

The logo for Kunta Liitto LIVE is positioned on the left side of the image. It features a large, light blue circle with a textured, watercolor-like appearance. Inside this circle, the words "KUNTA" and "LIITTO" are stacked vertically in a bold, dark blue, serif typeface. Below the text, there is a small red circle with a white dot in the center, followed by the word "LIVE" in a smaller, dark blue, sans-serif font. The background of the entire image is a vibrant blue, decorated with numerous white and light blue splatters and paint strokes, giving it a dynamic and artistic feel.

KUNTA
LIITTO



LIVE

Työllisyystiistai

Ohjelma

- klo 10:00** Ajankohtaisia TE2024-valtakunnallisesta valmistelusta
Johtava asiantuntija **Tanja Ståhlberg**, Työ- ja elinkeinoministeriö
- Klo 10:25** Salon kaupungin työllisyyspalveluiden tervehdys
- klo 10:30** IPS - Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke
Projektipäällikkö **Helka Raivio**, THL
- klo 11:00** TyöHämeen askeleet kohti vuotta 2025
Työllisyysjohtaja **Mira Sillanpää**, Hämeenlinnan kaupunki
TE25-koordinaattori **Anne Talvitie**, Hämeenlinnan kaupunki
- klo 11:30** 55+ ja työllisyys
Selvityshenkilö **Jari Lindström**
- klo 12:00** Lähetys päättyy



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

TE-palvelut 2024

Ajankohtaisia valtakunnallisesta valmistelusta
Työllisyystiistai 1.10.2024

Tanja Ståhlberg, hankejohtaja, TEM tanja.stahlberg@gov.fi

Työllisyysalueet (1.1.2025 alkaen)

alueita
yhteensä

45

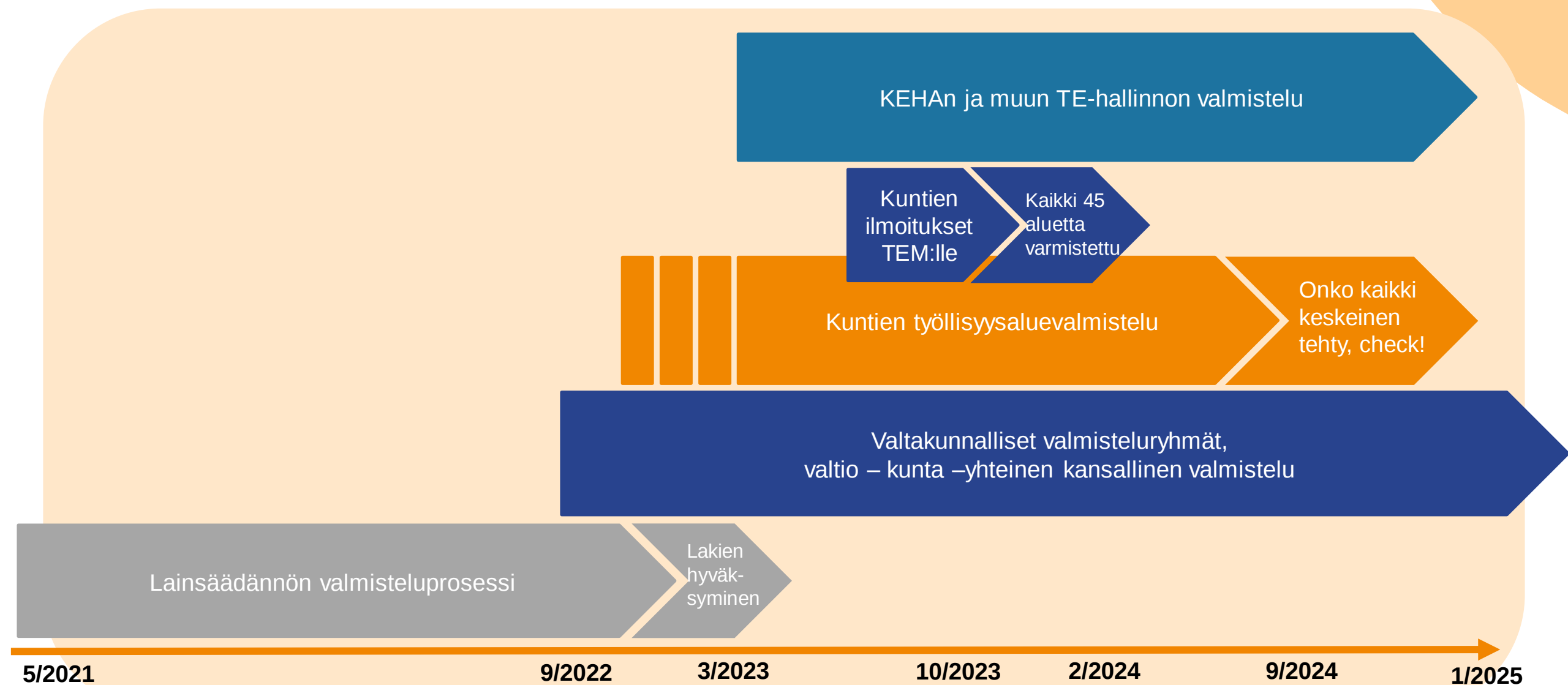


Kunnilla on mahdollisuus järjestää ja tuottaa palveluita uudella tavalla, entistä tehokkaammin ja tuloksekkaammin alueiden elinvoiman vahvistamiseksi.

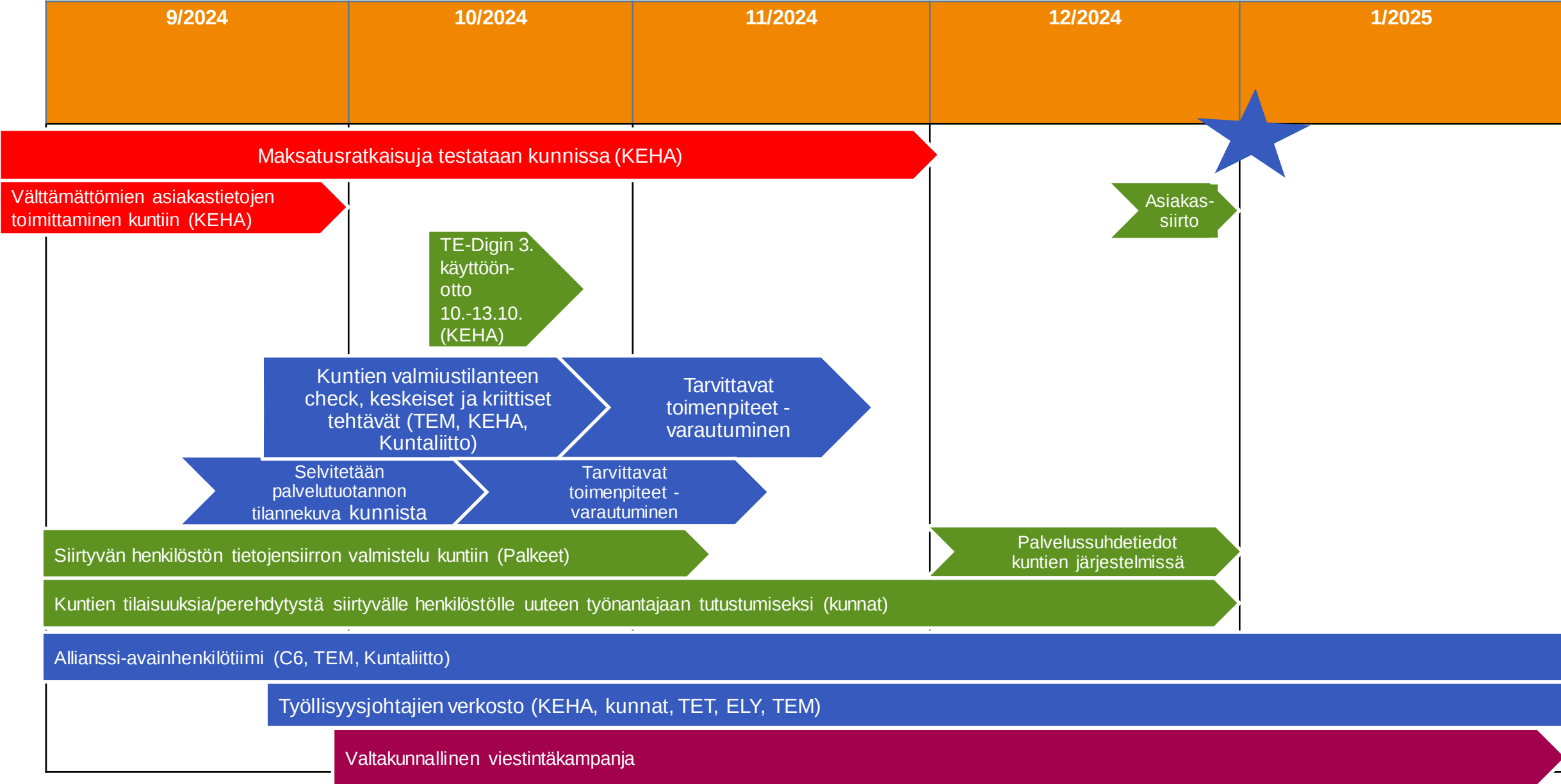


VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Tiivistähtinen TE24 -valmistelu



TE2024-uudistuksen valmistelun aikataulua



Konkreettisia heti 1.1.2025 näkyviä muutoksia

- TE-toimistot on suljettu ja lakkautettu
- Työvoimapalvelut ja niiden hankinta ovat siirtyneet kuntien työvoimaviranomaisten vastuulle
- Asiakkaiden palvelut ja etuuksien maksatus tapahtuu uusien virkailijoiden kautta, kohtaamiset osin nykyisissä ja osin muuttuneissa palvelupisteissä, viestintä uusilta viranomaisilta
- Palveluvalikoima on saattanut muuttua
- Kuntien ja nykyisen TE-hallinnon henkilöstöllä on uudistuneita tehtävänkuvia, toimipisteitä, palkkatasoja, työkuultuureja ja kumppaneita uusissa työnantajissa
- Eri toimijoiden väliset yhteistyön tavat, verkostot, koordinaatiovastuut, johtaminen sekä tavoitteet alkavat muotoutua alueilla konkretiaan käytännön kautta
- Valtion rooli työvoimapalvelujärjestelmän kokonaisuudessa on muuttunut huomattavasti (TEM/KEHA/ELY)

Muutostyö on yhteistyötä



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

TE24 –uudistuksen yhteisvalmistelun paikkoja

- **Valtakunnalliset valmisteluryhmät, joissa kansallisten ratkaisujen ja etenemisen tuki. Mukana kaikkien kuntaverkostojen edustajat, C6-kaupungit, ELY-keskukset, TE-toimistot, KEHA, keskeiset ministeriöt, Kuntaliitto**
 - Hankinnat
 - Toimitilat ja omaisuus
 - Palvelut ja digitalisaatio
 - Muutosvalmennus (ml. Henkilöstöverkosto/KT)
 - Ohjaus ja tiedolla johtaminen
 - Sote –yhdyspinnat
 - *Lisäksi Rahoitus ja budjetointi -työryhmä (VM/TEM)*
- **Valtakunnallinen toimeenpanoa tukeva neuvottelukunta** (ml. Kuntajaosto)
- **KEHAn pilotit kuntien kanssa**, esim. maksatuksen pilotit
- **ICT-kysymysten operatiivinen työryhmä** (KEHA, kunnat, Kuntaliitto)
- **Kuntien alueelliset valmisteluryhmät**, joissa ELY-keskusten ja TE-toimistojen tuki
- **Maakuntaliittojen projektit**
- **Allianssi avainhenkilötiimi** (C6, TEM, KEHA, Kuntaliitto)
- **Kuntaliiton muutostukitoimisto** kuntien valmistelun tukena

Toimeenpanon valmistelun yhteiset raamit

Lainsäädäntö määrittelee toimijoiden tulevat vastuut, roolit ja tehtävät, myös valmistelu-vastuiden osalta

Toimeenpanon valmistelun aikataulu on kaikille sama ja yhteinen

TE-toimistojen toimintakyvyn varmistaminen 31.12.2024 saakka on tärkeää

Alueilla tehtävä valmistelutyö on kuntavetoista

Luovuttavan (valtio) ja vastaanottavan (kunta) tahon erilaiset prosessit ja päätöksenteko huomioidaan

Valmistelutyön priorisointi alueilla ja kansallisesti

- Toimeenpanon valmistelu on edellyttänyt selkeää priorisointia:
 - **Mitä on tehtävä sujuvan siirron varmistamiseksi ennen 1.1.2025, jotta muutos ei näy asiakkaille** (esim. asiakassiirrot, henkilöstön siirtyminen, palvelujen ja palvelupisteiden organisoiminen)
 - **Mitä voidaan tehdä myöhemmin sujuvien palveluiden ja ekosysteemiratkaisujen kehittämiseksi** (esim. palveluverkostojen ja yhteisten toimintamallien edelleen kehittäminen)
- Valtakunnallisen valmistelun tuki on osaltaan varmistanut, että kunnilla on kaikki tieto ja valmiudet huolehtia henkilöasiakkaiden toimeentulon katkeamattomuudesta sekä henkilö-, työnantaja- ja yritysasiakkaiden palvelujen jatkuvuudesta heti vuoden vaihteesta alkaen.
- Kuntien tehtävänä on puolestaan ollut rakentaa ja varmistaa tarvittavat keskeiset toiminnot työllisyysalueille näiden prioriteettien mukaisesti.
- Vielä on valmisteluaikaa jäljellä - hyödynnetään se keskeisten tehtävien ja valmiuksien varmistamiseen!

TE-palvelut 2024 –uudistus on historiallisen suuri julkishallinnon uudistus. Siksi sen toimeenpanossa on tärkeää vaalia malttia.

Visioita työvoimapalvelujen uudistamiselle on hyvä olla, mutta aikaa kehittämiseksi on myös 1.1.2025 jälkeen 👍

Turvataan asiakkaiden toimeentulon ja palvelujen jatkuvuus vuoden vaihteessa.



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Valmistelun prioriteetit nro 1 uudistuksen kynnyksellä

- Asiakkaiden toimeentulon jatkuvuus
- Asiakkaiden palvelujen jatkuvuus
- Maksatusjärjestelmien testaaminen
- Asiakkaiden organisointi (ns. salkutus)
 - *välttämättömät asiakastiedot KEHAsta*
 - *prosessin yhteisvalmistelu TE-toimiston kanssa*
 - *TE24 Tietopankissa ohjeet!*
- Hankinnat
- Kuntien verkkosivujen ajan tasalle saattaminen (*yhteystiedot*) ja alueellinen viestintä
- Ennakointi ja varautuminen alueilla

Muita nostoja tiedoksi:

- Kuntakohtaiset peruspalveluiden valtionosuuslaskelmat julkaistu valtion talousarvion julkaisun yhteydessä 23.9. Lisäksi julkaistu erillinen diasetti, jossa avataan TE-uudistuksen vaikutuksia valtionosuuksiin (vm.fi)
- Työvoimapalveluiden viitearkkitehtuuriin on tehty päivityksiä, versio 2.0.2 julkaistaan tem.fi – sivulla sekä Työmarkkinatorin tietopankissa
- Kuntien muutokustannusten korvaaminen toteutetaan vuoden 2024 aikana (33,38 M€)
- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työvoimapalveluissa
 - Yhdenvertaisuusvaltuutetun kirje työllisyysalueille viikolla 35
 - Myös kattava webinaari aiheesta 24.10., linkki tulee tem.fi:n TE24-tapahtumiin
- Valtakunnallinen työllisyyden edistämisen neuvottelukunta käynnistyy v. 2025 alussa

Toimijoiden keskeisimmät roolit työllisyyden edistämisessä

TEM JA VALTIONEUVOSTO

- Työvoimapolitiikka
- Työvoimapalveluiden yleinen ohjaus, kehittäminen ja valvonta
- Valtakunnalliset tavoitteet ja seuranta
- Työllisyyden edistämisen neuvottelukunta
- Äkillisten rakennemuutoksien koordinointi ja tuki

ELY-KESKUS

- Alueellisen elinvoiman ja elinkeinojen edistämiseen liittyvät tehtävät
- Alueellisten työmarkkinoiden kokonaiskuva
- Alueellinen ennakointitieto
- Järjestää yhteistyö ja seurantakeskustelut työllisyysalueille

YHTEISTYÖ

KEHA-KESKUS

- Palvelujärjestelmästä saatavan tiedon keruu ja analysointi valtakunnallisesti ja alueittain
- Valtakunnallisen tietovarannon, palvelualustan ja asiakastietojärjestelmän kehittäminen ja ylläpito

TYÖLLISYYSALUEET

- Työvoimapalvelujen järjestäminen
- Palvelujen yhdenvertainen saatavuus
- Palveluiden tarpeen, määrän ja laadun määrittäminen
- Palveluiden tuottamistapa

Kiitos!



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Ohjelma jatkuu...

klo 10:25 Salon kaupungin työllisyyspalveluiden tervehdys

Ohjelma jatkuu...

klo 10:30 IPS - Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke

Projektipäällikkö **Helka Raivio**, THL



Mielekkäästi töihin!

IPS-työhönvalmennus paradigmanmuutoksena



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Helka Raivio ja Noora Sipilä
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**

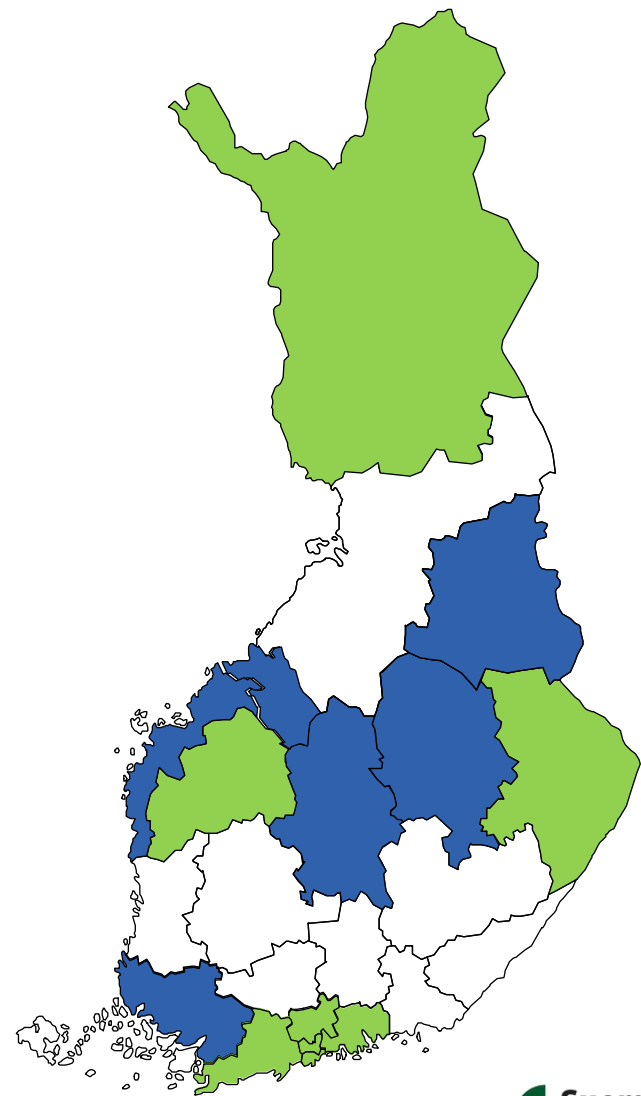
IPS – Sijoita ja valmenna -kehittämishanke 2020-2024



- Edistämme mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä, paluuta ja siellä pysymistä
- Kohderyhmänä työikäiset mt-häiriöihin sairastuneet henkilöt; psykoosisairaudet
- Osa mielenterveysstrategian työelämään kuntouttavien mt-palvelujen sisällöllistä ja toiminnallista muutosta
- IPS-työhönvalmennus osana alueiden psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen palveluita
- Toimintaa jatkettu osana RRP-ohjelmaa

IPS-toimintamallin toimeenpano 2020-2024

- Lapin hyvinvointialue
- Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
- Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue
- HUS Yhtymä & Uudenmaan TE-toimisto
- Helsingin kaupunki
- Kainuun hyvinvointialue
- Pohjois-Savon hyvinvointialue
- Keski-Suomen hyvinvointialue
- Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue
- Pohjanmaan hyvinvointialue
- Varsinais-Suomen hyvinvointialue



IPS-toimintamalli paradigmamuutoksena

- Vakavakaan mielenterveyden häiriö ei ole este työnteolle!
- Taustalla näkemys työnteosta olennaisena osana ihmisen toipumista ja yhteiskuntaan osallistumista
 - Tavoitteena työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön
- Tasavertainen työskentely ns. tavanomaisessa työsuhteessa ja työntekijänä toimiminen mahdollistavat kenties keskeisimmän sosiaalisen roolin toteutumisen aikuisen henkilön elämässä

IPS haastaa ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen tuen palvelut

1. Palvelu on vapaaehtoista ja avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämäään
2. Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille
3. Nopea työnetsintä
4. Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin
5. Työhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet
6. Henkilökohtainen jatkuva tuki
7. Työhönvalmennus on integroitu psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen
8. Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta

Laatuperusteisuus IPS:ssä

- Laatuperusteisuus:
 1. Toiminta on tutkittuun tietoon eli tutkimusnäyttöön perustuvaa
 2. Interventiota toteutetaan toiminnan kehittäjien laatimien laatukriteerien ja/tai käsikirjan mukaan
- Alkuperäinen toimintamalli ja laatukriteerit 1997 (Bond, Becker, Drake, & Vogler), päivitys 2022 (www.ipsworks.org)



Palvelun **henkilöstön** osalta laatukriteerit määrittelevät

- Rajattu asiakasmäärä
 - Max. 20 asiakasta / työhönvalmentaja
- Rajattu työnkuva
 - Fokus työhönvalmennuksessa
- Kokonaisvaltainen palvelu
 - Vastuu työhönvalmennuksen kaikista 5 vaiheesta

Palvelun järjestämisen osalta laatuksiteerit määrittelevät ja kuvaavat

- Toimintatapoja, joilla työllistymisen tuen ja psykiatrisen hoidon/kuntoutuksen palvelut integroidaan
- Työhönvalmennustiimin rakennetta ja tiiminvetäjän roolia
- Asiakkaaksi ohjautumisen prosessin: avoimuus, vapaaehtoisuus
- Työskentelyä muiden asiakkaan työllistymiseen liittyvien yhteistyötahojen kanssa
- Organisaatioiden johdon tehtäviä toimeenpanossa ja kehittämisessä

Palvelun **sisällön** osalta laatukriteerit

- Ohjaavat keskittymään nopeaan, räätälöityyn työnhakuun avoimilla työmarkkinoilla
- Ohjaavat huomioimaan etuusneuvonnan merkityksen
- Määrittelevät viikoittaisen työnantajakontaktien määrän ja laadun
- Painottavat asiakkaan lähiyhteisössä tapahtuvaa valmennusta
- Määrittävät asiakastapaamisten syklin ja ohjaavat tuen jatkumiseen myös työsuhteen päätyttyä

IPS-palvelun vaikuttavuus verrattuna muihin vastaaviin palveluihin

- Kustannukset samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa
- Toiminnan tuloksellisuus kaksinkertainen verrokipalveluihin nähden (Harkko ym. 2018)
 - Työllisyyskerroin eurooppalaisten tutkimusten perusteella 0,37 (verrokit 0,20)
 - TYP:n työhönvalmennuksen yhteys työllistymiseen 20,6 %:n (Pitkänen ym. 2019)
 - TYP:n kuntouttavan työtoiminnan yhteys työllistymiseen 5,8 % (Pitkänen ym. 2019)
- Tulokset ja vaikuttavuus riippuvaisia menetelmäuskollisuudesta: siitä kuinka hyvin onnistutaan noudattamaan kansainvälisiä laatukriteerejä

IPS-arviointitutkimuksen tuloksia

- Toimintamallin käyttöönotosta
- IPS-työhönvalmennuksen käytännön toteutuksesta
- Toiminnan soveltuvuudesta
- Toiminnan tuloksellisuudesta



Toimintamallin implementaatio

- Yhteistyö työhönvalmentajan ja psykiatrisen hoitotahon kanssa sujui hyvin ja oli tiivistä. Tiedonkulku oli riittävää ja toimivaa.
- Työnantajayhteistyö ei ollut kaikille työhönvalmentajille aluksi luontevaa ja vaati opettelemista.
- Tukea työpaikalla hankaloitti kulisseyksissä toimiminen. Kun työhönvalmentaja pääsi tukemaan työyhteisöä, etenkin perehdytysvaihe oli tärkeä, samoin säännölliset tapaamiset työhönvalmentajan, työntekijän ja työnantajan kanssa

Toimintamallin käyttöönoton avaintekijät

1) Toimintamalli itse

- usko menetelmään sekä toimintamallin
- työhönvalmentajan työnkuvan selkeys

2) Yhteistyö ja työn organisointi

- toimiva yhteistyö hoitotahon kanssa
- toimiva asiakasohjaus ja toimiva työn organisointi

3) Ulkoiset ympäristötekijät

- käyttöönoton tuki
- hyvä työilmapiiri
- toimivat tilat
- oman organisaation johdon tuki

Toimintamallin käytännön toteutus

- Työhönvalmennus kesti keskimäärin 8 kuukautta ja työhönvalmentajat tapasivat asiakkaita keskimäärin 2-3 kertaa kuukaudessa
- Valtaosassa valmennuksia asiakas oli motivoitunut, sitoutunut, yhteistyö sujuvaa, vuorovaikutus toimivaa ja valmennussuhde luottamuksellinen
- Sekä työhönvalmentajat että asiakkaat arvioivat valmennuksen olleen valtaosalla asiakkaista oikea-aikaista

Toimintamallin käytännön toteutus

- Asiakkaat tarvitsivat eniten tukea työpaikan etsimiseen sekä työskentelyn alkuvaiheeseen
- Yhteistyötahoista tärkein oli psykiatrinen hoitotaho. Sosiaali-etuuksiin liittyvien tahojen kanssa tehtiin yhteistyötä noin puolessa valmennussuhteista
- Yhteistyö psykiatrisen hoitotahon, työnantajien ja sosiaali-etuuksiin liittyvän tahon kanssa oli pääosin sujuvaa, mutta opintoihin liittyvän tahon ja läheisten kanssa olisi tarvittu lisää yhteistyötä
- Työhönvalmentaja arvioivat onnistuneensa keskimäärin kouluarvosanalla 7,8

Toimintamallin soveltuvuus valmentajien ja valmennettavien näkökulmasta

- Työhönvalmentajat arvioivat valmennuksen sopineen vähintään melko hyvin asiakkaan tarpeisiin kahdella kolmesta valmennettavasta
- Valmennettavista 90 prosenttia oli vähintään melko tyytyväinen työnhakuun saamaansa tukeen
- Seitsemälle prosentille työhönvalmennuksesta oli haittaa tai harmia, yleisimmin voinnin huonontumiseen tai työmarkkinoilla koettuihin pettymyksiin tai etuuksiin liittyen

Psykiatrisen hoitotahon näkemykset

- Psykiatrinen hoitotaho koki mallin soveltuvaksi hoitoon ja kuntoutukseen.
- Heistä valtaosa arvioi että IPS-työhönvalmennus:
 - soveltuu tukemaan mielenterveyskuntoutujaa työelämätaavoitteissaan (93%)
 - tukee psykiatrisesta sairaudesta toipumista (95 %)
 - luo tarvittavan lisän psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen (93 %)
- Merkittävä osa psykiatrian ammattilaisista toivoi IPS:n olevan kiinteä osa psykiatrista hoitoa tulevaisuudessakin (94 %).

Työhönvalmennuksen tuloksellisuus

TYÖLLISTYMINEN

- Valmennettavista:
 - 59 % työllistyi tai eteni työmarkkinoilla vähintään kerran
 - 49 % työllistyi avoimille työmarkkinoille
 - 44 % oli työssä vuoden seurannassa
 - 55 % oli työssä tai opiskelemassa vuoden seurannassa
- Työn mukautuksia tehtiin noin kolmannekselle valmennettavista (34%)
- Työllistymistä edisti asiakkaan motivaatio, yleinen aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, haettuun tehtävään soveltuva koulutus ja kiinnostus eri työvaihtoehtoja kohtaan

Työhönvalmennuksen tuloksellisuus

PSYKOSOSIAALINEN HYVINVOINTI

- Vuoden seurannassa vahvistuivat
 - itsearvioitu terveys
 - Itsetunto
 - osallisuuden kokemus
 - sosiaalisen arvostuksen kokemus
- Psyykkinen oireilu ja yksinäisyyden kokemus vähenivät vuoden seurannassa
- Muutosta ei ollut havaittavissa positiivisen mielenterveyden eikä sosiaalisessa tuessa neuvojen saannin suhteen.

Työhönvalmennuksen tuloksellisuus

PSYKOSOSIAALINEN HYVINVOINTI

- Elämäntyytyväisyyden osalta kohentuivat tyytyväisyys
 - terveydentilaan
 - taloudelliseen tilanteeseen
 - itsetuntoon
 - kykyyn voittaa vaikeudet
 - päivittäiseen pärjäämiseen
 - omien vahvuuksien kehittämiseen
- Psykososiaalinen hyvinvointi koheni ennen kaikkea henkilöillä, jotka olivat mittaushetkillä työssä tai opiskelemassa

Tulevaisuudesta

- Hallitusohjelmaan kirjattu IPS-palvelun laajentaminen
- Kansallinen Terveudeksi –ohjelma
- Kansainvälisissä tutkimuksissa IPS todettu tulokselliseksi myös muissa asiakasryhmissä kuin vakaviin mielenterveyden häiriöihin sairastuneet henkilöt
- Paradigmamuutoksena: ymmärrys työn merkityksestä osana toipumista syventynyt
- Yksilötason muutoksina: vaikutukset identiteettiin ja kokemukseen yhteiskunnallisesta asemasta (tuettavasta potilaasta työnhakijaksi ja -tekijäksi)

*”Tosiaan minusta tuntuu, et tää on semmonen oma paikka...
Ja sitäähän me kaikki oikeestaan halutaan, et olis oma
paikka, tiedäthän, semmonen missä oma osaaminen ja
jaksaminen, ne tekijät menis yhteen, loksahtais ne palaset...
et kerrankin oikein onnenpotku. Tai en minä tiedä onks se sit
onnenpotku, vaan pikemminkin IPS-valmentajan potku, joka
sai tän aikaan”*

www.thl.fi/ips

Helka Raivio
kehittämispäällikkö
helka.raivio@thl.fi

Noora Sipilä
tutkija
noora.sipila@thl.fi

Julkaisu:

IPS Sijoita ja valmenna -työhönvalmennus
mielenterveyden häiriöön sairastuneiden
työllistymisen tukena

Julkaisun pysyvä linkki:

<https://www.julkari.fi/handle/10024/148127>



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

**Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Terveiden ja
hyvinvoinnin laitos


Mielenterveysstrategia 2020-2030

Ohjelma jatkuu...

klo 11:00 TyöHämeen askeleet kohti vuotta 2025

Työllisyysjohtaja **Mira Sillanpää**, Hämeenlinnan kaupunki
TE25-koordinaattori **Anne Talvitie**, Hämeenlinnan kaupunki

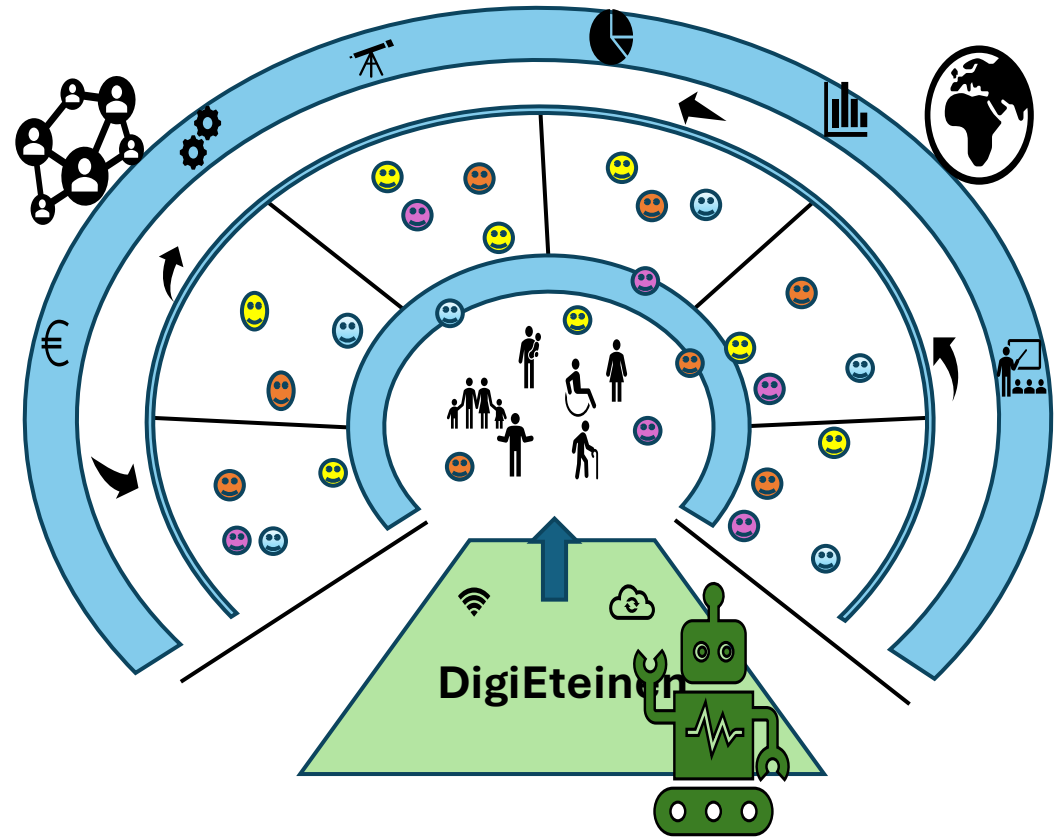
Tilannekatsaus

Valtuustoseminaari 30.9.2024

Mira Sillanpää

TÖIHIN!

"We push you with love"



Kotoutuminen 2025 TyöHäme

Työvoimaviranomaisen tehtävänä on vastata kotoutumishjelmaan kuuluvien palveluiden järjestämisestä **työnhakijana** oleville kotoutuja-asiakkaille.

Kotoutumislaisa säädetään kotoutumishjelman vähimmäissisällöstä. Kotoutumishjelmaan pitää sisältyä ainakin:

1. kotoutumisen palvelutarpeen ja osaamisen **arviointi** tai monialainen kotoutumisen palvelutarpeen ja osaamisen arviointi (laissa osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arviointi)
2. kotoutumissuunnitelma tai monialainen kotoutumissuunnitelma **laatiminen ja seuranta**
3. monikielinen **yhteiskuntaorientaatio**
4. kotoutumiskoulutus ja muu suomen ja ruotsin kielen osaamista, luku- ja kirjoitustaitoa, yhteiskunta- ja työelämävalmiuksia sekä työllistymistä ja yrittäjyyttä tukeva **koulutus/palvelut**, ml. kotoutumiskoulutuksen kielitaidon päättötestaus
5. kotoutumishjelman aikainen **ohjaus ja neuvonta**.

Lisäksi työvoimaviranomaisen tehtävänä on

- huolehtia muiden kotoutumishjelmaan sisältyvien **palveluiden järjestämisestä ja omien palveluiden kehittämisestä** osaksi sitä
- huolehtia **henkilöstön osaamisen kehittämisestä** kotoutumisen edistämisessä ja
- huolehtia palveluiden **yhteensovittamisesta yhteistyössä** hyvinvointialueen, muiden viranomaisten ja palveluntuottajien kanssa.

Toimivat yhdyspinnat hyvinvointialueen kanssa

- Tulokset tehdään asiakastyössä
- Työtä johdetaan
 - tavoitteiden
 - mittareiden
 - jatkuvan seurannan
 - onnistumisten kautta
- Rakenteet tukevat yhteistyötä
 - Monialaisen johtamisen verkosto
 - TYP-johtoryhmä
 - Yhteiset tilat (Ohjaamo, yhteispalvelupisteet)
 - Yhteiset tiimit asiakastyön arjessa

KOHTI YHTEISTÄ KONKRETIAA



Ei yhdellä keinolla vaan monen keinon yhteisvaikutuksella

- Palvelut asiakkaan tavoitteen saavuttamiseksi
 - Palveluiden **yhteensovittaminen** rohkeasti ja luovasti työllistymisen aikana esim. osa-aikatyö/täsmätyö
 - Case Tanska: Työllisyys-, työnantaja-, osaamisen kehittämisen sekä sote-palveluiden sidos
 - **Työkylynäkökulma** yhteisenä viitekehyksenä
- Mindsetin muutos: jokainen tekee työtä asiantuntijana kohti yhteistä päämäärää → **Työllistytminen**
 - Sote-palvelut työllistymisen etulinjaan, pois viimesijaisuudesta
 - Tarpeen mukaiset palvelut vai **tavoitteen mukaiset palvelut**

”We push you with love”

Yhteisestä tilannekuvasta yhteiseen tekemiseen HVA:n kanssa

- Hämeenlinnan seudun Ketterimmät-työllisyysohjelma 2017 – 2025
- Kanta-Hämeen TYPin uudistus 2017 –
- TYPin sosiaalihuollon ammattihenkilöt osaksi Hämeenlinnan kaupungin työllisyyspalveluita 2020
- Työllisyyden kuntakokeilu ja työvoimahallinnon ja sosiaalipalvelujen yhteisvirat 2021-2022
- TYPin palvelupäällikön siirtyminen HVA:n työllistymistä ja toimintakykyä edistävien sosiaalipalvelujen päälliköksi
- Hyvinvointialueen TYP-työntekijöiden työ jatkui osana kuntakokeilun TYP-tiimiä
- TE-palvelujen siirron valmistelun yhteistyö 2023 alkaen





Miten rakennamme yhteistä tekemistä

- Johdamme onnistumisten kautta
- Vuorovaikutus ja keskustelu
- Yhteiset kokeilut ja yhteistä oppimista nopeasti ja halvalla
 - Työparkki [TyöParkki - Työllisyyspalvelua ja -neuvontaa ilman ajanvarausta | Innokylä \(innokyla.fi\)](#)
 - Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin mallinnus
 - Palveluiden kehittäminen
- Kun voi luottaa, voi rohkeasti kokeilla ja epäonnistua. Opitaan jakamalla kokemukset.
- Etsimme yhdessä rohkeita kokeiluja, jotka ravistelevat alaa ja luovat arvoa työnhakijoille ja työnantajille
- Yhteiset teot muuttavat maailmaa, sanat ovat pelkkää helinää

Nyt valmistellaan:

Työllistämisen uudet tuotteet työnantajille 2025

1. Palkkatuen rinnakkainen rahoitustuote työllistämiseen
2. Työllistävältä yritykseltä ostettavan valmennuspalvelumallin kehittäminen
3. Työkokeilumallin uudelleen ajattelu
4. Uusi matalan kynnyksen palvelu

Yritysreaktori

1. Tiedon siirtyminen viiveettä
2. Nopean toiminnan joukot

Organisaatio

1. Haastattelut ja osaamiskartoitukset
2. 1.1.-28.2.2025 väliaikainen ja 1.3 pysyvä

Siirtyvä henkilökunta

Suurimmat osaamisen ja kiinnostuksen osa-alueet.

Vastanneita: **80**, kysely lähetetty 90.

Osaaminen



Kiinnostus



Digieteinen

1. Yksi puhelinnumero työnantajille ja työnhakijoille
2. Oman työnhaun ennakointi
 - Pilottiprojekti yhdessä Ely-keskuksen ja TE- toimiston kanssa
3. Tavata-alustan tiimitilat tiedonjakoon
 1. 24/7 alusta työnantajille kysymyksille ja tarpeista viestimiseen.
 2. Työnantajat ja työnhakijat digitaalisesti lähemmäs toisiaan. Työnantajien ja työnhakijoiden profiilit.
 3. Tiimien mahdollisuus tiedottaa, valmentaa, tukea ja auttaa omia asiakkaitaan.
 4. Tapahtumien tiedotus ja osallistujien kirjautumistiedot.

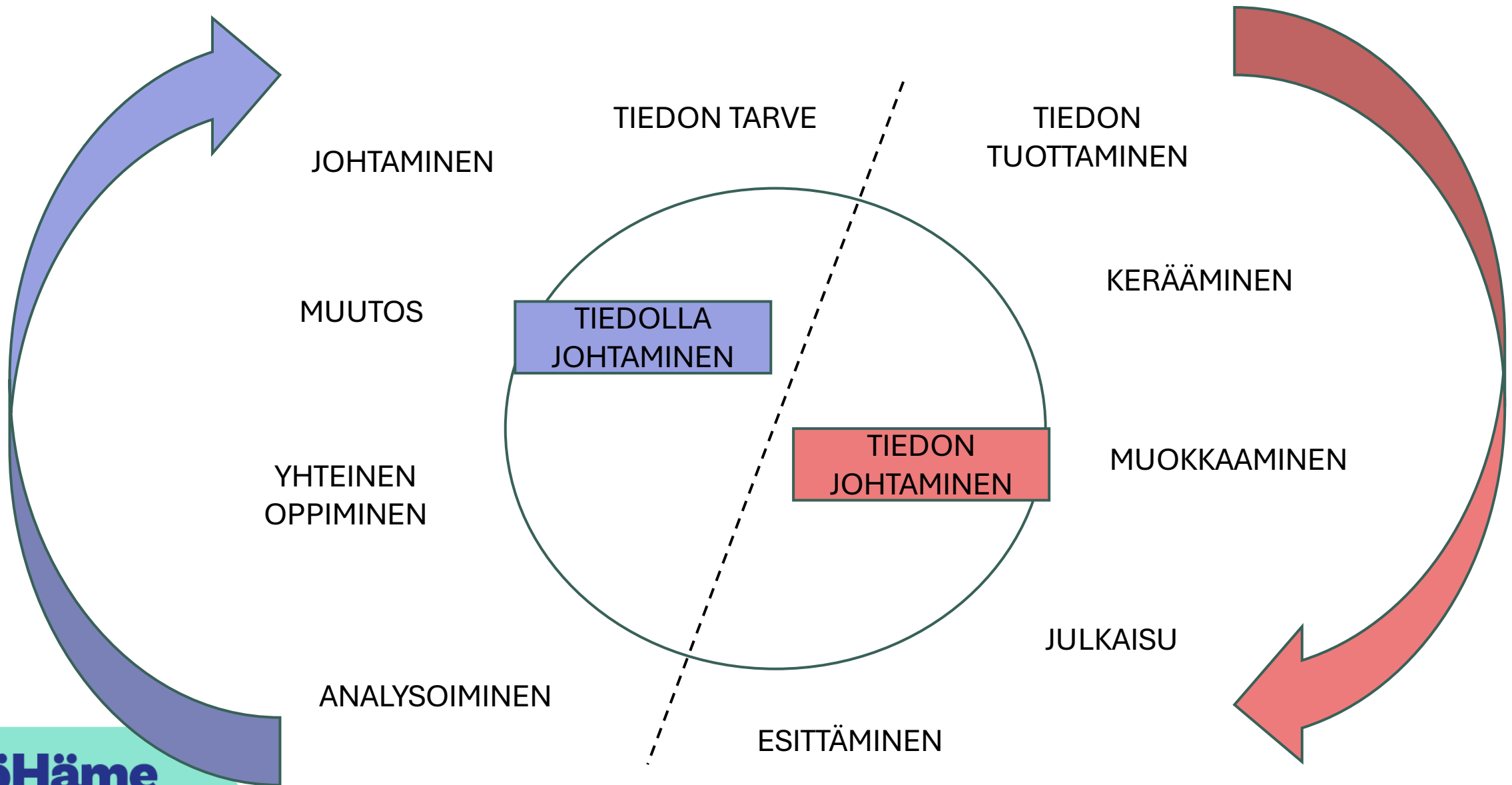
Myös liveinä aulassa!



Tavatan käyttö TyöHämeessä

1. Tiimin oma tapahtumatila
2. KV-neuvonta yrittäjyyteen
3. TyöHämeen oma koulutustila
Kaikkiin kolmeen edelliseen tilaan sisältyy:
 - Ryhmävalmennukset
 - Live-ohjaus
 - Kysymys-vastauspalvelu
 - Aineistot: kirjalliset kieliversiot, videot, kurssit, ohjeet
4. Tapahtumat
 - Hybridimalli kaikkiin tapahtumiin
 - Rekrytilaisuudet
 - Tekijä-tapahtuma
5. Työpaikan haku tekoälyn avulla, pilotti
6. Verkoston (oppilaitokset, kunnat, palveluntuottajat jne) oma tiedotus/tapahtumatila

TIETOJOHTAMINEN



Nyt valmistellaan:

TE25 laiteasiat

Syyskuu

Lokakuu

Marraskuu

Joulukuu

Tehtävä	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
Puhelimien vastaanotto (tilausnro. 23500006)														
Puhelimien lajittelu														
Puhelinliittymien tilaus														
AD-tunnusten tilaus														
Tietokoneiden tilaus (tilausnro. 63621)														
Tietokoneet HTT:llä asennettavana														
Tietokoneiden vastaanotto														
Tietokoneiden ja puhelimien käyttöönotto														
Tehostettu lähituki tarjolla, jatkuu 2/2025														
Tarkistetaan Pöölin nykyinen laitekanta														
Asiakaskonetilaukset														
IT-ohjeistus (yhteydenottokanavat, etätyö, yms)														
Telakoiden tilaus														
Monitoimilaite-, skanneri- ja tulostintilaukset														
Järjestelmien käyttökoulutus työntekijöille														
Telian liittymäasiat (minkälaiset liittymät tilataan)														
Siirtyvien telakoiden testaus														
Toimipisteiden verkkojen tilannekatsaus														
Tilataan oheistuotteet esim. varmennekorttilukijat														

Menossa

Sininen on kesken/tuleva tapahtuma. Valmiit on merkitty vihreällä.

*Tarkistetaan tilanne joka maanantai ja suunnitellaan viikko.

Teemme työtä työsi eteen

BRÄNDIN TAUSTALLA

- TyöHämeen brändivärit kertovat tarinaa luotettavasta ja ketterästä kumppanista, joka yhdistää ammattimaisuuden ja paikallisen identiteetin. Sininen ja vaaleansininen symboloivat rauhallisuutta, avoimuutta ja asiantuntevuutta, kun taas turkoosi korostaa innovatiivisuutta ja energiaa. Punainen, Hämeen oma väri, liittyy TyöHämeen paikalliseen identiteettiin, heijastaen intohimoa ja sitoutumista alueen hyvinvointiin ja menestykseen.
- TyöHämeen logon pehmeä muotokieli viestii organisaation ihmisläheisyydestä, helposti lähestyttävyydestä ja avoimuudesta. Pehmeät muodot luovat vaikutelman ystävällisyydestä ja lämpimästä palvelusta, korostaen sitä, että TyöHäme on rinnalla kulkeva kumppani, joka kuuntelee ja ymmärtää asiakkaitaan. Tämä muotokieli heijastaa myös ketteryyttä ja joustavuutta, viestien, että TyöHäme pystyy mukautumaan erilaisiin tarpeisiin ja tarjoamaan räätälöityjä ratkaisuja työelämän haasteisiin.

TyöHämeen tavoitteet vuodelle 2025

Työllistyminen nopeutuu

Toimenpiteiden tarkoituksena on vähentää työttömyysjaksojen kestoja.
Työttömyysetuusmaksujen pitäminen alle vuoden 2024 tason.

Työnantajien menestyminen

Alueen elinvoiman tukeminen lisäämällä aktiivisten yritysten määrää ja edistämällä yritysten kasvua.

Alueen elinvoiman lisääminen

Työllisyyden kasvu parantaa alueen taloudellista ja sosiaalista elinvoimaa

TyöHämeen siirtyvä henkilöstö on motivoitunutta ja osaavaa

Työntekijät kokevat työn merkitykselliseksi ja pystyvät vaikuttamaan ja kehittämään toimintaa

Tavoitteiden mukaiset mittarit vuodelle 2025

1. Työttömyysetuuksien määrä

Mittari: Maksettujen työttömyysetuuksien kokonaismäärä (ansiosidonnainen ja Kelan maksamat)

Lähde: Tulorekisteri (PxWeb, stat.fi)

2. Työllisten määrä alueella

Mittari: Työllisten kokonaismäärä alueella

Lähde: Väestön pääasiallinen toiminta (PxWeb, stat.fi)

3. Aktiivisten yritysten määrä alueella

Mittari: Yritykset, joiden liikevaihto on yli 10 000 € vuodessa

Lähde: Elinkeinoverotilastot (stat.fi)

4. Yli 3 kk työttömänä olleiden määrä laskee

Mittari: Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen erityisesti yli 3 kk työttömänä olleiden kohdalla

Lähde: TEM Työllisyyskatsaus (stat.fi)

5. TyöHämeen toimintasuunnitelman laatiminen (toteutuu/ ei toteudu)

6. Sopimuskuntien työttömyysetuusmaksut eivät ylitä valtion kompensatiota

7. Mittarit rakennetaan ja tarkennetaan vuoden 2025 aikana ml. asetuksella määritellyt mittarit (toteutuu/ ei toteudu)

100 PÄIVÄÄ TYÖHÄMEESEEN

TE-palvelut siirtyvät valtiolta kunnille 1.1.2025 alkaen.

Hämeenlinna, Forssa, Hattula, Tammela, Jokioinen, Humppila ja Ypäjä muodostavat yhteisen TyöHämeen työllisyysalueen, jossa Hämeenlinnan kaupunki toimii työvoimapalveluiden järjestämisen vastuukuntana.

...ja sitten 90, 80, 70..... Tiedotus jatkuu loppuvuoden

Ohjelma jatkuu...

klo 11:30 **55+ ja työllisyys**
Selvityshenkilö **Jari Lindström**



Selvitys ja ehdotuksia
toimenpiteiksi

+55~ vuotiaiden
työllisyys

Toimeksiannosta ja työsuunnitelma

Selvityshenkilön tehtävä

Selvityshenkilön tehtävä

- 1. Arvioida yli 55-vuotiaiden työllistymisen ja työurien jatkamisen lisäämistä ensisijaisesti työvoimapolitiikan keinoilla sekä tehdä ehdotukset toimenpiteiksi yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostamiseksi. Selvityksessä otetaan huomioon myös kannustimet ja muita keinoja työurien jatkamiseksi. Selvitystehtävään sisältyy vertailu eri pohjoismaiden työvoimapolitiikoista ikääntyneiden työllisyysasteen nostamiseksi. Selvityshenkilön tulee luovuttaa raportti 1. selvitystehtävästä 31.10.2024 mennessä.
- 2. Tehdä Singaporen siltatyömallin esimerkin mukaisesti esitys kokeiluksi, joka tukee alimman eläkeiän saavuttaneiden tai sitä lähestyvien työntekijöiden työurien jatkumista. Selvityshenkilön tulee luovuttaa raportti 2. selvitystehtävästä 28.2.2025 mennessä.
- Selvityshenkilön tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön sekä keskeisten sidosryhmien kanssa.
- Selvityshenkilön tulee toimikautensa aikana tukea työ- ja elinkeinoministeriötä sekä sosiaali- ja terveysministeriötä toimenpide-ehdotusten jatkovalmistelussa hallituksen päätöksentekoa varten.

Selvityksen ohjaus

- Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut selvitystyölle ohjausryhmän.
- Selvityshenkilö on laatinut selvitystyön tekemisestä ohjausryhmälle työsuunnitelman.
- Ohjausryhmää johtaa avs Elina Pylkkänen, TEM
- Jäseninä kaksi virkahenkilöä TEM:stä ja kaksi STM:stä

Työsuunnitelmasta

1. Haastattelut, tilaisuudet ja tilannekuvan luominen → touko- heinäkuu 2024
2. Eri maiden käytäntöjen ja lainsäädäntöjen vertailu + muu taustatyö → elokuu 2024
3. Ehdotukset lainsäädännöllisiksi toimenpiteiksi(ml. Kannustimet ja muut keinot) 30.10 2024 mennessä → syys- ja lokakuu 2024
4. 1.11 2024 → selvitykset, haastattelut, tilaisuudet → Singaporen mallin soveltaminen Suomeen → marras-joulukuu 2024
5. Ehdotus kokeiluksi Singaporen mallin mukaisesti 28.2 2025 mennessä → tammi-helmikuu 2025

Vaikuttavia tekijöitä

Ainakin näitä asioita on noussut esille

Nämä vaikuttavat jatkamiseen +/-

Työhön ja työaikaan liittyvät asiat

- Osa-aikatyö
- Miten työ tehdään?
- Tehokas työaika vs. "tuntien mittaaminen"
- Mittarointi?
- Tuottavuus
- Joustavuus

Tiedon ja datan hyödyntäminen, tiedolla johtaminen

- Tulorekisteri
- Datan hyödyntäminen
- Tekoälyn käytön potentiaali
- Tietosuoja - GDPR

Nämä vaikuttavat jatkamiseen +/-

Osaaminen/oppiminen

- Aikuiskoulutustuki → mitä tilalle?
- Työurasuunnittelu tai -valmennus
- Jatkuva/elinikäinen oppiminen
- Mestari-kisällimallin hyödyntäminen

Työkykyasiat

- Täsmätyökyky
- Ihmiset heille oikean etuuden piiriin
- Mahdollisuus vaikuttaa siihen miten työtä tehdään
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- Työn laatukysymykset!

Nämä vaikuttavat jatkamiseen +/-

Rekrytointi ja työnhaku

- Rekryosaaminen
- Anonyymi työnhaku velvoittavaksi?
- Sertifikaatin kehittäminen(+55Rise&Shine)

Johtaminen

- Johtamiskoulutus
- Ikäjohtaminen

Nämä vaikuttavat jatkamiseen +/-

Säätely

- Statuksen muuttaminen helpommaksi → yrittäjästä työnhakijaksi
- Tietosuojaan tulkinnat

Muuta

- verotus

Asenne

- Kampanjointi
- Asian nostaminen keskusteluun
- Asenteisiin vaikutetaan myös lainsäädännöllä(eläkeputki)

Ratkaisunäkymiä

Ainakin tämän suuntaisia ajatuksia noussut esille

Ratkaisuehdotuksia tässä vaiheessa 1/

- Mestari-kisällimalli(mentorointi) joillakin toimialoilla → toimenkuvan muutos
- Osa-aikatyön mahdollistaminen edelleen → joillekin sopiva vaihtoehto
- Jäljellä olevan työkyvyn tarkempi määrittely, täsmätyökykyisyys
- Singaporen malli → suomalainen versio (sääntely?)
- Anonyymi työnhaku? Uhka vai mahdollisuus? (KT: hyviä kokemuksia)
- Tulorekisterin hyödyntäminen? Vaatii edelleen kehittämistä
- Työurasuunnittelu vs. kehityskeskustelu (velvoittavuus?)

Ratkaisuehdotuksia tässä vaiheessa 2/

- Datat hyödyntäminen → tiedolla johtaminen, paremmat palvelut
- Tietosuoja- tulkinnot → ylitulkintaa?
- Tekoälyn mahdollisuudet
- Benchmark- Islanti (tehokas työaika, työn tuottavuus?)
- Sertifikaatti(55+ Rise & Shine) → imago
- Ikäjohtaminen johtamiskoulutuksessa?
- Ei eri ryhmien vastakkainasettelua (erityiskohtelu voi myös kääntyä haasteeksi)
- Rekryosaaminen, sen rooli?

Työkaluja meillä jo on, mutta
niiden käyttäminen ja
hyödyntäminen ontuvat.

"Suojelemme itsemme
"hengiltä""

Kiitos!

Ajatuksia? Mielipiteitä? Vinkkejä?

Jari.lindstrom@cursor.fi

Vuoden 2024 lähetykset tiistaisin klo 10-12

12.3.

28.5.

1.10.

26.11.



Työllisyystiistai

Kiitos!

erja.lindberg@kuntaliitto.fi

[@ErjaLindberg](#)

[#työllisyystiistai](#)

www.kuntaliitto.fi/te-uudistus



www.kuntaliitto.fi