

Lahden kaupunki, Kaupunginvaltuusto, 02.09.2024

Vastauksen antaminen kaupunginvaltuustolle tarkastuslautakunnan vuoden 2023 arviointikertomuksen johdosta

33/00.04.00.01/2024

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

Kehittämisjohtaja Sari Alm p. 050 398 5162

Sivistysjohtaja Tiina Granqvist p. 050 383 6574

Konsernihallinnon johtaja, henkilöstöjohtaja Mira Keitaanranta
p. 050 559 4065

Omistajaohjauksen johtaja Veli-Pekka Ignatius p. 044 716 1895

Työllisyyspalvelujohtaja Taisto Tuominen p. 044 482 6976

Päätös

Esittelijä

Kaupunginhallitus

Päätösehdotus

Kaupunginvaltuusto merkitsee kaupunginhallituksen antaman selvityksen tiedokseen.

Perusteluosa / aiempi käsittely

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 26.08.2024

§ 294

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Kyynäräinen Niko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus antaa tarkastuslautakunnan vuodelta 2023 hyväksymän Lahden kaupungin arviointikertomuksen johdosta vastauksenaan kaupunginvaltuustolle jäljempänä perusteluosassa esitetyn.

Samalla kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle seuraavan ehdotuksen:

”Kaupunginvaltuusto merkitsee kaupunginhallituksen antaman selvityksen tiedokseen.”

Perusteluosa

Kaupunginvaltuusto päätti 20.5.2024 § 64 merkitä tiedokseen tarkastuslautakunnan 6.5.2024 § 41 hyväksymän Lahden kaupungin arviointikertomuksen vuodelta 2023.

Samalla kaupunginvaltuusto päätti kehottaa kaupunginhallitusta ryhtymään toimenpiteisiin seuraavien tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa esitettyjen asioiden osalta sekä ilmoittamaan niistä kaupunginvaltuustolle 2.9.2024 mennessä:

-Miten kehitetään toiminnallisten tavoitteiden asettamista, jotta niiden toteutumista voidaan mitata ja arvioida nykyistä paremmin,

-Miten varmistetaan, että kaupungin organisaatiossa on riittävät resurssit ja käytännöt hyvinvoinnin edistämiseen ja hyvinvointialueen kanssa tehtävään yhdyspintatyöhön,

-Selvitetään kaupungintalon työskentelytilojen käyttöaste, työntekijöiden etätöön ja läsnäolotyön suhde sekä vaikutukset työhyvinvointiin,

- Selvitetään, miten kaupungin toimintatuki Eventum Lahti Oy:lle olisi mahdollista järjestää,
- Miten edistetään nuorten työllisyystilannetta,
- Sekä muista mahdollisista tässä arviointikertomuksessa esiin tulleista asioista harkintansa mukaan.

Selvityspyynnön 1. kohta:

Miten kehitetään toiminnallisten tavoitteiden asettamista, jotta niiden toteutumista voidaan mitata ja arvioida nykyistä paremmin?

Lahden kaupungin strategian perustavoitteiden toteutumista seurataan strategisilla mittareilla, joista päätetään strategian hyväksymisen yhteydessä ja joiden toteutumisesta raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä. Nämä mittarit ovat numeerisia ja ne pohjautuvat pääasiassa erilaisiin tilastoihin. Toiminnan strategialähtöisyys varmistetaan kytkemällä talousarvio, sekä siihen kirjattavat toiminnalliset tavoitteet eli strategian kärkihankkeiden toimenpiteet kiinteästi kaupungin strategiaan.

Jokaiselle toimenpiteelle on nimetty palvelualueilta vastuuhenkilö tai vastuuhenkilöt, jotka vastaavat toimenpiteen mittarin määrittämisestä sekä raportoinnista. Lisäksi toimenpiteiden etenemistä ja toteutumista käydään läpi kaupunginjohtajan vetämissä strategiaryhmän kokouksissa sekä palvelualueiden johtoryhmissä. Etenemisestä raportoidaan myös kaupunginhallitukselle ja -valtuustolle kaksi kertaa vuodessa.

Toimenpiteiden mittaamisen lähtökohtainen haaste muodostuu siitä, että miten osaamme tunnistaa mittareita, a) jotka kuvaisivat selkeästi jonkun halutun muutoksen toteutumista b) joihin ei vaikuttaisi muut tekijät, vaan

mittarin muutoksen ainoana ajurina olisi tehty toimenpiteet. Toimivin ja helpoiten raportoitavissa oleva mittari olisi usein määrällinen mittari. Tällöin lukuarvon muutos kertoisi ollaanko etenemässä tavoitetta kohti. Haasteena on kuitenkin se, että joissain tapauksissa lukuarvon muutokseen on voinut vaikuttaa myös muut tekijät. Kärkihankkeiden toimenpiteet ovat kuitenkin usein laaja-alaisia toimenpiteitä, joita edistämällä pyritään sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteisiin sekä vaikuttamaan strategisten mittareiden suuntaan. Mittarien toteuman raportoinnissa on usein haluttu välittää myös yksityiskohtaista tietoa konkreettisista toimenpiteistä tavoitteen edistämiseksi. Lisäksi yhteen tavoitteeseen voi liittyä useita toimenpiteitä ja mittareita, joista osa toteutuu ja osa ei toteudu, mikä luo edelleen epäselvyyttä tavoitteiden toteutumisesta.

Jatkossa toiminnallisten tavoitteiden mittareiden selkeyttämiseksi lisätään vastuuhenkilöiden tukea ja koulutusta selkeiden ja mitattavien mittareiden tunnistamiseksi. Lisäksi tarkennetaan mittarointiin liittyvää ohjeistusta. Vuoden 2025 tavoitteiden osalta käydään jokaisen vastuuhenkilön kanssa läpi mittareiden raportointi ja tietolähteet. Pyrkimyksenä on, että mittareista aiempaa suurempi osuus olisi määrällisiä mittareita ja mittarin tietolähde olisi selkeästi tiedossa jo tavoitteen määrittelyvaiheessa. Lisäksi toimenpiteiden mittareita ja niiden raportointia käsitellään jatkossa aiempaa yksityiskohtaisemmin kaupungin strategiaryhmässä. Kaupungin uuden strategian valmistelu alkaa vuonna 2025 ja siinä yhteydessä pohditaan mitä muutoksia on tarpeen tehdä toiminnallisten tavoitteiden tunnistamiseksi ja mittaroinnin selkeyttämiseksi.

Selvityspyynnön 2. kohta:

Miten varmistetaan, että kaupungin organisaatiossa on riittävät resurssit ja käytännöt hyvinvoinnin edistämiseen ja hyvinvointialueen kanssa tehtävään yhdyspintatyöhön?

Osallisuus ja hyvinvointi -palveluyksikön tehtävänä on koordinoida hyvinvoinnin, terveyden ja osallisuuden edistämistyötä kaupungissa sekä yhteensovittaa toimia muiden toimijoiden kanssa. Palveluyksikön tehtäviä ovat: hyvinvoinnin, terveyden ja osallisuuden edistäminen, ehkäisevä työ, osallistuva budjetointi, kumppanuuspöydät, Monitoimikeskus Takatasku ja vanhus- ja vammaisneuvostot. Palveluyksikössä työskentelee johtava asiantuntija, erityisasiantuntija 50 %, ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinaattori, hyvinvointikoordinaattori, 2,5 osallisuuskoordinaattoria ja työvalmennuspäällikkö.

Vuoden 2021 organisaatiouudistuksen myötä palveluyksikkö siirtyi konsernihallinnosta sivistyksen palvelualueelle. Tuolloin uusina tehtävinä palveluyksikölle tulivat vanhus- ja vammaisneuvostojen sekä kumppanuuspöytien toiminnan organisointi ja palveluyksikön esimiestehtävät hyvinvointijohtajan tehtävän lakkautuessa. Uudet tehtävät on hoidettu aiemmalla henkilöstömitoituksella ja vasta käytännössä on nähty, miten paljon eri toimintojen organisointi ja esimiestehtävät vievät henkilöstöresursseja.

Osallisuuden ja hyvinvoinnin palveluyksikkö koordinoi hyvinvointikertomuksen ja –suunnitelman valmistelutyötä kaupunkitasoisesti. Lainsäädäntö edellyttää, että kunta seuraa asukkaidensa elinoloja, hyvinvointia ja terveyttä sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyötä tehdään kaikilla kaupungin palvelualueilla. Kaupungin johtoryhmä johtaa kaupungissa tehtävää hyvinvoinnin, terveyden ja osallisuuden edistämistyötä sekä

ehkäisevää työtä. Hyvinvointisuunnitelman toimenpiteiden toteumaa seurataan vuosittain ja siitä raportoidaan valtuustolle tilinpäätöksen yhteydessä.

Osallisuus ja hyvinvointi -palveluyksikkö vastaa järjestö- ja yhdistysyhteistyöstä palveluyksikön osalta sekä koordinoi kaupunkitasoista järjestö- ja yhdistysyhteistyötä osallisuuden ja hyvinvoinnin osalta. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyötä tehdään myös muiden julkisten toimijoiden, yksityisten yritysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa. Lahden strategiassa todetaan, että yhteistyöllä eri kumppaneiden kanssa edistetään kuntalaisten hyvinvointia. Yhdistykset ja yhteisöt ovat keskeisiä toimijoita hyvinvointityössä ja kaupunki tukee niiden toimintaa avustusten ja kumppanuuksien kautta.

Soteuudistuksen myötä uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alussa. Asukkaiden hyvinvoinnin, terveyden ja osallisuuden edistäminen edellyttää toimivia palveluketjuja kaupungin ja hyvinvointialueen välillä eri yhdyspintoihin liittyen mm. työllisyyden hoito, lasten ja nuorten palvelut, maahanmuuttopalvelut, asuminen, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä osallisuustyö. Eri yhdyspinnoilla toimii monialaisia verkostoja, joissa on kaupungin, hyvinvointialueen, yhdistysten, yhteisöjen ja eri viranomaistahojen edustajia. Sekä kaupungin että hyvinvointialueen puolelta on nimetty yhdyshenkilöt eri yhdyspinnoille. Verkostoissa voidaan sopia yhteistyöstä, toiminnan tavoitteista sekä yhteisestä kehittämisestä.

Kaupunki osallistuu vuosittaisiin hyvinvointialueen järjestämiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä koskeviin neuvotteluihin, joissa sovitaan yhteiset tavoitteet ja painopistealueet seuraavalle vuodelle. Neuvotteluihin liittyen hyvinvointialue lähettää kuntiin ennakkotehtävät,

joissa kartoitetaan kuntien näkemyksiä. Lahdessa ennakotehtävä on valmisteltu hyvinvointiryhmässä, jossa on edustajat kaikilta kaupungin palvelualueilta, Labista, Wellamo-opistosta, hyvinvointialueelta, Päijät-Hämeen liitosta ja alueen yhdistyksistä. Johtopäätöksenä vuoden 2023 neuvotteluista on linjattu, että vuonna 2024 Päijät-Hämeessä keskitytään erityisesti lasten ja nuorten hyvinvointiin, liikkumisen edistämiseen sekä hyte- prosessien ja rakenteiden vahvistamiseen alueellisten toimijoiden yhteistyönä.

Kuntien hyvinvointityötä rahoitetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen valtionosuuden lisäosalla (laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta 15 §). HYTE-kerroin koostuu seurattavista indikaattoritiedoista ja kunnan valtionosuuden laskenta perustuu toteutuneeseen hyvinvointityöhön. Hyvinvointityöryhmä seuraa indikaattoritietojen toteumaa. On tärkeää, että hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen kohdennetaan riittävät henkilöstö- ja talousresurssit, jotka mahdollistavat laaja-alaisen, kaupunkitasoisen toiminnan. Kaupungin saaman valtionosuuden tarkoituksena (hyte-lisäosa) on korvata kunnille hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä aiheutuvia kustannuksia ja kannustaa hyvinvointityöhön.

On tärkeää, että kaupungin eri palvelualueilla hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyö on toiminnan rakenteissa osana päivittäistä työtä.

Hyvinvointityötä tehdään laaja-alaisesti asiakastyössä, toimintojen suunnittelussa ja kehittämisessä sekä erilaisten työryhmien ja verkostojen kautta. Hyvinvointityöryhmän jäsenet vievät edelleen tietoa omaan palveluyksikköönsä ja tuovat oman toimialansa näkökulmia ja tarpeita esim. hyte- neuvotteluun, hyvinvointikertomuksen ja suunnitelman valmisteluun.

Kaupungin avustukset mahdollistavat yhdistysten ja yhteisöjen tuottamat matalan kynnyksen palvelut ja osallisuustoiminnan. Vahvemmallalla yhdistysyhteistyön resurssoinnilla (mm. järjestökoordinaattori) voitaisiin edelleen kehittää yhteistyötä yhdistysten kanssa kaupungin tavoitteiden mukaisesti. Nykyisellään eri palveluyksiköissä yhdistysyhteistyötä tehdään oman toimen ohella. Hyvinvointialueen kanssa tehdään laajaa yhteistyötä liittyen esim. hyte- ja osallisuustoimintaan, yhdistysyhteistyöhön sekä moniin yhdyspintoihin. Monissa toiminnoissa kaupungin, hyvinvointialueen ja muiden toimijoiden työ limittyy niin, että selkeitä rajapintoja on vaikea määrittää.

Selvityspyynnön 3. kohta:

Selvitetään kaupungintalon työskentelytilojen käyttöaste, työntekijöiden etätöön ja läsnäolotyön suhde sekä vaikutukset työhyvinvointiin.

Monipaikkatyö

Kaupungin monipaikkatyön ohjeistus on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Monipaikkatyöstä on järjestetty kaupunkitasoiset henkilöstökyselyt toukokuussa 2021 ja uudelleen tammikuussa 2023. Viimeisimpään kyselyyn vastasi 105 työntekijää ja heistä 84 % oli tyytyväisiä hybridimalliin ja toivoi sen pysyvän. Kyselyyn vastanneista 78 % on kokenut yhteisiä kohtaamisia olevan riittävästi. Monipaikkatyö mahdollistaa joustavan työn ja vapaa-ajan yhdistämisen, mikä on merkittävä työhyvinvoinnin lähde ja sitoutumista edistävä pitovoimatekijä.

Kaupungintalossa työskentely ja käyttöaste

Kaupungintalolla työskentelee 178 työntekijää (5/2024) ja työpisteitä on noin 140. Kaupungintaloa ei siis ole suunniteltu ainoastaan lähityöskentelyyn. Kaupungintalolla työskentelee konsernihallinnon, kasvupalveluiden (elinvoiman palvelualueen vastuualue) ja sivistyksen palvelualueen yksiköiden työntekijöitä. Huhtikuussa 2024 toteutettiin kaupungintalon henkilöstölle kysely, jossa kysyttiin, kuinka usein he ovat työssä kaupungintalolla. Lisäksi tiedusteltiin syitä niin kotona työskentelyyn kuin kaupungintalolle tulemiseen. Kyselyyn vastasi 110 henkilöä. Kyselystä kävi ilmi, että osa työntekijöistä suosii kaupungintalolla työskentelyä lähes päivittäin, kun taas osa tulee talolle vain tarpeen vaatiessa tai sovituin ajoin. Useimmiten kuitenkin vähintään kerran viikossa. Yleisiä syitä kaupungintalolle tulemiseen ovat läsnäoloa vaativat kokoukset, kollegoiden tapaaminen, ergonomisempi työympäristö sekä vaihtelun ja yhteisöllisyyden tarve.

Kaupungin koko henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa 2024. Tuolloin kaupungintalolla oli työskennelty noin puoli vuotta. Työhyvinvointikyselyn perusteella kaupungintalolla työskentelevien työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Konsernihallinnon osalta (vastauksissa mukana henkilöstöpalvelut, kaupungin kanslia, kehityspalvelut, lakipalvelut, viestintäpalvelut, talouspalvelut, omistajaohjaus, elinvoimapalvelut yhteiset) työhyvinvoinnin kokonaistulos oli 3,99 (asteikko 1–5, jossa luku 5 erinomainen). Sivistyksen osalta kokonaistulos oli 4,19 (vastaajina lasten ja nuorten kasvun yhteiset, osallisuus ja hyvinvointi, seudullinen kehittäminen, sivistyksen yhteiset). Työhyvinvointipäällikkö on läpikäynyt myös avoimet vastaukset, joissa kahdessa on mainittu kaupungintalon työskentelytilat.

Kaupungintalon henkilöstölle tehdään työpaikkaselvitys työterveyshuollon toimesta syksyllä 2024 yhteistyössä työsuojelun kanssa.

Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä arvioi, millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Tulosten perusteella tehdään tarvittavia toimenpiteitä.

Kaupungintalon muu käyttöaste

Työpisteiden lisäksi kaupungintalolla on 13 kokoushuonetta. Näiden huoneiden käyttöaste arkipäivisin klo 7–16 on keskimäärin yli 30 %. Touko-kesäkuun aikana, 90 työpäivän aikana, talossa pidettiin 975 kalenteroitua kokousta. Sisäisten kokousten lisäksi kaupungintalolla on paljon erilaisia tilaisuuksia: kaupunginhallitus ja -valtuusto, jaostot ja lautakunnat, kaupungin ja yhteistyökumppaneiden yhteisiä tilaisuuksia, kaupunkilaisille suunnattuja tilaisuuksia yms. Esimerkiksi kaupungintalon sisäpihalla järjestettiin toukokuun 2024 aikana 19 tilaisuutta. Esimerkiksi Sinfonia Lahden avoimien ovien päivään osallistui yli 400 kaupunkilaista ja LAB:n muotinäytökseen 200 kutsuvierasta. Lahti Regionin kautta talossa on käynyt ohjatulla opastus kierroksella 875 henkilöä (14.6. mennessä), ja kanslian henkilökunta on esitellyt taloa kierroksien merkeissä noin 400 henkilölle. Kaupungintalon käyttöastetta lisääntynee ravintolan auetessa ja esimerkiksi sisäpihan vuokraustoiminnan alkaessa viimeistään alkuvuonna 2025.

Selvitetään, miten kaupungin toimintatuki Eventum Lahti Oy:lle olisi mahdollista järjestää.

Konserni- ja tilajaosto on kokouksessaan 6.5.2024 § 53 hyväksynyt Eventum Lahti Oy:n omistajastrategian, jossa määritellään omistajan tahtotilaksi seuraavaa. Yhtiön tulee markkinaehtoisesti toimien vahvistaa Lahden asemaa kasvavana ja elinvoimaisena kulttuuri-, viihde- ja tiedetapahtumakaupunkina. Yhtiön tulee tehdä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäviä tapahtumatuotantoja sekä mahdollisimman tehokkaasti täyttää yhtiön myynnissä olevat tilat. Yhtiö toteuttaa omalta osaltaan Lahden kaupungin tapahtumaohjelman tavoitteita.

Yhtiön varsinainen liiketoiminta käynnistyi KOKO Lahti Oy:n liiketoiminnan siirryttyä yhtiölle liiketoimintakaupan jälkeen toukokuussa 2024. Yhtiön toimintoja on kevään ja kesän 2024 aikana järjestelty uudelleen kannattavuuden ja toiminnallisuuden parantamiseksi.

Tehostamistoimenpiteinä on käynnistetty mm. henkilöstön muutosneuvottelut, merkittävien sopimusten kilpailuttaminen, tilojen vuokraneuvottelut ja tilojen käytön uudelleen suunnittelu.

Liiketoimintamalli pyritään rakentamaan markkinaehtoiseksi ja taloudellisesti kestäväksi toimintaympäristö huomioiden. Tällä hetkellä yhtiö ei ole pyytänyt eikä sille ole esitetty toimintatukea.

Valtiontukisäännöstely mahdollistaa joiltakin osin julkisomisteisen yhtiön tukemisen. Vuosina 2014–2026 sovellettava valtiontukien yleinen ryhmäpoikkeusasetus (Komission asetus 651/2014) tuli voimaan 1.7.2014. EU:n jäsenvaltiot voivat myöntää ryhmäpoikkeusasetuksen edellytykset täyttäviä tukia ilman komission ennakkohyväksyntää, esimerkiksi tukea kulttuurin ja kulttuuriperinnön edistämiseen. Tukea myönnettäessä on

huolehdittava, ettei toimintaperiaatteet vaaranna kilpailuneutraliteettia markkinoilla.

Selvityspyynnön 5. kohta:

Miten edistetään nuorten työllisyystilannetta?

Nuorisotyöttömyys on kääntynyt Lahdessa nousuun vuoden 2023 lopusta alkaen hyvän kehityksen jälkeen. Nuorten aikuisten työllisyyspalvelut ovat kiinteä osa Lahden kaupungin työvoimaviranomaisena järjestämiä työllisyyspalveluita. Tavoitteena on vahvistaa nuorten asiakkaiden palveluiden integraatiota osaksi Lahden työllisyyspalvelua ja vähentää palvelumallien, palveluiden ja asiakkaiden eriytymistä. Työnvälityksen tehostamiseksi ja ammattialaosaamisen varmistamiseksi asiakkaiden palvelu järjestetään 2025 alkaen ammattialatiimien kautta kuitenkin siten, että nuorien asiakkaiden palveluun varataan erityistä osaamista omaavia nuorten asiakaspalvelijoita. Lahden työllisyyspalveluissa nuorten aikuisten työllistymisen edistämiseksi on jatkossakin erityisasema. Nuorten aikuisten palvelukokonaisuuteen työllisyyspalveluissa kuuluu työvoimaviranomaisen peruspalvelut vastuuvirkailijamallilla, omatoimisesti käytettävät työnhakua ja työnvälitystä tukevat palvelut, ammattialakohtaisesti toteutettavan työnantaja- ja yrityspalveluiden kautta tehtävä kohtaannon edistäminen sekä tiivis yhteistoiminta kouluttajien, erityisesti Salpauksen kanssa. Työllisyyspalvelujen Nuorten tiimissä on vuoden 2024 aikana kehitytty työnvälitystyössä muun muassa niin, että työtarjouksia pyritään tekemään jokaisen asiakaskohtaamisen yhteydessä. Jokainen asiakas tavataan vähintään kerran, jos se ei ole selkeästi tarpeetonta. Vähintään 90 % nuorista asiakkaista kontaktoidaan kolmen kuukauden välein. Tähän on päästy nuorten tiimissä jo kevästä 2023 lähtien.

Ammattikouluttamattomat nuoret pyritään ensisijaisesti ohjaamaan koulutukseen. Henkilökohtainen omavalmentaja ohjaa asiakkaan joko hakemaan suoraan haussa olevaan koulutukseen tai vaihtoehtoisesti asiakas ohjataan Salpauksen Suunta-palveluun pohtimaan sopivaa koulutusväylää. Nuorten tiimissä työllisyyspalveluissa on myös oma nuoriin erikoistunut psykologi, joka toimii ammatinvalinnanohjaajana. Hän auttaa nuorta löytämään soveltuvan ammatin, jota lähdetään hankkimaan tarvittaessa koulutuksen kautta. Työllisyyspalveluissa pyritään aina siihen, että koulutusaika on mahdollisimman lyhyt, jotta työelämään päästään mahdollisimman nopeasti.

Asiakkaiden ohjaamisprosessi on vaikeutunut vuoden 2023 lopusta alkaen merkittävästi siitä syystä, että työmarkkinatilanne on selvästi huonontunut. Työllistymistä edistäviä palveluita on myös paljon vähemmän tarjolla nyt, kun määrärahat ovat valtakunnallisesti pienentyneet. Osittain näistä syistä työllisyyspalvelujen on täytynyt tehostaa prosessejaan ja entistä enemmän etsiä asiakkailleen työmahdollisuuksia työmarkkinoilta omilla resursseillaan mm. nuorten tiimin työllisyys- ja yrityskoordinaattorin toteuttamilla yrityskäynneillä. Työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö tulee myös tulevaisuudessa olemaan työnvälitystyön keskiössä. Palveluiden tulee olla entistä enemmän työelämälähtöistä.

Työvoimaviranomaisella on vuoden 2025 alusta alkaen lain mukainen velvollisuus järjestää toimintaedellytykset nuorten työllistymistä edistävälle monialaisen tuen yhteispalvelulle. Tämän kaltaista monialaista palvelua nuorille tarjotaan tällä hetkellä Ohjaamossa, jossa nuorille on tarjolla muun muassa työhönvalmennusta, psykiatrinen sairaanhoitaja, ammatinvalinnanohjausta ja Kelan etäyhteys. Nuorten monialaisen tuen yhteispalvelumalli on yksi osa TE25-uudistuksen kokonaisuutta ja sen järjestämistä on selvitetty AKKE-hankkeen selvitystyöllä.

Yhteispalvelumallin suunnittelua jatketaan työllisyyspalvelujen, nuorisopalvelujen ja muiden sidosryhmien kesken.

Tällä hetkellä kaupunki käyttää palkkatukea lahtelaisten asiakkaiden työllistämiseksi kaupungin omiin yksiköihin ja saa siitä palkkatukea TE-toimiston myöntämänä (kaupunki maksaa siis reilun puolet työsuhteiden palkkauskustannuksista). Palkkatuki on jatkossa yksi niistä palveluista, jotka rahoitetaan valtionosuusjärjestelmän kautta saatavilla rahoilla eli käytännössä kaupunki maksaisi jatkossa tällaisten työsuhteiden kaikki kulut. Pääsääntöisesti palkkatuettu työ ei enää 2.9.2024 jälkeen kerrytä myöskään työnsaajan työssäoloehto. Työssäoloehdon täyttäminen kaupungille työllistämällä ei ole enää tulevaisuudessa kannattavaa pelkästään työttömyysturvan rahoituksen näkökulmasta, sillä säästö työttömyysetuuden kuntaosuusmaksussa on huomattavasti pienempi kuin työsuhteesta aiheutuneet kustannukset. Palkkatuen myöntäminen muille työnantajille sen sijaan on edelleen kannattavaa, jos sitä kohdennetaan sellaiseen työhön, jonka arvioidaan tosiasiallisesti edistävän tai johtavan työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Näin ollen palkkatukea tullaan suuntaamaan entistä enemmän yritysten ja muiden työnantajan pysyväisluonteiseen työllistämiseen. Vaikuttavuuden parantamiseksi ja koulutustason nostamiseksi oppisopimuspaikkojen lisääminen on yksi tavoite erityisesti nuorten kohderyhmässä. Oppisopimuspaikkojen etsiminen erityisesti yrityksistä. Oppisopimukseen on mahdollisuus myöntää tapauskohtaisesti myös palkkatukea, jonka avulla niiden houkuttelevuutta työnantajalle voidaan saada lisättyä.

Kaupungin oma työllistäminen tulee jatkossa olemaan oleellisesti vähäisempää ja mm. Nuorisopalveluiden Nuorten työ- ja valmennuspalveluissa työpajatoimintana toteutettavaa valmennusta tarjotaan jatkossa vain työkokeiluina ja koulutussopimuksilla. Jakson aikana

valmentautuja saa työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta ja hänen on mahdollista käydä esim. korttikoulutuksia työllistymisen tai opintoihin hakeutumisen edistämiseksi. Pajatoimintojen sisältöjä on verrattu ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmiin ja kuvattu ne tutkinnon osat, jotka toiminnassa voidaan eri tutkinnoista suorittaa. Kaupungin omien toimintojen opinnollistaminen hyödyttää myös oppilaitoksia: pajat toimivat oppimisympäristönä niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat tuetumpaa ympäristöä työssäoppimiseen tai opintojen suorittamiseen. Pajajakson jälkeen voidaan palkkatuella tukea työllistymistä mm. yrityksiin.

Vuoden 2025 alusta Lahti rahoittaa itse kuntalaistensa te-palvelut. Palveluita voidaan tuottaa itse tai niitä voidaan hankkia muilta palveluntuottajilta. Järjestävästä tahosta huolimatta, tarjottavien valmennusten, työkokeiluiden ja muiden palveluiden tulee olla entistä enemmän työelämälähtöisiä. Erityisesti nuorten kohderyhmässä aktivointiasteen pitäminen korkealla on tärkeää, jotta syrjäytymistä ei ehdi tapahtua. Palveluiden järjestämiseen varattavat määrärahat vaikuttavat siihen, millä laajuudella millekin kohderyhmälle pystytään tarjoamaan vaikuttavia keinoja työllistymisen edistämiseksi.

Nuorisopalveluiden Nuorten työ- ja valmennuspalveluissa tarjotaan työllistymistä ja opintoihin hakeutumista tukevaa valmennusta työkokeiluina ja koulutussopimuksilla lahtelaisille alle 30-vuotiaille henkilöille. Valmennusta toteutetaan työpajatoimintana, jossa nuori on mukana 1-4 päivänä viikossa. Jakson kesto on yksilöllinen kunkin valmentautujan tilanteen mukaan, työkokeilun maksipituuden ollessa kuusi kuukautta. Jakson aikana valmentautuja saa työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta ja hänen on mahdollista käydä esim. korttikoulutuksia työllistymisen tai opintoihin hakeutumisen edistämiseksi. Työpajatoiminta sisältää auto-, draama-, media-, puu- ja pintakäsittely, remontointi- ja

kunnossapito sekä sisustus- ja verhoilutoimialat sekä hyvin matalakynnyksisen starttivalmennuksen ja Innostamo-toiminnan. Starttivalmennusjakson pituus voi olla nuoren tarpeen mukaan jopa vuoden mittainen. Innostamo on suunnattu niille nuorille, jotka tarvitsevat tiiviimpää tukea omien vahvuuksiensa löytämiseen ja tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen. Jokaisen valmentautujan kanssa tehdään henkilökohtainen ja tavoitteellinen suunnitelma, jonka toteuttamisessa nuorta tuetaan eri tavoin. Suunnitelman etenemistä seuraataan säännöllisesti.

Nuorten työ- ja valmennuspalveluiden toimintojen sisältöjä on verrattu ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmiin ja kuvanneet kaikki ne tutkinnon osat, jotka toiminnassa voidaan eri tutkinnoista suorittaa. Valmentautujalle kirjoitetaan osaamistodistus, kun tutkinnon osan tavoitteet ovat täyttyneet jakson aikana. Nuori/valmentautuja voi hyödyntää osaamistodistusta jatkossa opintoihin hakeutuessa tai työelämää siirryttäessä. Osaamistodistus kertoo nuoren hankkimasta osaamisesta. Toiminnan opinnollistaminen hyödyttää myös oppilaitoksia: työpajat voivat toimia oppimisympäristönä niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat tuetumpaa ympäristöä työssäoppimiseen tai opintojen suorittamiseen.

Nuorten työ- ja valmennuspalveluiden toimintaa on kehitetty joustavasti ja pitkäjänteisesti. Nuorisotyöttömyyden käännyttyä nousuun Nuorisopalvelut on lisännyt aloituspaikkoja, jotta mahdollisimman moni nuori pääsisi aktiivisten toimenpiteiden pariin kotona olon sijaan silloin, kun itsenäinen työllistyminen ei onnistu. Voimme ottaa toimintaamme noin 250 valmentautujaa vuodessa. Palkkatukimahdollisuuden loppuminen on vaikuttanut valmentautujamäärään kuluvan vuoden aikana. Syyskuussa 2024 saamme käyttöömmme uudet tilat Saimaankatu 6:ssa, johon avaamme

uutena toimintana lounaskahvilan. Lounaskahvila lisää aloituspaikojen määrää ja laajentaa entisestään aloja, joita meillä on mahdollista kokeilla ja opetella. Ravintola-ala kärsii työvoimapulasta ja toivomme näin voivamme houkutella uusia nuoria kouluttautumaan ravintola- ja cateringalalle.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Kh: kv

Kv: ote tarkastuslautakunta