tiedonvaihdossa.

Aika: 1.9.2023 - 31.12.2023. (+koko hankkeen ajan)

Tekijät: Työkykytiimi tekee tiivistä yhteistyötä omavalmentajien kanssa.

Yhteistyökumppanit: Kaupungin rekisterivastaava, tietosuojavastaava ja lakimies.

Toimintatapa: Työkykytiimin työntekijät kirjaavat hankkeeseen osallistuvien tiedot järjestelmään.

Sijainti: Työllisyyspalvelut, konsernihallinto ja Teams.

Toimenpide 7. VIESTINTÄPAKETTI

7.1. REKRYTOI TÄSMÄOSAAJA! -KOULUTUSPAKETTI: Lisätään työnantajien tietoisuutta rajattuun tehtävään soveltuvien täsmä/osatyökykyisten rekrytoinnin eduista. 1. versio työnantajien koulutuspaketista 3-4/2024. Pakettia kehitetään käyttäjäpalautteen perusteella.

7.2 #KESTÄVÄÄTYÖTÄLAHTI-VIESTINTÄPAKETTI: kärkenä täsmätyöllä sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä (mahd. CASE kiertotalous)

Aika: 1.1.2024 - 1.5.2026.

Tekijät: Hankekoordinaattori yhteistyössä valmennuskoordinaattoreiden kanssa. Hämeen kauppakamari ja Päijät-Hämeen yrittäjät.

Yhteistyökumppanit: Kaupungin viestintä (mahd. konsultaatiota ostopalveluna)

Toimintatapa: Koulutus- ja viestintäpaketit toteutetaan tiiviissä yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen kanssa. Lisäksi 3 seminaaria: 1) aloitus/Kick-off (K24), 2) ns. puolimatkan krouvi (K25) ja 3) loppuseminaari (K26) kaikille aiheesta kiinnostuneille verkostokumppaneille + 2kpl. Työkyvyn Erätaukoa.

Sijainti: Sosiaalinen media, yritysten omat messut, rekrytapahtumat, yritysten omat tilat.

Hankkeen 3 omaa seminaaria toteutetaan hybridinä (live + Teams).

Mikä tai mitkä ovat hankkeen konkreettiset tulokset? Mitä hankkeella saadaan aikaan? Miten tulokset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata?

TOTTA! -hankkeen seurannassa hyödynnetään SMART-periaatetta (Hyvän mitta, STEA ym.). Mittarin on oltava konkreettinen (eng. specific), mitattava (measurable), saavutettava (attainable), merkityksellinen (relevant) ja aikaan sidottu (time bound).

Hankkeen konkreettiset päätulokset (2026) ja lyhyen aikavälin määrälliset tavoitteet:

A) TYÖKYKYTIIMI. On käynnistetty kunnallinen ja ei-lakisäätöinen tulevaisuuden työkykytiimi. Asiantuntijaverkosto kartoittaa nopeasti henkilön jäljellä oleva työkyvyn, edistää osallisuutta ja vauhdittaa etenemistä koulutukseen tai työelämään (Työkyvyn tiekartta). Tuloksiin pääsy edellyttää työkykykoordinaattoreiden rekrytointeja sekä työkykyyn erikoistuneen lääkärin konsultaatiota (ostopalvelu). Oppimisen haasteisen tunnistamiseen ja tukeen valmistellaan räätälöity toimintamalli.

Määrälliset tavoitteet:

- Osallistujia 30-54 -vuotiaita 800 henkilöä (200 naista), yli 54-vuotiaita 200 (100 naista), yht. 1000 hlö
- Työkykytiimin työkyvyn kartoitusten lkm (Työkyvyn tiekartta), 1000 kartoitusta
- Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jätteessään hankkeen 100 hlö
- Osallistujat, jotka ovat saaneet ammattipätevyyden jätteessään hankkeen, 20 hlö
- Osallistujat, jotka ovat työelämässä jätteessään hankkeen, 50 hlö
- Oppisopimukset: 20 kpl
- Työttömien terveystarkastusten määrä kasvaa selvästi 2021 tasosta; vrt. esim. Pori, jossa määrä on korkea 2021: 26,2 %, (Lahti 3,1 %, koko maa 3,5 %). Porissa määrä on noussut peräti 17,2 %-yksikköä 2018 - 2021 (Lahti -0,3 % yks.).

B) OMAVALMENTAJIEN TYÖKYKYOSAAMINEN. On lisätty omavalmentajien työkykyosaamista.

Määrälliset tavoitteet:

- Omavalmentajista osallistuu 100 % työkykytiimin antamaan työkykyperehdytykseen, noin 100 hlö, 10/2022 henkilöstömäärän mukaan

C) MONIALAINEN REKRYTOINTIMALLI. On kehitetty edelleen kunnan yrityspalveluiden ja elinkeinoelämän kanssa uusi osatyökykyisten rekrytointimalli (vrt. KUNTO).

Määrälliset tavoitteet:

- Yritysten osallistuminen: Mikroyritys 120, pieni yritys 70, keskisuuri yritys 10, suuryritys 5
- Työkokeilu (täsmäosaaminen), 80 kpl
- Palkkatuki (täsmäosaaminen), 10 kpl

B) Laadulliset tavoitteet ja arviointimittarit

- SOTE-yhdyspinta: löytynyt yhteinen ymmärrys monialaisen palvelun rooleista kunnalla ja laadittu pelisäännöt (kyllä/ei)
- Yritysyhdyspinta: löytynyt yhteinen ymmärrys elinkeinoelämän kanssa monimuotoisesta rekrytoinnista (kyllä/ei)
- Ns. Oppimisen olohuone -toiminnan käynnistäminen (kyllä/ei)

- Asiakkaiden osallistaminen palvelukehitykseen (kyllä/ei)

Menetelmänä Erätauko, joka on Sitran kehittämä rakentavan keskustelun menetelmä. Osatyökykyiset, yrittäjät, sote-ammattilaiset, kuntakokeilun henkilöstö ja eri organisaatioiden johto keskustelevat tasavertaisesti osatyökykyisten työllisyysnäkökymistä. Lahden kaupunki sai vuoden dialogiteko-palkinnon 2019 Erätauko-säätiöltä. / 2 Erätaukoa

Tulokset hyödyttävät kaikkia kuntia, jotka siirtyvät 2025 vastuuseen tämän työnhakijaryhmän työllistymisen edistämiseksi.

huom. Lisätietoja Toimenpiteeseen 4.:

Erilaisten oppijoiden liiton (mm. Oppimisen olohuone) mukaan aikuisten opiskelutaitojen kehittäminen on välttämätöntä. Kansalaisen on haettava, sovellettava ja yhdisteltävä tietoa eri alojen ja lähteiden välillä. Oppimisen taidot kasvattavat itseluottamusta omiin kykyihin ja vahvistavat itseohjautuvuutta, sekä:

- ehkäisee syrjäytymistä kun saa apua luki/ym. häiriöön
- opiskeluissa eteneminen nostaa koulutustasoa
- on kallista yhteiskunnalle, jos ei hoideta
- erityisopettajalla menetelmät ja tietotaito tehdä testejä sekä ohjata oikean tuen piiriin

Oppimisen olohuone tuo säästöjä. Sitran (2017) mukaan yksi aikuinen, joka ei hanki peruskoulun jälkeen ammatillista tai muuta tutkintoa, maksaa elämänsä aikana yhteiskunnalle noin 370 000 € enemmän kuin ammatillisen tutkinnon suorittanut. Esim. Taitotuunaajat ESR -hankkeen budjetti vuosille 10/2016 – 12/2019 oli 554 000 €; jos kahdet ammatilliset opinnot saatiin päätökseen hankkeessa, säästy rahaa 186 000€.

Mitä pitkän aikavälin vaikutuksia hankkeella saadaan aikaan? Miten vaikutukset voidaan laadullisesti todentaa ja määrällisesti mitata?

Tässä arvioidaan kuntalais- ja ympäristövaikutuksia. Ks. talousvaikutukset kohdassa "Perustelut tuen vaikutukselle". Hanke tähtää pysyviin organisaatio- ja henkilöstövaikutuksiin (työkykytiimi), joten niitä ei tässä eritellä.

KUNTALAISVAIKUTUKSET

Hankkeella on suoria vaikutuksia sosiaaliseen kestävyys (2030), joten viestinnässä hyödynnetään tunnistettua #kestäväätyötälähti. Esimerkiksi sairastavuus on ollut Lahdessa maan keskitasoa korkeampi (THL sairastavuusindeksi 2020, suuret kaup. 10./12.) ja koulutustaso maan keskitasoa alhaisempi (Koulutustasokerroin 2020, suuret kaup. 10./12.). Pienituloisuudesta kertoo, että 2021 toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneita 25 – 64 –vuotiaita oli vastaavanikäisestä väestöstä 4,8 % (sija 12., koko maa 2,7 %). Syrjäytymisen seurauksena Lahdessa oli v.2020 merkittävästi heikompi turvallisuustilanne kuin maassa keskimäärin (Katuturvallisuusindeksi: Lahti 21,8, koko maa 39,4). Vuosina 2010 - 2021 poliisin tietoon tulleiden huumausaineriikosten määrä on kasvanut Lahdessa peräti 52,1 %.

Sosiaalista kestävyttä edistetään Lahden strategiaan kytkeytyvällä hyvinvointisuunnitelmalla 2022 - 2025. TOTTA! -hanke kytkeytyy erityisesti kohtaan "Elinvoimainen ja työllistävä Lahden kaupunkiseutu":

A) Työllisyys, tavoitteet

- Työllisyyden kuntakokeilussa onnistuminen
- Vuonna 2024 pitkäaikaistyöttömyys laskee 30 % vuoden 2021 tasosta
- Vuonna 2024 maahanmuuttajien työttömyys on alle 25 %

Mittarit:

- Pitkäaikaistyöttömät, % työttömistä
- Vaikeasti työllistyvät (rakennetyöttömyys), %
- Ulkomaalaiset työttömät työnhakijat, % ulkomaalaisten työvoimasta
- Palkkatuella työllistyneiden henkilöiden määrä (kunta, 3.sektori/yksityinen)
- Alkaneet työttömyysjaksot: Työttömien työnhakijoiden virta yli 3 kk ja yli 6 kk työttömyyteen
- Eri työvoimapaaluissa aloittaneiden työttömien työnhakijoiden määrä
- Eri työvoimapaalujen vaikuttavuus 3 kk / 6 kk jälkeen
- Työmarkkinatuen kuntaosuus

B) Työttömien aktivointi – työikäisten työ- ja toimintakyky, tavoitteet

- Työttömien aktivointiaste nousee 15 suurimman kaupungin keskiarvoon ja mm. kuntouttavan työtoiminnan volyyymi nousee vuoden 2019 tasosta
- Työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto on maan keskitasossa
- Työikäisten työ- ja toimintakyky paranee vuoden 2019 tasosta maan keskitasolle
- Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vähenee vuoden 2019 tasosta

Mittarit:

- Yli 55-vuotiaiden ja alle 30-vuotiaiden aktivointiaste, %
 - Yli 300 päivää työttömänä olleiden aktivointiaste, %
 - Yli 1000 päivää työttömänä olleiden aktivointiaste, %
 - Työttömien aktivointiaste, %
 - Ulkomaalaisten työttömien aktivointiaste, %
 - Työttömyysjaksojen pituus
 - Työkykyensä heikentyneeksi arvioivien osuus, %
 - Työttömien terveystarkastukset, % työttömistä
 - Niiden osuus, jotka uskovat, että todennäköisesti eivät jaksakaan työskennellä vanhuuseläkeikään saakka, %
 - Työkyvyttömyyseläkettä saavat 25–64-vuotiaat osuus vastaavan ikäisestä väestöstä, % (hyte-ind.)
 - Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet, % 25–64-vuotiaat (hyte-ind.)
 - Rahan puutteen vuoksi ruoasta, lääkkeitä tai lääkärikäynneistä tinkimään joutuneiden osuus, %
 - Työllisyyspalvelujen tarpeenmukaiseen saatavuuteen luottavien osuus, %:
- Ulkomaalaistaustaiset yht.

YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Lahden strategia (2030) edistää ekologista, sosiaalista ja taloudellista kestävyttä. TOTTA! -hankkeen yritysyrityksessä pohditaan, miten kiertotalous avaisi tulevaisuudessa uusia työllisyysmahdollisuuksia matalasti koulutetuille osatyökykyisille ja miten Lahti voisi tähdätä tässä edelläkävijäksi. Sitra muistuttaa kiertotaloudessa muuttuvista työnkuvista. Osaaminen ei keskity enää neitseellisten luonnonvarojen jalostamiseen vaan taitoon saada materiaali ja sen arvo kiertoon tehokkaasti. Tehokas materiaalien suljettu kierto lisää matalasti koulutettujen työpaikkoja. (SITRA, Kiertotalous on ratkaisu, joka luo myös työpaikkoja)

TOTTA!-mittari: 3 uutta konseptia kiertotalouden uusiin toimenkuviin osatyökykyisille (yhteistyö elinkeinoelämä).

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Lyhyellä aikavälillä (2026-2027) tulokset näkyvät työkykytiimin vakinaistamisena hankkeen päättymisen jälkeen osaksi Lahden työllisyyspalveluiden normaalitoimintaa ja muuta työllisyyskehityksen palveluvalikkoa.

Pidemmällä aikavälillä hanke uudistaa Lahden työllisyyskehityksen rakenteita jopa historiallisesti. Hankkeessa ymmärretään työttömyyden juurisyitä ja lahtelaisten korjaavien palvelurakenteiden vaikutukset työttömyyden pitkittymiseen. Hanke vastaa myös vieraskielisten osatyökykyisten työkyvyn tunnistamisen haasteisiin. Hankkeessa ei luoda uusia tai korjaavia palveluita

palveluiden itsensä vuoksi tai päällekkäisiä toimintoja lakisääteisten sote-palveluiden kanssa. Hankkeessa sitoudutaan siihen, että TE205 uudistuksen myötä vaikeimmin työllistettävien kunnallisessa työllisyysenhoidossa Lahdessa huomioidaan aiempaa tiiviimmin kestävän elinvoimapolitiikan vaateet (ks. Kallio, A. 2020).

Samalla tiedostetaan, että pidemmällä aikavälillä 2025 - 2030 työkykytiimin tuottama työkyvyn arviointi tulisi kohdentaa työttömyyden alkumetreille. Lahdessa rakennetyöttömyyden tilanne on kuitenkin niin kriittinen, että työkykytiimi pääsee työttömyyden alkuvaiheen ennakoivaan työkyvyn tunnistamiseen todennäköisesti vasta 2028 - 2029.

Hankkeen tuloksista viestitään valtakunnallisissa työllisyysenhoidon verkostoissa sekä sosiaalisessa mediassa (mm. Twitter, LinkedIn, YouTube, Facebook) ja tuotetaan lehdistötiedotteita onnistuneista kokeiluista ja asiakastarinoista. Hankkeen perustiedot ja syntyvät tulokset tallennetaan jo hankkeen aluksi Innokylään (THL, STM, SOSTE & Kuntaliitto). Hankkeen aikana osallistutaan lyhyillä esitysvuorilla myös erilaisiin seminaareihin, jotka avaavat uusia verkostotyön mahdollisuuksia valtakunnallisesti. Esitysmateriaalit ym. jäävät tehokkaasti hakukoneiden löydettäväksi 2026 eteenpäin (#kestäväätyöalahti).

Hankkeen valmistelussa on hyödynnetty laajasti monia tutkimuksia ja selvityksiä, ks. alla "Lähteet". Tutkimustiedon hyödyntämistä jatketaan työkykytiimin kehittämisessä ja toimintakulttuurin uudistamisessa myös vakinaistamisen jälkeen 8/2026 eteenpäin.

LÄHTEET:

- Aho, S., Arnkil, R., Hämäläinen, K. Lind, S. Spangar, S., Tuomala, J., Ojala, S., Saloniemä, A., Stenvall, J., Melin, H. & Mäkiäho, A. 2022. Työllisyyden kuntakokeilujen arviointi. I väliraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja julkaisutoiminnan julkaisusarja 3.
- Dufva, M., Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. SITRA. Artikkelit 2.9.
- Eljala, J. 2022. Merkityksellinen ja arvokas työ. Suomalaisen työn liitto. Tutkimushankkeen esittely verkkosivulla. (Haettu 31.10.22)
- Haavisto, I. 2019. Rahan takia. Työ merkitsee suomalaiselle ensisijaisesti ansioita. Elinkeinoelämän valtuuskunnan arvo- ja asennetutkimus. Työn merkitys suomalaiselle. EVA analyysi 18.11.
- Kallio, A. 2020. Kuntien työllistämispalvelut – elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua? Kunnallisalan kehittämissäätiön Julkaisu 32.
- Leskelä R-L., Käsmä, L., Jokiranta, V., Salonen, N. (NHG), Valtakari, M., Yli-Koski, M. (MDI), Määttä, M. (XAMK) Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13; Nuorten syrjäytymisen ehkäisyn palvelurakenne, rahavirrat sekä seurannan haasteet. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2022.
- Mäntyneva, P. 2020. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä: etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Pantsar, M. & Herlevi, K. 2016. Kiertotalous on ratkaisu, joka luo myös työpaikkoja. SITRA. Blogikirjoitus 23.3.
- Pyykkönen, J. 2022. Lahden työllisyys, työttömyys ja talousvaikutukset. Asiantuntijaselvitys. PTC Services Oy
- Sarkkinen, M. 2016. Työ antaa jotain sellaista mitä ei voi rahalla korvata. Työpiste-verkkolehti 18.3. Työterveyslaitos.
- SMART. Hyvän Mitta. ARVO, STEA, KELA, ME-säätiö, Sitra, Kokeileva Suomi, Opetushallitus & OKM. <https://www.hyvanmitta.fi/mittaaminen> (Haettu 1.11.22)
- TE2024 - uudistus. Varsinainen lakiesitys ja sen vaikutukset Lahdessa ja Päijät-Hämeessä

Valitse vaihtoehto suunnitelmaksi toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaali-toiminnassa

Kuvaa hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset ja missä ne tulevat olemaan julkisesti saatavilla.

Hankkeen päätuotos: Kunnallinen työkykytiimi -toimintamalli (sis. koulutusmateriaali). Saatavilla Lahden kaupungin avoimilla www-sivuilla sekä Innokylässä. Hanke tuottaa uutta tietoa myös maahanmuuttajataustaisten osatyökykyisten asiakkaiden työkyvyn haasteiden tunnistamisesta. Materiaalia jaetaan avoimesti maahanmuuttajataustaisten asiakaspalveluiden kautta ja erilaisissa vieraskielisten työllistämis- ym. verkostoissa (mm. Alipi, OSKE).

Elinkeinoelämälle suunnattu koulutusmateriaali jaetaan myös Lahden kaupungin avoimille www-sivuille sekä Päijät-Hämeen yrittäjille ja Hämeen kauppakamarille.

5 Täydentävät tiedot

5.1 Muilta rahoittajilta haettu rahoitus

Mitä sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia on rahoitussuunnitelmassa esitetystä muun julkisen rahoituksen, kuntarahoituksen ja yksityisen rahoituksen osuuksista (ml. omarahoitusosuus)?

Hankkeeseen ei ole haettu sitovia sopimuksia tai aiesopimuksia muuhun julkiseen rahoitukseen, kuntarahoitukseen tai yksityisen rahoitukseen.

Onko hankkeeseen haettu tai ollaanko hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta?

Hankkeeseen ei ole haettu tai olla hakemassa rahoitusta muilta rahoittajilta.

5.2 Yhteydet muihin hankkeisiin

Liittyykö hakemus muihin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista tai muista rahoituslähteistä rahoitettaviin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin?

Kyllä

Hanke 1

Mahdollinen hakemusnumero, hankekoodi tai diaarinumero

201582. Hanke on hakeutumisvaiheessa. (Hakemus ESR+, 11/2022)

Hankkeen nimi

International House Lahti

Miten tämä liittyy nyt haussa olevaan hankkeeseen?

TOTTA! -hanke tulee tekemään synergistä yhteistyötä Lahden kaupungin International House Lahti -kehittämishankkeen kanssa vaikeimmin työllistettävien vieraskielisten työnhakijoiden palvelujen kehittämisen osalta. Molemmat ovat Lahden kaupungin elinvoima- ja työllisyyspalveluiden hankkeita. Hankkeet täydentävät toisiaan, koska hankkeilla on selvästi eri kohderyhmä (International House Lahti; pääpaino työkykyisissä osajissa ja työperäisen maahanmuuton helpottamisessa).

5.3 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi, ohjausryhmä sekä saavutettavuusnäkökulma

Minkälainen on hakijan osaaminen ja kokemus hankkeiden toteuttamisesta ja hankesuunnitelman mukaisesta sisällöllisestä teemasta?

Lahden kaupungilla on pitkä kokemus työllisyydenhoidosta, yritys yhteistyöstä, hankehallinnoinnista ja verkostotyöstä. Alla on hanke-esimerkkejä, joiden plussat ja miinukset huomioidaan TOTTA! -hankkeen toteutuksessa:

1. KUNTO (S21062)

- (+) Todennettu tarve kunnallisille, ennakoiduille ja ei-lakisääteisille työkykypalveluille.
- (+) Ehkäisty syrjäytymistä. Asiakkaiden vahvuuksiin keskittyvällä ohjauksella on löydetty jäljellä oleva työkyky ja saatu heidät työllistymään tai opiskelemaan. On ohjattu jopa työkyvyttömäksi todettuja alle 30-vuotiaita työelämään.
- (+) Herätetty päättäjien kiinnostusta nuorisotyöttömyyden hoidon rakenteellisiin uudistuksiin.

- (-) Volyymit aiottua pienempiä erittäin vaativien asiakastapausten vuoksi.
- (-) Työttömien terveystarkastusten ja ylipäänsä terveystalouden heikko resurssitilanne alueella. Vaikka työkyvyn arviointi on tehty nopeasti, onnistunut jatko-ohjaus ilman riittävää sote-yhdyspintavastetta on haastavaa. (vrt. Ohjaamo ja Vauhdittamo)
- (-) Osatyökykyisten työllistäminen yrityksiin ollut yrityskoordinaattoreiden ansiokkaasta työstä huolimatta haasteellista. On tarve laajemmalle rakenteelliselle uudistukselle osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa.

2. VAUHDITTAMO (S21062)

Lahden kaupungin työllisyysasioiden hallinnoimassa Vauhdittamo-hankkeessa (1.8.2017 - 31.7.2020) kehitettiin tuloshakuinen ja työttömyyden pitkittymistä ehkäisevä työllisyysverkosto kaikille yli 30-vuotiaille, ns. aikuisten ohjaamo. Sen tavoitteena on nopeuttaa työttömien työnsaantia avoimilta työmarkkinoilta tai siirtymistä tarvittavaan koulutukseen.

- (+) Tunnistettiin kriittinen tarve yli 30 vuotiaiden henkilökohtaiselle valmennukselle ja ennakoinnille.
- (+) Uudistettiin monialaisuutta. Työllisyyspalveluissa on tehty perinteisesti yhteistyötä 3-sektorin kanssa ja palkkatuki on kohdennettu kunnalle. Hankkeessa oli suoraa yhteistyötä myös elinkeinoelämän (mm. Yrityspiste, Tiistairekry, Vartissa töihin, Löydä osaaja, jne.) ja oppilaitosten kanssa (Salpaus, LAB, LUT).
- (+) Onnistuttiin brändäyksessä. Leimaamaton Vauhdittamo herätti kansallista kiinnostusta ja siitä tuli esikuva yli 30-vuotiaiden ns. aikuisten ohjaamolle ja ennakoidulle työllisyydenhoidolle (mm. digiosallisuus huomioitiin).
- (-) Toimintaa ei vakinaistettu resurssisyydestä aiotulla konseptilla ja laajuudella. Vakinaistetut Vauhdittamon työntekijät kiinnitettiin 2020-2021 Kuntakokeiluun omavalmentajiksi (pitkäaikaistyöttömät).
- (-) Pirstaleinen palveluekosysteemi heikensi löydettävyyttä. Lahdessa oli useita matalan kynnyksen palvelupisteitä.
- (-) Heikko yhteys terveystalouteen.

3. OHJAAMO LAHTI (S20156)

Lahden kaupungin nuorisopalveluiden hallinnoimassa Ohjaamo Lahti -hankkeessa (1.3.2015 - 28.2.2018) käynnistettiin palvelupiste nuorisotakuun toteuttamiseen. Palvelupisteessä on saatavilla keskeiset nuorisotakuun toteuttamiseen liittyvät verkostomaiset palvelut.

- (+) Uudenlainen eri viranomaiset kokoava monialainen palvelu. (Vauhdittamo jatkoi Ohjaamon löydöksistä lähemmäs ennakointia)
- (+) Erinomainen asiakaspalaute, kouluarvosanalla yli 9.
- (+) Suuret käyntimäärät. Esim. vuonna 2020 ennen pandemiaa oli yli 6 200 käyntikertaa. (Lähde: Nutitilastot)
- (-) Heikko vaikuttavuus. Ohjaamo-toiminnan vaikuttavuus on korkeista käyttökerroista huolimatta ollut verrokkikunnista Lahdessa selvästi heikompaa. (Lähde: Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria, Valtakari, M. & ym., Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13)
- (-) Korjaava ja pirstaleinen palvelurakenne. Lahdessa on alle 30v. syrjäytymisen ehkäisyyn kohdennettu rahavirtoja melko paljon. Silti syrjäytyminen on ainoana verrokkikunnista lisääntynyt 2016 - 2020. (Nuorten syrjäytymisen ehkäisyn palvelurakenne, rahavirrat sekä seurannan

haasteet 2022; Tilaaja: Eduskunnan tark.valiokunta). Nuorten työllisyshoitoa on Lahden kaupungilla kahdella palvelualueella.
(-) Heikko yhteys terveystalouteen.

Riskit ja niiden hallinta hankkeen toteuttamisessa

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen

Hanketta voidaan perustellusti kutsua innovatiiviseksi keskinkertaisen riskitason hankkeeksi. Hankkeen tarve on todettu selvästi jo alle 30-vuotiaiden KUNTO-hankkeessa, joten keskeisimmät riskit on jo tunnistettu ja niihin on varauduttu. Riskitasoa tässä hankkeessa kasvattaa asiakaskunnan huomattavasti suuremmat määrälliset volyymit, vaikeammat terveydentilaan liittyvät seikat, korkea ikä, mahdollisesti useamman vuoden jatkunut pitkäaikaistyöttömyys sekä esimerkiksi digiosallisuuteen liittyvät haasteet. Riskiä nostattaa TOTTA! -hankkeessa myös vieraskielisten erityistä osaamista vaativa työkyvyn haasteiden tunnistaminen (mm. traumat ja pakolaisuuteen liittyvät mielenterveyshaasteet). Riskiä pienentää kuitenkin palvelun kehittäminen terveydenalan ammattilaisten toimesta, mihin ei aiemmin Lahdessa ole kunnallisesti tällä ikäryhmällä ollut mahdollisuutta.

Riskit liittyen hankkeen sisällön ja tulosten toteuttamiseen:

- A. Rekrytoinnin epäonnistuminen.
- B. Työkykytiimin sote-yhteistyön epäonnistuminen.
- C. Yhteinen arvopohja ei ohjaa toimintaa.
- D. Asiakkaiden palveluprosessit eivät etene.
- E. Asiakkaat ovat niin heikossa kunnossa, että eivät sovellu ensisijaisesti työllisyyspalveluiden asiakkaaksi.
- F. Työkykytiimi -malli näyttäyty epäselvänä.
- G. Tiukka tietoturva- ja tietosuojabyrokratia (GDPR) haittaa tiedonvaihtoa.
- H. Hankkeen leimaavuus: pitkäaikaistyöttömyys, syrjäytyminen, jne.
- I. Tiedotuksen ja viestinnän epäonnistuminen.
- J. Ei uskalleta olla riittävän rohkeita ja innovatiivisia.
- K. Elinkeinosektorin vastakaiku jää vajavaiseksi.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

A. Rekrytoinnin epäonnistuminen: Hankkeeseen rekrytoidaan vain henkilöitä, joilla on vankkaa osaamista ja soveltuva koulutus työkyvyn selvittelyyn. Haasteena työkyvyn asiantuntijoiden rekrytoinnissa on kaupungin palkkataso, jonka on oltava kilpailukykyinen (laadukkaita hakijoita), vrt. hyvinvointialue (korkeat palkat)

B. Työkykytiimin sote-yhteistyön epäonnistuminen: KUNTO-hankkeesta on saatu erinomaista mallia kunnalliselle työkykytiimille, joten työ ei ala tyhjästä. KUNTO-hankkeen työkykykoordinaattoreiden ja yrityskoordinaattoreiden työ on ollut innovatiivista ja tuloksellista. Haaste on lakisääteisten terveystaloutten resursointi alueella ja niihin pääsy. Esim. työttömien terveystarkastuksista 11/22 vastasi alueella vain 1 sairaanhoitaja (PHHYKY) ja jonot palveluun olivat noin 6kk. Käytännössä TOTTA! -hankkeen asiakkaista jopa satojen pitäisi päästä TOTTA!-selvittelyn jälkeen lakisääteisiin työttömien terveystarkastuksiin ja sote-palvelupolulle nopeasti, mikä on oleellista hankkeen asiakasvaikuttavuudelle.

C. Yhteinen arvopohja ei ohjaa toimintaa: Ennen työllisyshoidon kuntakokeilua Lahden työllisyshoidossa on ollut pitkään korjaava palvelurakenne. Hankkeessa jatketaan kuntakokeilun avointa ja tietopohjaista arvokeskustelua työstä ja työkyvystä sekä toimenpiteiden vaikuttavuudesta. Verkostoissa voi olla erilaisia käsityksiä työkyvystä, mikä vaikuttaa yhteistyöhön ja palveluihin ohjaukseen.

D. Asiakkaiden palveluprosessit eivät etene: Työkykytiimi linjaa aluksi työllisyyspalveluiden johdon kanssa keskeiset riskitilanteet, pelisäännöt ja toimintaperiaatteet. Vain kriittisimmät ydinprosessit määritellään ja itse tiimityö tapahtuu ketterän palvelukehityksen julistuksen mukaisesti. (vrt. Agile Manifesto 2001) Päämääränä on nopea, hyvin kartoitettu siirtyminen palvelupolussa eteenpäin.

E. Asiakkaat ovat niin heikossa kunnossa, että eivät sovellu työllisyyspalveluiden asiakkaaksi: Työkykytiimi tunnistaa asiakkaan tilanteen ennakoivasti ja ohjaa sopivaan palveluun. Riski E liittyy suoraan riskiin B. Tärkeää on yhteistyön onnistuminen Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän ja tulevan hyvinvointialueen kanssa.

F. Työkykytiimi -malli näyttäytyy epäselvänä: Sekä sisäisesti että ulkoisesti hankkeen toimintamallien on näyttävä selkeänä, yksinkertaisena, matalan kynnyksen kokonaisuutena. Tarvittaessa hankitaan ostopalveluna palvelumuotoilun konsultaatiota työkykytiimi-konseptin brändäykseen, varsinkin elinkeinoelämälle tapahtuvaa viestintää varten.

G. Tiukka tietoturva- ja tietosuojabyrokratia (GDPR) haittaa tiedonvaihtoa: Tietosuoja- ja tietoturvakysymykset tuovat omat haasteensa, joista sovitaan tarkemmin kaupungin tietohallinnon, tietosuojavastaavan ja lakimiehen kanssa.

H. Hankkeen leimaavuus: pitkäaikaistyöttömyys, syrjäytyminen, jne.: Hankkeessa sidotaan uudella tavalla täsmä/osatyökykyiset alueen elinkeinoelämään, joten hanke vähentää pitkäaikaistyöttömyyteen ja syrjäytymiseen liittyvä leimaa. Hankkeessa nähdään osatyökykyisten integrointi työelämään alueen elinvoiman kehityksen edellytyksenä. (inklusiivinen talous)

I. Tiedotuksen ja viestinnän onnistuminen: Hyödynnetään yhteistyössä kaupungin omia viestintäpalveluita ja hankitaan hankkeelle tarvittaessa ostopalveluna viestintäkonsultaatiota. Yrityksiin suuntautuvan viestinnän on oltava laadukasta.

J. Ei uskalleta olla riittävän rohkeita ja innovatiivisia: Riskinä on toistaa totuttuja toimenpiteitä, vaikka niiden vaikuttavuus olisi huono (vrt. mm. työllistämishankkeiden tulos- ja vaikuttavuusseuranta). Kriittisen tietodialogin avulla käydään läpi perinteisten toimenpiteiden tuloksellisuutta.

K. Elinkeinosektorin vastakaiku jää vajavaiseksi. Tavoitteena on kasvattaa yritysyhteistyössä täsmätyöllistymiselle myönteistä rekrytointi-ilmapiiiriä, jonka tukena hankkeen valmennuskoordinaattorit hyödyntävät VAMLAS:n RATKO-työnmuotoilumenetelmää.

Riskit liittyen hankkeen yleiseen toimintaympäristöön

- A. Yleinen maailmantilanne (mm. Ukrainan tilanne, muut kriisialueet).
- B. Työmarkkinatilanne - avoimet työpaikat.
- C. Inklusiivisen talouden tilanteen kehitys Lahden seudun mikro- ja pienyrityksissä.
- D. TE25 uudistuksen eteneminen suunnitellusti.
- E. Pandemian uudet aallot.

MAAHANMUUTTAJAT JA OSATYÖKYKYISYYS (liittyy kohtaan A.)

Erityinen huomio hankkeessa kiinnitetään seuraaviin riskeihin:

- F. Lahti kansainvälistyy vs toimintaympäristö on suomenkielinen.
- G. Maahanmuuttajataustaisten työkyvyn erityispiirteet.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

A. Yleinen maailmantilanne (Ukrainan tilanne): Suuriin muutoksiin on hankkeen vaikeaa varautua (Force Majeur). Ukrainasta tulevien pakolaisten määrä todennäköisesti kasvaa entisestään, joten hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä kuntakokeilun maahanmuuttajia palvelevan tiimin kanssa (uudet pakolaiset ei suoraa kohderyhmää).

B. Työmarkkinatilanne - avoimet työpaikat: Suuri avoimien työpaikkojen määrä ei auta kohtaannon ratkaisussa, joten hankkeessa tehdään uutta yhteistyötä mikro- ja pienyritysten kanssa ja etsitään piilotyön mahdollisuuksia osatyökykyisille.

C. Inklusiivisen talouden tilanteen kehitys: Lahdessa on paljon mikro- ja pienyrityksiä, mutta suuryrityksillä on inklusioon ja osatyökykyisten työllistämiseen resursseja enemmän. Tarvittaessa Lahden kaupunki osallistuu rahallisesti erityisesti mikro- ja pienyrityksien tukemiseksi rekrytoinnissa (palkkatuki).

D. TE25 eteneminen suunnitellusti: Hidasteet tai muutokset eivät vaikuta suoraan hankkeeseen, koska työkykytiimi ratkoo kunnallisesti (ennakoiden) työkyvyn haasteita. Hankkeen käynnistäminen itsessään pienentää merkittävästi riskiä, että pitkäaikais- ja rakennetyöttömyys pahenee Lahden kaupungissa entisestään.

E. Pandemian uudet aallot: Työkykytiimin kevyen kartoituksen jälkeen pääsy lakisääteisiin terveyspalveluihin voi viivästyä. Hankkeessa korostuu siksi oman kartoituksen merkitys ja sen pohjalta suoraan työelämässä pärjäämisen testaaminen.

ERITYISHUOMIOITAVAT RISKIT (F-G):

F. Lahti kansainvälistyy vs toimintaympäristö on suomenkielinen:

F1. Lahti kansainvälistyy nopeasti, mutta elinkeinoelämä on vahvasti suomenkielinen, erityisesti mikro- ja pienyritykset. Lisäksi mikro- ja pienyrityksissä edellytetään työtehtävissä korkeaa osaamisen tasoa. Tämä on vaikea haaste osatyökykyisille maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Alueella on myös useita kansainvälisiä pk- ja suuryrityksiä, mutta osatyökykyisille todennäköisimmät työpaikat löytyvät lukuisista mikro- ja pienyrityksistä. TOTTA! -hanke tekee tiivistä yhteistyötä uusien pilotöimähdollisten löytymiseksi osatyökykyisille Hämeen kauppakamarin ja Päijät-Hämeen yrittäjien kanssa.

F2. Alueellinen integraatiopalvelupiste (Alipi) tarjoaa kotoutumislakiin perustuvaa ohjausta ja neuvontaa, jonka tavoitteena on ohjata asiakas tarvittaviin palveluihin ja toimenpiteisiin (tulkkauksmahdollisuus eri kielille). Alipi on osa Kotouttamoa ja tekee yhteistyötä Lahden seudun kuntakokeilun vieraskielisten palvelujen, Työpolku-projektin ja PHHYKY:n maahanmuuttajapalvelujen kanssa.

Alipi tekee yhteistyötä myös Maahanmuuttajien verkostomainen osaamiskeskus - hankkeen kanssa (Lahden OSKE), joka tarjoaa apua työnhaku- ja koulutusasioissa maahanmuuttajataustaisille henkilöille. OSKElla tarjotaan mm. työhönvalmennusta, osaamisen tunnistamista, ohjausta opintojen suunnitteluun sekä polkuja työelämään. TOTTA! -hanke tekee tiivistä yhteistyötä Alipin ja sen maahanmuuttajataustaisille henkilöille suunnattujen verkostojen kanssa.

F3. Lahti International House 201582 (ESR+) 2023-. Yhteistyö TOTTA! -hankkeen kanssa tarkentuu.

G. Maahanmuuttajataustaisten työkyvyn erityispiirteet. Pakolaistaustaisten maahanmuuttajien mielenterveyden haasteiden ja traumakokemusten tunnistaminen osana työkykyä on haaste TOTTA! -hankkeen henkilöstölle. Suomeen saapuvista turvapaikanhakijoista suurin osa (80 %) on kokenut lähtömaassaan tai pakomatkan aikana järkyttäviä tapahtumia: sota, kidutus, seksuaalinen väkivalta, läheisten menetys, vapauden riisto, kuoleman näkeminen. (Lähde: Skogberg, Natalia ym. (2019) Turvapaikanhakijoiden terveys ja hyvinvointi: Tutkimus Suomeen vuonna 2018 tulleista turvapaikanhakijoista. Raportti 12/2019. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos) Työllisyyspalveluissa ei ole suoraan osaamista em. aiheeseen, joten tarvittaessa TOTTA! -hanke tekee yhteistyötä esim. PHHYKY:n kanssa tai ohjataan asiakas eteenpäin muihin palveluihin.

Riskit liittyen toteuttajaorganisaatioiden toimintaan

- A. Yhteistyön onnistuminen Lahden seudun kuntakokeilun kanssa. (sisäinen)
- B. Yhteistyön onnistuminen Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän ja tulevan hyvinvointialueen kanssa. (ulkoinen)
- C. Yhteistyön onnistuminen alueen yrittäjien kanssa. (ulkoinen)
- D. Koko ekosysteemin yhteistyön onnistuminen (yhteinen arvopohja)

KESKEISIN RISKI (D): KOKO EKOSYSTEEMIN YHTEISTYÖN ONNISTUMINEN (YHTEINEN ARVOPOHJA)

Keskeisin riski kaikkien toteuttajaorganisaatioiden yhteisessä toiminnassa ja yhteisessä työllisyyskehittämisen ekosysteemissä on se, miten työllisyyskehittämiseen suhtaudutaan Lahdessa nyt ja tulevaisuudessa. Olemmeko valmiita todelliseen toimintakulttuurin muutokseen ja muuttamaan totuttuja rakenteita. Kuntakokeilussa on jo siirrytty perinteisestä kunnallisesta työllisyyskehittämisestä kohti elinvoimaa kasvattavaa työllisyyskehittämistä. Tätä suuntaa vahvistetaan TOTTA! -hankkeessa, joten hanke vastaa myönteisesti ja nopealla aikataululla Kallion väitöskirjassa (2020) esitettyyn haasteeseen: "Kuntien työllistämispalvelut - elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua?".

Myös maahanmuuttajataustaisen osatyökykyisen väestön työelämäosallisuuden onnistuminen on yksi kriittinen Lahden seudun hyvinvointia ja elinvoimaa edistävä asia. Lahden strategia 2030 tähtää, että "Muuttoliike on positiivinen. Väkiluvun kasvuvauhti v.2026 on 0,5%". Pääasiassa ulkomailta tuleva muuttoliike kasvattaa Lahden väkilukua, joten myös osatyökykyisten maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistyminen on kriittistä alueen sosioekonomisen kantokyvyn näkökulmasta.

Kallion tutkimuksesta nousi esille neljä elementtiä, joilla on yhteys etenemiseen kohti työmarkkinoita:

- 1) Työllistämisyksikön oman toimintamallin kehittäminen ja toiminnan vaikutusten arviointi.
- 2) Työnantajayhteistyön organisointi ja resursointi osana työllistämisyksikön arkea.
- 3) Työkyvyn kehittämisen ohella työllistämisyksiköiden tulisi kehittää asiakkaan palvelun aikana oppimia ammatillisia taitoja.
- 4) Ohjaavan henkilöstön tavoitteellinen suhtautuminen asiakkaan mahdollisuuksiin työllistyä.

Tutkimuksen mukaan päätavoitteeksi tulisi kunnassa asettaa sakkomaksujen pienentämisen sijaan ihmisten työllistyminen. Työllistyminen ei tule palvelun sivutuotteena. Sen tulisi olla päätavoitteena, kun kyseessä on työllisyyspalvelu. (Kallio, A. 2020)

Vaikuttavuusseurannan tuloksia tukee myös Mäntynevan väitöstutkimus. Sen mukaan on huolestuttavaa, että kuntoutuva työtoiminta on osalle ainoastaan palkkatyön korvike (Mäntyneva, P. 2020 - Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä). TOTTA! -hankkeessa haetaan osatyökykyisille työelämään palaamisen tueksi pääsääntöisesti mahdollisuuksia päästä kokeilemaan työssä pärjäämistä aidoissa työympäristöissä. Instrumenttina voi olla esimerkiksi työkokeilu ja tähän kytkettynä työpaikalla tapahtuva työhönvalmennus.

Toimenpiteet riskin toteutumisen todennäköisyyden pienentämiseksi.

A. Yhteistyön onnistuminen Lahden seudun kuntakokeilun kanssa: Kuntakokeilu on ollut toiminnassa jo 3/2021 lähtien, joten ns. perustyö sujuu kokeilussa hyvin. Hankkeen palvelu on pitkään odotettu ratkaisu vaikeaan työkyvyn tunnistamisen ongelmaan, joten kuntakokeilussa on lähtökohtaisesti erittäin korkea motivaatio tehdä yhteistyötä hankkeen kanssa. Erityisesti maahanmuuttajille suunnatut palvelut ovat toimineet jo vuosia saumattomasti yhteen, johon työkykytiimin tuottama työkyvyn arviointi tuo selvää lisäarvoa työllistymiseen.

B. Yhteistyön onnistuminen Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän ja tulevan hyvinvointialueen kanssa: Sote-toimijoiden kanssa yhteistyö aloitetaan välittömästi hankkeen alussa; yhteistyön linjauksessa ja päätöksissä mukana myös ylempää johtoa ja päättävissä asemassa olevia avainhenkilöitä. Vaikka Lahden kaupungille palkataan TOTTA! -hankkeessa terveys- ja koulutusalan henkilöitä, raja- ja yksiselitteisen selvä ei-lakisääteisen ja lakisääteisen työkyvyn arvioinnin välillä. Lahden työllisyyspalveluissa työkyvyn selvittely on Lahden strategian päämääräin sidottua, ei-lakisääteistä ja nopeaa konsultointia, jonka tarkoituksena on pitkällä aikavälillä taivuttaa työllisyyskehittämisen kunnalliseksi kartoituspalveluksi (2027-2029). Ero sosiaali- ja terveyspalveluun on siis selvä ja yhteistyön lähtökohta on järkevä. Ei ole kyse päällekkäisistä, vaan toisiaan täydentävistä palveluista.

C. Yhteistyön onnistuminen alueen yrittäjien kanssa: Hankkeen yhteistyöhön ovat jo hankkeen valmisteluvaiheessa lupautuneet Päijät-Hämeen yrittäjät ja Hämeen kauppakamari. Lisäksi hanke tekee suoraa yhteistyötä myös erikokoisten yritysten kanssa (Yrityspiste, KUNTO-yrityskoordinaattorit). Hanke osallistuu työelämän sosiaalisten rakenteiden kehittämiseen mm. käymällä avointa ja aktiivista vuoropuhelua sote- ja yrityssektorin kanssa osa-aikaisesta työskentelystä, johtamisesta, työskentelyolosuhteista, yritysten työhyvinvointiratkaisuksista, työsuojelusta ja kehittyvistä työelämän pelisäännöistä (vrt. Haavoittuvuuden eetos - tutkimussarja nuorten syrjäytymisestä; Helsingin yliopisto & Suomen Akatemia 2017 - 2021).

D. Koko ekosysteemin yhteistyön onnistuminen.

D1. Toimintakulttuurin muutos.

TOTTA! -hankkeessa sitoudutaan edistämään viimeaikaisten tutkimuslöydösten mukaista työllisyyskehittämisen painopisteen siirtoa sosiaalityöstä elinvoimatyöhön (vrt. Kuntien työllistämispalvelut - elinvoiman vahvistamista vai sosiaalipalvelua? Kallio, A. 2020).

TOTTA! -hankkeessa harkitaan tapauskohtaisesti ns. välityömarkkinoiden, työpajatyypin ja 3. sektorin tarjoamaa aktivointia, mutta ei työn puuttumisen vaihtoehtona. Useimmilla työllistymistoimenpiteillä on nimittäin heikko vaikuttavuus julkisella sektorilla. Esimerkiksi 2021 Lahden seudun kuntakokeilun asiakkaista 3 kuukautta kunnallisen palkkatukijakson päättymisen jälkeen vain 4,2 % oli töissä yleisillä työmarkkinoilla ja 44,3 % oli työttömänä (4410). Työllistämisen vaikuttavuus lajeittain työllistämisen ammatin, työllisyyskoodin ja kansalaisuuden mukaan / palkkatuki kunnalle; TEM Työnvälitystilasto).

D2. Hankkeen arvopohja

TOTTA! -hankkeen alustava arvopohja:

- Työ antaa jotain sellaista, mitä rahalla ei voi korvata
- Työ antaa rytmiä arkeen ja yhteisön johon kuulua
- Työn arvo nousee vaikeina aikoina (vrt. pandemia, Ukraina)

(vrt. TTL 2016, Järvensivu, A.)

Arvokeskustelua jatketaan hankkeen kumppaneiden kanssa ja keskustellaan myös rahasta. Hankkeessa ollaan työelämärealistisia verrattuna esim. sosiaaliohjauksessa käytettäviin yksilöllisen työelämäohjauksen menetelmiin (mm. unelmakartta). EVAn Arvo- ja asennetutkimuksen mukaan työn merkityksistä suomalaisille tärkein on raha. Peräti kahdelle kolmesta (65 %) työ merkitsee keinoa rahoittaa muita, ansiotyötä kiinnostavampia aktiviteetteja. Lähes puolelle (47 %) työ merkitsee vain keinoa toimeentulon hankkimiseksi (Haavisto, I. 2019).

Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi

Hankkeen toteuttaa Lahden kaupunki ja osatoteuttajia hankkeessa ei ole. Alueellinen yhteistyöverkosto hankkeessa on kuitenkin erittäin tärkeä ja siksi eri alueelliset yhteistyötahot näkyvät vahvasti hankkeen ohjausryhmässä. Esitys hankkeen ohjausryhmän kokoonpanoksi:

Työllisyyspalvelut, työllisyysjohtaja
Työllisyyspalvelut, kehityspäällikkö
Työllisyyspalvelut, esimies 1 (aikuiset)
Työllisyyspalvelut, esimies 2 (nuoret)
Työllisyyspalvelut, esimies 3 (vieraskieliset)
Alueellinen integraatiopalvelupiste Alipi
PHHYKY, terveydenhuolto
PHHYKY, aikuissosiaalityö
Hämeen kauppakamari
Päijät-Hämeen yrittäjät
Yritys N (mahdollisesti kiertotalouden alalta)
Harjulan Settlementti

Avainsäätö
Salpaus (koulutuspolut, osatutkinnot, oppisopimukset)
LAB (muu kehitysyhteistyö)
LUT (muu kehitysyhteistyö)
Rahoittajan edustaja, HÄMELY
Kärkölan kunta, työllisyyspalvelut
Asikkalan kunta, työllisyyspalvelut
Hollolan kunta, työllisyyspalvelut
Orimattilan kaupunki, työllisyyspalvelut
Verrokkikaupunki, työllisyyspalvelut (mm. Jyväskylä, Kuopio)

Ohjausryhmä on iso (N=22), mutta hyvin valmistellun ja workshop-tyyppisen teemoitetun ohjausryhmätyöskentelyn ansiosta työskentely on tehokasta ja sitouttaa osallistujia. Esimerkiksi Ohjaamo Lahti -hankkeessa vastaavankokoisesta ja -tyyppisestä ohjausryhmätyöskentelystä oli erinomaisia kokemuksia. Lahtelaisen työllisyysneuvon ekosysteemien tehokkaan kehittämisen vuoksi on välttämätöntä kutsua useita asiantuntijoita yhteen samanaikaisesti. Ilman uudenlaista verkostomaista ja ekosysteemistä toimintatapaa on riskinä, että hanke toteutetaan mekaanisesti, eikä todellista pitkän aikavälin vaikuttavuutta ja ennakointia synny. Ohjausryhmässä voidaan erottaa kuitenkin ns. ydinryhmä ja ns. asiantuntijaryhmä, joiden työskentelylle määritellään hankkeen aluksi tarkemmat kriteerit.

OHJAUSRYHMIEN AIKATAULU:

Ohjausryhmiä järjestetään yht. 7 kpl: 11/2023, 4/2024, 11/2024, 4/2025, 11/2025, 2/2026, 5/2026. Tarvittaessa ohjausryhmien määrää voidaan myös lisätä.

OHJAUSRYHMÄN TYÖSKENTELYTAPA

Hyvä ohjausryhmä edistää ratkaisevasti projektin tavoitteiden toteuttamista sekä verkostoitumista. Hyvässä ohjausryhmässä osallistujille hankkeen toteutuminen on tärkeä ja kiinnostava haaste, ei ylimääräinen velvollisuus ja ikävä lisätyö. Hankkeiden ohjausryhmissä perinteisesti on verrattain raskas ja muuttumaton palaverirakenne. TOTTA! -hankkeessa poiketaan totutuista käytänteistä:

**Ohjausryhmien on oltava sisällöltään kiinnostavia, tehokkaita, dynaamisia ja myös ennakointiin keskittyviä workshop-tyyppisiä seminaareja.

**Uudenlaisten ohjausryhmien odotetaan lisäävän osallistujien sitoutumista ja antavan merkittävää lisäarvoa hankkeelle ja hankkeen vaikuttavuuden tehostamiselle. (lasketaan ohjausryhmän hinta (€) - kallista työaikaa, saatava lisäarvoa myös osallistujille)

**Hankkeessa käydään pienen mittakaavan ajatushautomo-tyyppistä -vuoropuhelua (Think Tank) osatyökykyisten tulevaisuudesta Lahdessa (parantaa vaikuttavuutta).

**Ohjausryhmä tuo ajankohtaisesta tutkimus- kehitys- ja innovaatiokeskustelusta kriittisiäkin nostoja ohjausryhmäkeskusteluun mukaan.

**Teemoitettuihin ohjausryhmiin kutsutaan myös ulkopuolisia asiantuntijoita rikastamaan keskustelua.

**Ohjausryhmien valmistelussa talouden ym. seurantatiedot lähetetään selvästi etukäteen tutustuttavaksi. Ohjausryhmässä käydään läpi vain kriittisimmät talouden seurantaan ja hankkeen etenemiseen liittyvät nostot, jotta aikaa jää workshop-tyyppiselle työskentelylle.

**Ajankäyttö: Suuntaa antavana ohjeena on, että ns. viralliseen osuuteen (talous, seuranta, jne.) varataan max. 30-45 minuuttia ja loppu ohjausryhmän ajasta valmistellaan workshop-tyyppiseen työskentelyyn. Maksimissaan ohjausryhmä on 2 h. Ohjausryhmistä 2-3 kpl voi olla pidempiä, max. 3 tunnin pituisia väliseminaareja.

**Ohjausryhmä-workshopeista työstetään lyhyt ideapaperi/koonti, ym. tuotos, jota ohjausryhmä voi vapaasti hyödyntää jatkokeskusteluissa muissa työryhmissä, johtoryhmissä, somessa jne.

Onko hankkeen pääasiallisena tarkoituksena tietyn verkkopalvelun kehittäminen, tarjoaminen tai ylläpito?

Ei

5.4 Horisontaaliset periaatteet: EU:n perusoikeuskirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo

Miten sukupuolten tasa-arvon tavoite on huomioitu hankkeen suunnitelmassa?

TOTTA! -hankkeen sukupuolivaikutusten arviointi (THL)

Hanke ehkäisee kokonaisvaltaisesti syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Hanke edistää sukupuolten tasa-arvoa, koska työkykykoordinaattoreilla on terveysalan koulutuksensa puolesta valmiudet tunnistaa sukupuoleen liittyviä työkykyhaasteita. Pääosa asiakkaista on miehiä, 62,4 %, joten erityistä huomiota kiinnitetään miesten työkyvyn tunnistamiseen (naisia 37,6 %; Lähde: TEM Työnvälitystilasto, 9/2022). Tasa-arvon toteuttamiseksi ei tarvita muita sukupuolen mukaan kohdennettuja erityisratkaisuja.

TYÖ JA TOIMEENTULO

- Julkisten palveluiden työttömyysetuudet edistävät sukupuolten taloudellista asemaa tasapuolisesti
- Työkykytiimissä on mukana valmennus- ja yrityskoordinaattoreita, jotka kiinnittävät huomiota sukupuolten tasa-arvon edistämiseen osatyökykyisten rekrytoinneissa.
- Yrittäjälle annetaan ohjausta tarvittaessa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen palkkaskysymyksissä. STM:n mukaan tällä hetkellä palkkaero on keskimäärin 16 % koko työmarkkinoilla, eli naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansioista. Palkkaero on Suomessa suurempi kuin EU-maissa keskimäärin. (STM & Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 2020: <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaus>).

PERHEET JA VANHEMMUUS

- Hanke ei suoraan tue vanhemmuutta ja mahdollisuuksia perustaa perhettä, mutta hanke edistää kestävästä työllistymisestä ja toimeentulon hankkimista perheelle pidemmällä aikavälillä. Hankkeessa annetaan ohjausta esimerkiksi erilaisiin osatyöratkaisuihin, joissa myös mahdolliset täydentävät etuudet on linkitetty riittävän toimeentulon varmistamiseksi. Lahdessa vuonna 2021 sai toimeentulotukea lapsiperheistä 13,8 %, eli maan keskitasoa selvästi enemmän (koko maa 9,4 %). Myös yhden vanhemman perheitä oli Lahdessa 2021 selvästi maan keskitasoa enemmän, 27,9 %, suurten kaupunkien 2. eniten (koko maa 23,3 %, 12 suurinta kaupunkia; THL Sotkanet).

KOULUTUS

- Hanke tukee tasa-arvoisesti koulutuksellista kehitystä ja kannustaa asiakkaita ennakkoluulottomasti harkitsemaan koulutusta perinteisesti miesvaltaisille koulutusaloille ja päinvastoin (vrt. esim. teollisuus ja hoiva-ala).

KULTTUURI JA MEDIA

- Hankkeessa tuetaan osatyökykyisten pitkäaikaistyöttömien osallisuutta. Hankehenkilöstö tukee tasapuolisesti kaikkien sukupuolten mahdollisuuksia vapaa-ajan käyttöön ja harrastuksiin ja tekee tiivistä yhteistyötä Lahden kaupungin Osallisuuden ja hyvinvointipalvelujen kanssa, jotka koordinoivat järjestö- ja yhdistysyhteistyötä. (ks. myös hyvinvointi ja terveys*)

HYVINVOINTI JA TERVEYS

- Hankkeella on vaikutuksia eri sukupuolten psyykkiseen tai fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Hanke ottaa huomioon sukupuolen mukaiset erot terveyden ja hyvinvoinnin riskitekijöissä; mm. fyysisesti raskas työ vs henkilön fyysiset edellytykset. (Työkykykoordinaattori 5., erikoistuminen tuki- ja liikuntaelinsairauksiin tai fysioterapiaan).
- Hanke vahvistaa kaikkien sukupuolten sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia*. Osa terveydellisistä esteistä saattaa olla sukupuolisidonnaisia, esimerkiksi mielenterveyden ongelmissa

- Sukupuolten moninaisuutta ei ole erityisesti otettu huomioon, koska mm. muunsukupuolisista ei ole luotettavaa tilastotietoa riittävästi saatavilla

VALTA JA PÄÄTÖKSENTEKO

- Hankkeella on vaikutuksia eri sukupuolten osallistumis- tai vaikutusmahdollisuuksiin. Miesten enemmistö asiakkaissa otetaan tietyn erityisjärjestelyin huomioon, tarvittaessa mm. vertaistapaamiset ja infotilaisuudet miehille. Toisaalta järjestetään naisille omia infotilaisuuksia esimerkiksi teollisuusalalle kannustaminen (ym. miesvaltaiset alat, yritysvierailut).
- Hankkeessa edistetään sukupuolten mahdollisuutta osallistua tasapuolisesti päätöksentekoon; ts. asiakaspalautetta ja kehittämis ehdotuksia kerätään säännöllisesti ja viedään päätösvalmisteluprosesseihin tiedoksi.

(<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolivaikutusten-arviointi>)

5.5 Horisontaaliset periaatteet: Muut EU:n perusoikeusasiakirjan mukaiset oikeudet ja periaatteet

Hakija vakuuttaa, että hankkeen suunniteltu toiminta noudattaa ainakin seuraavia EU:n perusoikeusasiakirjan mukaisia oikeuksia ja periaatteita:

Turvalliset työolot

Hankkeessa noudatetaan turvallisten työolojen periaatteita.

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Hankkeessa on syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle.

Vammaisten henkilöiden sopeutuminen yhteiskuntaan. Huomioitu erityisesti saavutettavuus työvälineiden suhteen ja esteettömyys työtilojen suhteen.

Hankkeessa kiinnitetään huomiota vammaisten henkilöiden sopeutumista yhteiskuntaan siltä osin kun heitä kuuluu asiakasryhmään. Lähtökohtaisesti vammaiset eivät kuulu hankkeen kohderyhmään. On kuitenkin mahdollista, että joillain asiakkailla ei ole vielä virallista diagnoosia esimerkiksi lievään kehitysvammaan. Hankkeessa on huomioitu erityisesti saavutettavuus työvälineiden suhteen ja esteettömyys työtilojen suhteen.

Henkilötietojen suoja

Hankkeessa huolehditaan henkilötietojen suojasta lain edellyttämällä tavalla.

Ympäristönsuojelu

Pidemmillä aikavälillä hanke hyödyttää myös ympäristönsuojelua, koska hankkeessa perehdytään yhteistyössä yritysten kanssa osatyökykyisten uusiin tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksiin erityisesti kiertotaloudessa.

Pantsar & Herlevi (2016) Sitrasta muistuttavat, että kiertotaloudessa monet nykyiset työnkuvat tulevat muuttumaan, kun osaaminen ei tulevaisuudessa keskitykään neitseellisten luonnonvarojen jalostamiseen vaan taitoon saada materiaali ja sen arvo kiertoon entistä tehokkaammin. Esimerkiksi Brittiläisen Green Alliance -ajatuspajan mukaan kaatopaikkatoiminta synnyttää 0.1 työpaikkaa, materiaalin kierrätys 8–10 työpaikkaa ja tuotteiden uusiokäyttö sekä uudelleentulostus 8–20 työpaikkaa tuhatta jäte-, materiaali- tai tuotetonnia kohden. Tehokas materiaalin suljettu kierto lisää etenkin matalasti koulutettujen työpaikkoja (Pantsar & Herlevi, Sitra 2016).

Tämä voi avata huomattavia mahdollisuuksia Lahden seudun osatyökykyisille henkilöille, joilla on usein matala koulutus. Samalla yritykset voivat löytää tästä uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

5.6 Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys, hankkeen odotetut vaikutukset

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

5.7 Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys, hankkeen odotetut vaikutukset**Materiaalit ja jätteet**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Liikkuminen ja logistiikka

Ei myönteistä vaikutusta

5.8 Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus**Kulttuuriympäristö**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

5.9 Horisontaaliset periaatteet hankkeen pääasiallisena tavoitteena

Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen hankkeen pääasiallinen sisältö?

Ei

Onko syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

Onko kestävä kehitys jollakin ulottuvuudella hankkeen pääasiallinen sisältö?

Kyllä

6 Arviot määrällisistä tavoitteista

Hakemusvaiheessa ilmoitettavat arviot määrällisistä tavoitteista

6.1 Hankkeeseen osallistuvien yritysten arvioitu lukumäärä henkilöstömäärän mukaan

Yrityksen koko	Yrityksiä, kpl
Mikroyritys	120
Pieni yritys	70
Keskisuuri yritys	10
Suuryritys	5
Yhteensä	205

Hankkeen kohderyhmätyyppi

Hanke on tyyppiä, jossa varsinaisena kohderyhmänä: On henkilöitä

6.2 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden arvioitu määrä ikäjakauman mukaan koko hankkeen keston ajalta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Työttömät			800	200	1000
joista pitkäaikaistyöttömiä (yli 12 kk)			800	200	1000
Yleissivistävässä/ ammatillisessa koulutuksessa olevat					0
Työssä olevat (ml. yrittäjät)					0
Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat			0	0	0
Yhteensä	0	0	800	200	1000
joista naisia			200	100	300

6.3 Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden koulutustausta

	Alle 18 v	18-29 v	30-54 v	Yli 54 v	Yhteensä
Osallistujat ilman perusasteen (ISCED 1) koulutusta			20	10	30
Alemman perusasteen (ISCED 1) ja ylemmän perusasteen (ISCED 2) koulutuksen suorittaneet			320	80	400
Keskiasteen (ISCED 3) tai keskiasteen jälkeisen (ISCED 4) koulutuksen suorittaneet			400	100	500
Korkea-asteen koulutuksen (ISCED 5-8) suorittaneet			60	10	70
Yhteensä	0	0	800	200	1000
joista naisia					0

6.4 Osallistujia koskevat lyhyen aikavälin tavoitteet

	Tavoite
Osallistujat, jotka ovat ryhtyneet työnhakuun jättäessään hankkeen	0
Osallistujat, jotka ovat koulutuksessa jättäessään hankkeen	100
Osallistujat, jotka saavat ammattipätevyyden jättäessään hankkeen	20
Osallistujat, jotka ovat työelämässä, myös itsenäisinä ammatinharjoittajina, jättäessään hankkeen	50

7 Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Täydelliset kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman taulukot sekä de minimis -tuki-ilmoitus ovat hakemuksen lopussa.

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Hankinnat ja hankkeen pysyvyys

Infrastruktuuri-investointeja tai tuotannollisia investointeja sisältävän hankkeen toiminnan tulee olla pysyvää yleisasetuksen 65 artiklaan perustuen vähintään viiden vuoden ajan viimeisen tuen maksamista koskevan päätöksen tekopäivästä. Velvollisuus yritystukilain nojalla rahoitettavissa hankkeissa pienten ja keskisuurten yritysten osalta on kolme vuotta. Koskeeko edellä kuvattu velvollisuus hankkeen toimintaa tai investoinnin kohteena olevaa omaisuutta?	
Suunnitellaanko hankkeessa kansalliset kynnysarvot ylittävien hankintojen tekemistä?	Kyllä
Suunnitellaanko hankkeessa EU- kynnysarvon ylittävien hankintojen tekemistä?	Ei

Kustannusarvion tiivistelmä

	Yhteensä, €
1 Palkkakustannukset	1 095 080
Flat rate 40 % kehittäminen	438 032
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0
Nettokustannusarvio yhteensä	1 533 112

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	1 149 834	75,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	383 278	25,00
3 Kuntarahoitus	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	1 533 112	100,00

Ennakkomaksatus

Haetaanko hankkeelle ennakkomaksatusta?	Ei
---	----

Hakemuksen käsittelyn ehdot

Tuen hakija vakuuttaa tässä hakemuksessa ja sen liitteissä antamansa tiedot oikeiksi. Lisäksi hakija vakuuttaa, että hankkeen toimenpiteet eivät kohdistu samaan tai saman tyyppiseen toimintaan, joka on siirretty toisella suuralueella sijaitsevaan toimipaikkaan siten, että työpaikkoja menetetään alkuperäisessä toimipaikassa.

Tuen hakija vakuuttaa, että sillä ei ole takaisinperintäpäätökseen perustuvaa maksamatonta täytäntöönpanokelpoista saatavaa avustuksia ja tukia myöntäville julkisyhteisöille.

Tuen myöntävällä välittävällä toimielimellä on laissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien perusteella oikeus tarkastaa tuen hakijaa koskevat verovelkatiedot, arvonlisäverovelvollisuutta koskevat tiedot sekä muut välttämättömät toiselta viranomaiselta tai yksityiseltä saatavat tiedot, joilla voi olla vaikutusta rahoituksen myöntämiseen.

Suostumus sähköiseen asiointiin

Hakija antaa suostumuksensa siihen, että kaikki asiakirjat koskien tätä hankehakemusta annetaan tiedoksi vain sähköisesti EURA 2021 -järjestelmässä. Tämä suostumus koskee kaikkia asiassa myöhemmin annettavia asiakirjoja, joita viranomainen tekee EURA 2021 -järjestelmässä.

Hankehakemusta ja hanketta koskevat asiakirjat ovat noudettavissa EURA 2021 -järjestelmästä.

Lainkohdat

Laki alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021) 51 §.

Laki sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003) 19 §.

Suostumus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman varoista rahoitettavia hankkeita koskevien tietojen julkisuuteen ja julkaisemiseen

Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan ohjelman varoista rahoitettuja hankkeita ja tuen saajia koskeva tietojen julkisuus ja julkaiseminen on lakisääteistä. Kun tuen hakija on jättänyt hanketta koskevan hakemuksen, on hän hyväksynyt hanketta ja tuen saajaa koskevien tietojen julkaisemisen. Jos tuen hakija ei hyväksy ehtoa, ei hanketta voida ottaa käsiteltäväksi.

Hakija antaa suostumuksensa sille, että hanketta ja tuen saajaa koskevat tiedot julkaistaan EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman verkkopalvelun tietopalvelussa.

Allekirjoitukset

9.11.2022 12:03

Markus Johannes Lankinen
Elinvoimajohtaja

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti vahvasti tunnistautuneena EURA 2021 -järjestelmässä (Suomi.fi-tunnistuspalvelu)

Liitteet

Hakija on varmistanut ja vakuuttaa, että asiakirjan liitteet eivät sisällä henkilötunnuksia tai EU:n tietosuoja-asetuksen artikla 9:n mukaisia ns. erityisiä, eli arkaluonteisia henkilötietoja, kuten mm. yksittäisten henkilöiden rotuun, etniseen alkuperään, poliittiseen mielipiteeseen, uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiliiton jäsenyyteen, geneettiseen tai biometriseen tunnistamiseen, terveyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja.

Kustannusarvion liitteet

Rahoitussuunnitelman liitteet

Kustannusarvio

1 Palkkakustannukset

Palkkakustannusten yksikkökustannukset: kokoaikaiset

1. Tehtävänimike	Hankepäällikkö
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.8.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Hankkeen kokonaishallinnointi, esimiestyö, edistymisen vastuu ja aktiivinen seuranta, budjettivastuu, verkostojen ja yhteistyökumppanuuksien rakentaminen. Toimii myös taustatukena ja tarvittaessa konsultoitavana työparina asiakastyötä tekeville henkilöille haasteellisimmissä asiakastapauksissa (tehtävä vaatii projektipäälliköltä ymmärrystä ja osaamista asiakastyön rajapinnasta), eriteltynä:

- Hankkeen hallinnointi (raportointi ja talous)
- Esimiehenä toimiminen koordinaattorille ja hankkeen työntekijöille
- Toiminnan kehittäminen
- Ohjausryhmän esittelijänä toimiminen
- Viestintä ja sidosryhmäsuhteet
- Asiakastyö tilanteen mukaan (käyttäjälähtöinen palvelukehitys mahdolliseksi)

Pääasialliset tehtävät liittyvät hankkeen kaikkiin toimenpiteisiin (1-7).

Soveltuva ylempi korkea-asteen koulutus, vahvaa työelämäkokemusta sekä näyttöjä vaativista projektien läpivienneistä.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	49 356
Sivukulujen osuus €	13 050
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	36,28

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	717	1 720	1 720	1 003	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	5 440	13 050	13 050	7 610	39 150
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	26 013	62 402	62 402	36 389	187 206

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Palkka, hankepäällikkö: 4 113 € kuukaudessa (brutto/vuodessa ilman sivukuluja 49 356 €; hinnoittelematon, benchmark muiden asiantuntijatehtävien hinnoittelussa)

PERUSTELUT PALKKAKUSTANNUKSILLE

TOTTA! -hanke on poikkeuksellisen laaja työllisyshoidon hanke Lahdessa. Hankepäälliköltä edellytetään varsin laaja-alaisia projektinhallinnan menetelmätaitoja, toimintaympäristöosaamista ja erinomaisia vuorovaikutustaitoja. Hankepäälliköltä edellytetään myös kokemuksen kautta hankittua pätevyyttä ja vahvaa työllisyshoidon erityisosaamista. Innovatiivisuus, tuloshakuisuus, rohkea kehittämisasenne ja korkea stressinsietokyky ovat merkittävimpiä henkilön ominaisuuksia hankkeen johtajalle.

IPMA Individual Competence Baseline (ICB) on yksilötason projektin-, ohjelman- ja salkunjohtamispätevyyden maailmanlaajuinen standardi, jossa on yhteensä 29 pätevyyslementtiä. Nämä ovat esimerkiksi projektinhallinnan menetelmätaitoja ja erilaisia vuorovaikutustaitoja, jotka auttavat projektin läpiviennissä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Pätevyyslementit sovellettuna TOTTA! -hankkeeseen:

A) TOTTA! -hankepäällikön projektinhallinnan menetelmätaidot

Hankepäällikkö valitsee tarkemman toteutusmallin projektille hankesuunnitelman pohjalta

Hankepäällikköymmärtää ja viestii projektin päämäärät, tavoitteet ja hyödyt. Nämä sisältävät tuloksia ja tavoitteita koskevat erilaiset vaatimukset ja odotukset sekä sen, kuinka nämä asetetaan tärkeysjärjestykseen. Projektipäällikkö vastaa projektin tuotostavoitteiden saavuttamisesta.

Hankepäällikkö hallinnoi projektin muutoksia kohti hyötyjen toteutumista.

Hankepäällikkö toteuttaa hankesuunnitelmaa viestinnän avulla (hankekoordinaattorilla päävastuu viestinnästä).

Hankepäällikkö johtaa projektin operatiivista toimintaa ja koordinoi eri osapuolten toimintaa. Hän kannustaa ja motivoi projektiryhmää ja raivaa esteitä ja ratkoo ongelmia etenemisen tieltä.

Hankepäällikkö hallinnoi projektin laajuutta ja vaatimuksia.

Hankepäällikkö käsittelee sidosryhmien erilaisia tarpeita, huolia ja odotuksia, sekä pitää yhteyttä niihin -- muutosjohtamisen näkökulmat huomioiden.

Hankepäällikkö suunnittelee ja hallinnoi projektin aikataulua ja kustannuksia

Hankepäällikkö varmistaa tuotosten laadun. Laatu kuvailee prosessin ja tuotteen laadun vaatimukset ja organisaation sekä niiden valvonnat.

Hankepäällikkö suunnittelee ja hallinnoi projektin rahoitusta ja resursseja.

Hankepäällikkö tekee hankintoja, tarkastaa ja hyväksyy projektin laskut ja hallinnoi yhteistyökumppaneiden kanssa mahdollisia sopimuksia (mm. PHHYKY, muu soteyhdyispinta).

Hankepäällikkö raportoi projektin omistajalle, ohjausryhmälle (ja johtoryhmälle) ja vastaa ohjausryhmän vahvistamien päätösten toteutuksesta projektissa.

Hankepäällikkö viestii ja informoi projektissa ja projektista ulospäin yhteistyössä hankekoordinaattorin kanssa.

Hankepäällikkö tunnistaa, asettaa tärkeysjärjestykseen ja ryhtyy toimenpiteisiin riskien ja mahdollisuuksien suhteen.

Hankepäällikkö hallinnoi resursseja sovitun mukaisesti. Mahdollisista muutoksista resursointiin on sovittava yhdessä projektiryhmän jäsenten linjaesimiesten kanssa.

B) TOTTA! -hankepäällikön johtajuus ja vuorovaikutustaidot:

Hankepäällikkö viestii, valmentaa, mentoroi, fasilitoi (live + virtuaalisesti)

Hankepäällikkö käsittelee ristiriitoja ja kriisejä.

Hankepäällikkö oivalluttaa hankehenkilöstöä (ja verkostopartereita) erilaisten tekniikoiden avulla. Hän edistää avoimen ja ryhmän toimintaa, jossa osallistujilla on mahdollista vaikuttaa toiminnan kehittämiseen.

Hankepäällikkö neuvottelee siten, että projektissa saavutetaan tuloksia, jotka ovat sekä projektin edun mukaisia ja myös muiden osapuolten hyväksyttävissä.

Hankepäällikkö on tulossuuntautunut.

C) TOTTA! -hankepäällikön pätevyys:

Hankepäällikön pätevyys koostuu tiedoista, taidoista ja kyvykkyydestä sekä kokemuksesta. Kokemuksella on erittäin merkittävä rooli TOTTA! -hankkeen läpiviennissä, koska hanke on laaja ja kompleksinen.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. esim. KUNTO-hankkeen hankepäällikkö). TOTTA! -hankkeen hankepäällikön tehtävänkuva vastaa kuitenkin selvästi vaativampaa tasoa hankkeen laajuuden vuoksi, joten noin 10 % korkeampi palkkataso on kohtuullinen.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

2. Tehtävänimike	Hankekoordinaattori
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	1.8.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Hankekoordinaattorin pääasialliset tehtävät hankkeessa:

- Hankehallinnon tuki
- Viestinnän operatiivinen toteuttaminen ja kehittäminen
- Asiakastyö joustavasti tilanteen mukaan
- Kehittämisen tuki ja käytännön toteutuksen organisointi
- Verkostojen yhdyshenkilö
- hankepäällikön sijainen

Pääasialliset tehtävät liittyvät hankkeen kaikkiin toimenpiteisiin (1-7), mutta erityisesti Toimenpiteeseen 7. VIESTINTÄPAKETTI.

Soveltuva hankekoordinaattorin koulutus on soveltuva alempi korkeakoulututkinto ja vahvaa kokemusta hanketyöstä. Erinomaiset viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovat perusedellytys tehtävän menestykselliselle hoitamiselle.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	39 672
Sivukulujen osuus €	10 489
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	29,16

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	717	1 720	1 720	1 003	5 160
Palkan sivukulut (26,44 %)	4 373	10 489	10 489	6 117	31 468
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	20 908	50 155	50 155	29 247	150 465

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Palkka, hankekoordinaattori: 3 306 € (brutto/vuodessa ilman sivukuluja 38 400 €; ASI-hinnoittelu 2P)

PERUSTELUT PALKKAKUSTANNUKSILLE

TOTTA! -hankkeen koordinaattorilla on vaativa toimenkuva. TOTTA! -hankkeen onnistumiseen vaikuttaa pitkälti hankekoordinaattorin kyky organisoida ketterästi laajaa hanketta ja työskennellä joustavasti hankepäällikön työparina. Hankekoordinaattorilta edellytetään korkea-asteen tutkintoa ja mielellään kokemusta työllisyshoidosta, joka sisältää esimerkiksi seuraavia tehtäviä:

Hankekoordinaattori järjestää kokouksia, ohjausryhmiä, tapahtumia ja workshopeja sekä livenä että virtuaalisesti

Hankekoordinaattori vastaa projektin viestintäsuunnittelusta, viestinnästä ja dokumentoinnista (esimerkiksi luo ja sopii viestintäkäytännöt yhdessä projektiryhmän kanssa ja hankkii tarvittavat työkalut).

Hankekoordinaattori viestii sekä kirjallisessa että sosiaalisessa mediassa ja hänellä on valmius myös kriisiviestintään

Hankekoordinaattorin tehtävässä menestyminen edellyttää hyvää suomen (ja englannin) kielen taitoa.

Hankekoordinaattorin tehtävässä menestyminen edellyttää hyviä IT-taitoja (verkkosivujen kehittäminen ja ylläpito, Teams-seminaarit, yms.).

Hankekoordinaattorilla on valmiuksia tiedolla johtamiseen (yhteistyö muut tiedolla johtamisen verkostot)
 Hankekoordinaattorilla on hyvä paineensietokyky, valmiudet vaativaan verkostotyöhön sekä hyvät organisointitaidot.
 Hankekoordinaattori osaa sekä itsenäisen että tiimityöskentelyn taitoja ja hänellä on "sosiaalista pelisilmää".
 Hankekoordinaattori järjestää ryhmien jäsenten sekä tiimin jäsenten ja asiakkaiden välisiin kokouksiin
 Hankekoordinaattori kirjaa pöytäkirjat kokouksissa ja ohjausryhmissä
 Hankekoordinaattori kehittää projektin etenemisstrategioita
 Hankekoordinaattori tarkentaa projektien aikataulut
 Hankekoordinaattori kirjoittaa työohjeita ja koulutusmateriaaleja
 Hankekoordinaattori kirjaa tehtäväluettelot tiimin jäsenille
 Hankekoordinaattori seuraa hankkeen etenemistä, budjettia, käytettyjä tunteja ja on tarvittaessa yhteydessä rahoittajaan, jne.
 Hankekoordinaattori seuraa ja hallinnoi hankkeeseen liittyvää dokumentaatiota
 Hankekoordinaattori pitää työkykytiimin jäseniä ajan tasalla ja viestii mahdollisista uusista suosituksista tai lakimuutoksista (kuntakoikeilut, sote-uudistus, jne.)
 Hankekoordinaattori kommunikoi tiimin jäsenten kanssa aktiivisesti

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. esim. KUNTO-hankkeen koordinaattori). TOTTA! -hankkeen hankekoordinaattorin tehtäväkuva vastaa kuitenkin selvästi vaativampaa tasoa hankkeen laajuuden vuoksi, joten noin 5 % korkeampi palkkataso on kohtuullinen.

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

3. Tehtävänimike	Työkykykoordinaattori 1 (erit. mielenterveys)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työkykykoordinaattorin työ ei ole lakisääteistä terveyspalvelua, vaan kevyesti ja nopeasti kartoittavaa työkyvyn arviointia. Työkykykoordinaattori 1. voi olla koulutukseltaan esimerkiksi terveydenhoitaja AMK/sairaanhoitaja AMK. Erityisosaaminen toivottavaa mielenterveystyöstä.

Kunta voi palkata sote-asiantuntijan, jos hän tekee tunnistusta ja arviointia tai tekee työkyvyn kuntoutussuunnitelman, mutta ei hoitaa eikä kuntouttaa. Kaikilla toimenkuvilla on hankkeessa kehittämisvastuuta ja palvelukehitystä yhteistyössä keskenään sekä sidosryhmien kanssa.

Ks. työkykykoordinaattorin yleiset tehtävät kohdassa Työkykykoordinaattori 1.

Pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA sekä Toimenpide 3. TYÖKYVYN ARVIOINTI -KOULUTUSPAKETTI.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	34 164
Sivukulujen osuus €	9 033
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	25,11

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 258	9 033	9 033	5 267	25 591
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	10 797	43 189	43 189	25 185	122 360

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Palkka, Työkykykoordinaattori 1-3: 2 847 € (33 600 € brutto/vuodessa ilman sivukuluja; ASI-hinnoittelu 1P)

PERUSTELUT PALKKAKUSTANNUKSILLE

TOTTA! -hankkeen ei-lakisäätäinen työkykykoordinaattori on osatyökykyisten työnhakijoiden palvelujärjestelmän kunnallinen asiantuntija ja kehittäjä, joka palvelee kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia pitkäaikaistyöttömiä Lahden työllisyyspalveluissa/Lahden seudun kuntakokeilussa. TOTTA! -hankkeen työkykykoordinaattorin tehtävänä on kehittää käytäntöjä ja luoda toimintamalli osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi ja työssä pysymisen mahdollistamiseksi kunnallisissa palveluissa.

Keskeisin ero TOTTA! -hankkeen työkykykoordinaattorin toimenkuvassa verrattuna valtiolla työskentelevään työkykykoordinaattoriin on mm. TOTTA! -hankkeen työkykykoordinaattorin sitoutuminen Lahden kaupungin strategiaan ja ennakoivan palvelumallin kehittämiseen. Koska suoraa esikuvaa ei TOTTA! -hankkeen työkykykoordinaattorin toimenkuvalla vielä ole, työkykykoordinaattorit tarkentavat dynaamisesti hankkeen aikana itse omaa toimenkuvaansa vastaamaan kunnallisia ja asiakkaiden tarpeita. KUNTO-hankkeen työkykykoordinaattoreiden toimenkuva on osittain verrattavissa TOTTA! -hankkeen työkykykoordinaattorin toimenkuvaan. KUNTO-hankkeen asiakaskuntaa ovat kuitenkin alle 30-vuotiaat, joilla työllistymisen problematiikka on erilaista kun yli 30-vuotiailla ja varsinkin yli 50-vuotiailla (mm. fyysisen terveyden rajoitteet ja jopa vuosia kestäneet työttömyysjaksot ja toisaalta todennäköinen aiempi työhistoria, mitä nuorilla ei välttämättä ole).

Kaikilla työkykykoordinaattoreilla osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen kuuluu:

- työkykytiimin rakentamiseen osallistuminen ja aktiivisena tiimiläisenä toimiminen
- kunnallisten työkykypalveluiden muu kehittäminen
- työkykyohjauksen perusosaaminen
- aiempaa laaja-alaisemman ymmärryksen vahvistaminen työkyvystä yhteistyössä työkykytiimin kanssa (työkyvyn haasteisiin liittyvät tekijät ja tilanteet)
- työkyvyn riskien tunnistaminen ja varhaisen ennakointimallin kehittäminen
- digiosallisuuden haasteiden tunnistaminen osana työkykyä
- työkyvyn yhteistyöverkostojen tunnistaminen ja kehittäminen

- oman roolin hahmottuminen työnantajan tukena
- osatyökykyisten työllistymistä edistävän monimuotoisen rekrytoinnin konseptointiin osallistuminen
- kestävien työllistymisratkaisujen etsintä ja työelämään paluun haasteiden tunnistaminen
- sopivien työtehtävien tunnistaminen, joihin osatyökykyiset voisivat työllistyä yrityksissä osana työyhteisöä
- osatyökykyisten osaamisen markkinoinnin kehittäminen tulevana työvoimana ja kilpailukyvyyn varmistajana (yhteistyö pääasiassa yrityskoordinaattoreiden kautta, mutta myös tarvittaessa suoraa yhteistyötä yrittäjiin)
- työnantajille tiedottaminen osatyökykyisten työllistämiseen liittyvistä tukipalveluista (mm. palkkatuesta ja kunnallisista sekä muista työhönvalmennuspalveluista Lahden seudulla).

Työkykykoordinaattoreiden 1-3 palkkataso on kohtuullinen ja vastaa KUNTO-hankkeen palkkatasoa Lahden kaupungin työllisyyspalveluissa.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. esim. KUNTO-hankkeen työkykykoordinaattori).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

4. Tehtävänimike	Työkykykoordinaattori 2 (erit. päihteet)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työkykykoordinaattorin työ ei ole lakisääteistä terveystalveta, vaan kevyesti ja nopeasti kartoittavaa työkyvyn arviointia. Työkykykoordinaattori 3. voi olla koulutukseltaan esimerkiksi terveydenhoitaja AMK/sairaanhoitaja AMK. Erityisosaaminen toivottavaa päihdetyöstä.

Ks. työkykykoordinaattorin yleiset tehtävät kohdassa Työkykykoordinaattori 1.

Pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA sekä Toimenpide 3. TYÖKYVYN ARVIOINTI -KOULUTUSPAKETTI.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	34 164
Sivukulujen osuus €	9 033
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	25,11

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 258	9 033	9 033	5 267	25 591
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	10 797	43 189	43 189	25 185	122 360

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Ks. Työkykykoordinaattori 1.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. esim. KUNTO-hankkeen työkykykoordinaattori).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Työehtosopimus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

5. Tehtävänimike	Työkykykoordinaattori 3 (tuki- ja liikuntaelimet, fysioterapia)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Työkykykoordinaattorin työ ei ole lakisääteistä terveystalveta, vaan kevyesti ja nopeasti kartoittavaa työkyvyn arviointia. Työkykykoordinaattori 3. voi olla koulutukseltaan esimerkiksi fysioterapeutti AMK/sairaanhoitaja AMK. Erityisosaaminen toivottavaa tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä fysioterapiasta.

Ks. työkykykoordinaattorin yleiset tehtävät kohdassa Työkykykoordinaattori 1.

Pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA sekä Toimenpide 3. TYÖKYVYN ARVIOINTI -KOULUTUSPAKETTI.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	34 164
Sivukulujen osuus €	9 033
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	25,11

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 258	9 033	9 033	5 267	25 591
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	10 797	43 189	43 189	25 185	122 360

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Ks. Työkykykoordinaattori 1.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. esim. KUNTO-hankkeen työkykykoordinaattori).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

6. Tehtävänimike	Valmennuskoordinaattori 1 (työhönvalmennus)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Palkka, Valmennuskoordinaattorit (työhönvalmennus) 1-2: 2 690 €. (32 280 € brutto/vuodessa ilman sivukuluja; ASI-hinnoittelu 1A) Huom. toimenkuvan nimeke voi muuttua.

Valmennuskoordinaattorit (2kpl) toimivat työkykykoordinaattorien työpareina asiakastyössä arvioitaessa työkykyä sekä sen ollessa asiakkaan kohdalla mahdollista myös lähdeittäessä toteuttamaan asiakkaiden työllistymistä edistävää "tiekarttaa". Valmennuskoordinaattorit ovat hankkeessa henkilöitä, joilla on mahdollisuus jalkautua niiden hankkeen asiakkaiden tukena seuraaviin vaiheisiin, joille eteneminen esimerkiksi työ- tai koulutuskokeiluun on työkyvyn selvittelyn perusteella mahdollista. Valmennuskoordinaattorit toimivat tällöin yhteistyössä niin hanketiimin kuin asiakkaan omavalmentajan kanssa tukien asiakasta nivelvaiheen etenemisessä.

Valmennuskoordinaattorin ei ole mahdollista antaa pitkäkestoista (työhön)valmennusta suurten asiakasvolyyymien vuoksi. Intensiivisen ohjauksen kesto voi vaihdella muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen, kun asiakas testaa siirtymistä työelämään. Lisäksi pidemmissä toimenpidejaksoissa, esimerkiksi 3-6 kuukauden työkokeiluissa, valmennuskoordinaattori vastaa myös yrityksissä tapahtuvista valmennus- ja seurantatapaamisista. Yhteyttä asiakkaisiin pidetään toimenpidejaksojen aikana ensisijaisesti kuitenkin puhelimitse.

Toimenkuva mukaillee soveltuvien osien Työkykyohjelman mukaisia laatuksiteereitä työhönvalmentajalle, mutta lähtökohtana valmennuskoordinaattoreilla on kunnallisen työkykytiimin tarpeet ja kehittävä, verkostomainen työote (kevyt kartoitus, "vaihe nolla", työkyvyn tiekartta). Valmennuskoordinaattorin toimenkuva vastaa vaativampaa asiantuntijatyötä kuin työhönvalmentajan perustoimenkuva kunnallisissa työllisyyspalveluissa (Ks. työhönvalmentaja esim. THL).

Valmennuskoordinaattoreiden (työhönvalmennus) pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA ja Toimenpide 5. TYÖLLISTYMISEN TUKI TÄSMÄOSAAJILLE. Valmennuskoordinaattorit (työhönvalmennus) 1 ja 2 toimivat tiiviinä työparina, erityisesti työllisyyspalveluiden yrityskoordinaattoreiden ja yritysten suuntaan.

Valmennuskoordinaattori 1 on päävastuussa Toimenpiteen 7.1 tuottamisessa yhteistyössä hankekoordinaattorin kanssa (Rekrytoi täsmäosaaja! -koulutuspaketti).

Valmennuskoordinaattori 2 on päävastuussa Toimenpiteen 7.2 #KESTÄVÄÄTYÖTÄLAHTI-VIESTINTÄPAKETTI: kärkeä täsmätyöllä sosiaalista ja taloudellista kestävyttä (mahd. CASE kiertotalous)

Valmennuskoordinaattorit hyödyntävät työn tukena VAMLAS:n Ratko-työnmuotoilumenetelmää. Menetelmän käyttö liittyy hankkeen tavoitteeseen, jossa kehitetään yritys yhteistyössä alueelle täsmätyöllistymiselle myönteistä rekrytointi-ilmapiiriä. Ratko-työnmuotoilumenetelmä tarkoittaa ratkaisua erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan ja työtehtävän kohtaamiseen. Ratko on osatyökykyisten ja vammaisten ihmisten työllistämiseen soveltuva menetelmä, jonka erityispiirre on työyhteisö- ja työnantajalähtöisyys. Työpaikalle rakennetaan aktiivisin toimin työtehtävä, joka täydentää olemassa olevan henkilökunnan tehtäviä ja vapauttaa henkilöstön työaika ydintehtävien suorittamiseen. Menetelmän avulla pyritään luomaan työnkuva, joka on mielekäs sekä osatyökykyiselle tekijälleen että työyhteisölle, ja jonka muodostamisen prosessi ja olemassaolo lujittaa työyhteisön sosiaalista henkeä. Tavoitteena on rekrytoida työhön henkilö, joka voi osatyökykyisyydestä ja mahdollisesta vammaisuudesta huolimatta toimia työssään normaalisti suoriutuen ja jäädä paikkaansa pysyvästi. (Lähde: VAMLAS. Vaikuttavuutta työn muotoilulla - Ratko-mallin analyysi Social Return on Investment -menetelmällä; https://vamlas.fi/julkaisut/sroi-raportti_a4_taitto_final/, hetu 7.11.22)

Valmennuskoordinaattorille soveltuva koulutus on vähintään alempi korkeakoulututkinto tai aiempi opistoasteen tutkinto sekä vankka työelämäkokemus.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	32 280
Sivukulujen osuus €	8 535
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	23,73

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 134	8 535	8 535	4 977	24 181
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	10 204	40 816	40 816	23 801	115 637

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Palkka, Valmennuskoordinaattorit (työhönvalmennus) 1-2: 2 690 €. (32 280 € brutto/vuodessa ilman sivukuluja; ASI-hinnoittelu 1A) Huom. toimenkuvan nimeke voi muuttua.

PERUSTELUT PALKKAKUSTANNUKSILLE

TOTTA! -hankkeen kunnallisen valmennuskoordinaattorin (työhönvalmennus) tehtävä on tukea kaikkein heikoimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä pitkäaikaistyöttömiä työllistymisessä, pääsääntöisesti tuetun työllistymisen avulla. Hankkeen valmennuskoordinaattori edistää osatyökykyisen ihmisen kuntoutumista ns. inklusiivisen talouden periaatteilla siten, että henkilöä lähestytään jäljellä olevan työkyvyn ja vahvuuksien kautta, ei työkyvyttömyyden tai heikkouksien kautta. Valmennuskoordinaattorin toimenkuva ei vastaa suoraan työhönvalmentajan toimenkuvaa, vaan sisältää myös erityisosaamista työkyvyn tunnistamisesta. Työ on asiakaspalvelutyön lisäksi myös asiantuntijatyötä.

TOTTA! -hankkeen työhönvalmentajan (1-2) toimenkuvaan liittyvät keskeisimmät tehtävät:

Valmennuskoordinaattori osallistuu työkykytiimin rakentamiseen

Valmennuskoordinaattori osallistuu asiantuntijana tarvittaessa erilaisiin yhdyspintatyöryhmiin (sote/yritykset)

Valmennuskoordinaattori tukee henkilökohtaisesti asiakkaita

Valmennuskoordinaattori antaa tarvittaessa ryhmävalmennusta

Valmennuskoordinaattori on työkykytiimissä erityisesti tuetun työllistymisen osaaja (Tuettu työllistyminen on tukimenetelmä, jonka tavoitteena on työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön.)

Valmennuskoordinaattori tukee asiakasta työnhakutaidoissa, työnhaussa ja työpaikalla (TOTTA! -hankkeessa päätavoite ei ole kuitenkaan työllistymisessä)

Valmennuskoordinaattori verkostoituu myös työhönvalmentajien kanssa (työterveyshuolto, työeläkeyhtiöt, TE-toimisto, Kela, muut kunnat, oppilaitokset, järjestöt, yhdistyksiset ja säätiöt sekä yksityiset palveluntuottajat).

Valmennuskoordinaattori auttaa asiakasta erilaisten tukien hakemisessa ja yhteensovittamisessa

Valmennuskoordinaattorin palveluita voivat hyödyntää myös työnantajat

Valmennuskoordinaattori auttaa yritysten työtehtävien ja työnhakijan osaamisen kohtaamisessa, helpottaa rekrytointia ja auttaa myös työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa.

Valmennuskoordinaattori varmistaa yritysten kanssa yhteistyössä tuetun työllistymisen tasa-arvoisuuden asiakkaan kannalta (palkka, tarkoituksenmukainen tuki, jne.).

Valmennuskoordinaattori tukee kiinnittymään asiakkaita uuteen työympäristöön ja -yhteisöön.

Valmennuskoordinaattorilta odotetaan myös erityisominaisuuksia asiakkaiden kohtaamisessa:

Valmennuskoordinaattori kuuntelee asiakkaan päämääriä ja tukee niihin pääsyyn sitoutumisessa.

Valmennuskoordinaattori luottaa asiakkaiden taitoihin ja kykyihin oppia uutta, vaikka jäljellä oleva työkyky olisi pieni

Valmennuskoordinaattori antaa vastuuta ja luottamusta asiakkaalle, jolla on aktiivinen rooli oman tilanteensa edistäjänä.

Valmennuskoordinaattori on realistinen ja rehellinen, jotta odotukset ovat järkevästi mitoitettuja.

Valmennuskoordinaattori on ns. hyvä tyyppi ja luottamusta herättävällä olemuksellaan auttaa asiakasta sitoutumaan palveluun (inhimillinen ote työhön, ihmiseltä ihmiselle - kuitenkin asiantuntijana, huumorin ja elämänmyönteisen asenteen hyödyntäminen)

Valmennuskoordinaattori ymmärtää epäonnistumiset osaksi toimenkuvaa - ilman rohkean kokeilevaa asennetta työntekijän ja työpaikan kohtaamista ei voi syntyä

Valmennuskoordinaattori ymmärtää tehtävän vastuullisuuden ja merkittävät yhteiskunnalliset ja yksilölliset vaikutukset (yksikin onnistunut työllistyminen on merkittävä yhteiskunnallinen teko)

(vrt. mm. VATES, vernerinet,)

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. Lahden seudun kuntakoikeilun omavalmentajat).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuiseseen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtäväkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtäväkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliittikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtäväkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

7. Tehtävänimike	Valmennuskoordinaattori 2 (työhönvalmennus)
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Ks. Valmennuskoordinaattori 1. (työhönvalmennus)

Valmennuskoordinaattorin 2. pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA ja Toimenpide 5. TYÖLLISTYMISEN TUKI TÄSMÄOSAAJILLE.

Valmennuskoordinaattorit 1 ja 2 toimivat tiiviinä työparina, erityisesti työllisyyspalveluiden yrityskoordinaattoreiden ja yritysten suuntaan. Valmennuskoordinaattori 2 on ensisijainen yhteyshenkilö Toimenpiteen 7.2 tuottamisessa yhteistyössä hankekoordinaattorin kanssa (#kestäväätyötähti -viestintäpaketti).

(Ks. työhönvalmentaja esim. THL)

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	32 280
Sivukulujen osuus €	8 535
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	23,73

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 134	8 535	8 535	4 977	24 181
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	10 204	40 816	40 816	23 801	115 637

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Ks. Työhönvalmentaja 1.

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat Lahden kaupungin työllisyyspalveluiden palkkatasoa (vrt. Lahden seudun kuntakokeilun omavalmentajat).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES.

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020 - 2021.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuiseseen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävänkuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Maijastina	Setälä	Kehityspäällikkö

8. Tehtävänimike	Ammatillinen erityisopettaja
Työaika	Kokoaikainen
Arvioitu aloituspäivä	2.10.2023
Arvioitu lopetuspäivä	31.7.2026

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

Asiakkaiden pitkittyneiden työttömyyksien taustalla on elämänhallinnan haasteiden ja psyykkisfyysisen terveydentilan ongelmien lisäksi aiemmin tunnistamattomia oppimisen haasteita. Pitkäaikaistyöttömyyden ansaan jäädään ohella myös riittämättömien koulutusvalmiuksien, aiempien huonojen oppimiskokemusten ja toistuvasti keskeytyneiden opintojen vuoksi. Hankkeessa tunnistetaan myös näitä työttömyyden ongelmakohtia.

Ammatillinen erityisopettaja arvioi hankkeessa asiakkaiden osaamisen vahvistamisen tarpeita ja oppimisen edellytyksiä ja laatii työryhmässä jatkosuunnitelmia niille asiakkaille, joiden kohdalla on aiheellista epäillä oppimisen vaikeuksien olevan osasy syy työllistymisen pitkittymiseen. Hänen vastuullaan on rakentaa asiakkaille jatkopolkuja etenkin osaamisen vahvistamiseen, itsetunnon ja oppimisvalmiuksien tukemiseen liittyvissä asiakokonaisuuksissa ja tuoda tätä osaamista työkyvyn edistämisen suunnitelmaan.

Ammatillisen erityisopettajan pääasialliset tehtävät liittyvät erityisesti seuraaviin toimenpidekokonaisuuksiin: Toimenpide 1. TYÖKYKYTIIMI, Toimenpide 2. TYÖKYVYN TIEKARTTA ja Toimenpide 4. OPPIMISEN TUKI TÄSMÄOSAAJILLE. Toimenpiteen 4. toteutus on vaativa kokonaisuus, koska ammatillinen erityisopettaja on työkykytiimin ainoa pedagoginen ammattilainen. Ammatillinen erityisopettaja hyödyntää sopivia muita oman alan verkostoja kollegiaaliseen tukeen nimenomaan oppimiseen ja osaamiseen liittyvissä kysymyksissä ja uuden palvelun konseptoinnissa.

Soveltuva koulutus ammatillisen erityisopettajan tehtävään on vähintään ammatillisen opettajan pätevyys, ellei hanke saa rekrytoitua pätevää ammatillista erityisopettajaa.

Vuotuisen bruttotyövoimakustannuksen laskentatapa

5. Työehtosopimus, ammattiliiton palkkasuositus tai tilasto

Ilmoitettu ajanjakso (12 kk) jolta palkkakustannukset on laskettu

Ajalta alkaen	1.11.2021
Ajalta päättyen	31.10.2022
Vuotuinen bruttotyövoimakustannus (12 kk), €	44 400
Sivukulujen osuus €	11 739
Yksikkökustannus (tuntipalkka), €	32,64

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Hankkeen työtunnit	430	1 720	1 720	1 003	4 873
Palkan sivukulut (26,44 %)	2 935	11 739	11 739	6 846	33 259
Palkka yhteensä (sis. sivukulut)	14 035	56 141	56 141	32 738	159 055

Palkkakustannusten tarpeellisuuden perustelut

Palkka, ammatillinen erityisopettaja: 3 700 € (44 400 € brutto/vuodessa ilman sivukuluja)

PERUSTELUT PALKKAKUSTANNUKSILLE

Ammatillisen erityisopettajan toimenkuva on erittäin vaativaa, ei-lakisääteistä aikuisten oppimisen haasteisiin liittyvää uudenlaista asiantuntijatyötä. Palkkakustannusten tarpeellisuudelle perusteena on tehtävänkuvan tyypillinen palkkaustaso. Lisäksi erityistä toimenkuvassa on muita työkykyihin toimenkuvia itsenäisempi tehtäväkokonaisuus, johon sisältyy myös muutosjohtamista:

Ammatillisen erityisopettajan osaamisen ydintä ovat jatkuvan oppimisen taidot, oppimisen edistäminen ja tukeminen sekä moniammatillinen yhteistyö

Ammatillisen erityisopettajan työ vaatii monipuolisia vuorovaikutustaitoja, muutosjohtamisen taitoja ja erinomaisia kehittämistaitoja

Ammatillisen erityisopettajan asiantuntijuus tuo oppimiseen erilaisia oppimisen menetelmiä, erityisen tuen vaihtoehtoja sekä monenlaisia oppimisympäristöjä.

Ammatillisen erityisopettajan asiantuntijuus tuo erityispedagogista osaamista työyhteisöön

Ammatillisen erityisopettajan asiantuntijatyössä korostuu yksittäisten oppijoiden henkilökohtaiset tarpeet, valmiudet ja tavoitteet osaamisen hankkimisessa

Ammatillisen erityisopettajan roolissa korostuu yksittäisten asiakkaiden ohjaamisen lisäksi myös työkykyihin muiden työntekijöiden ohjaaminen (konsultatiivinen osaaminen)

Ammatillinen erityisopettaja koordinoi ja johtaa työkykytyöissä osaamisen haasteiden tunnistamista (erityisopettajan osaamiselle uusia vaatimuksia).

Ammatillinen erityisopettaja on työkykytyöissä myös vieraskielisten oppimishaasteiden asiantuntija (tarvittaessa konsultaatiot Alipi, OSKE, jne.).

Ammatillinen erityisopettaja on oppimisen digitalisaation ja digiosallisuuden asiantuntija (uusia digiavusteisia opiskelu- tai työssäoppimiskonsepteja osatyökykyisille)

Ammatillinen erityisopettaja konsultoi laaja-alaisesti työkykyihin muiden työntekijöiden kanssa asiakkaan tilannetta (mm. työkykykoordinaattorit)

Ammatillinen erityisopettaja arvioi asiakkaan erityisen tuen tarpeen (ei-lakisääteinen arvio).

Ammatillisella erityisopettajalla on erityinen rooli työkyvyn tiekarttaan kirjaamisessa: urasuunnittelu, oppimisen haasteiden tunnistaminen ja mahdollinen uudelleen kouluttautuminen ovat keskeinen osa kunnallista työllistymisen suunnitelmaa

Ammatillisella erityisopettajalla on osaamista opiskelutaitojen lisäksi myös työelämätaitojen kehittämisessä

Ammatillinen erityisopettaja tukee asiakasta tunnistamaan omia kiinnostuksen kohteitaan ja tekemään opiskeluaan ja uraansa koskevia valintoja.

Ammatillisella erityisopettajalla on osaamista tukea asiakasta omien tavoitteiden mukaisten tutkinnon osien valinnassa, tutkintojen valinnassa tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelussa

Ammatillinen erityisopetta tekee tiivistä yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, erit. Salpauksen.

Ammatillinen erityisopettaja tukee jatko-opintoihin ja työelämään siirtymisessä (huom. vaikka pääpaino hankkeessa erityisopettajan työssä on oppimisen haasteiden tunnistamisessa ja oppimisvalmiuksien kehittymistä tukevan suunnitelman laatimisessa, TOTTA! -hankkeen asiakaskunnassa on myös ammatillisiin opintoihin ja mahdollisesti mm. AMK-opintoihin siirtyviä henkilöitä)

Ammatillinen erityisopettaja voi tarjota tukea asiakkaalle opiskeltaessa työpaikalla sekä konsultaatiota yrittäjille tapauskohtaisesti. Tukitoimista sovitaan yhdessä valmennuskoordinaattorin ja/tai yrityksen oman työpaikkaohjaajan kanssa.

Ammatillinen erityisopettaja käy tarvittaessa vuoropuhelua ammatillisen oppilaitoksen kanssa tuleeko osaamisen arviointia mukauttaa. Ammatillinen erityisopettaja antaa tarvittaessa myös ryhmäohjausta/valmennusta

(Lähteet: mm. Opetushallitus, Haaga-Helia, JAMK)

Palkkakustannusten kohtuullisuuden osoittaminen

Palkkakustannukset vastaavat ammatillisen erityisopettajan keskimääräistä palkkatasoa. Lahden kaupungilla ei ole vielä vastaavaa toimenkuvaa, joten vertailu tehdään ulkopuolisten lähteiden avulla (ks. alla Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus / Sivistystyönantajat).

Bruttotyövoimakustannusten määrittämisessä käytetty aineisto

Aineisto	Asiakirjan nimi
Ammattiliiton palkkasuositus	Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus / Sivistystyönantajat

Työehtosopimuksen, virallisen tilaston tai ammattiliiton palkkasuosituksen nimi ja voimassaoloaika tai kalenterivuosi, jota tilasto koskee.

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus / Sivistystyönantajat 2020.

Aineiston säilyttäminen

Tuen hakija vakuuttaa, että ilmoitetut tiedot ovat oikeat ja ilmoitettuun vuotuisen bruttotyövoimakustannukseen ei sisälly työnantajan sivukuluja ja lomarahaa, ylityökorvauksia tai tulospalkkoita, luontoisetuja, bonuksia ja muita niihin rinnastettavia työnantajan vapaaehtoisesti maksamia tai hanketyöhön liittymättömiä tukikelvottomia eriä.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että EURA 2021 -järjestelmässä ilmoitettujen tehtävänkuvaustietojen kanssa sisällöllisesti yhtäpitävä tehtävänkuvaus, johon on sisällytetty myös kyseisen työntekijän nimitiedot (etu- ja sukunimi), säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Tuen hakija sitoutuu siihen, että kaikki bruttotyövoimakustannuksen määrittämiseen käytetty todentava aineisto säilytetään tuen saajalla itsellään alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepoliitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) 25 ja 46 §:n sekä tukipäätöksen ehtojen mukaisesti.

Bruttotyövoimakustannuksen määrittämisestä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi	Sukunimi	Asema organisaatiossa
Anneli	Hyvärinen	Henkilöstöpäällikkö

Tehtävän kuvauksen sisällöstä vastaava henkilö Esihenkilö

Etunimi **Sukunimi** **Asema organisaatiossa**
 Maijastina Setälä Kehityspäällikkö

Palkkakustannusten yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Kokoaikaiset (8 kpl)	113 755	379 897	379 897	221 531	1 095 080
Osa-aikaiset (0 kpl)	0	0	0	0	0
Palkkakustannukset yhteensä	113 755	379 897	379 897	221 531	1 095 080

2 Tulot

3 Nettokustannusten yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä
Nettokustannukset yhteensä	159 257	531 856	531 856	310 143	1 533 112

Rahoitussuunnitelma

1 Haettava EU- ja valtion rahoitus

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	119 443	398 892	398 892	232 607	1 149 834	75,00 %

2 Omarahoitus

Rahoituslaji Kuntarahoitus

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
Omarahoitus	39 814	132 964	132 964	77 536	383 278	25,00 %

3 Ulkoinen kunta-, muu julkinen ja yksityinen rahoitus

Rahoituksen yhteenveto

	2023	2024	2025	2026	Yhteensä	Osuus
Haettava EU- ja valtion rahoitus	119 443	398 892	398 892	232 607	1 149 834	75,00 %
Kuntarahoitus	39 814	132 964	132 964	77 536	383 278	25,00 %
Muu julkinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Yksityinen rahoitus	0	0	0	0	0	0 %
Rahoitus yhteensä	159 257	531 856	531 856	310 143	1 533 112	100,00 %
Julkinen rahoitus yhteensä	159 257	531 856	531 856	310 143	1 533 112	100,00 %
Julkinen tuki yhteensä	119 443	398 892	398 892	232 607	1 149 834	75,00 %

De minimis -tuki-ilmoitus

Harjoittaako hankkeen hakija hankkeessa taloudellista toimintaa, jossa on kyse tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta tietyillä markkinoilla?

Ei

Osallistuuko hankkeen toimenpiteisiin hyödynsaajina taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä?

Ei