

Heli Kuosmanen, Tiina Palosaari, Soja Ukkola (toim.)

KOKEILUSTA MUUTOKSEEN

Oulun seudun kuntakokeilun (2021–2024) loppuraportti

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	2
2.	Kuntakokeilulle asetettujen tavoitteiden toteutuminen	3
2.1.	Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen	3
2.2.	Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen	8
2.3.	Tehostettu palveluohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen	10
2.4.	Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit	13
2.5.	Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen	15
2.6.	Kuntakokeilun aikana syntyneet hyvät käytännöt	16
3.	Keskitetyt palvelut.....	26
3.1.	Kotoutuminen ja alkuvaiheen palvelut	27
3.2.	Tuet ja maksatus -yksikkö	29
3.3.	Viestintä.....	30
3.4.	Hanke- ja kehittämistoiminta	31
4.	Yhteenveto	36

Liitteet

1. Johdanto

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät osana hallituksen työllisyystoimia 1.3.2021. Työ- ja elinkeinoministeriö linjasi työllisyyskokeilujen tavoitteet seuraavasti: ”Työllisyyskokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeilujen tarkoituksena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeiluissa kehitetään työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet”.

Työllisyyskokeiluissa osa TE-palvelujen asiakkaista siirrettiin kuntien palveluihin. Kuntakokeilun asiakkaaksi siirtyi työnhakijaksi ilmoittautunut asiakas, jonka kotikunta oli kokeilussa mukana ja hän oli työtön, lomautettu, työllistettynä oleva tai työllistymistä edistävässä palvelussa, ja lisäksi jokin seuraavista ehdoista täyttyi:

- asiakkaalla ei ollut oikeutta ansiopäivärahaan, vaan hän sai työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa Kelasta,
- äidinkieli oli muu kuin suomi, ruotsi tai saame tai kansalaisuus oli muu kuin suomen,
- asiakas oli alle 30-vuotias.

Oulun seudun kuntakokeilu hyväksyttiin kuntakokeilualueeksi, jonka muodostivat Oulu, Kempele, Muhos, Ii, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä ja Hailuoto. Suurin osa asiakkaista, 13 769 henkilöä, siirrettiin kokeilukuntiin asiakastietojärjestelmä Urassa 13.–14.3.2021. Kuntakokeilu päättyi 31.12.2024 ja TE-palvelut siirtyivät TE-palvelut 2024 -uudistuksen myötä kuntien vastuulle 1.1.2025 alkaen.

Oulun seudun kuntakokeilun loppuraportissa tarkastellaan kuntakokeilun toimintaa vuosien 2021–2024 aikana. Raportti rakentuu koko kokeilualueen yhteisten toimintojen ja kuntakohtaisten havaintojen tarkastelulle. Raportissa käydään läpi kokeilulle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Lisäksi käsitellään Ouluun keskitettyjä yhteisiä toimintoja ja kehittämistyötä.

2. Kuntakokeilulle asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Oulun seudun kuntakokeilun tavoitteeksi asetettiin pitkäaikaistyöttömyyden väheneminen toiminnalle määriteltujen tavoiteltavien tulosten ja niiden vaikutusten kautta. Tavoiteltavat tulokset määriteltiin yhdessä koko kokeilun alueen edustajien yhteisissä työpajoissa.

Oulun seudun kuntakokeilun tavoiteltavat tulokset olivat:

- Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen,
- Tehostettu asiakasohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen,
- Työhön kuntoutuminen ja työllistävyyden edistäminen,
- Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit.

Epäsuorana tavoitteena nähtiin kunnan työmarkkinatuen maksuosuuden aleneminen tehtyjen toimien vaikutuksesta. Työmarkkinatuen maksuosuudella tarkoitetaan kuntien maksamaa osuutta työmarkkinatukimenoista. Vuoden 2024 loppuun asti osuutta maksettiin yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneiden osalta 50 % menoista ja yli 1 000 päivää työmarkkinatukea saaneiden maksuista 70 %. Kuntien maksuosuutta ei maksettu siltä ajalta, kun asiakas oli aktiivipalveluissa. Tuolta ajalta työmarkkinatuen maksoi kokonaan valtio.

Tässä osiossa tarkastellaan näiden tavoitteiden toteutumista kuntakokeilun aikana. Lisäksi kerätään yhteen kuntakokeilun aikana hyväksi havaittuja toimintamalleja, joita tullaan jatkamaan TE-palvelut 2024 -uudistuksen jälkeen vuoden 2025 alusta lähtien.

2.1. Työvoiman kohtaanto ja osaamisen vahvistaminen

Kuntakokeilun aikana Oulussa panostettiin erityisesti työnvälityksen tehostamiseen. Työnantajien rekrytointiprosessien helpottamiseksi ja yhtenäisen toimintamallin rakentamiseksi tavattiin säännöllisesti alueen muiden kuntakokeilujen, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston ja ELY-keskuksen toimijoiden kesken. Toimijoiden kanssa sovittiin yhteisestä yhteydenottojen vasteajasta sekä toimintamallista työnantajien toimeksiantoihin vastaamisessa ja sopivien työnhakijoiden etsimisessä niin kuntakokeilun kuin TE-toimiston työnhakija-asiakkaista. Työnhakijoiden ja yritysten työvoimatarpeiden kohtauttamiseksi järjestettiin kuntakokeilun henkilöstölle ajankohtaisia

toimialainfoja. Toimialoista esiteltiin matkailu- ja ravitsemusala, ICT-ala, cleantech ja teollisuus sekä henkilöliikenne ja logistiikka.

Kuntakokeilun aikana kehitettiin ja otettiin käyttöön ISKU-ryhmä työnantajien toimeksiantoihin vastaamiseksi ja työnvälityksen tehostamiseksi. ISKU-ryhmä oli kaikkia asiakaspalvelutiimejä läpileikkaava ja siihen nimettiin omavalmentajat jokaisesta tiimistä. ISKU-ryhmän jäsenet vastasivat työnantajilta tulleisiin toimeksiantoihin ehdokkaiden hausta, oman tiimensä tiedottamisesta toimeksiantoista ja työllistymismahdollisuuksista sekä myös työnvälityksen asiantuntemuksen ja tuen tarjoamisesta ja laajentamisesta.

Toiminnan aikana ryhmälle luotiin oma prosessi ja vasteajat. Lisäksi kaikille asiakaspalvelutiimeille sovittiin laadukkaat työnvälityksen periaatteet ja asetettiin konkreettiset työnvälitystavoitteet erilaiset asiakaskohderyhmät huomioiden. Omavalmentajille järjestettiin säännöllisesti Työnvälitystreenejä. Tämän kautta saatiin lisättyä työnvälitystä ja luotua sille arjen työhön sujuva käytäntö.

ISKU-ryhmän ja työnantajien toimeksiantoihin vastaamisen prosessia hyödynnettiin ja käytettiin pohjana TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmistelussa ja organisoitumisessa, ja prosessi toimii myös uudessa organisaatiossa koko organisaatiota läpileikkaavana. Myös työnvälityksen tavoitteenasettelun käytännöt ja tehotunnit havaittiin hyväksi keinoksi lisätä henkilöstön asiantuntemusta, ja ne ovat edelleen käytössä.

Toiminnan tehostamiseksi rekrytoitiin myös työnvälitykseen keskittyvä omavalmentaja, joka yhdessä yritysyrityskoordinaattorin kanssa keskittyi työnantajilta tuleviin toimeksiantoihin vastaamiseen ja sopivien osaajien kartoittamiseen omavalmentajien lisäksi. Yhteistyöllä myös tehostettiin yrityksiin jalkautumista ja lisättiin palveluista tiedottamista. Lisäksi yhteistyössä Pesti-yksikön, TE-toimiston sekä Byströmin Ohjaamon kanssa järjestettiin erilaisia rekrytointitapahtumia.

Kuntakokeilussa myös pilotoitiin ja otettiin käyttöön toimialakohtaisesti jaetut henkilöasiakkuudet, aluksi yhdessä asiakaspalvelutiimissä ja myöhemmin myös työhönvalmennuksen tiimissä. Tätä kautta saatiin kehitettyä ja hyödynnettyä henkilön toimialakohtaista osaamista ja yrityskontakteja työnhakijoiden työllistämässä, työnvälityksessä ja työnantajien toimeksiantoihin vastaamisessa. Toimialakohtainen toiminta työnhakija-asiakkaiden ohjaamisessa toimi hyvin ja se otettiin käyttöön BusinessOulun organisaatiossa TE-palvelut 2024 -uudistuksen yhteydessä. Toimialakohtaisuus toimii työllisyyspalveluiden henkilöasiakaspalvelun organisoitumisen pohjana, ja organisaatiolle on rakennettu yhtenäinen toimialajako niin työllisyyspalveluiden, rekrytointipalveluiden kuin myös elinkeinopalveluiden kanssa.

Työnhakijoiden osaamisen kartoittamiseen ja osaamistarpeiden kehittämisen tueksi testattiin sähköistä Hakosalo-palvelua. Palvelun avulla pyrittiin tehostamaan sopivien tekijöiden löytymistä työnantajien osaamistarpeisiin. Palvelun käytössä tunnistettiin kuitenkin monia haasteita. Palvelu vaati kirjautumisen erilliseen järjestelmään lakisääteisten järjestelmien lisäksi. Jotta järjestelmässä olevia tietoja olisi voinut hyödyntää, se olisi vaatinut asiakkailta vapaaehtoisesti aktiivista otetta tietojen jatkuvassa päivittämisessä. Vaikka asiakkaiden ohjaamista palvelun käyttöön tehostettiin kuntakokeilun aikana, sen käyttöaste jäi tavoiteltua alhaisemmaksi. Hakosalo-palvelu poistui käytöstä vuoden 2024 alussa.

Kohtaauttamisessa auttava järjestelmä ja tekoälyn hyödyntäminen tulevaisuudessa havaittiin tarpeelliseksi ja keskeiseksi tekijöiksi työn tehostamisessa. Kuntakokeilusta saatiin runsaasti oppeja tulevaisuuden järjestelmien ja toiminnallisuuksien kehittämiseen. Niitä on hyödynnetty uusien järjestelmien suunnittelussa.

Osaamistarpeiden kokoamiseen luotiin toimintamalli ja yhteistyötavat kokeilukuntien, ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa. Toimintaa jatkettiin koko kuntakokeilun ajan ja edelleen tiivistettiin TE-palvelut 2024 -uudistukseen valmistauduttaessa. Sujuvan siirtymän varmistamiseksi osallistuttiin aktiivisesti hankittavien palveluiden ja käyttöön otettavien optioiden sekä OKM-rahoitteisten työvoimakoulutusten suunnitteluun yhdessä oppilaitosten, ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa.

Osaamisen kehittämisen palveluiden osalta kehitettiin opinnollistamisen palvelua ja sen laajentamista yrityksiin yhdessä oppilaitosten kanssa. Kehittämistyön tuloksena useammalle toimialalle luotiin toimialakohtaisia oppimisympäristöjen kuvauksia. Niiden avulla oppimisympäristöjen tunnistaminen helpottui, ja kuvaukset voidaan viedä useammille saman toimialan työpaikoille. Pohteen kanssa tehtiin yhteistyötä niin, että opinnollistaminen mahdollistui vuonna 2024 edelleen myös osana kuntouttavaa työtoimintaa. Alueen toisen asteen oppilaitosten kanssa otettiin käyttöön sopimus pohjainen yhteistyö ja tehtiin opinnollistamisen yhteiskehittämisen sopimukset. Sopimusten jatkumisesta uudella kaksivuotisella kaudella sovittiin vuoden 2024 lopussa.

Kuntakokeilun kokemuksiin pohjaten sekä osana TE-palvelut 2024 -uudistukseen valmistautumista rakennettiin henkilöstön tueksi osaamisen kehittämisen palvelupolku. Palvelupolkukuvauksessa tunnistettiin, miten erilaisia osaamisen kehittämisen palveluita voidaan hyödyntää osana asiakkaan tehokasta ja nopeaa työllistymistä. Polun kautta voidaan tunnistaa asiakkaan eri tilanteisiin soveltuvia osaamisen kehittämisen palveluita. Osaamisen kehittämisen palvelupolku on käytössä työn tukena työllisyysalueella.

lissä toteutettiin kuntakokeilun aikana jalkautuvan omavalmentajuuden mallia. Vaikkei se toteutunutkaan täysin odotetusti, usko siihen on edelleen olemassa TE-palvelut 2024 -uudistuksen siirtäessä TE-palvelut valtioilta työllisyysalueelle ja kunnalle. Yhteistyötä Micropolis Oy:n yrityspalveluiden kanssa on tehty eri muodoissa ennen kuntakokeilua, mutta etenkin kuntakokeilun aikana (muun muassa yhteiset kokoukset ja kohtaantoa koskevien toimintatapojen kehittäminen, tapahtumat ja hankevalmistelut). Kuntakokeilu ja kuntakokeilun aikana tapahtunut toimialojen keskittäminen samaan toimipisteeseen lin Micropoliksen alueelle luovat TE-palvelut 2024 -uudistukselle sekä työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden palveluiden kehittämiseksi hyvät lähtökohdat.

Kempeleessä kuntakokeilua pidetään onnistuneena. Kun omavalmentaja tuntee asiakkaansa ja yrityskentän, työhön sijoittumiset onnistuvat useammin. Asiakkaan ja oppilaitoskentän tuntemuksesta on hyötyä osaamisen vahvistamisen palveluissa.

Limingassa työvoimakoulutuksia ja muita työllistymistä edistäviä palveluita hyödynnettiin entistä asiakaslähtöisemmin kuntakokeilun aikana. Asiakkaiden kasvokkainen palvelu ja kohtuulliset asiakasmäärät mahdollistivat sen, että asiakkaiden tilanteet olivat tuttuja työntekijöille. Yhteistyötä tehtiin myös alueen yritysten kanssa. Näin ollen työpaikkoihin voitiin välittää sopivaa työvoimaa ja palveluja voitiin tarjota asiakaslähtöisesti. Kokeilun ansiosta työnhakijoiden ja työpaikkojen kohtaaminen oli entistäkin tehokkaampaa.

Lumijoella tiivistettiin yhteyttä alueen työnantajiin, ja osa työnantajista huomasikin hyväksi käytännöksi kysyä suoraan työllisyyspalveluista kohdennetusti juuri heille sopivaa työntekijää. Tätä toimintamallia haluttaisiin vahvistaa, mutta resurssien puute on osaltaan hidastanut panostamista työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamiseen. Pienen kunnan etuja on se, että erityisesti työnhakijat tunnetaan hyvin ja sen myötä myös työpaikkojen kohdentaminen on sujuvampaa. Lumijoella suuria työllistäjiä ovat maa- ja viljelytilat, mikä on lisännyt suuresti ulkomaalaisen työvoiman saapumista kuntaan ja edistänyt heidän työllistymistään.

Asiakkaiden ohjaaminen koulutuksiin ja oikea-aikaisiin palveluihin tiivistyi aiemmasta asiakkaiden tarpeiden paremman tunnistamisen myötä. Pidempään työttömänä olleita on edelleen haastava ohjata kouluttautumaan ja osaltaan myös Lumijoen sijainti kaukana monista palveluista nostaa kynnystä opiskeluiden aloittamiseen.

Muhoksella kehitettiin työnantajayhteistyön malleja yhteistyössä kunnan elinkeinopäällikön, omavalmentajien ja Nuorten Ystävät ry:n työhönvalmentajien kanssa. Kehittämiseen osallistettiin myös paikallisia yrittäjiä. Muhokselle aktivoitiin Yritysharava-haastattelut, joissa haastattelijat olivat

suoraan yhteydessä Muhoksen yrittäjiin. Haastattelut toteutettiin – ja toteutetaan yhä – vuosittain tehtyinä massahaastatteluina. Yrittäjiä tavoitettiin haastatteluihin runsaasti, ja yrittäjien työvoima- ja osaamistarpeita saatiin selvitettyä. Raportointi, tiedonvaihto ja työhönohjaus yrityksiin tehtiin yhteisen alustan kautta, joka otetaan käyttöön Muhoksen työllisyyspalveluissa omavalmentajille ja elinkeinopäällikölle. Yrittäjiä on myös oma-aloitteisesti asioinut työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelissä tiedustelemassa, löytyykö hänen yrityksensä tarpeisiin heti työvoimaa Muhoksen työttömistä työnhakijoista. Tiedonvaihtoa ja yhteistyötä on laajennettu myös oppilaitosten suuntaan.

Kuntakokeilun aikana hankittiin työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkeliin myös yritysneuvojan käyntejä, jolloin muhoslaiset yrittäjäksi haluavat saavat ilman ajanvarausta ohjausta ja neuvontaa yritystoiminnan käynnistämiseen ja suunnittelemiseen. Myös liiketoimintasuunnitelmien laatimiselle on saatavilla apua.

Tyrnävällä aktiivisten yritysten määrä on 374 (31.1.2025) ja työpaikkojen omavaraisuus 54,5 % (31.1.2025). Vuonna 2024 avoimien työpaikkojen määrä vaihteli 0–21:n välillä, eli työpaikkoja on ollut julkisen haun kautta avoimena varsin vähän. Lisäksi harvakseltaan kulkeva julkinen liikenne on haastanut etenkin autottomien työnhakijoiden hakeutumista ympäristökuntiin töihin. Pienen kunnan vahvuutena on kuitenkin se, että työllisyyspalvelut ovat tulleet tutuiksi useimmille yritys- ja työntäjä-asiakkaille. Etenkin tutut yritykset ja yhdistykset ovat mahdollistaneet asiakkaille oppisopimus-, palkkatuki-, ja työkokeilupaiikkoja.

Tyrnävällä työnantajia on neuvottu muun muassa palkkatuen hakemisessa ja työkokeilusopimuksien tekemisessä. Kuntakokeilun toisen vuoden aikana Tyrnävän työllisyyspalveluiden omavalmentaja kartoitti Tyrnävällä toimivien yritysten ja yhdistysten mahdollisuuksia ottaa työnhakijoita työllistymistä edistäviin palveluihin. Tuloksista koottiin tietopankki, jota kaikki työllisyyspalveluiden työntekijät pystyivät hyödyntämään asiakastyössään. Toimintamalli koettiin hyväksi, koska asiakkaille pystyttiin ehdottamaan konkreettisia vaihtoehtoja työnhakukeskustelun yhteydessä.

Myös kunnalla on ollut tärkeä rooli työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistämisessä. Tyrnävän kunnassa on ollut noin kymmenen palkkatukipaikkaa ympäri vuoden. Lisäksi tekninen osasto on työllistänyt työnhakijoita kesäsesonkiin.

Kuntakokeilun myötä erityisesti omaehtoiisiin opintoihin ja työvoimakoulutuksiin on ohjautunut tehokkaasti asiakkaita. Oppilaitosyhteistyötä on tehty etenkin ammattiopisto Luovin kanssa, kun asiakkaita on ohjautunut koulutuskokeiluun ja aina opintoihin asti.

2.2. Työhön kuntoutuminen ja työllistyvyyden edistäminen

Hyvinvointialueen toiminnan käynnistyminen vuoden 2023 alussa aiheutti palvelukatveen muun muassa kuntouttavassa työtoiminnassa ja aktivointiyhteistyössä. Muutoksen yhteydessä kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuus siirtyi BusinessOululta hyvinvointialue Pohteelle. Asiakkaiden ohjaaminen kuntouttavaan työtoimintaan väheni merkittävästi vuoden 2023 alkupuoliskolla, mutta tilanne tasaantui ajan myötä. Aktivointisuunnitelmien laatimisessa asiakkaille oli merkittävää viivettä Pohteen resurssipulan vuoksi vielä kuntakokeilun päättyessä.

Kuntakokeilun aikana käynnistettiin työskentely välityömarkkinoiden vahvistamiseksi.

Välityömarkkinoiden tehtävänä on toimia matalana kynnyksenä kohti avoimia työmarkkinoita ja parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työmarkkina-asemaa. Välityömarkkinat ovat laaja kokonaisuus, jossa on toimijoita eri sektoreilta (esimerkiksi kunnat, koulutusorganisaatiot, säätiöt, yhdistykset ja erilaiset hankkeet). Yhteistyön vahvistamiseksi järjestettiin useita yhteisiä tapaamisia kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Pitkään työttömänä olleiden työllistymisen tukemiseksi otettiin käyttöön työhönvalmennus ja perustettiin tähän keskittyvä työhönvalmennuksen tiimi. Käyttöön otettiin PALO-hankkeessa pilotoitu laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus, joka tutkitusti edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua työelämään.

lissä työhön kuntoutumista ja työllistyvyyttä edistivät muun muassa työkykykartoitusten ostopalvelujen kilpailuttaminen, hankinta ja toteutus. Iin kunta kilpailutti vuonna 2023 pitkään työttömänä olleille ja paljon työllistymistä estäviä rajoitteita omaaville työnhakija-asiakkailleen ostopalveluna hankittavan työkykykartoituspalvelun eläkeselvityksiä varten. Palvelun hankinta tehtiin pilottikokeiluna, jonka tavoitteena oli selvittää palvelupolun soveltuvuutta valitun kohderyhmän työkykykartoitukseen. Hankinta toteutettiin käänteisenä kilpailutuksena vuodelle 2023 ja mahdollisena optiona vuodelle 2024. Pilotti toteutui vuonna 2023, mutta optioita ei käytetty. Työkykykartoitusten tarve on jatkuva, ja kunta jatkoi vuonna 2024 pysyvämpien ratkaisujen etsintää niiden toteuttamiseen.

Kuntakokeilun aikana kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyi hyvinvointialueelle ja palvelujen sisältö muuttui ja määrä väheni merkittävästi. Alle 30-vuotiaille matalan kynnyksen työllistymistä edistäviä palveluja ei sen jälkeen ole ollut juurikaan tarjolla. Alle 29-vuotiaiden nuorten työpajatoiminta jatkuu Iin kunnan työpajalla edelleen, vuoden 2025 alusta lukien pääosin

työkokeilusopimuksilla. Työpajatoiminta tuottaa työvalmennuspalveluja nuorten lisäksi jonkin verran myös vanhemmille työnhakijoille.

Kuntakokeilun aikana lissä pilotoitiin omana tuotantona myös erilaisia ryhmävalmennuksia, kuten esimerkiksi CV-työpajoja. Kaksi omavalmentajaa suoritti kokeilun aikana Taite-ohjaajakoulutuksen, jota pilotoitiin asiakkaille yhdessä Pohteen sosiaalipalvelujen kanssa.

Limingassa kunnan henkilöstö pääsi kuntakokeilun aikana perehtymään laajasti erilaisiin kuntoutuksen palvelujärjestelmän mahdollisuuksiin. Palkkatuettujen työpaikkojen merkitys asiakkaiden työkyntöisuuden parantamisessa oli merkittävä. Kuntakokeilun myötä omavalmentajat voivat tehdä suuren osan palveluihin liittyvästä byrokratiasta, minkä ansiosta esimerkiksi palkkatukeen ja työkokeiluihin liittyvät prosessit nopeutuivat entisestään.

Lumijoella selvä merkki työhön kuntoutumisesta on ollut, että kuntouttavalle työtoiminnalle ei juurikaan ole enää ollut tarvetta. Työnhakijoita saatiin hyvin ohjattua muihin palveluihin ja työelämään. Erityisesti yhteistyö sosiaalitoimen ja terveydenhuollon kanssa sujui koko ajan erittäin hyvin, mikä nopeutti ja edisti asiakkaiden ohjautumista oikealaisten palveluiden piiriin. Työkokeiluja oli paljon ja niihin liitettiin myös työkyvyn arviointeja. Tämä oli usean kohdalla toimiva polku kohti työelämää ja työkyvylle soveltuvaa työtä. Kuntakokeilun aikana suunniteltiin selvästi tarkemmin asiakkaan palvelupolkua ja etsittiin yksilöllisesti asiakkaan kannalta tarkoituksenmukaisimmat palvelut. Rajallisten resurssien takia kuntakokeilun aikana panostettiin enemmän pidempään työttömänä olleiden palveluihin ja työllisyyden edistämiseen, joten suora työnvälitys oli hieman pienemmässä osassa.

Muhoksen työllisyydenhoidollisissa tehtävissä moniammatilliseen työryhmään kuuluivat omavalmentajien lisäksi Nuorten Ystävät ry:n työhönvalmentajat, sosiaalityöntekijä, työttömien terveydenhoitaja, OSAO Ovi -palvelun oppilaanohjaaja, ammatinvalintapsykologi ja Kelan palveluneuvoja.

Kuntouttavaa työtoimintaa Muhoksella järjestettiin ostopalveluna Nuorten Ystävät ry:ltä. Valmennuspaja Mahis keskittyy alle 29-vuotiaisiin muhoslaisiin ja valmennuspaja Tärppi yli 29-vuotiaisiin muhoslaisiin. Tammikuusta 2023 alkaen valmennuspajat toimivat valmennuspaja Mahis -nimen alla. Myös kunnan toimialoilla OLI mahdollista suorittaa työympäristössä tapahtuvaa kuntouttavaa työtoimintaa. Nuorten Ystävät ry:n työhönvalmentajat olivat mukana myös esimerkiksi työnhakijan tarvitsemisissä tutkimuksissa. Lisäksi osatyökykyisiä ohjattiin osallistumaan valmennuspajojen avoimeen toimintaan ja asioimaan valmennuspajoilla pajasopimuksilla.

Tyrnävällä yksi kunnan laajan hyvinvointisuunnitelman 2021–2025 tavoitteista oli työllisyyden kuntakokeilussa onnistuminen ja moniammatillisen yhteistyön jatkaminen hyvinvointialueen kanssa. Moniammatillinen yhteistyö onnistui erinomaisesti myös hyvinvointialueuudistuksen nivelvaiheessa. Pienessä kunnassa asiakkaan asioissa työskentelevät asiantuntijat oli helppo saada saman pöydän ääreen. Työllistymissuunnitelman laadinnassa ovat olleet mukana asiakkaan tarpeen mukaisesti esimerkiksi lääkäri, psykiatri, psykiatrinen sairaanhoitaja, päihdehoitaja, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja, sosiaalityöntekijä ja Kelan TYP-työkykyneuvoja. Moniammatillinen yhteistyö on vienyt asiakkaiden asioita eteenpäin.

Asiakkaita ei ole aina pystytty auttamaan pelkästään työllisyyspalveluiden käytettävissä olevilla keinolla. Terveysongelmat, pitkät välimatkat, syrjäkylillä asuminen, harvakseltaan kulkeva julkinen liikenne sekä työpaikkojen ja työllistymistä edistävien palvelujen pieni määrä haastoivat työllisyyspalveluissa työllistämisen edistämistä. Hyvinvointialueuudistuksen myötä vuonna 2023 myös kuntouttavan työtoiminnan palvelut siirtyivät Pohteelle, mutta yhteistyö niin työpajatoiminnan kuin terveyspalvelujen kanssa sujui hyvin. Asiakkaat pääsivät työttömien terveystarkastukseen nopeasti koko työllisyyden kuntakokeilun ajan.

2.3. Tehostettu palveluohjaus ja palveluekosysteemin yhteistyön vahvistaminen

Oulun alueella toimivat työllisyystoimijat sopivat Työllisyyden ekosysteemin kumppanuussopimuksen jo ennen kuntakokeilun alkamista, ja sopimuksen mukaista yhteistyötä jatkettiin. Sopimuksen osapuolia olivat Oulun kaupunki (BusinessOulu ja hyvinvointipalvelut, vuoden 2023 alusta alkaen Pohteen sivistys- ja kulttuuripalvelut), Pohjois-Pohjanmaan Liitto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto ja Kelan Pohjoinen vakuutuspiiri.

BusinessAsema toimi yhteisen toiminnan mahdollistajana ja konkreettisena alustana erilaiselle yhteistyölle. BusinessAsemalla järjestettiin useita eri asiakasryhmille kohdennettuja esittelykierroksia. Palveluihin kävi tutustumassa esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan ja kotoutumiskoulutusten ryhmiä. BusinessAsemalla järjestetyillä pop up -digiohjauksilla tuettiin asiakkaiden sähköisten palvelujen käyttöä.

Sähköistä asiointia kehitettiin myös verkostotoimijoiden keskinäiseen asiointiin. eAsiointi-palvelu oli käytössä kuntouttavan työtoiminnan avustusten hakemiseen ja maksatukseen. Kuntakokeilun aikana

eAsiointi otettiin käyttöön myös kuntalisien (kaupungin tuki yhdistyksille ja yrityksille niiden työllistäessä työttömiä henkilöitä palkkatuella) hakemiseen ja maksatukseen.

Maahanmuuttajien, vieraskielisten ja kotoutumisajan asiakkaiden palveluverkostoissa käytiin vilkasta vuoropuhelua. Yhteistyöverkostojen ajankohtaispalavereissa jaettiin tietoa ja kehitettiin yhteistyökäytäntöjä. Alueellisesti verkostotyötä tehtiin kotoutumiskoulutusta järjestävien oppilaitosten sekä maahanmuuttajille ja vieraskielisille palveluja tarjoavien hankkeiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. BusinessAseman yhteyteen avattiin BusinessOulun ja Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden yhteistyönä International House Oulu, joka tuotti palvelua kaikille Ouluun muuttaneille ulkomaalaistaustaisille henkilöille.

lissä kuntakokeilu mahdollisti asiakkaiden palveluiden tuottamisen kohderyhmälle osittain lähipalveluina, siltä osin kuin palveluita ei ollut keskitetty Oulun kaupungille. Omavalmentajamalli mahdollisti asiakkaille yksilöllisen palvelun saman nimetyn asiantuntijan kanssa lähipalveluna. Asiakaspalvelujen kehittämistä vaikeutti vuoden 2022 keväällä toimeenpantu POMA-malli, joka kuormitti omavalmentajien työtä lisääntyneiden kirjaamistöiden myötä.

Kuntakokeilussa kehitettiin myös Ohjaamo-toiminnan kaltaista nuorten monialaisen tuen paikallista palvelua ja pop up -palvelumallia yhteistyössä lin kunnan nuoriso- ja opetuspalveluiden sekä Pohteen sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa.

Työttömien terveystarkastukset jatkuivat kuntakokeilun aikana pääosin hyvin, mutta muihin terveys- ja kuntoutuspalveluihin asiakkaiden ohjautuminen hidastui ja vaikeutui. Kuntakokeilun lopulla muutoksia tuli myös työttömien terveystarkastuksiin. Aktivointisuunnitelmien laatimista vaikeuttivat kuntakokeilun kuluessa hyvinvointialueen henkilöstön vaihdokset, mutta kokeilun loppupuolella yhteistyö ja ajanvaraukset toimivat hyvin.

Kempeleessä yhteistyötä sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa saatiin kuntakokeilun alkupuoliskolla kehitettyä merkittävästi. Yhteistyön vakiinnuttaminen vuoden 2023 alussa toimintansa käynnistäneen hyvinvointialueen kanssa ei kuitenkaan lähtenyt käyntiin aivan yhtä hyvin. Työttömien terveystarkastuksien resurssi väheni, ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtyminen hyvinvointialueelle hankaloitti asiakkaiden ohjaamista palveluun.

Myös Limingassa palveluekosysteemin yhteistyön vahvistamiseen aiheuttivat haasteita hyvinvointialueen käynnistyminen ja organisaatiomuutokset. Muiden toimijoiden kanssa yhteistyötä tiivistettiin ja toimintamalleja hiottiin. Tiedonkulku, verkostomainen työote ja yhteistyö alueen muiden kuntien kanssa vahvistuivat kuntakokeilussa. Yhdessä muiden kokeilukuntien kanssa suunniteltiin

asiakastyön toimintamalleja ja palveluita sekä valmistauduttiin asiakassiirtoihin. Kuntakokeilun myötä asiakastyötä tekevien omavalmentajien ymmärrys työllistymistä edistävistä palveluista lisääntyi ja asiakkaiden ohjaaminen niihin oli sujuvaa.

Lumijoella asiakkailla oli sähköisen asioinnin lisäksi koko ajan mahdollisuus asioida myös paikan päällä tai suoraan puhelimitse. Tästä saatiin hyvää palautetta, kuten myös siitä, että virkailija tuntee hyvin asiakkaan tilanteen. Kuntakokeilun aikana oli tulosten kannalta todella merkittävässä asemassa se, että asiakkaat tavataan pääsääntöisesti kasvotusten. Yhteistyöverkostot tiivistyivät kuntakokeilun aikana koko ajan toimivammiksi.

Muhoksen työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkelissä otettiin käyttöön toimintamalli, jossa muhoslaisilla oli mahdollista saada kohdennettua palvelua yhden katon alta. Muhoksen kunnan työllisyyden kuntakokeilu organisoitui alueen kuntakokeilun, kunnan ja Nuorten Ystävät ry:n toimijoiden työllisyyden hoidon monialaiseksi verkostoksi. Sosiaali- ja terveystieteiden siirryttyä kunnilta hyvinvointialueille liittyi Pohde osaksi verkostoa.

Tyrnävällä yhteistyö sidosryhmien kanssa oli helppoa, koska toimijat tuntevat toisensa. Esimerkiksi verkostotapaamiset saatiin järjestettyä lyhyelläkin varoitusajalla, mikä on tärkeää asiakkaiden asioiden eteenpäin viemiseksi. Haastetta aiheutti ajoittainen sosiaalityöntekijän työpanoksen puuttuminen työllisyyden kuntakokeilusta, joka näkyi muun muassa palvelutarvearviointien tekemättä jäämisinä. Hetkellistä apua toi ostopalveluna hankittu sosiaalityöntekijä ja myöhemmin hyvinvointialueuudistuksen myötä sosiaalityöntekijän työpanoksen irrottaminen toisesta kunnasta. Tilanne tasoittui hieman työllisyyden kuntakokeilun loppusuoralla, mutta edelleen Tyrnävältä puuttuu sosiaalityöntekijä. Sosiaaliohjaaja on joutunut paikkaamaan sosiaalityöntekijän puuttuvaa työpanosta.

Yhteistyö Kelan ja ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajan Coronarian kanssa sujui erinomaisesti. Yhteistyö terveystieteiden kanssa ja ohjaus työttömien terveystarkastuksiin toimi moitteettomasti myös hyvinvointialueuudistuksen käynnistymisvaiheen aikana.

Tyrnävän työllisyyspalveluista ohjautui nuoria asiakkaita etenkin etsivän nuorisotyöntekijän palveluihin. Myös etsivä nuorisotyöntekijä auttoi nuoria työllistymiseen liittyvissä asioissa (työkokeilu, palkkatuki, avoimet työmarkkinat, ansioluettelon päivitys, työhakemuksen teko) ja opiskelupaikan pohdinnassa.

Tyrnävällä yrittäjä tai yrittäjyyttä suunnitteleva sai palvelua jokaisessa yritystoiminnan vaiheessa Tyrnävän Kehitys Oy:ltä, joka on luonnollisesti työllisyyspalveluiden tärkeä yhteistyökumppani.

Tyrnävän Kehitys Oy:n palvelut kohdistuvat pääsääntöisesti toimiviin yrityksiin, kuntaan sijoittuviin yrityksiin ja alkaviin yrityksiin. Tyrnävän Kehitys Oy antaa neuvontaa liiketoiminnan kehittämiseen, yritysrahoitukseen sekä vientiin ja kansainvälistymiseen liittyen. Palveluihin kuuluvat myös omistajanvaihdokset.

Tyrnävän kunta on mukana Lakeuden Sillat -hankkeessa, joka alkoi tammikuussa 2024. Hankkeesta on tullut työllisyyspalveluiden tärkeä yhteistyökumppani. Lakeuden Sillat -hankkeen palvelupisteet Kempeleessä, Limingassa ja Tyrnävällä tarjoavat tietoa, neuvontaa ja ohjausta muun muassa työllistymiseen, koulutukseen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa 15–65-vuotiaille.

2.4. Tiedolla johtamisen kehittäminen ja tiedolla johdetut asiakasprosessit

Tiedolla johtamisen kehittämistyö aloitettiin hyvissä ajoin ennen kuntakokeilun virallista aloitusta laatimalla kokeilulle tavoitteet ja mittaristoa. Näitä täsmennettiin ja muokattiin jäsentyneeseen muotoon useissa tiedolla johtamisen työpajoissa ennen kokeilun alkua ja sen aikana.

Kehittämistoiminnassa seurattiin, millaista tietoa ja missä muodossa kuntakokeilut saavat käyttöönsä. Työ- ja elinkeinoministeriö sekä ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskus KEHA toteuttivat kuntakokeiluille seurantaa varten Power BI -sovelluksia, joissa eri asioita pystyi seuraamaan.

Seutukuntapalavereissa käsiteltiin tiedolla johtamista ja erityisesti kokeilujen seurantaa. Lisäksi kokeilun kuntia tuettiin yhteisellä ja henkilökohtaisella perehdytyksellä seurantatyökaluihin ja työllisyydenhoidon tilastointiin. Yhtenä työkaluna toimivat erilaiset työpajoina toteutetut valmennukset, joissa keskityttiin tiedolla johtamisen kokonaisuuteen erityisesti mittariston ja itsearviointin osalta asiakasprosessien kehittämisessä yhä enemmän tiedolla johdetuiksi.

Oulussa operatiivista johtoa ja henkilöstöä varten kehitettiin organisaation sisäistä raportointia. Sitä toteutettiin kuukausittain sekä johdon että tiimien ja henkilöstön käyttöön. Raportissa seurattiin toiminnan suuria linjoja sekä tiimikohtaisia tietoja tehdystä työstä ja sen tuloksista (esimerkiksi työtajoukset ja asiakkaiden määräaikaishaastattelut).

Asiakasprosessien tiedolla johtamista vaikeuttivat asiakkaiden puutteelliset ja vanhentuneet tiedot URA-järjestelmässä. Toukokuussa 2023 voimaan astuneen uuden asiakaspalvelumallin mukanaan tuoma kiire ja suuri asiakaskuormitus vaikeuttivat kaikkien URAn tietokenttien täyttämistä

asiakaspalvelun aikana. Asiakkaiden siirtymä, edistymistä ja palvelujen vaikuttavuutta oli haasteellista seurata URA-järjestelmän tietojen pohjalta, ja kuntakokeilulaki kielsi rinnakkaisjärjestelmien käytön. Lisäksi asiakastietojärjestelmäkokonaisuus Työmarkkinatorin (TMT ja Asiantuntijan Työmarkkinatori A-TMT) käyttöönoton myötä vuoden 2024 aikana aiemmin suuri osa URA-järjestelmästä saaduista tiedoista ei enää ollut käytettävissä, minkä vuoksi KEHAN tarjoamat Power BI -sovellukset poistuivat käytöstä syksyllä 2024 jo ennen kuntakokeilun päättymistä.

lissä tiedolla johtamisen tueksi kehitettiin erilaisia raportointi- ja esitysmalleja. Kuntakokeilu mahdollisti kunnalle aiempaa laajemman tilastoseuranta- ja arviointimateriaalien hyödyntämisen työllisyydenhoitotyössä. Kokeilualueen seuranta- ja vertailutietojen tarkastelu sekä useiden eri järjestelmien käyttö valmisteli kunnan henkilöstöä tulevaan TE-palvelut 2024 -uudistukseen, jossa seuranta- ja arviointityö on kuntakokeiluakin suuremmassa roolissa paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. Työsuunnittelijan tehtäviin sisällytettiin kuntakokeilun valmisteluvaiheessa myös erilaisten tilastojen ja seurantatietojen työstäminen esitysten laadintaa varten, mikä mahdollisti monipuolisen tiedonvälityksen eri kohderyhmille ja edesauttoi esihenkilön työtä tiedolla johtamisen kehittämisessä.

Kempeleessä tiedolla johtamisen kehittäminen koettiin erittäin positiiviseksi asiaksi kokeilun aikana. Osaaminen vahvistui etenkin Oulun tiedolla johtamisen asiantuntijan tarjoaman tuen ja opastuksen ansiosta. Omavalmentajien käyttöön kehitettiin seurantatyökalu, jonka avulla pystyttiin tarkemmin seuraamaan eri asiakasryhmien henkilömääriä ja niiden kehittymistä. Havaintojen avulla pystyttiin muokkaamaan tarvittavia resursseja.

Myös Limingassa oli käytössä erilaisia seurantamittareita.

Lumijoella moniammatillista osaamista ja yhteistyötä pystyttiin hyödyntämään hyvin koko kuntakokeilun ajan ja asiakkaita palvelemaan yhden luukun periaatteella. Asiakastyöstä on koko ajan mennyt yhä enemmän aikaa kirjaamisiin. Kehitettävää on edelleen siinä, että kirjaukset olisivat aina ajan tasalla. Tätä tilannetta kuitenkin helpotti se, että työntekijät eivät kuntakokeilun aikana juurikaan vaihtuneet, joten tieto kulki siltä osin sujuvasti kirjaamisen puutteista huolimatta.

Tiedolla johtaminen oli Muhoksella kuntakokeilun ensimmäisen toimintavuoden aikana haasteellista resurssivajeen vuoksi, mutta resurssivajeen helpotettua omavalmentajilla oli kattavammin tietoa työnhakijoiden tarpeista myös henkilökohtaisella tasolla. Näin saatiin kartoitettua työnhakijoiden osaamista, selvitettyä työ- ja toimintakykyä ja asetettua työnhakijoille realistisia tavoitteita.

Varsinaista asiakaspalautetta kerättiin asiakkailta henkilökohtaisesti kirjeitse tai sähköisesti.

Tyrnävän työllisyyspalveluissa seurattiin säännöllisesti kuntakokeilulle asetettuja mittareita kuten työnhakijoiden määrää, rakennetyöttömyyttä, päättäneiden työnhakujen määrää, työnhaun keskimääräistä kesto, aktivointiastetta, pitkäaikaistyöttömien aktivointiastetta sekä palveluissa olevien asiakkaiden määrää. Myös työvoimaviranomaisten asiakaskuormaa, työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuja sekä työttömyysastetta seurattiin säännöllisesti. Mittareiden pohjalta pyrittiin tekemään toimenpiteitä, joilla päästään tavoitteisiin, jotka oli kirjattu myös Tyrnävän kunnan laajaan hyvinvointisuunnitelmaan.

2.5. Työmarkkinatuen kuntaosuuden väheneminen

Työmarkkinatuen kuntaosuudessa ovat mukana kaikkien osuuden piirissä olevien henkilöiden maksut, olivatpa he kuntakokeilun tai TE-toimiston asiakkaita. Oulun kaupungissa työmarkkinatuen kuntaosuus oli vuonna 2020 yhteensä noin 24 017 000 euroa ja vuonna 2021 yhteensä noin 25 141 000 euroa. Vuonna 2022 kuntaosuus laski noin kahdella miljoonalla eurolla: vuoden 2022 työmarkkinatuen kuntaosuus oli noin 22 980 000 euroa. Vuoden 2023 aikana kuntaosuus nousi noin 24 604 000 euroon. Viimeisen kokeiluvuoden 2024 aikana osuus kääntyi alkuvuoden nousun jälkeen laskuun ollen yhteensä noin 23 808 000 euroa. Merkittävään kuntaosuuden laskuun ei Oulussa kuntakokeilun aikana päästy, mutta suunta on vuoden 2021 huipun jälkeen ollut keskimäärin laskeva.

lissä työmarkkinatuen kuntaosuus väheni noin 100 000 euroa vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna, mutta lähti nousuun vuonna 2023. Kuntakokeilun vaikutusta työmarkkinatuen laskuun vuonna 2022 on vaikea arvioida, koska koronaepidemian aikana tehtyjen määräaikaisten lakimuutosten takia työmarkkinatuen kuntaosuus nousi, ja vaikutukset näkyivät osin myös vuoden 2021 kuntaosuuksissa.

Työllisyystilanteen yleinen heikkeneminen ja kuntien työllistämistoimenpiteiden kaventuminen (muun muassa kuntoutuksen työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueen järjestämisvastuulle ja palkkatukiuudistus) heikensivät lin kunnan mahdollisuuksia työmarkkinatuen kuntaosuusmaksujen vähentämiseen. Kunta maksoi työmarkkinatuen kuntaosuutta 518 628 euroa vuonna 2024, vain 11 000 euroa vähemmän kuin kuntakokeilun ensimmäisenä vuonna.

Myöskään Kempeleessä työmarkkinatuen kuntaosuuden vähentämisessä ei onnistuttu toivotulla tavalla. Hyviin tuloksiin olisi ollut ainekset, mutta koronapandemia ja hallituksen työllisyystoimet hankaloittivat ja estivät tavoitteisiin pääsyä. Samoin Limingassa työmarkkinatuen kuntaosuuden vaihteluun vaikutti osaltaan koronapandemian aiheuttama työttömyysjaksojen pidentyminen. Kuntaosuutta saatiin silti vähennettyä kuntakokeilun aikana.

Lumijoella työmarkkinatuen kuntaosuus saatiin hyvin laskuun kuntakokeilun aikana ensimmäisen kuntakokeiluvuoden jälkeen. Tuloksiin vaikutti suurelta osin tiivis moniammatillinen yhteistyö ja asiakkaiden tilanteen hyvä tuntemus.

Muhoksen kunnan työllistämisen toimintamallissa tavoitteena oli ennaltaehkäistä työttömyyden pitkittymistä ja tukea pitkään työttömänä olleiden kuntalaisten työ- ja toimintakyvyn kartoitusta ja kuntoutumista. Työskentely kohdistui sekä henkilö- että työnantaja-asiakkaisiin. Toimintamallissa oli keskeistä tiivis käytännönläheinen yhteistyö erityisesti työllisyydenhoidon toimijoiden, sosiaali- ja terveydenhuollon, nuorisotyön ja työnantajien kesken. Toimintamallin avulla pyrittiin laskemaan kunnan työmarkkinatuen kuntaosuus pitkällä aikavälillä huomattavasti aiempaa alhaisemmaksi.

Toimintamalli osoittautui toimivaksi, vaikka ihan tavoitteeseen asti ei päästy, sillä työmarkkinatuen kuntaosuus laski kuntakokeilun aikana. Kunnan osuus oli kuntakokeilun aloitusvuonna 2021 yhteensä 735 121,05 euroa (keskimäärin 61 300 euroa kuukaudessa) ja vuonna 2024 yhteensä 536 811,14 euroa (keskimäärin 44 700 euroa kuukaudessa).

Tyrnävällä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksut laskivat tasaisesti kuntakokeilun ensimmäisestä vuodesta lähtien. Kunnan osuus oli 290 818 euroa vuonna 2021, 246 869 euroa vuonna 2022, 243 957 euroa vuonna 2023 ja 223 580 euroa vuonna 2024.

2.6. Kuntakokeilun aikana syntyneet hyvät käytännöt

Yksi toimintamalli, jota lähdettiin kaikissa kokeilualueen kunnissa kokeilemaan, oli niin kutsuttu vastuupalmentajamalli, omavalmentajuus. Omavalmentaja on asiakkaalle nimetty yksi henkilö, joka palvelee häntä työnhaun eri asioissa ja vaiheissa. Omavalmentajuuteen liittyy ajatus, ettei työntekijä hoida vain lakisääteisiä asioita, vaan hän toimii asiakkaan tukena työnhaun kaikissa tilanteissa valmentavalla työotteella. Nimetty omavalmentaja tarjoaa asiakkaalle mahdollisuuden luottamukselliseen ja vaikuttavaan asiakassuhteeseen, jossa asiakkaan yksilöllinen tilanne ja palvelutarve ovat keskiössä. Asiakkaan palvelutarpeen niin vaatiessa omavalmentaja kokoaa prosessiin mukaan moniammatillisen verkoston, jotta asiakkaan tilannetta saadaan edistettyä. Omavalmentajamalli koettiin kuntakokeilun aikana hyödylliseksi, ja sitä sovelletaan edelleen Oulun seudun työllisyysalueen toiminnassa 1.1.2025 jälkeen.

lissä syntyi kuntakokeilun aikana monia hyviä käytäntöjä, joita jatketaan TE-palvelut 2024-uudistuksen jälkeen. Näitä ovat muun muassa:

- Jalkautuva, ”aito” omavalmentajuus
- Lähipalvelujen tuottaminen ja kasvokkaiset asiakastapaamiset
- Verkostoituminen kokeilualueen kuntien työllisyyspalveluiden kanssa ja kollegiaalinen tuki: ”On helppo kilauttaa kaverille”.
- Kiinnostus tiedolla johtamisen kehittämiseen ja analyysiin
- Portalli, nuorten monialainen tuki
- Pop-upit
- Nuorten työpajatoiminnan työvalmentaja-omavalmentaja-työparimalli

Liminkaan muodostui kuntakokeilun aikana työllisyydenhoidon toimintamalli, jonka käytänteitä jatketaan TE-palvelut 2024 -uudistuksen jälkeen.

Lumijoella pidetään jatkossakin kiinni siitä, että asiakkaita tavataan kasvotusten ja tarjotaan matalan kynnyksen palvelua yhden luukun periaatteella. Työnhakijoiden ja työnantajien kohtauttaminen on myös tuottanut tulosta, ja siihen pyritään jatkossakin panostamaan resursseja yhä enemmän.

Muhoksella jäi kuntakokeilusta elämään matalan kynnyksen työllisyys- ja opintopalvelukeskus Vinkkeli. Vinkkelissä tarjotaan yhä tietoa, neuvontaa ja ohjausta kaiken ikäisille työhön, koulutukseen, opintoihin, urasuunnitteluun ja yrittäjyyteen. Vinkkelissä toimivat tiiviissä yhteistyössä kunnan työllisyys- ja kotoutumispalveluiden omavalmentajat sekä Nuorten Ystävät ry:n työhönvalmentajat. Säännöllisesti paikan päällä käyvään verkostoon kuuluvat myös muun muassa sosiaali- ja terveystyö, etsivä nuorisotyöntekijä, OSAO Ovi -hakijapalveluiden oppilaanohjaaja sekä Oulun seudun Uusyrityskeskus ry:n yritysneuvoja. Vinkkelissä toimivat Nuorten Ystävät ry:n toteuttamina ostopalveluina myös kuntouttava työtoiminta, Valmennuspaja Mahis sekä Nuorten Startti -toiminta.

Muhoksen kunnan liikuntaneuvojan palvelut ovat myös yhä hyödynnettävissä matalan kynnyksen kuntosaliryhmässä keskiviikkoisin Tähtiareenan kuntosalilla. Salivuorolla on mukana yksi Muhoksen kunnan omavalmentaja.

Kuntakokeilun aikana rakentunut yhteistyö muiden Oulun seudun kuntakokeilun ja työllisyysalueen kuntien välillä jatkuu. Kuntien välinen yhteistyö on vertaistuellista ja arvokasta, työarkea helpottava asia.

Tyrnävällä monet hyvät käytänteet jäävät elämään kuntaan ja kehittyvät vielä kokeilujen jälkeenkin. Asiakkaille tarjotaan jatkossakin lähipalveluita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Kaikki asiakkaat pyritään tapaamaan kasvokkain, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. Asiakkaiden käytettävissä on myös etäpalvelumahdollisuus. Huomiota kiinnitetään siihen, että etenkin aktivointisuunnitelmat ja

monialaiset työllistymissuunnitelmat laaditaan verkostojen lähipalveluna. Onnistuneesta verkostoyhteistyöstä kertoo esimerkiksi se, että verkosto kutsutaan tarvittaessa koolle jo ennen kuin nuori asiakas valmistuu ammattiin ja ilmoittautuu työnhakijaksi. Nuoren ohjaus siirretään ”saattaen ja vaihtaen” oppilaitoksesta työllisyyspalveluihin. Tulevaisuudessa verkostomaisen yhteistyön merkitys korostuu entisestään, kun eri toimijat yhdistävät voimansa työllisyyden edistämiseksi.

Tyrnävän työllisyyspalveluiden tavoitteena on kehittää tulevaisuudessa etenkin yritys- ja työnantajapalveluita. Asiakkaita ohjataan tehokkaasti työllistymistä edistäviin palveluihin, mikäli heidän osaamistaan tulee kehittää. Mikäli asiakkaalla ei ole osaamista tai työkykyä työllistyäkseen, hänet ohjataan tarpeensa mukaiseen palveluun ja tarkoituksenmukaiselle etuudelle.

Oulussa kehitettiin ja pilotoitiin työllistymisen monialaisissa palveluissa (TYP) erilaisia toimintamalleja työnhakijoiden työkyvyn kehittämiseksi, työhön kuntoutumiseksi ja työllistyvyyden edistämiseksi. Seuraavaksi kuvataan seitsemän toimintamallia ja kehittämistoimenpidettä.

2.6.1. TYP/TYM-asiakasprosessi

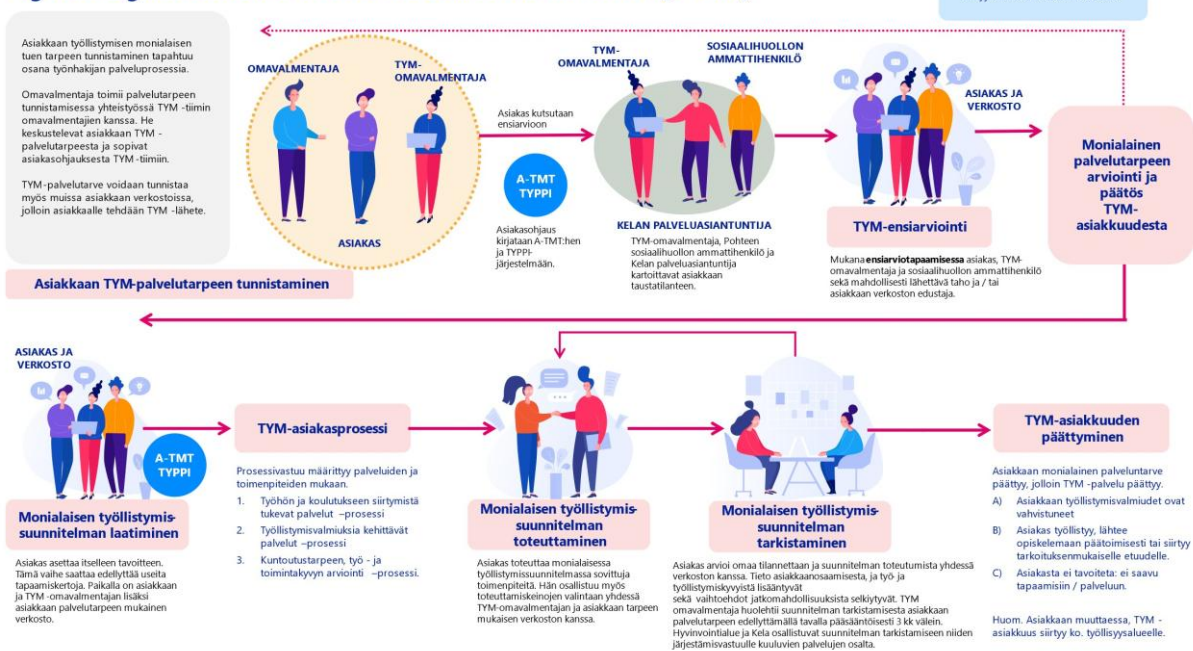
Työllistymisen edistämisen monialaisissa palveluissa toteutettiin ja kehitettiin lakisääteistä TYP-palvelua osana työllisyyspalvelujen toimintaa. Jatkossa työllistymistä edistävän monialaisen tuen (TYM) toimintamalli perustuu vuoden 2025 alussa voimaan tulleeseen lakiin työllistymisen monialaisesta edistämisestä (TYM-laki, 381/23.3.2023). TYM-yhteistoimintamallissa työvoimaviranomainen, hyvinvointialue ja Kansaneläkelaitos yhdessä arvioivat työttömän monialaisen palvelutarpeen, suunnittelevat työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset työllisyys-, sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut yhteensovitetuiksi kokonaisuuksiksi sekä vastaavat työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Uusi toimintamalli on jatkoa vuosina 2016–2024 toteutetulle, lain työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (TYP-laki, 1369/30.12.2014) mukaiselle toimintamallille.

Työllisyyden kuntakokeilun aikana monialaista TYP-toimintaa kehitettiin tiiviissä yhteistyössä työllisyys-, sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä Kelan kuntoutuspalvelujen ja muiden sidosryhmien kanssa. Valtakunnallisella tasolla TYP-verkostopäällikkö osallistui aktiivisesti muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön asettamaan TE-palvelut 2024- ja KOTO24-uudistusten toimeenpano-ohjelman Sote-yhdyspinnat-työryhmään. Työryhmä valmisti palveluiden siirtoa kunnille ja pyrki varmistamaan sujuvan yhteistyön hyvinvointialueen palvelujen ja toiminnan kanssa. Sote-yhdyspinnat-työryhmä tukee toimintakaudellaan (1.3.2023–31.5.2025) TE-palvelut 2024- ja KOTO24 -uudistusten toimeenpanoa ja sen valmistelua hyvinvointialueiden sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä

kuntoutuspalvelujen, Kelan ja uusien työvoimaviranomaisten yhdyspinnoilla. Työryhmä huomioi työssään lain työllistymisen monialaisesta edistämisestä (381/2023, HE 207/2022).

Työllisyyden kuntakokeilun aikana TYP-palvelussa kehitettiin asiakasprosessiin palvelukorttikuvauks (Kuva 1) työllistymistä edistävästä monialaisesta tuesta osana valmistautumista TE-palvelut 2024 -uudistukseen. Palvelukortissa kuvataan tiivistetysti TYM-asiakasprosessia ja sen etenemistä asiakkaan TYM-palvelutarpeen tunnistamisesta asiakkuuden päättymiseen.

Työllistymistä edistävä monialainen tuki (TYM)



Kuva 1 - Työllistymistä edistävä monialainen tuki (TYM)

2.6.2. Kelan työkykyneuvojan ja hyvinvointialueen TYP-terveydenhoitajan yhteiskonsultaatio

Kelan työkykyneuvojan ja hyvinvointialueen TYP-terveydenhoitajan yhteiskonsultaatio sekä tarvittaessa kuntoutustarpeen ja työkyvyn selvittely -toimintamalli on osa palvelukokonaisuutta, jossa tavoitteena on monialaista tukea tarvitsevan työnhakija-asiakkaan työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi osana TYP/TYM-asiakasprosessia (Kuva 2). Toimintamalli on ollut käytössä monialaisessa TYP-työssä sekä konsultaatiossa että asiakasverkostossa.

TYP-terveydenhoitaja ja Kelan työkykyneuvoja kartoittavat asiakkaan kokonaistilannetta yhdessä asiakkaan ja asiakkaan monialaisen verkoston kanssa. Yhteiskonsultaatiossa selvitetään esimerkiksi, onko tarvetta kokonaisvaltaisemmalle työ- ja toimintakyvyn arvioinnille tai kuntoutusmahdollisuuksien selvittämiseksi tai asiakkaan aikaisempien mahdollisten palveluiden sekä

näiden jatkosuositusten tai -suunnitelmien tarkastelulle. Konsultaation pohjalta asiakkaan jatkopolkua lähdetään rakentamaan asiakkaan palvelutarpeen mukaisiin palveluihin ja toimenpiteisiin. Konsultaatiossa sovitaan myös seurannasta ja dokumentoinnista.



Kuva 2 - Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi TYM-prosessissa

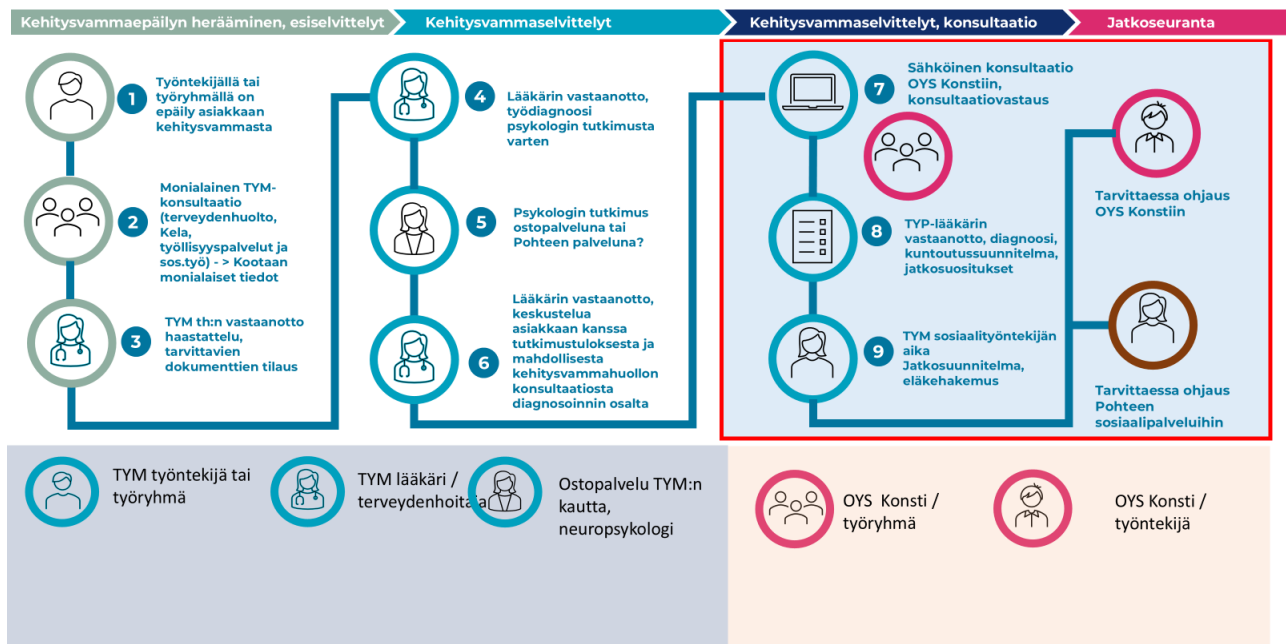
2.6.3. Aikuisasiakkaan kehitysvammaselvittelyt konsultaatiomalli TYP/TYM

Työllisyyden kuntakokeilun aikana työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) pilotoitiin aikuisasiakkaan kehitysvammaselvittelyjen konsultaatiomallia yhteistyössä OYS Konstin kanssa. OYS Konsti vastaa kehitysvammaisten henkilöiden vaativista erityispalveluista moniammatillisesti ja monialaisesti Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella. TYPistä ohjautui työnhakija-asiakkaita lähetteellä kehitysvammaselvittelyihin OYS Konstiin kuukausittain. Pilotti toteutettiin ajalla 8/2022–8/2023.

Pilotoinnin tavoitteena oli kehittää toimintamalli työikäisen kehitysvammaselvittelyihin Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle (Kuva 3). Pilotin tavoitteena oli myös purkaa kertynyttä hoito- ja palveluvelkaa OYS Konstin aikuisasiakasjonoja purkamalla. Pilotissa pyrittiin asiakasselvittelyissä ja verkostoyhteistyössä saatavia tietoja hyödyntämällä kehittämään ja ottamaan käyttöön konsultointiin perustuvat toimintamallit, joiden avulla asiakkaan tilanne arvioidaan, riittävät palvelut saadaan järjestettyä ja tuetaan kehitysvammaisuuden varhaisempaa diagnosointia.

Toteutuneen pilotin jälkeen toimintamalli juurrutettiin ja otettiin käyttöön osaksi TYP-toimintaa. Toimintamallissa TYP/TYM-asiakkuus jatkuu eläkeratkaisuun, jolloin asiakkaan kanssa laaditaan jatkosuunnitelma ja asiakkuus siirretään palvelutarpeen mukaisiin palveluihin. Mikäli kehitysvammadiagnoosia ei aseteta, TYP/TYM-lääkärikäynnillä tarvittaessa tarkennetaan diagnoosia muun oppimisvaikeuden osalta ja laaditaan asiakkaan tarpeen mukainen jatkosuunnitelma sekä tarvittaessa B-lausunto kuntoutukseen.

Aikuisasiakkaan kehitysvammaselvittelyt konsultaatiomalli TYM



Kuva 3 - Aikuisasiakkaan kehitysvammaselvittelyt konsultaatiomalli TYM

2.6.4. Kelan palvelumallin kokeilu Raahen ja Oulun seudun työllisyysalueilla

Osana valmistautumista TE-palvelut 2024 -uudistukseen toteutettiin Kelan palvelumallin kokeilu tulevilla Raahen ja Oulun seudun työllisyysalueilla. Kokeilun tavoitteena oli Kelan uudenlaisten roolien testaaminen TYP-työssä. Kokeilu toteutettiin 19.8.–18.10.2024 Kelan ja TYPin yhteistyönä. Kelan työkykyneuvoja sai työparikseen palveluneuvojan, mikä tarkoitti käytännössä sitä, että palvelutarpeen arvioinnissa tarkasteltiin myös asiakkaan etuusasioita. Palveluneuvoja ei korvannut työkykyneuvojaa, vaan tuli hänen työparikseen Kela-asioissa.

Kokeilussa oli tarkoituksena, että mukana olevat TYP-alueet lähettävät kokeiluajana kaikista uusista TYP-asiakkuuksistaan Kelaan TYPPI-asiakastiedotteen. Toimintamallissa Kela käy läpi kaikki saapuneet TYPPI-tiedotteet ja tekee palvelutarpeen kartoituksen Kelan etuuksien ja palveluiden

osalta. Asiakkaaseen ollaan tarvittaessa yhteydessä, jos asiakas tarvitsee ohjausta ja neuvontaa. Lisäksi Kelan palveluneuvoja kirjaa TYPPI-asiakastietojärjestelmään kumppanille tarvittavat tiedot asiakkuuden eteenpäin viemiseksi.

Toteutuneen pilotoinnin jälkeen Kelan konsultointi TYM-prosessin alussa vakiinnutettiin valtakunnalliseksi toiminnaksi 1.1.2025 alkaen.

2.6.5. BO-työhönvalmennus

BusinessOulun työllisyyspalveluiden ja Oulun kaupungin hyvinvointipalveluiden yhteisessä PALO-hankkeessa (Palveluintegraatiomalli osatyökykyisille 1.11.2020–31.12.2022) kehitettiin ja pilotoitiin työhönvalmennuksen toimintamallia (Kuva 4). Kelan ja työllisyyspalveluiden yhteistyönä toteutettiin pilotti vähintään 1 000 päivää työmarkkinatukea saaneille työnhakija-asiakkaille vuosina 2021–2022.

Kokemukset ja havainnot asiakastyöstä ja toteutuneet pilotit edesauttoivat tunnistamaan työikäisistä, työttömistä ja työttömyysuhan alla olevista sellaiset henkilöt, joilla on potentiaalia työllistyä valmennuksellisella tuella. Työllistymisen tuen vahvistamiseksi Business Oulu -liikelaitoksen johtokunnassa perustettiin viisi määräaikaista työhönvalmentajan virkaa ajalle 1.1.2023–31.12.2024. Työhönvalmentajien tiimi aloitti rekrytointien jälkeen 1.3.2023 alkaen.

Työhönvalmennuksesta saatiin hyviä tuloksia keskittämällä työhönvalmentajan tehtäväkuvaa. Tällöin työhönvalmennus integroitiin osaksi muita työllistymistä edistäviä palveluita, ja asiakkaan omavalmentaja säilyi asiakkaan omana työntekijänä. Omavalmentaja vastasi julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain (1.1.2025 alkaen laki työvoimapalveluiden järjestämisestä) mukaisista viranomaistehtävistä sekä toteutti kuntakokeilulain mukaisia työttömyysturvatehtäviä.

Asiakkaan työhönvalmennus perustuu vapaaehtoisuuteen ja motivaatioon työllistyä.

Työhönvalmennuksen tavoitteena on nopea työn etsintä ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille.

Työhönvalmennuksessa ei ole aikarajaa, ja valmennusta toteutetaan asiakkaan palvelutarpeen edellyttämällä tavalla. Työhönvalmentajan työssä painopisteenä on työnhakijan olemassa olevan työkyvyn mukaisen työn löytäminen ja työllistymisen edistäminen sekä jalkautuva valmennus työpaikoille. Työhönvalmentaja hyödyntää työssään tuetun työhönvalmennuksen menetelmiä sekä tekee yhteistyötä työnantajien ja työllisyyden toimijoiden kanssa. Työhönvalmennuksessa sovelletaan laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta.

BO-työhönvalmennuksen vaikuttavuuden raportoimiseksi kehitettiin seurantamittarit Power

BI -työkalun avulla. BO-työhönvalmennus vakiinnutettiin ja juurrutettiin osaksi työllisyyspalvelujen

toimintaa 1.1.2025 alkaen. Työhönvalmentajat sijoittuivat osaksi henkilöasiakas- ja nuorten palvelujen ja TYM-yksiköiden toimintaa omavalmentajien ja työkykykoordinaattoreiden rinnalle.



Kuva 4 - Työhönvalmennuksen prosessi

2.6.6. Pienryhmäpilotti

Oulun kaupungin hyvinvointi-, kulttuuri- ja liikuntalautakunnan talousarviossa 2024 kohdennettiin BusinessOululle 35 000 euroa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen määrärahaa (HYTE-raha). Työhön poluttavissa palveluissa toteutettiin pienryhmäpilotti, johon HYTE-rahaa budjetoitiin noin 3 000 euroa. Pienryhmäpilotin kohderyhmänä olivat 25–35-vuotiaat haastavassa työllistymistilanteessa olevat työttömät työnhakijat, jotka ovat työhönvalmennuksen asiakkaina. Tavoitteena oli osallistujien työnhakutaitojen ja työkyvyn edistäminen ja sosiaalinen aktivoiminen. Ryhmässä oli 8 osallistujaa.

Pienryhmätoiminta toteutettiin 27.9.–4.12.2024. Toteuttajina olivat työhönvalmentaja ja omavalmentaja. Ohjelma sisälsi kuusi kahden viikon välein tapahtuvaa pienryhmätapaamista, joiden pääteemoina olivat otsikkotasolla: 1. Tutustuminen, 2. Työnhakutaidot ja -prosessi, 3. Positiivinen vuorovaikutus, 4. Talousasiat ja unirytmikuntoon, 5. Koulutus ja avaimet tulevaisuuteen sekä 6. Pienryhmän päätöstapaaminen. Kahden viimeisimmän tapaamisen välillä henkilöstöpalvelualan yritys kutsui ryhmän osallistujat yksilöhaastatteluihin, joihin sisältyi haastattelun jälkeinen palautteenanto.

Osallistumisprosentti tapaamisilla oli 75 %. Toteutuneesta pienryhmäpilotista koottiin raportti ja jatkosuositukset toteutukseen, sisältöön, suunnitteluun ja valmisteluun liittyen. Kohderyhmä ja TE-

palvelut 2024 -uudistuksen jälkeen myös työllisyysalueen tavoitteet huomioiden tarvitaan enemmän tehtävien ja tekemisen kautta aktivoimista. Toteutuneessa pienryhmäpilotissa valmennusten pääpaino oli keskusteluissa ja luennoissa. Jatkossa valmennuksiin tarvitaan lisää hyviin elintapoihin kannustavaa sisältöä ja omaan toimijuuteen kannustamista.

Pienryhmätyöskentelyn lisäksi on hyvä olla enemmän yksilötapaamisia, joissa jokaisen henkilökohtaista työnhakustrategiaa ja -tilannetta tarkastellaan yksilötasolla. Tätä voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että pienryhmään osallistujat aloittavat samalla yksilövalmennuksen tai jatkavat yksilövalmennukseen pienryhmän jälkeen. Tarpeellisia ovat myös eri kohderyhmille järjestettävät pienryhmävalmennukset muokattuine sisältöineen, kuten esimerkiksi eri ammattialoille suuntautuville, eri ikäisille tai erilaisessa työhaun vaiheessa oleville työnhakija-asiakkaille sekä osatyökykyisille erikseen.

Valmennushankkeiden valmisteluille ja toteutukselle on järjestettävä riittävästi aikaa, mikäli toimintaa ei hankinta ostopalveluna. Asiakasohjauksen osalta on huomioitava, että valmennuksen sisältö on valmiina ja esiteltävissä asiakkaille sekä asiakasohjausta tekeville ennen varsinaista asiakasohjauksen toteutusta. Lisäksi asiakkaat tulee valikoida haastattelujen perusteella, jotta valmennuksien kohderyhmä, tavoitteet ja sisältö kohdentuvat oikein. Työparitoiminta on todettu tärkeäksi. Esimerkiksi työkykykoordinaattorin ja työhönvalmentajan yhteistyö korostuu etenkin monialaista tukea tai työn muotoilua tarvitsevien asiakkaiden kohdalla.

2.6.7. Toiminnallinen työkykykartoitus

Toiminnallinen työkykykartoitus toteutettiin 6–12/2024 yhteistyössä palveluntuottaja Presentia Oy:n toimintaterapeutin kanssa. Kartoituksessa hyödynnettiin toimintaterapian arviointimenetelmiä. Toiminnallinen työkykykartoitus muodostui keskimäärin kolmesta tapaamisesta, sisältäen vähintään yhteisen aloituspalaverin ja loppupalaverin palveluntuottajan, työnhakijan, työnantajan sekä omavalmentajan tai työkykykoordinaattorin kanssa.

Kartoitus toteutettiin työnhakijan tarpeen mukaan. Palvelun tarkoituksena oli kartoittaa työkykyä konkreettisissa työtehtävissä (kuntouttava työtoiminta, työkokeilu, palkkatukityö, työsuhde, työnäyttö). Tavoitteena oli selvittää työkyvyn tuen tarvetta, kerätä tietoa työnantajalta, lisätä yhteistyötä asiakkaan ja toimijoiden välillä sekä tukea työllistymistä ja työssä pysymistä sekä löytää työkyvyn mukaisia palveluita kuten kuntoutus, terveydenhuolto tai kolmas sektori. Kartoituksia toteutui yhteensä seitsemän. BusinessOulun työkykykoordinaattori osallistui kartoituksiin tarpeen mukaan. Asiakasohjaus tapahtui kaikista työllisyyspalveluiden asiakaspalvelutiimeistä.

Työnhakijalla oli mahdollisuus arvioida ja todentaa työkyvyn ja työllistymisen tuen tarvetta sekä tuoda esiin työllistymispotentiaali. Omavalmentajalla oli mahdollisuus saada ajantasaista tietoa.

Työnantajayhteistyö lisäsi tietoa työnhakijan työkyvyn tuen tarpeesta ja työssä vaaditun osaamisen tasosta ja mahdollisti avoimen vuoropuhelun oleellisista työkykyyn ja työllistymiseen liittyvistä tekijöistä. Lisäksi oli mahdollisuus saada suosituksia tai suosittelevia työnantajan palautteen avulla.

Pilotin tuloksena oli konkreettisten työkyvyn ja työllistymisen tuen keinojen löytäminen työnhakijalle ja työnantajalle. Esimerkkejä keinoista ovat keskittymistä tukeva työskentely-ympäristö, viikkosuunnitelman laatiminen työtehtävien priorisoimiseksi, säännöllinen palautekeskustelu työnantajan kanssa sekä mielekkäiden arjen rutiinien luominen työaikataulussa pysymiseksi. Arviointimenetelmien ja työnhakijan systemaattisen haastattelun avulla työkykyä on mahdollista todentaa. Kartoitus toimi hyvin osana työnhakijan työkyvyn tuen palvelua ja prosessia. Työllistyminen kartoituksen jälkeen edellyttää omavalmentajan ja työhönvalmentajan tai monialaisten palvelujen panosta ja yhteistyötä.

Toteutunutta pilottia ja siitä saatuja havaintoja voidaan hyödyntää ja jatkokehittää esimerkiksi työkykykoordinaattoreiden työssä. Työkykykoordinaattori on työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntija, jonka tehtävänä on yhdessä työnhakijan ja työnantajan kanssa löytää räätälöityjä ratkaisuja työnhakijan työllistymiseen, työssä pysymiseen tai työssä jatkamiseen.

Työkykykoordinaattorin asiakaskohderyhmänä ovat työnhakijat, joilla on työkyvyttömyyden uhka, työkyvyn alenema tai työkyvyn tuen tarve. Työkykykoordinaattori auttaa työnantajia hahmottamaan työnhakijoiden työllistämisen mahdollisuudet ja tehtävät, joihin työnhakijat soveltuvat osana työyhteisöä.

Työkykykoordinaattori tuntee keskeiset työllisyyttä ja työkykyä edistävät palvelut ja tukimuodot ja osaa soveltaa niiden käyttöä omassa työssään hyödyntäen työhön pääsyn, työhön paluun ja työssä jatkamisen keinoja suhteessa asiakkaan osaamiseen ja työkykyyn. Työkykykoordinaattori antaa neuvontaa ja ohjausta työnantajille käytettävissä olevista tukimahdollisuuksista (esimerkiksi taloudelliset tuet, työolosuhteiden järjestelytuki, työn muokkaus, työhönvalmentajan tuki työpaikalla).

3. Keskitetyt palvelut

Oulun seudun kokeilukunnilla oli yhteistä toimintaa sekä eri toimintojen organisoinnissa että kehittämistyössä. Oululla oli työllisyyskokeilua johtava ja koordinoiva rooli muun muassa perehdytyksessä, rekrytointiyhteistyössä TE-toimiston kanssa, viestinnässä, tiedolla johtamisessa ja TE-palvelujen hankinnoissa.

Koko kokeilun ajan Oulu vastasi tiettyjen palvelujen ja tuen tuottamisesta kokeilukunnille koko kokeilualueella. Tiedonkulkua ja yhteistä asioiden jakamista varmistettiin säännöllisillä palaverilla kokeilujen vastuuhenkilöille. Kokeilun aikana järjestettiin vuoden 2022 ajan viikkopalaverit myös kokeilukuntien henkilöstölle. Näistä luovuttiin vuoden 2023 alusta, sillä kokeilualueella järjestettiin yhteistä perehdytystä ja infotilaisuuksia eri aihealueista.

Keskitettyjen palveluiden osalta kehitettiin konsultointikäytäntöjä muun muassa tuki- ja maksatusasioiden sekä työttömyysturva-asioiden osalta. Lisäksi koko kokeilualueen yhteistä perehdytysuunnitelmaa kehitettiin. Erilaisille perehdytysmateriaaleille ja ohjeille koottiin jatkuvasti täydentyvä materiaalipankki Teamsiin.

Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilun ”pienet kunnat” Kempele, Muhos, Ii, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä ja Hailuoto tekivät kokeilun alusta keskenään yhteistyötä ja kokoontuivat yhteen pienten kuntien palaverissa. Pienissä kunnissa koettiin, että olisi hyödyllistä vaihtaa ajatuksia, koska niissä palvelurakenne on erilainen kuin Oulussa ja vertaistuelle ja asioiden jakamiselle oli tarvetta. Palaverien tarkoituksena oli tietojen vaihto, ajankohtaisten ja kunnissa pohdituttavien asioiden jakaminen sekä alueellisen tekemisen ja yhteisen kehittämisen vahvistaminen. Kokeilun aikana ihmiset tulivat tutuiksi, mikä lisäsi myös kahdenvälistä yhteydenpitoa ja kuulumisten vaihtoa.

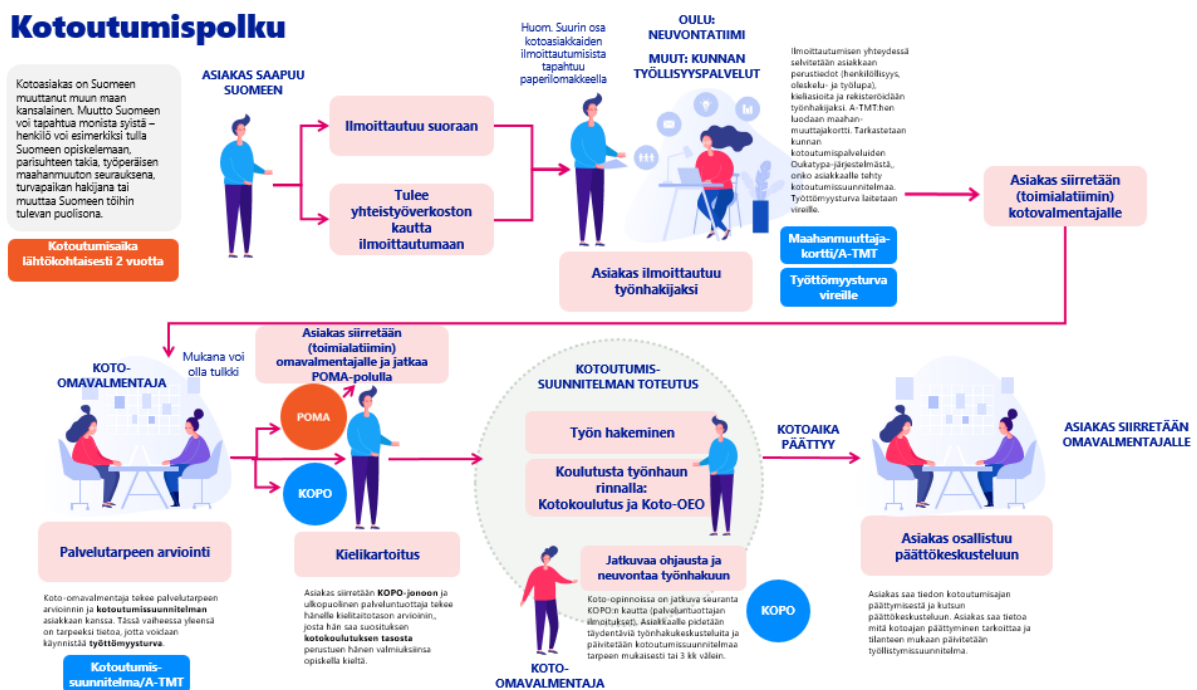
Oulun toteuttamia toimintoja ja asiakaspalveluja kokeilualueen muille kunnille olivat muun muassa yhteinen viestintä, tiedolla johtamisen tuki, kotoutumisasiakkaiden palvelu, ammatinvalinnanohjauksen jalkautuminen seutukuntiin, palkkatuki- ja starttirahapäätösten teko ja eräiden harkinnanvaraisten tukien myöntäminen sekä hankintatarpeiden kokoaminen ja hankintojen suunnittelu. BusinessAseman palvelut (mm. etäneuvonta ja tapahtumat) olivat myös alueen kaikkien kokeilukuntien käytettävissä.

Työllisyyskokeiluun valmistautuessa ja sen edetessä pyrkimyksenä oli toteuttaa ajatusta *kokeilusta* ja tuoda kokeilumaisuutta kehittämiseen. Vaikka lainsäädäntö asetti tiukat raamit erityisesti

asiakastyöhön, nähtiin eri toimintojen kehittämisessä mahdollisuus kokeilla esimerkiksi eri toimintamalleja niin organisaation sisällä kuin sidosryhmien ja verkostojen kanssa.

3.1. Kotoutuminen ja alkuvaiheen palvelut

Kuntakokeilun aikana luotiin vuoden 2025 alusta toimintansa käynnistävälle Oulun seudun työllisyysalueelle kotoutuja-asiakkaiden palvelumalli. Kotoutumislain kokonaisuudistus toi mukanaan veloitteen myös kolmikantaiseen yhteistyöhön hyvinvointialueen ja kaupungin maahanmuuttopalveluiden kanssa. Toimintamalli luotiin yhdessä alueen kotoutumisen virkailijoiden kanssa. Mukana oli myös kuntien maahanmuuttotyön edustus. Toimintamallista luotiin palvelupolkukuvaus sekä yhden dian ”onepager”-malli (Kuva 5).



Kuva 5 – Kotoutumispolku

Kaikissa henkilöasiakkaan palveluissa toteutetaan pohjoismaista työvoimapolkumallia (POMA), joka tuli voimaan 2.5.2022. Pohjoismaisessa työvoimapolkumallissa työnhakija hakee työtä omatoimisesti ja saa työnhakuunsa yksilöllistä tukea entistä aikaisemmassa vaiheessa ja tiiviimmin. Työnhakijan velvollisuuksiin kuuluu hakea tiettyä määrää työmahdollisuuksia, jotta oikeus työttömyysturvaan jatkuu.

Kuntakokeilun aikana Alkuvaiheen palvelut -yksikön Neuvontatiimeissä otettiin vastaan kaikki uudet ja Oulun työllisyyspalveluihin siirtyneet asiakkaat. Heille tehtiin työhaun käynnistämiseen liittyvät

toimet ja asiakkuus siirrettiin suoraan omavalmentajalle. Asiakkaalle haluttiin saada heti nimettyä omavalmentaja, joka hoitaa asiakkaan asiaa niin kauan kuin asiakkaan työnhaku on käynnissä. Asiakkuusneuvojat vastasivat asiakkailta tullessiin yhteydenottopyyntöihin käsitellen ne mahdollisimman pitkälle. Jos tarvittiin omavalmentajan näkemystä, asiakkaan asia siirrettiin asianosaiselle.

Neuvontatiimissä vastattiin sekä työnhakijoiden että työnantajien yhteydenottoihin puhelimitse ja ajanvarauksettomassa asiakaspalvelussa. Ajanvaraukseton asiakaspalvelu toteutettiin BusinessAsemalla, jossa palveluita tarjosivat myös muut toimijat pop up -toimintamallilla. Ouluun avattiin BusinessOulun ja Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden yhteistyönä International House Oulu, joka tuotti palvelua kaikille Ouluun muuttaneille ulkomaalaistaustaisille henkilöille. Alkuvaiheen neuvontatiimin prosessista tehtiin asiakkaan palvelupolku (Kuva 6), joka auttaa työtehtävän sisäistämisessä. BusinessAsemasta tehtiin yhteinen konsepti, joka on jäänyt edelleen elämään ja kehittymään.

Asiakkaan ohjaus - Työttömäksi jääminen Oulu



Kuva 6 - Asiakkaan ohjaus - Työttömäksi jääminen

Kuntakokeilun alkuvaiheen palveluihin kuului digitaalisen valmistuksen työpaja FabLab, johon kävi tutustumassa useita eri oppilaitosten ryhmiä, yrittäjäksi aikovia asiakkaita sekä BusinessAsema-konseptiin tutustumassa olleita vierailijoita. FabLab siirtyi kokeilun lopussa osaksi OSAOn FabLabia ja

jatkaa toimintaansa oppilaitosympäristössä, minne kaikilla on edelleen vapaa pääsy tutustumaan toimintaan ja laitteisiin.

Työllisyyspalveluissa toteutettiin tiiviissä yhteistyössä FabLabin kanssa hankkeita. Hanketoiminta jakautui kolmeen eri kokonaisuuteen: EtäAsema-, Digitaitoja työelämään- sekä Digipajalta työelämään -hankkeet. Kaikissa hankkeissa autettiin työnhakija-asiakkaita työkokeilun keinoin joko opiskelemaan tai työelämään. Tulokset olivat jokaisella osa-alueella loistavat ja loivat pohjaa tämänkaltaisen toiminnon jatkumiselle.

3.2. Tuet ja maksatus -yksikkö

Tuet ja maksatus -yksikkö vastasi laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määritellyistä tuista sekä Oulun kaupungin työllistämisen tuista. Yksikön työtapana oli hyvin poikkeihallinnollinen. Merkittävä osa prosesseista palveli koko Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilua.

Yksikössä toimi vuosien 2021–2023 aikana neljä tiimiä: palkkatukitiimi, OEO-tiimi, kuntalisätiimi sekä tukipalvelutiimi. Palkkatukitiimissä ratkaistiin myös starttirahaa ja kulukorvauksia koskevat hakemukset, OEO-tiimi vastasi omaehtoisen opiskelun työttömyysetuudella eri prosesseista ja opintojen etenemisestä, kuntalisätiimi vastasi yritysten ja kolmannen sektorin kuntalisistä ja tukipalvelutiimi vastasi työllisyyspalveluiden postinkäsittelystä ja arkistoinnista. Vuoden 2023 aikana yksikköön keskitettiin työttömyysturva-asiantuntijan tehtävät. Yksikön palvelupäällikkö toimi myös koko Oulun seudun työllisyyden kuntakokeilun oikeudellisena tukena ja vastasi TE24-digivalmisteluryhmän toiminnasta vuoden 2024 aikana.

Kuntakokeilun alkuvaiheessa vuonna 2021 yksikön toiminnan painopisteenä oli toiminnan sujuva käynnistäminen sen vastuulla olevissa prosesseissa sekä valtiolta siirtyvien TE-virkailijoiden integroituminen kuntakentän toimintaan. Toiminnassa kiinnitettiin erityistä huomiota kuntalaislähtöiseen toimintaan sekä palvelun saatavuuteen monikanavaisesti. Vuoden 2021 aikana yksikössä käynnistettiin myös kuntalisien palvelumuotoiluprojekti, jossa prosesseja kehitettiin edelleen asiakaslähtöisemmiksi.

Vuoden 2022 aikana yksikön toiminnan ja kehittämisen pääpainopiste oli kuntakokeilulaissa ja JTYPL:ssa määriteltyjen TE-tuotteiden ja -palveluiden integrointi kaupungin omiin työllisyyspalveluihin, tuotteisiin ja prosesseihin. Edelleen kiinnitettiin huomiota yksikön palvelun ja viranomaistoimintojen laatuun ja sujuvuuteen. Keskiössä oli ennen kaikkea palveluiden ja tuotteiden digitalisointi asiakaslähtöisesti.

Yksikkö toimi vahvasti yritysrajoitinnassa. Asiakaspalvelussa kiinnitettiin huomiota erityisesti yritysasiakkaiden tarpeisiin. Vuoden 2022 aikana myös yhteistyötä elinkeinopalveluiden ja Oulun seudun uusiyrityskeskusten kanssa tiivistettiin entisestään.

Kuntouttava työtoiminta siirtyi 1.1.2023 hyvinvointialueen vastuulle. Yksikkö oli aiemmin vastannut muun muassa kuntouttavan työtoiminnan avustusten rahaliikenteestä sekä maksatuksesta. 1.7.2023 voimaan tuli palkkatukilainsäädännön kokonaisuudistus, joka tarkoitti myös uuden YA-järjestelmän käyttöönottoa palkkatukiprosessissa. Uudistuksen yhteydessä yksikön tehtäväksi tuli yli 55-vuotiaiden työllistämistuesta vastaaminen.

Yksiköllä oli keskeinen rooli TE-palvelut 2024 -uudistuksessa asiakasvolyymien kasvaessa merkittävästi 1.1.2025 aloittavalla Oulun seudun työllisyysalueella. Vuosien 2023 ja 2024 aikana toiminnan pääpainopisteenä olikin valmistautuminen TE-palvelut 2024 -uudistukseen yksikön vastuualueilla.

Vuoteen 2025 valmistautuessa yhtenä keskeisenä painopisteenä oli yksikön oikeudellisen tuen sekä työttömyysturvaressurssien ja -osaamisen vahvistaminen. Yksikön vahvuuden odotetaan kasvavan noin kymmenellä asiantuntijalla. 1.1.2025 yksikön nimi muuttui muutosvaiheen organisaatiossa Avustukset ja oikeudellinen tuki -yksiköksi.

3.3. Viestintä

Työllisyyden kuntakokeilun käynnistyessä maaliskuussa 2021 asiakkaita lähestyttiin kampanjoimalla yhteisellä Kuntakokeilun viestintäilmeellä. Markkinointia varten luotiin graafinen hahmo, Osku-omavalmentaja. Monikanavaista asiakasviestintää tehtiin muun muassa MTV3:lla, Bauer Median radiokanavilla paikallisesti sekä Kaleva.fi:ssä ja valtakunnallisessa display-verkostossa omien kanavien lisäksi.

Maaliskuussa julkistettiin myös nettisivut www.oulunseudunkuntakokeilu.fi. Sivustolla vieraili lähes 17 000 kävijää ensimmäisen toimintavuoden aikana ja toisen toimintavuoden aikana 21 000 kävijää. Työnhakijoiden työllistymiseen panostettiin mm. Mahdollisuuksien marraskuu -kampanjalla, jossa nostettiin esille rekrytointitilaisuuksia ja palkkatukipaikkoja. Joulukuussa alettiin tuottaa omaa kuukausittain ilmestyvää uutiskirjettä koko kokeilualueen työnhakijoille. Kuntakokeilun alkuaikoina julkaistiin uutiskirjettä myös sidosryhmille ja verkostoille. Asiakastyöhön laadittiin lomakkeita ja ohjeita, ja niitä käännetettiin useille eri kielille. Asiakkaille jaettavaksi tilattiin Osku-teemaisia makeisrasioita ja paperikansioita.

Kuntakokeilun viimeisenä vuonna 2024 valmistauduttiin TE-uudistuksen käynnistykseen. Yksi tärkeimmistä ja näkyvimmistä uudistuksista viestinnässä oli työllisyysalueen yhteisen intranetin perustaminen. Intranetin nimeksi valikoitui nimikilpailun jälkeen Laari. Teams sai väistyä työllisyysalueen yhteisenä viestintäkanavana.

Työllisyysalueen visuaaliset elementit ja graafinen ohjeistus on laadittu BusinessOulussa. Näitä hyödynnetään esimerkiksi esiteltäessä sidosryhmille koko työllisyysaluetta. Asiakasviestinnässä käytetään kuntakohtaisia visuaalisia ilmeitä. Lomakkeita ja asiakirjoja on luotu ja käännetty työllisyysalueen monenlaisiin tarpeisiin.

Työmarkkinatorin aluesivulle tehtiin TE-uudistuksen kampanjasivu, jonne kuntalaisia ohjattiin maksetun mainonnan avulla. Sivustolta löytyvät esimerkiksi sekä työllisyysalueen yhteiset että kuntakohtaiset uutiset, palvelut ja kuntien yhteystiedot.

3.4. Hanke- ja kehittämistoiminta

3.4.1. Kuntakokeilun tukihanke

Kuntakokeilun tukihankkeen tavoitteena oli tukea ja valmistella työllisyyden kuntakokeilun käynnistymiseen liittyvää muutosta ja muutosprosessia. Hankkeen taustalla oli alituisessa muutoksessa oleva työllisyydenhoidon kenttä sekä vaikea työllisyystilanne ja kohtaanto-ongelmat. Käynnistyessään hanke kytkeytyi Sanna Marinin hallitusohjelman toimiin työllisyyden kuntakokeiluista, joilla vahvistetaan kuntien roolia ja vastuuta työllisyyspalvelujen järjestäjänä.

Hanke toteutti Oulun seudun kuntakokeilun alueen henkilöstölle tavoitteiden mukaisia valmennuksia, koulutuksia, työpajoja ja Kuntakokeilupäiviä. Muutosprosessin tuella varmistettiin henkilöstön osaamisen kehittyminen sekä työssä jaksamisen tukeminen uusien, asiakaspalvelua ja työllistämistyötä koskevien toimintamallien kehittyessä.

Hankkeen aikana kartoitettiin henkilöstön osaamistarpeita ja hankittiin palveluhankintoina seuraavia kehittämistarpeiden ja tavoitteiden mukaisia palveluja:

- Englannin kielen koulutus asiakaspalveluun. Koulutusta järjestettiin yhteensä seitsemän ryhmää. Yhden ryhmän koulutus kesti yhteensä yhdeksän tuntia.
- Haastavat asiakastilanteet -koulutus, sisältäen turvallisuus- ja ennakointiosuudet. Etäyhteydellä toteutettu koulutus tarjosi valmiuksia ammatilliseen ja jämäkkään toimintaan tunnelautuneissa asiakastilanteissa, palautteen vastaanottamiseen, asiakkaan

rauhottamiseen puheen avulla, omien tunteiden säätelyyn, palautumiseen ja asiakastyössä jaksamiseen, uhkaaviin tilanteisiin sekä turvallisuuteen ja ennakointiin.

- Asiakasviestinnän sekä muutosviestinnän valmennukset. Asiakasviestinnän valmennus järjestettiin lähitapaamisena ja muutosviestinnän webinaari etäyhteydellä.
- Yhtenäisen työkuultuurin työpajat. Työpajoihin osallistui koko kuntakokeilun henkilöstö, noin 160 henkilöä.
- Työhönvalmentaja Työpaikkakoutsit -valmennus. Taustalla oli omavalmentajilta tullut tarve kehittää osaamistaan asiakasprosessissa työhönvalmennuksessa ja vuorovaikutuksessa työnantajien kanssa sekä tarve lisätä työelämäasiantuntijuutta. Valmennus koostui kuudesta viikoittaisesta neljän tunnin lähivalmennuskerrasta. Ryhmiä toteutui yhteensä 11.
- Palveluprosessien kehittämistilaisuudet palvelumuotoilun keinoin. Kokonaisuudessa järjestettiin työpajoja ja tiimisparrauksia eri kehitystiimeille sekä kolmannelle sektorille.
- Tiedolla johtamisen valmennukset. Kokeiluun valmistautumisessa ja sen aikana todettiin tarve muutoksen johtamisen tueksi. Yksi osa muutostyötä oli tiedolla johtaminen ja sen kehittäminen kokeiluaikana. Valmennusten kohderyhmänä oli kuntakokeilun vastuuhenkilöitä sekä soveltuviin osioihin myös henkilöstö. Valmennuksia ja työpajoja toteutettiin yhteensä kahdeksan.
- Lisäksi hankkeen omana toimintana järjestettiin seitsemän kertaa koko kuntakokeilun henkilöstön Kokeilupäivät, jotka toteuttivat erityisesti hankkeen tavoitetta yhtenäisen työkuultuurin luomisesta. Koronatilanteen vuoksi Kokeilupäivät jouduttiin aluksi järjestämään etäyhteydellä, mutta toukokuussa 2022 päästiin Kokeilupäivä järjestämään ensimmäistä kertaa lähitapaamisena.

Hankkeen välittömänä tuloksena työntekijöiden ja johdon osaaminen vahvistui, palveluprosessit uudistuivat ja toimintamallit kehittyivät eteenpäin. Kuntakokeilun johto ja tiimiesimiehet saivat ajantasaista tietoa muutoksen toteutukseen ja muutosjohtamiseen sekä palveluratkaisujen ideointiin ja läpiviemiseen. Työntekijöiden osaamisen kehittyminen, yhteisiin tilaisuuksiin osallistuminen ja osallistaminen vaikuttivat yhteisen toimintakuultuurin syntyyn ja vahvistamiseen, työhyvinvoinnin myönteiseen kehittymiseen sekä työntekijän kokemukseen omasta vaikutusmahdollisuudesta muutoksessa. Myös palveluprosessien ja toimintamallien yhdenmukaistaminen vahvisti yhteistä toimintakuultuuria pelisääntöjen ollessa aiempaa yhdenmukaisempia ja asiakaslähtöisempiä. Sidosryhmien osallistuessa hankkeen toimintoihin ja valmennuksiin vuorovaikutus eri sidosryhmien välillä vahvistui, mikä loi edellytykset palveluprosessien sujuvoittumiselle.

Hankkeen toiminta-aikana tehtiin päätös lähes kaikkien TE-palvelujen siirtämisestä kunnille vuoden 2025 alusta. Muutostyö siis jatkuu. Konkreettisimmillaan hankkeen kohteena ollutta toimintaa voidaankin jatkaa toteuttamalla osin samansisältöisiä valmennuksia kuin mitä hankkeessa on nähty tarpeellisena.

Hankkeen aikana kokeilun alueen kuntien työllisyysvastaaville luotiin kahden viikon välein toteutettava kokouskäytäntö tukemaan heidän kokeilutoimintaansa sekä varmistamaan viestinnän yhdenmukaisuutta. Yhteisistä tapaamisista tuli osa kuntakokeilun normaalia kuntien välistä yhteistyötä.

Hankesuunnitelman mukaiset säännölliset henkilöstön Kokeilupäivät saivat myönteistä palautetta. Kokeilupäiviä jatkettiin hankkeen päättyttyä valmistauduttaessa TE-palvelut 2024 -uudistukseen, ja samantyyppistä yhteistä kehittämistä tarvitaan myös uudistuksen käynnistyttyä.

Tiedolla johtamisen toiminnassa kehitettyjä osaamisen kartoittamisen, perehdyttämisen, viestinnän ja työkalujen käytön käytäntöjä voidaan jatkaa sellaisenaan ja hieman muokaten myös vuodesta 2025 eteenpäin. Käytäntöjen muovaaminen pysyviksi toimintamalleiksi ja prosesseiksi vaatii joiltain osin vielä kehittämistyötä, joka jatkuu hankkeen päättymisen jälkeen.

3.4.2. Muut hankkeet

Osana kuntakokeilun toimintaa olivat eri hankkeet ja kehittämisprojektit. Työllistymistä edistävät kehittämisprojektit toteutetaan osana Oulun kaupungin Työllä hyvinvointia -kehittämissalkkua. Työllä hyvinvointia -kehittämissalkku on yksi kaupunkistrategian toimenpide- ja toteuttamisohjelmista johdetuista kehittämissalkuista, jonka toiminnan päämääränä on saavuttaa työllä hyvinvointia ja työllistämistä elinvoimaa. Työllisyysprojekteilla tavoitellaan kaupungin elinvoimaisuuden ja sosiaalisen tasapainon ylläpitämistä. Keskeinen projekteihin sisältynyt näkökulma oli myös työllisyyden kuntakokeilu ja siihen liittyvät tavoitteet ja yhteistyö. Vuoden 2023 jälkeen alkaneissa hankkeissa myös TE-palvelut 2024 -uudistus oli keskeinen kehittämisessä huomioitu asia. Näihin erilaisiin painopisteisiin on osaltaan pyritty vastaamaan myös projektitoiminnan kautta tapahtuvalla työllistämällä sekä uusilla projekteissa kehitettävillä toimintamalleilla.

Työllä hyvinvointia -kehittämissalkussa oli maaliskuun 2021 ja joulukuun 2024 välisenä aikana käynnissä yhteensä 37 projektia. Oulun kaupungin eri palvelualueiden toteuttamia projekteja oli yhteensä 10. Palvelualueista työllisyyteen liittyviä projekteja toteuttivat työllisyyspalvelut, hyvinvointipalvelut, sivistys- ja kulttuuripalvelut sekä konsernihallinto.

Eri yhteistyökumppaneiden toteuttamia rahoitusprojekteja oli yhteensä 27. Rahoitusprojekteja toteutettiin sekä Business Oulu -liikelaitoksen talousarvioon varatulla työllisyysmäärärahalla että kaupunginhallituksen kehittämissalkkujen määrärahalla. Rahoitusprojekteja toteuttivat pääsääntöisesti oululaiset yleishyödylliset yhdistykset, säätiöt sekä alueen oppilaitokset.

Kehittämissalkkuun kuuluvien projektien lisäksi Työllisyyspalveluissa on tehty yhteistyötä monien muiden alueella toimivien projektien kanssa. Projekteista on viestitty eteenpäin eri tahoille ja erityisesti asiakkaille, ja asiakkaita on ohjattu projektien tuottamien palveluiden pariin. Projektit ovat toiminnallaan tukeneet kuntakokeilun tavoitteiden toteutumista.

Projekteja toteutettiin useille eri kohderyhmille, kuten nuorille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille, työttömyysuhan alaisille, korkeakoulutetuille, valmistumisvaiheessa oleville opiskelijoille, työelämän ulkopuolella oleville, täsmätyökykyisille, yrittäjille ja syrjäytymisvaarassa oleville työttömille.

Projekteissa toteutettiin monenlaisia toimenpiteitä, kuten ryhmävalmennuksia, työpajoja, pienryhmätoimintaa, henkilökohtaista uraohjausta ja valmennusta, työhönvalmennusta, kursseja, korttikoulutuksia ja matalan kynnyksen toimintaa. Lisäksi harjoitettiin verkostoyhteistyötä ja yritys yhteistyötä, esimerkiksi avustettiin rekrytoinneissa, järjestettiin tapahtumia ja webinaareja. Digiosaamista ja toimintamalleja kehitettiin. Toimintojen tavoitteena oli työnhakija-asiakkaiden ohjaaminen työhön tai koulutukseen.

Kaupungin toteuttamien projektien tavoitteena on, että toimiviksi todetut toimintatavat saadaan juurrutettua perustoimintaan. Tällaisia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja oli useita. Tässä muutamia nostoja:

- TyöAsema -projektissa kehitettyjä FabLabin työpajoja toteutettiin hankkeen jälkeen. Uravalmennuksista saatuja kokemuksia hyödynnettiin kuntakokeilussa tehtävässä asiakastyössä ja sekä asiakastyön tueksi hankittavissa ostopalveluissa.
- Luovuus+ -projektissa saatuja oppeja hyödynnettiin muun muassa pohdittaessa kaupungin järjestämän Pelifarmi-toiminnan kehittämistä ja laajentamista sekä nuorten työpajatoiminnan kokonaisuutta kehitettäessä.
- Kohtaantoa valmennuksella -projektissa kehitettiin työhönvalmentajan työnkuvaa ja juurrutettiin se osaksi kuntakokeilun toimintaa. Valmennusten kehittämisessä tehtyä työtä hyödynnettiin pohdittaessa millaisia ja minkä muotoisia valmennuksia ja koulutuskokonaisuuksia jatkossa kannattaa järjestää.

- 6Aika Osaamo -projektissa toteutettu BusinessAseman matalan kynnyksen palveluneuvonta juurrutettiin pysyväksi toiminnaksi. JobCorner-rekrytointitoiminta tuotteistettiin ja juurrutettiin BusinessOulun työllisyys- ja elinkeinopalveluiden yhteistyöllä.
- Palveluintegraatiomalli osatyökykyisille (PALO) - projektissa kehitettiin yhteisövaikuttavuuteen perustuvaa toimintamallia, jonka toimintaa on edelleen kehitetty Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen toteuttamassa PALO2-projektissa. Sosiaali-, terveys-, ja työllisyyspalvelujen välisen konsultaation ja asiakas- ja verkostotyön tehostamiseksi perustettiin yhteen yhteydenottoon perustuva työikäisten koordinaatio. Työikäisten koordinaation toimintaa on kehitetty ja jatkettu. Projektissa esille nousseita asioita huomioitiin myös TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmistelussa.

4. Yhteenveto

Työllisyyden kuntakokeilut käynnistyivät 1.2.2021, ja niiden alkuperäinen kesto oli suunniteltu päättyväksi kesäkuussa 2023. Jo kevään 2021 puoliväliriihessä hallitus linjasi kuitenkin TE-palveluiden siirrosta kunnille. Palveluiden uudelleen järjestämistä koskeva lakipaketti vahvistettiin maaliskuussa 2023, ja samalla kuntakokeilujen kestoä pidennettiin vuoden 2024 loppuun sujuvan siirtymän varmistamiseksi ennen uuden mallin käyttöönottoa 1.1.2025.

TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmistelu määrittä kuntakokeilun viimeisten vuosien toimintaa. Iso osa toiminnasta keskittyi uuden valmisteluun. Kokeilu muuttui valmistautumiseksi pysyvään muutokseen ja oppien viemiseen tulevaisuuteen.

Oulun seudun kuntakokeilussa ensimmäinen vuosi oli yhteisen rakentamisen vuosi. Vuotta leimasi uuden opettelu, uudet toimintamallit, epävarmuus, kokeileva toiminta ja halu uudistua. Henkilöstöstä noin puolet oli valtion virkamiehiä ja puolet kaupungin työntekijöitä, eikä kahden erilaisen organisaation yhteen sulattaminen ollut yksinkertaista. Ensimmäisen vuoden aikana tulokset olivat tilastoja tarkasteltaessa jopa positiivisia: työttömyysaste ja nuorisotyöttömyys laskivat kaikissa kokeilun alueen kunnissa ja työttömien osuus kaikista työnhakijoista pieneni. Toisaalta kokonaisasiakasmäärä kasvoi, työnhaun kesto pitkittyi ja pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä työnhakijoista kasvoi.

Toisena kuntakokeilun toimintavuotena haasteita aiheutti 2.5.2022 voimaan tullut uusi asiakaspalvelumalli (ns. pohjoismainen palvelumalli POMA) sekä suuri asiakasmäärä. Uusi asiakaspalvelumalli ja sen sisältämät lakisääteiset asiakastapaamiset kavensivat omavalmentajien harkintavaltaa ja hankaloittivat palvelutarpeenmukaista asiakasprosessia. Painopiste prosessissa kohdistui uusiin työnhakija-asiakkaisiin, ja tämä haastoi pidempään työttömänä olleiden palveluja.

Lisäksi kuntakokeilussa kehitettyjä moniammatillisen palvelun joustavia toimintamalleja koetteli vuoden 2023 alusta käynnistyneiden hyvinvointialueiden toiminta. Sosiaalilain mukaiset tehtävät siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle, ja tämä vaikeutti asiakkaiden palvelutarpeen arviointia ja palveluihin pääsyä. Organisaatioiden välistä yhdyspintatyötä käynnistettiin jo vuoden 2022 puolella, mutta silti muutos aiheutti palvelukatteen aktivointiyhteistyöhön ja kuntouttavaan työtoimintaan. Aktivointisuunnitelmien laadinnan ja työnhakijoiden terveystarkastuksien toteutumisen haasteet jatkuivat kokeilun loppuun asti, mutta vuoden 2024 lopulla kuntouttavaan työtoimintaan ohjautui jo lähes sama määrä asiakkaita kuin ennen hyvinvointialueuudistusta.

Viimeisten toimintavuosien aikana katseet olivat jo tulevaisuudessa ja toiminta keskittyi voimakkaasti TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmisteluun. Prosesseja ja palveluita kehitettiin edelleen ja jo kehitettyjä toimintamalleja juurrutettiin osaksi työllisyyspalveluiden toimintaa. Muun muassa omavalmentajamallin, oman työhönvalmennuksen toteuttamisen sekä konsultoivan työotteen vieminen uuden työllisyysalueen toimintaan nähtiin asiakaslähtöiseksi ja vaikuttavaksi. Lisäksi kehitettiin vaikuttavia palvelumalleja työnhakijoiden ja työnantajien kohtauttamiseen sekä työnhakijoiden poluttamiseen avoimille työmarkkinoille. Omina kokonaisuuksinaan kehitettiin toimintamallit ja palvelupolut TYM-työskentelyyn ja kotoutuja-asiakkaiden palveluun.

Uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto aiheutti ajoittain katkoksia asiakastyöhön ja varsinkin kokeilun loppua kohti vaikeutti toiminnan tilastointia ja seurantaa. Osaa tilastointiin tarvittavista tiedoista ei järjestelmämuutosten takia ollut enää saatavilla syksystä 2024 alkaen.

Henkilöstöresurssien riittävyys oli koetuksella asiakasmäärien kasvaessa jatkuvasti. Vaikka valtaosa työnhakijoista oli kuntakokeilun loppuvaiheessa kunnan asiakkaita, henkilöstöresurssia TE-toimistojen ja kuntakokeilujen välillä ei tasattu. Asiakastyön työkuormaa kasvatti loppuvuodesta myös uudistuksen asiakassiirtoihin liittyvä lisätyö.

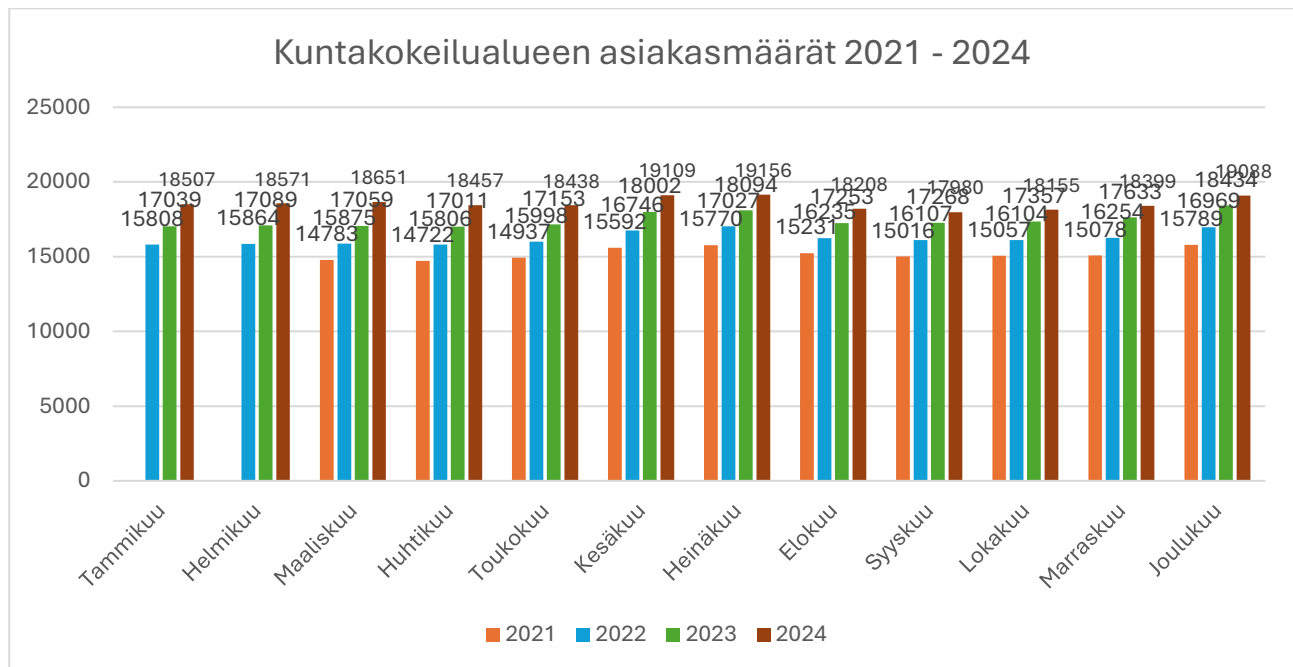
Johtopäätösten tekeminen kuntakokeilun tuloksista on haastavaa. Työllisyyden tarkastelussa on vaikea osoittaa tiettyjen toimien vaikutusta, kun samanaikaisesti tehdään useita kansallisia politiikkatoimia, joilla pyritään ohjaamaan työllisyyden kehitystä. Kehitystä muokkaavat suuresti myös sellaiset lyhyen ja pitkän aikavälin työmarkkinamuutokset ja suhdannevaihtelut, joihin yksittäinen työllisyystoimija ei voi vaikuttaa.

Kuntakokeilun viimeisiä vuosia varjostivat epävarma taloudellinen tilanne ja elinkeinoelämän haasteet. Talouden taantumasta toipuminen oli hidasta eikä odotettu talouskasvu päässyt alkamaan. Useita yrityksiä erityisesti alueella merkittävällä rakennusala lopetti toimintansa. Lisääntyneet geopoliittiset jännitteet ja epävarmuus maailmantalouden näkymistä hillitsivät viennin kasvua ja heikko luottamus talouteen hidasti yksityisen kulutuksen elpymistä. Taloudellisen epävarmuuden myötä avointen työpaikkojen määrä väheni merkittävästi, työttömyys lisääntyi ja pitkittyi.

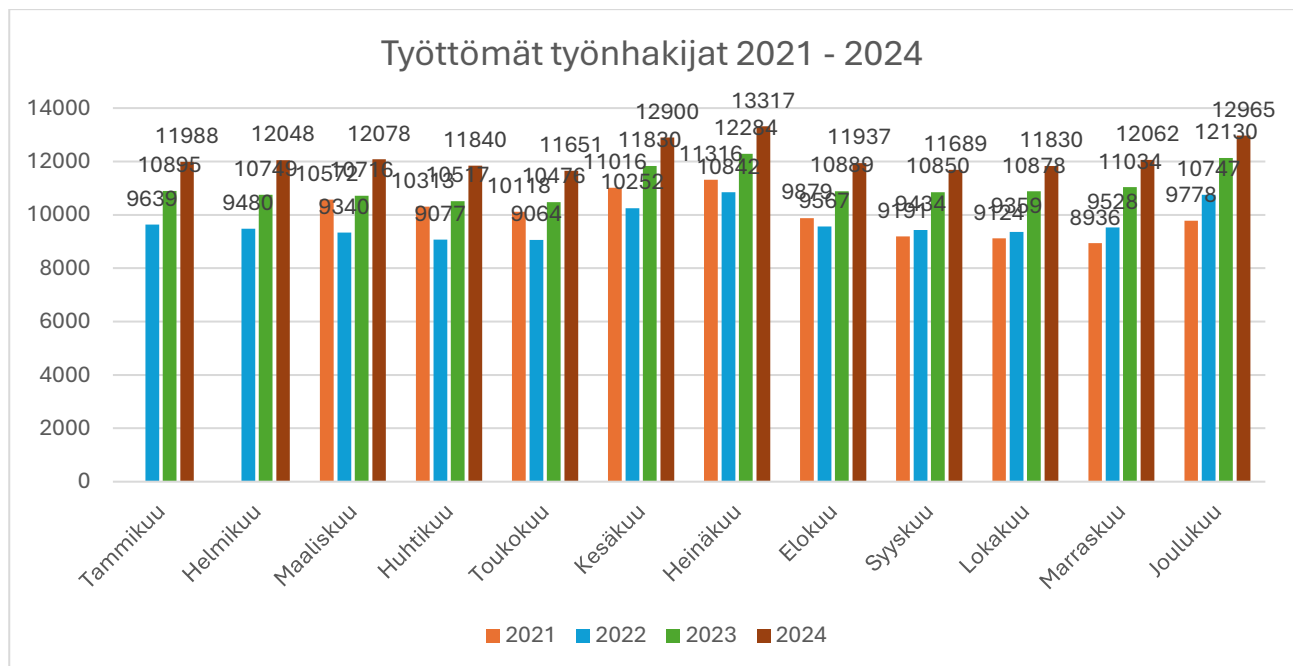
Kuntakokeilulle asetetut määrälliset tavoitteet eivät sellaisenaan toteutuneet. Kokeilusta saatiin kuitenkin arvokkaita käytännön oppeja toimintamallien ja hyvien käytäntöjen luomiseen ja jalkauttamiseen siirryttäessä työllisyyden edistämisen pysyvään kuntalähtöiseen malliin vuoden 2025 alusta. Ilman kuntakokeilua olisi toimintaa pitänyt lähteä rakentamaan huomattavasti epävarmemmista lähtökohdista.

Liitteet

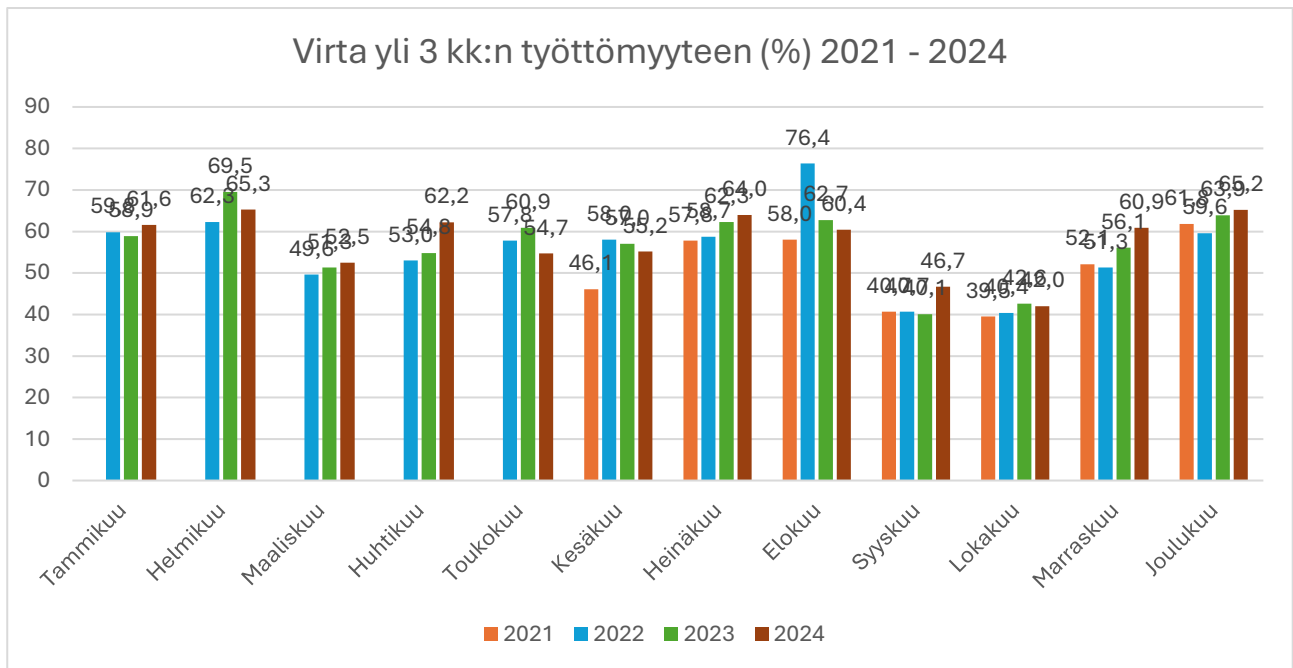
Kuntakokeilun tilastot 2021–2024



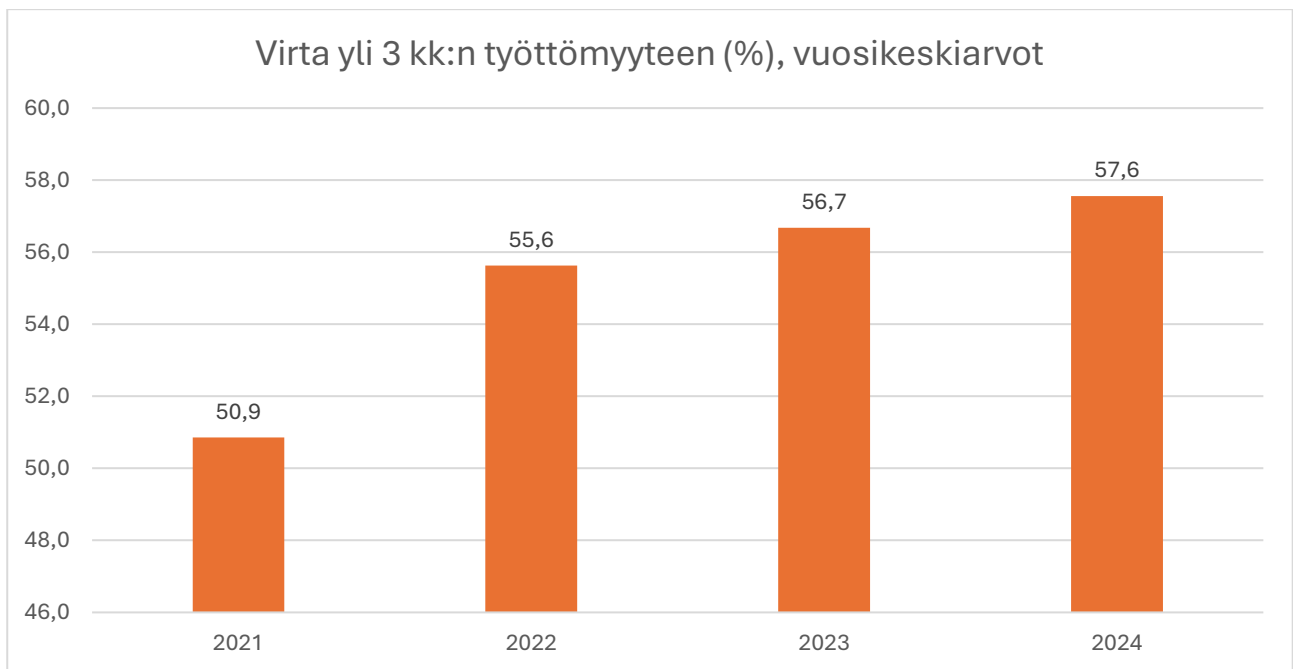
Kuvio 1 – Kuntakokeilualan asiakasmäärät 2021–2024 – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1208)



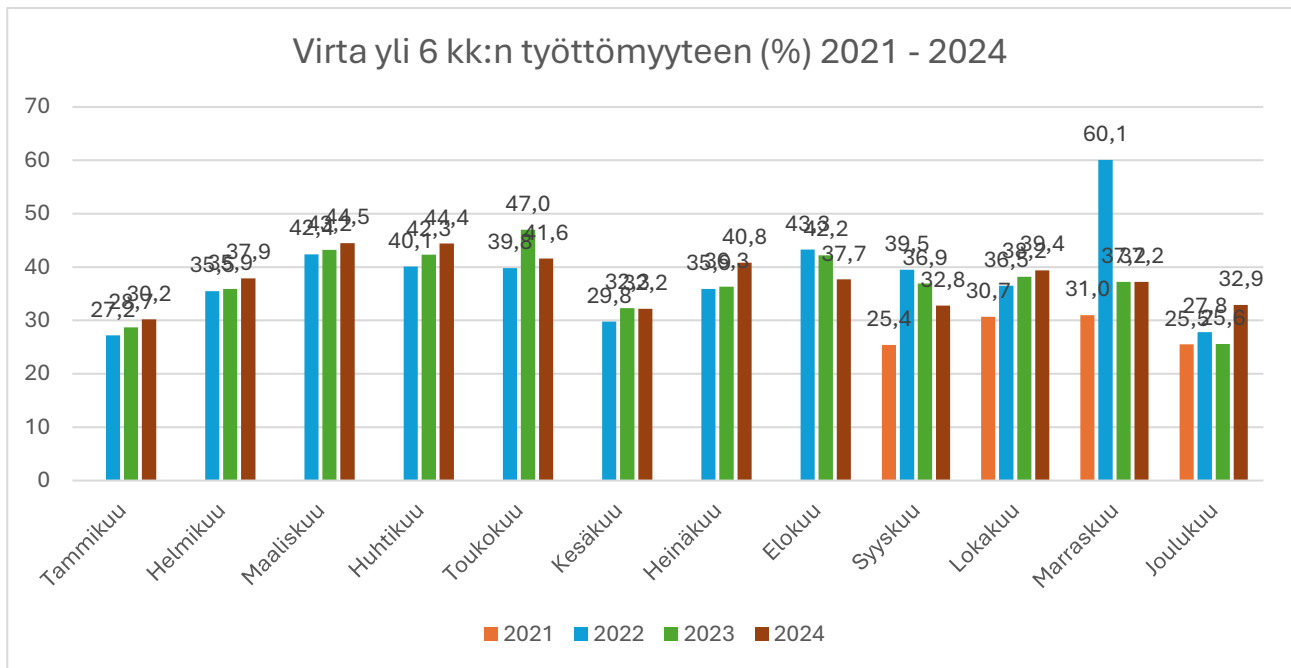
Kuvio 2 – Työttömät työnhakijat 2021–2024. Työtön työnhakija = työtön tai kokoaikaisesti lomautettu – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1208)



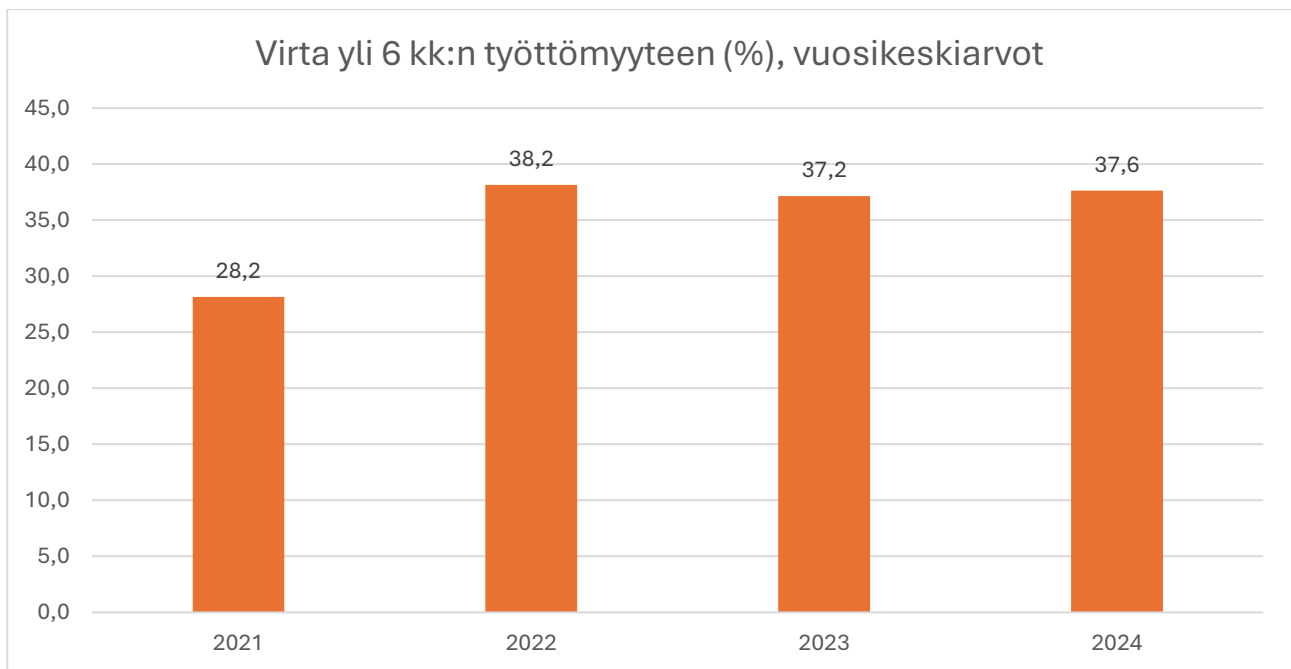
Kuvio 3 – Virta yli 3 kk:n työttömyyteen suhteessa vastaavaa kuukautta aikaisemmin alkaneisiin työttömyyksiin – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1356)



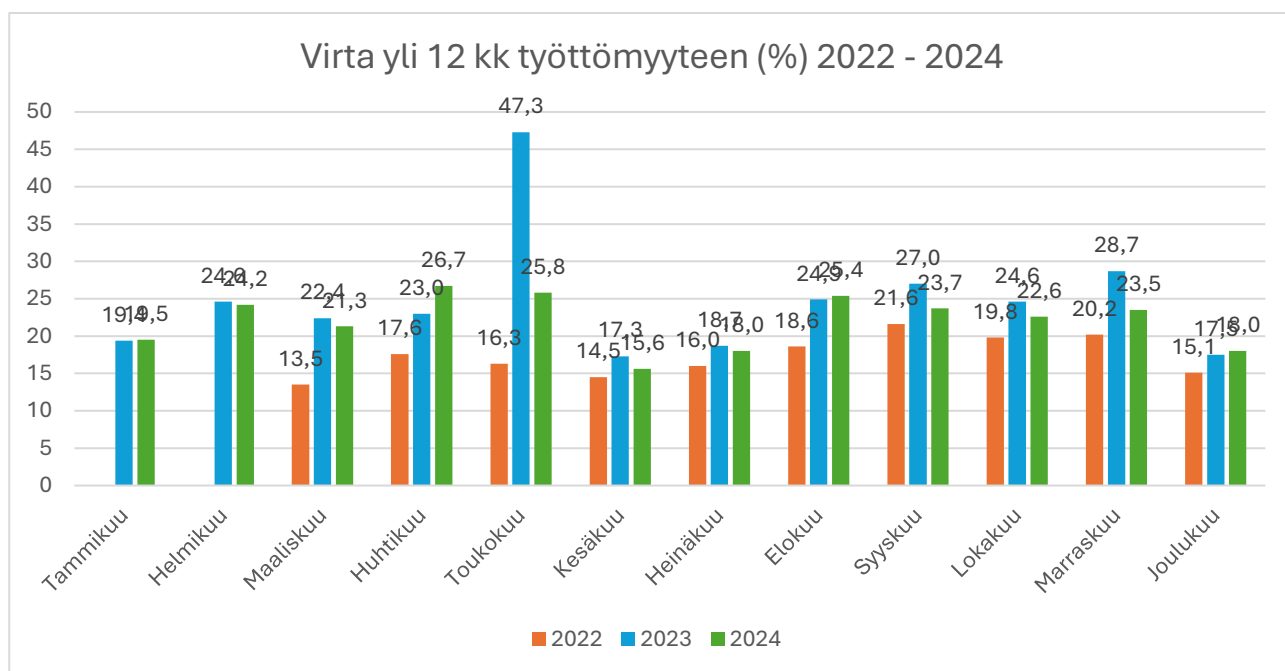
Kuvio 4 – Virta yli 3 kk:n työttömyyteen suhteessa vastaavaa kuukautta aikaisemmin alkaneisiin työttömyyksiin, vuosikeskiarvot – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1356)



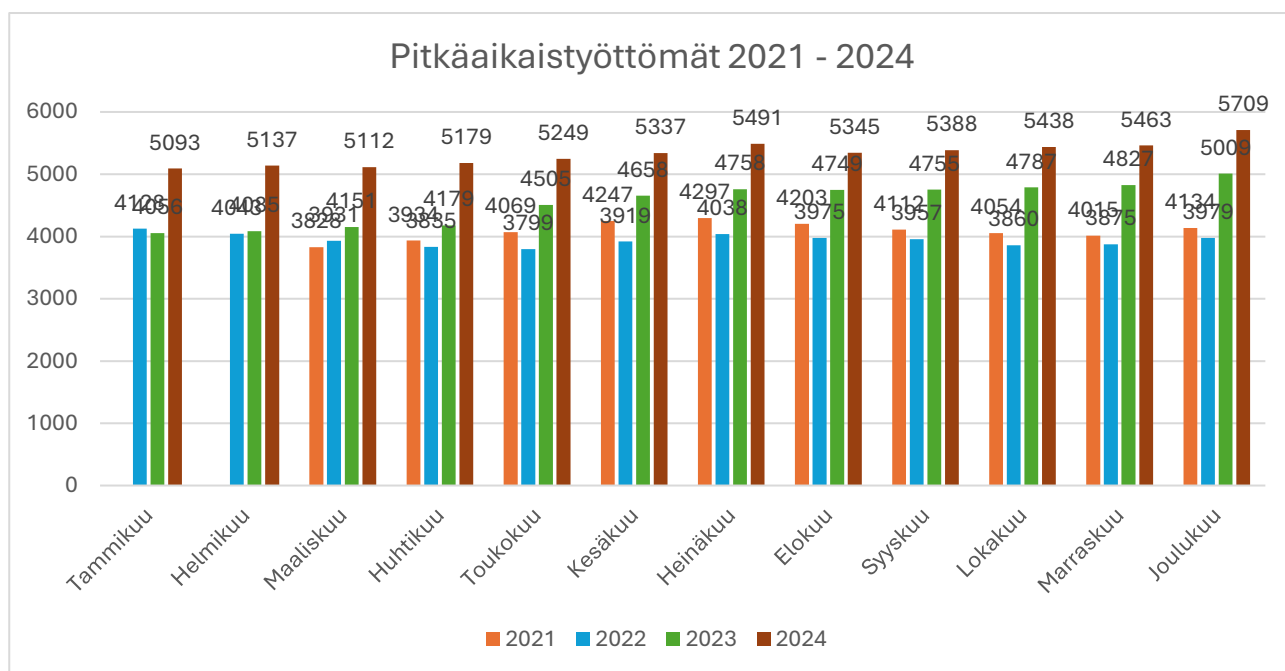
Kuvio 5 – Virta yli 6 kk:n työttömyyteen suhteessa vastaavaa kuukautta aikaisemmin alkaneisiin työttömyyksiin – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1356)



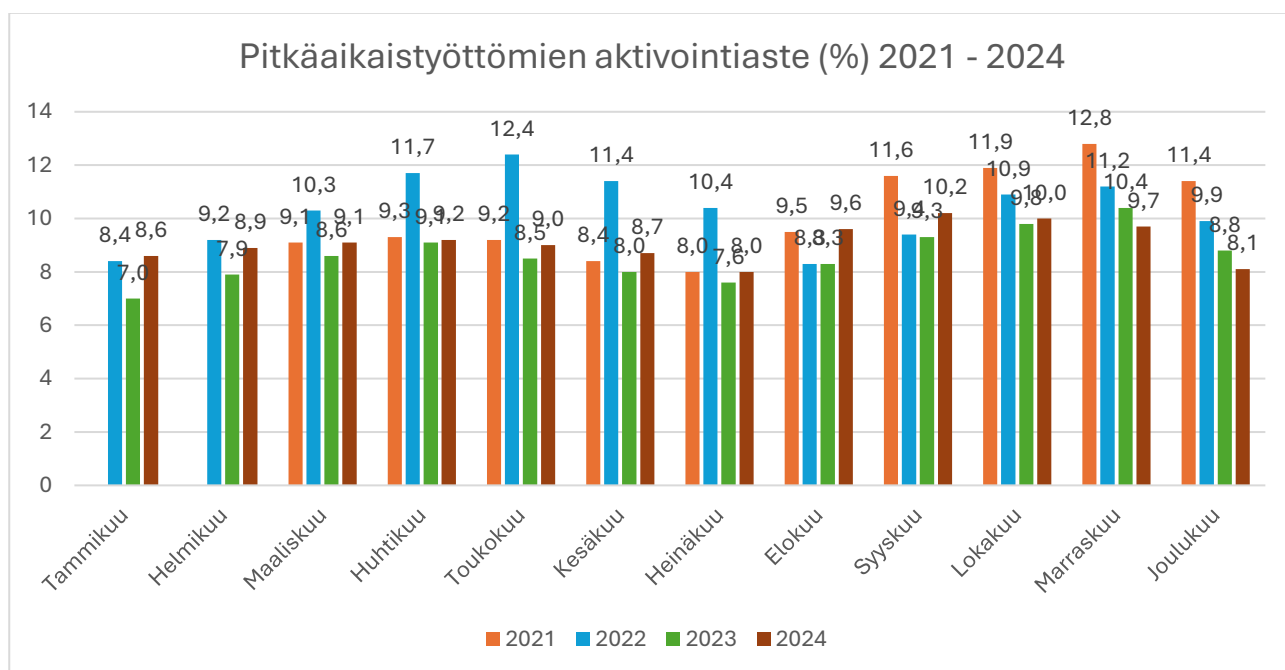
Kuvio 6 – Virta yli 6 kk:n työttömyyteen suhteessa vastaavaa kuukautta aikaisemmin alkaneisiin työttömyyksiin, vuosikeskiarvot – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1356)



Kuvio 7 – Virta yli 12 kk:n työttömyyteen suhteessa vastaavaa kuukautta aikaisemmin alkaneisiin työttömyyksiin – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1356)

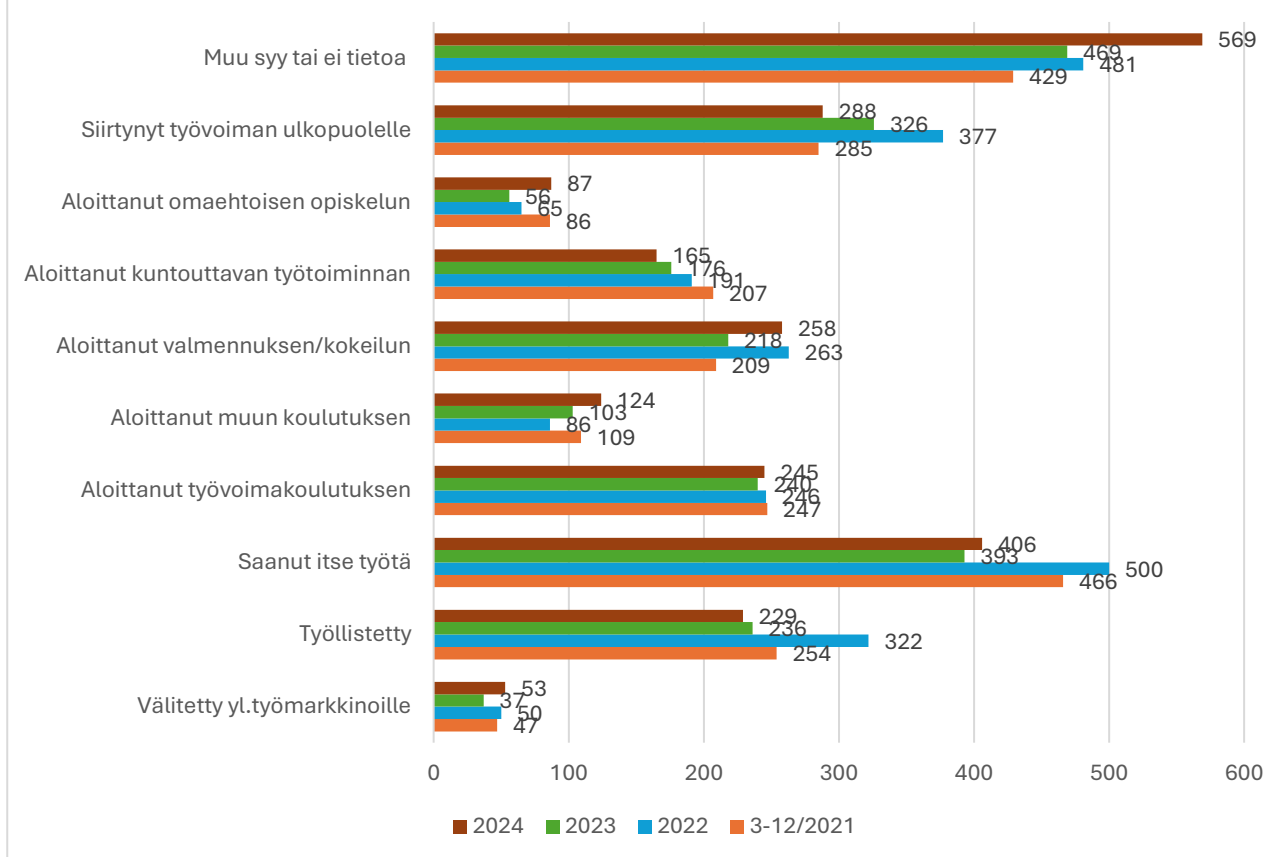


Kuvio 8 – Pitkäaikaistyöttömät 2021–2024 – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (1208)



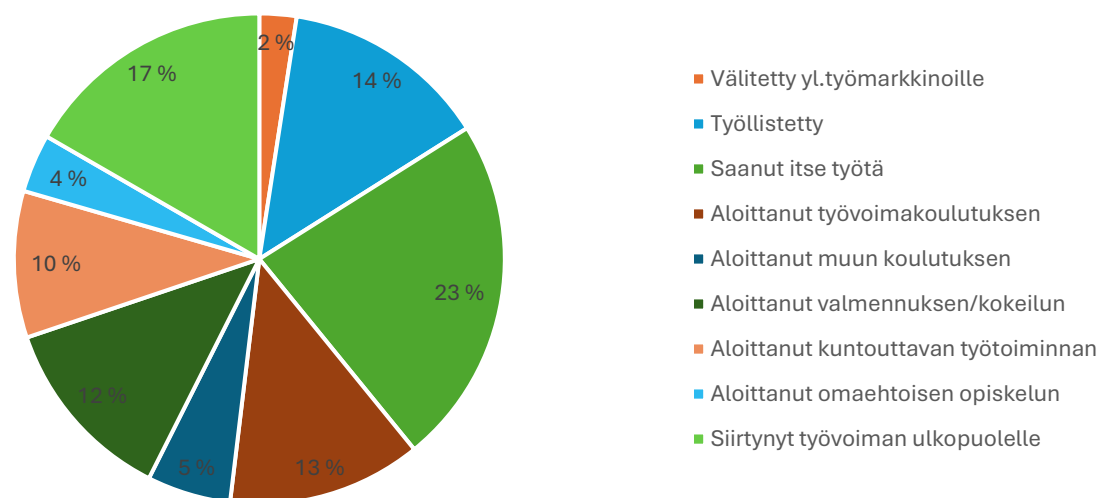
Kuvio 9 – Pitkäaikaistyöttömien aktiivointiaste (palveluissa olevien osuus kaikista pitkäaikaistyöttömistä) 2021–2024 – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (4253)

Pitkäaikaistyöttömyyden päättymissytyt 2021 - 2024



Kuvio 10 – Pitkäaikaistyöttömien työttömyysjaksojen päättymissytyt 2021–2024 – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (TTV15)

Pitkäaikaistyöttömyyden päättymissytyt kokeilun aikana yhteensä



Kuvio 11 – Pitkäaikaistyöttömien työttömyysjaksojen päättymissytyt – Lähde: TEM, Työnvälitystilasto (TTV15)