

Varsinais-Suomen liiton kuntatalouspäivä
LATU-hanke (2011-2013)
Maskun yhteysjohtaja Pekka Määttänen 21.5.2013



Suomen tulevaisuutta ja kestäväää hyvinvointia rakentamassa...

...yhdessä uusia win-win-win ratkaisuja etsimässä:

- työntekijän menestys
- kunnan/organisaation menestys
- kuntalaisen ja yhteiskunnan sekä ympäristön menestys



”win-win-win - ihmisen, organisaation, yhteiskunnan ja ympäristön positiivinen vuorovaikutus - innovaatiokehä - luo kestävään menestyksen kaikille osapuolille”

Mikä on LATU -hanke?

Työelämän laadulla tuottavuutta –hanke (LATU) on henkilöstölähtöinen tuottavuuden kehittämishanke. LATU -hanke kuuluu Sitran Johtaminen – avainalueeseen ja on siten osa Elinvoimainen ihminen ja kestävät rakenteet – teemaa.

Mitkä ovat LATU –hankkeen tavoitteet?

Hankkeen tavoitteena on parantaa henkilöstölähtöisesti työelämän laatua ja näin lisätä työn tuottavuutta ja säästää henkilöstökuluja kuntaorganisaatioissa.

Ketkä osallistuvat hankkeeseen?

Hanke toteutetaan yhdessä Lieksan kaupungin sekä Hollolan, Punkalaitumen, Maskun ja Siikajoen kuntien kanssa.

Mikä on hankkeen kesto?

LATU – hanke toteutetaan vuosina 2011-2013

Mikä on hankkeen rahoitus?

0,6 milj./euroa (Sitra 50 % ja kunnat 50 %)

31,50 €/vuosi Masku 32.000 euroa

Palveluntuottajina:

Dazzle Oy ja Rondo Training Oy



Miksi LATU-hanketta tarvitaan – haasteet, hyödyt ja vaikuttavuus?





Miksi LATU-hanketta tarvitaan 1/5 – haasteet

- Tulevaisuuden haasteet kuntasektorilla ovat poikkeuksellisen suuria
 - Taloudelliset haasteet ja palvelukysynnän kasvu
 - Henkilöstön saatavuushaasteet
 - "Ilkeiden ongelmien" haasteet (*väestön vanheneminen jne*)
 - Kuntarakennemuutos
 - Yksilöllisten tarpeiden ja vaatimustason kasvun haasteet
- Vanhoilla julkisen sektorin toimintamalleilla ei pärjätä tulevaisuudessa
- On väärin jättää työntekijä/yksilö "kaatuva vuoreksi" alle, ilman että on mahdollisuus vaikuttaa ja etsiä ratkaisuja
- Tarvitaan uudenlaista toimintakulttuuria; keinoja ja välineitä hallita muutosta
- Henkilöstön innovaatiopotentiaali hyödyntämätön voimavara



Miksi LATU-hanketta tarvitaan 2/5 - haasteet

”Kuntakenttä on suurissa muutoksissa ja LATU -hankkeen työelämälähtöiselle lähestymistavalle on sen onnistuessa selvä tilaus kuntakentässä.”

*Lähde: Sitra, LATU –hankkeen arviointi, väliarviointiraportti
12.9.2012, HMM PublicPartner Oy*



Miksi LATU 3/5?

HAASTEITA...

Toimintaympäristön nopea muutos...

Kuntasektori isojen haasteiden edessä...

Asiakas/kuntalainen - monimuotoistuvat tarpeet...

Täytyy tehdä vähemmällä paremmin...

Tarvitaan uutta ajattelua ja uusia toimintamalleja...

Hyötyjä:

- Kuntaorganisaatioiden tuottavuuden ja vaikuttavuuden lisääntyminen sekä säästöt
- Työelämän laadun parantuminen
- Asiakaskokemuksen paraneminen
- Kunnan työnantajakuvan paraneminen

RATKAISU?

LATU – Työelämän laadulla tuottavuutta

1. Luodaan kunta-organisaatioihin **henkilöstölähtöinen jatkuvan uudistumisen kehittämismalli ja toimintakulttuuri**
2. Luodaan toimintakulttuuria, **joka ei ole liitoksissa rakenteisiin** vaan joka toimii vaikka tapahtuu muutoksia rakenteissa tai ulkoisessa toimintaympäristössä

MAHDOLLISUUKSIA...

Henkilöstön innovatiivisuus/ ajatukset/ ideat niukasti hyödynnetty voimavara...

Henkilöstö voi itse vaikuttaa työelämän laadulla kunta-tuottavuuteen...

Asiakkaan osallistuminen palveluiden kehittämiseen...

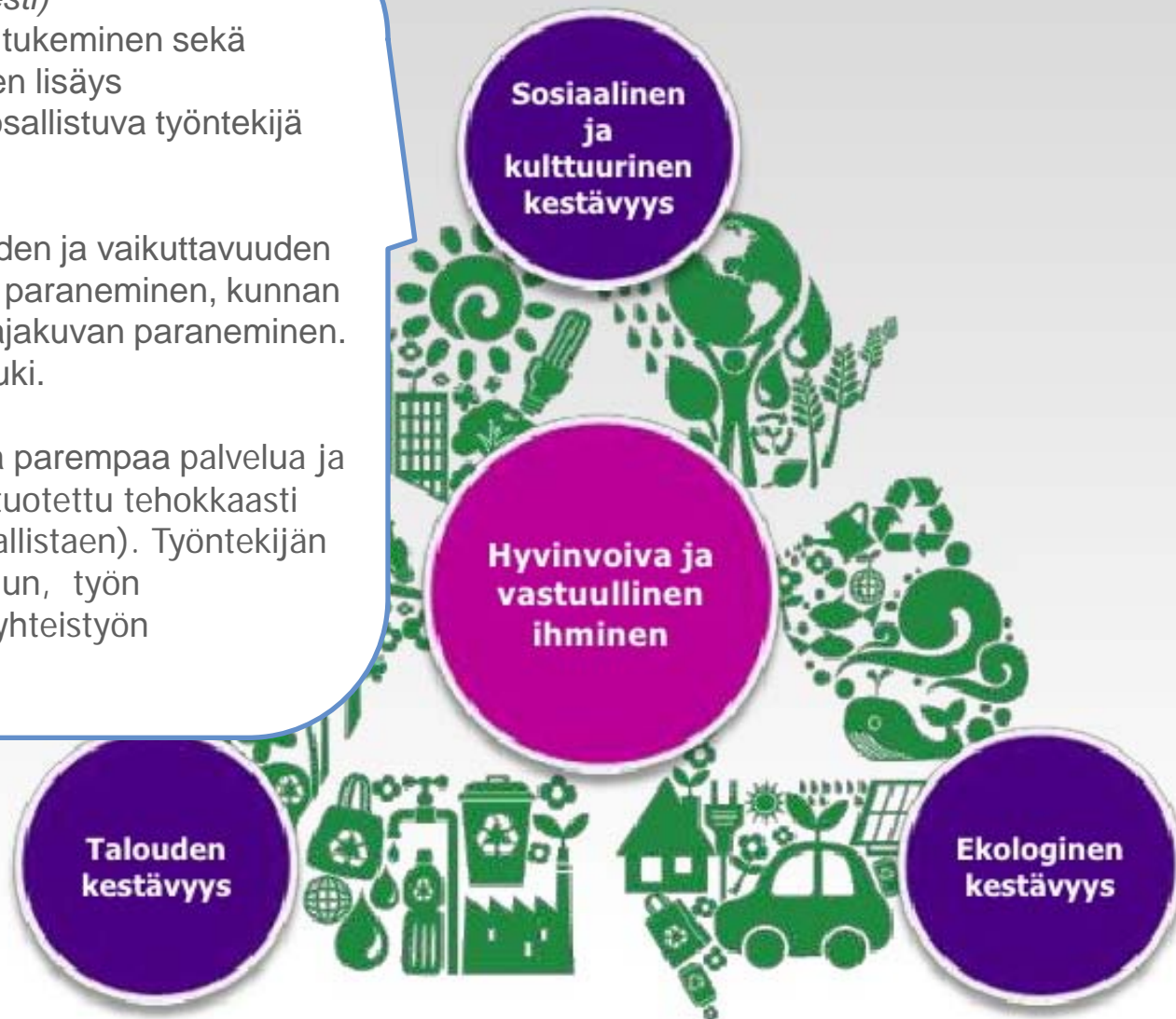
Miksi LATU-hanketta tarvitaan 4/5 – hyödyt ja vaikuttavuus – mitä LATU voi tuottaa onnistuessaan?

1. Kansallinen taso: *(mikäli LATU hanke onnistuu ja tuloksia levitetään onnistuneesti)*

- Kuntasektorin uudistumisen tukeminen sekä tuottavuuden ja vaikuttavuuden lisäys
- Hyvinvoiva, vastuullinen ja osallistuva työntekijä (ja kansalainen)

2. Kuntataso: Kuntatuottavuuden ja vaikuttavuuden lisääntyminen, kuntatalouden paraneminen, kunnan vetovoimaisuuden ja työnantajakuvan paraneminen. Uudistumisen ja muutoksen tuki.

3. Yksilötaso: kuntalainen saa parempaa palvelua ja palvelukokemuksia, jotka on tuotettu tehokkaasti (mahdollisesti kuntalainen osallistaen). Työntekijän näkökulmasta työelämän laadun, työn merkityksellisyyden kasvu ja yhteistyön paraneminen



Miksi LATU hanketta tarvitaan 5/5 – hyödyt ja vaikuttavuus

Työntekijänä voin vaikuttaa asioihin ja tuoda omia ideoitani esiin. Kehitän omaa työtäni jatkuvasti. Koen merkityksellisyyttä, työelämän laadun ja työilmapiiriin sekä yhteistyön parantumisesta ja arvostan työnantajaani.

Työelämän laatu

Vaikutukset työilmapiiriin ja työelämän laatuun

Esimiehenä pystyn hyödyntämään henkilöstön osaamisen ja potentiaalin entistä paremmin. Johtamista helpottaa, kun henkilöstö toimii aloitteellisemmin ja ottaa enemmän vastuuta yhteisestä kehittämisestä ja uudistumisesta.

Sisäisenä uudistajana (LATU-hankkeen uusi rooli) pääsen näkemään asioita laajemmin, vaikuttamaan ja opin uusia kehittämisen taitoja – näin minulle avautuu samalla uusia uramahdollisuuksia.

Osallisuus ja vaikuttaminen

Asiakas

Vaikutukset kuntalaisille, asiakas-tavoitteiden toteutuminen

Kunta-tuottavuus

Vaikutukset talouteen, tuottavuuden parantuminen

Kuntalaisena arvostan palveluiden ja palvelukokemuksen paranemista sekä kustannustehokkaiden kuntapalveluiden varmistamista, *(jotta veroäyrikin pysyy tulevaisuudessa kohtuullisena)*. Voin myös vaikuttaa minulle sopivien palveluiden kehittämiseen.

Johdon ja kunnan poliittisen luottamushenkilöstön näkökulmasta pystymme varmistamaan kuntatuottavuuden ja vaikuttavuuden sekä lisäämään kunnan vetovoimaisuutta sekä parantaa työnantajakuva.

Miten LATU tavoitteisiin päästään?

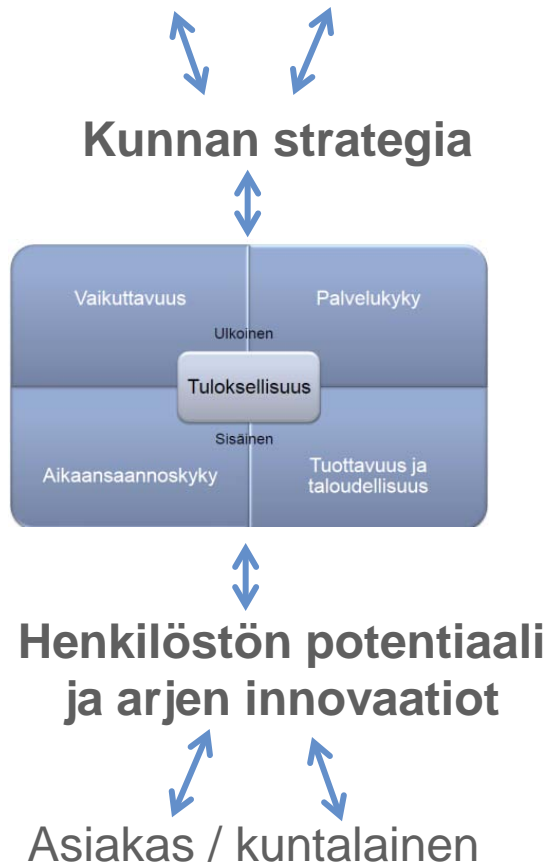


Tekemisen periaatteita

- Henkilöstölähtöisyys, esim. **toimintamallia jatkokehitetään hankkeen aikana yhdessä kuntaorganisaatioiden henkilöstön kanssa**
- rutiinien ja totutun kyseenalaistaminen
- ratkaisukeskeisyys
- toisilta oppiminen – myös yli työyhteisö-, hallinto- ja kuntarajojen
- luovuus ja innovaatiot
- nopean kokeilun kulttuuri - ideointi <-> kokeilu <-> parhaiden ideoiden valinta <-> juurruttaminen <-> oppien jako jne
- asiakaskeskeisyys
- vaikuttavuus ja mitattavuus
- win-win-win ajattelu ja toiminta

Tavoitteena henkilöstölähtöisen kehittämismallin luominen ja linkittäminen olemassa oleviin johtamisjärjestelmiin ja rakenteisiin

Yhteiskunnan ja lainsäädännön kasvavat vaateet



Mittarinäkökulmaa

Kunnan tuloksellisuus

Nelikentän mittarit:

- *Vaikuttavuus*
- *Palvelukyky*
- *Aikaansaannoskyky*
- *Tuottavuus ja taloudellisuus*

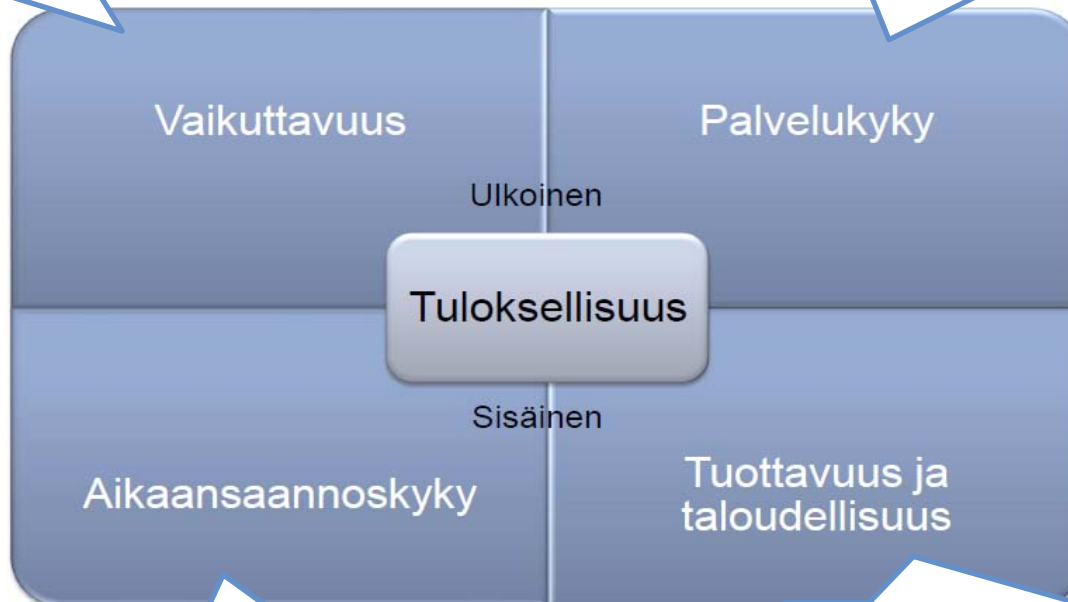
Työyhteisöjen mittareina

- *Koritus*
- *Toimenpidelomake*

VM:n nelikenttä viitekehyksenä sekä kunnan strategian ja arjen innovaatioiden yhdistäjänä

Vaikuttavuudella tarkoitetaan tavoiteltuja muutoksia, joita tuotetuilla tuotteilla/palveluilla saadaan aikaan asiakkaissa.

Palvelukyky kuvaa asiakaspalvelun toimivuudelle ja laadulle asetettujen tavoitteiden toteutumisen astetta.



Organisaation, työyhteisön ja henkilöstön kykyä aikaansaada tuloksellisuutta ja koostuu mm. osatekijöistä: osaaminen, innovatiivisuus, viihtyvyys, työmotivaatio ja työkyky.

Taloudellisuus merkitsee käytettävissä olevien niukkojen resurssien hyödyntämistä mahdollisimman suuren palvelutuotannon aikaansaamiseksi tai tavoiteltuun palvelutuotantoon pyrkimistä mahdollisimman vähin uhrauksin. Tuottavuudella tarkoitetaan tuotoksien ja panoksien suhdetta.

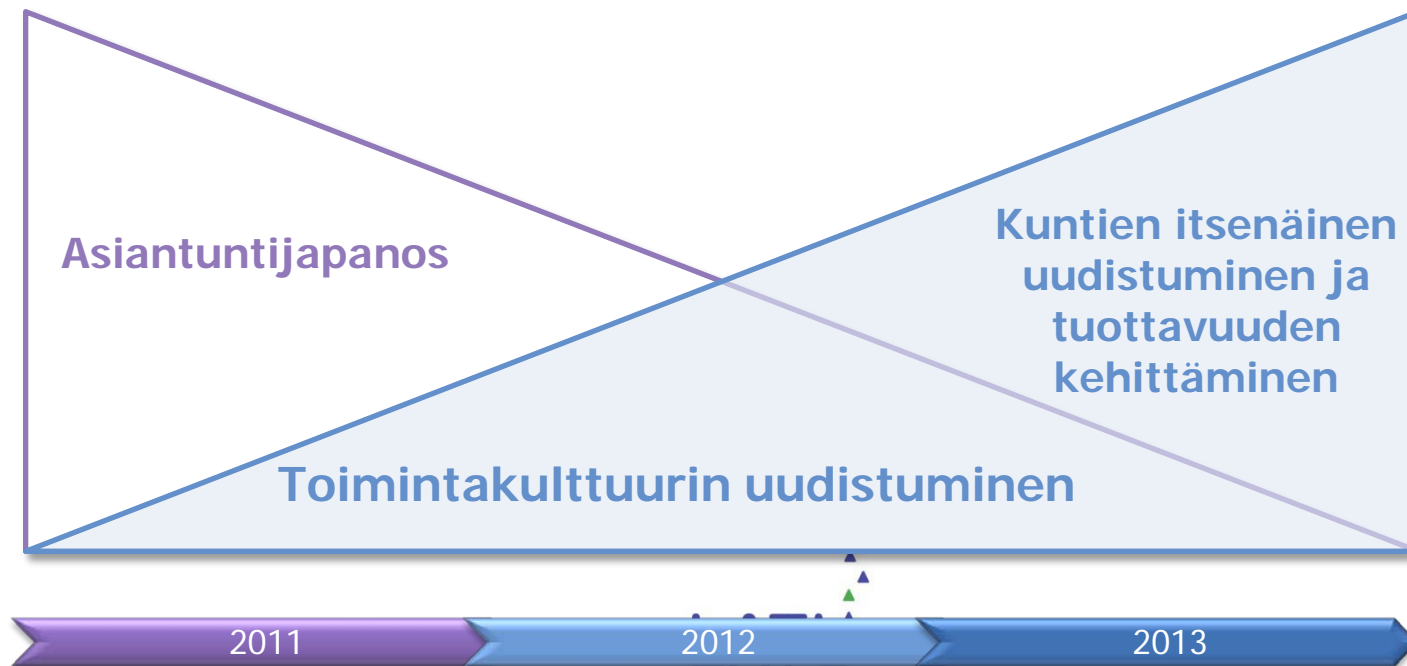
Prosessina osallistumisen ja tekemisen kautta henkilöstölähtöiseen kehittämiseen

Ensimmäisellä kierroksella (2011-2012)

Kehittämistoiminnan käynnistäminen työyhteisötasolla sekä eri toimintojen välillä.
-> havainnollistetaan toimintamalli käytännön tekemisen ja kokeilun kautta
-> saadaan aidot kipupisteet näkyviksi

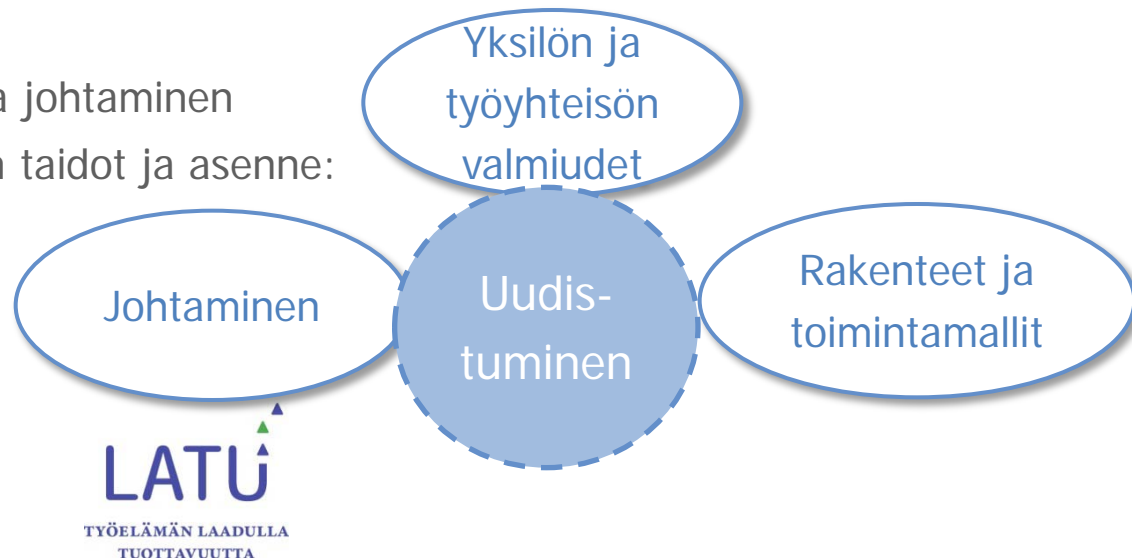
Toisella kierroksella (2013)

Räätälöidään kehittämismalli kunkin kunnan lähtötilanteeseen ja käytäntöihin sopivaksi ja aletaan toimimaan uuden toimintatavan mukaisesti. Kootaan yhteiset opit levitettävään muotoon.



Tavoitteena henkilöstölähtöisen kehittämisen toiminta- ja työkuulttuurin rakentaminen

- Jokaisen työntekijän omistajuuden ja vastuullisuuden kasvaminen / mahdollistava johtajuus työtöteena
- Laajemman kehittämispotentiaalin hyödyntäminen
- Tavoitteiden asettamisen ja palautteen antamisen kautta tuottavuutta ja vaikuttavuutta – mittarit tukevat
- Innostus työssä ja sitä kautta isompi tuottavuus ja vaikuttavuus
- Miten:
 - Rakenne: kehittämismalli
 - Johtaminen: mahdollistava johtaminen
 - Yksilöiden ja työyhteisöjen taidot ja asenne:
 - sisäiset uudistajat tukena



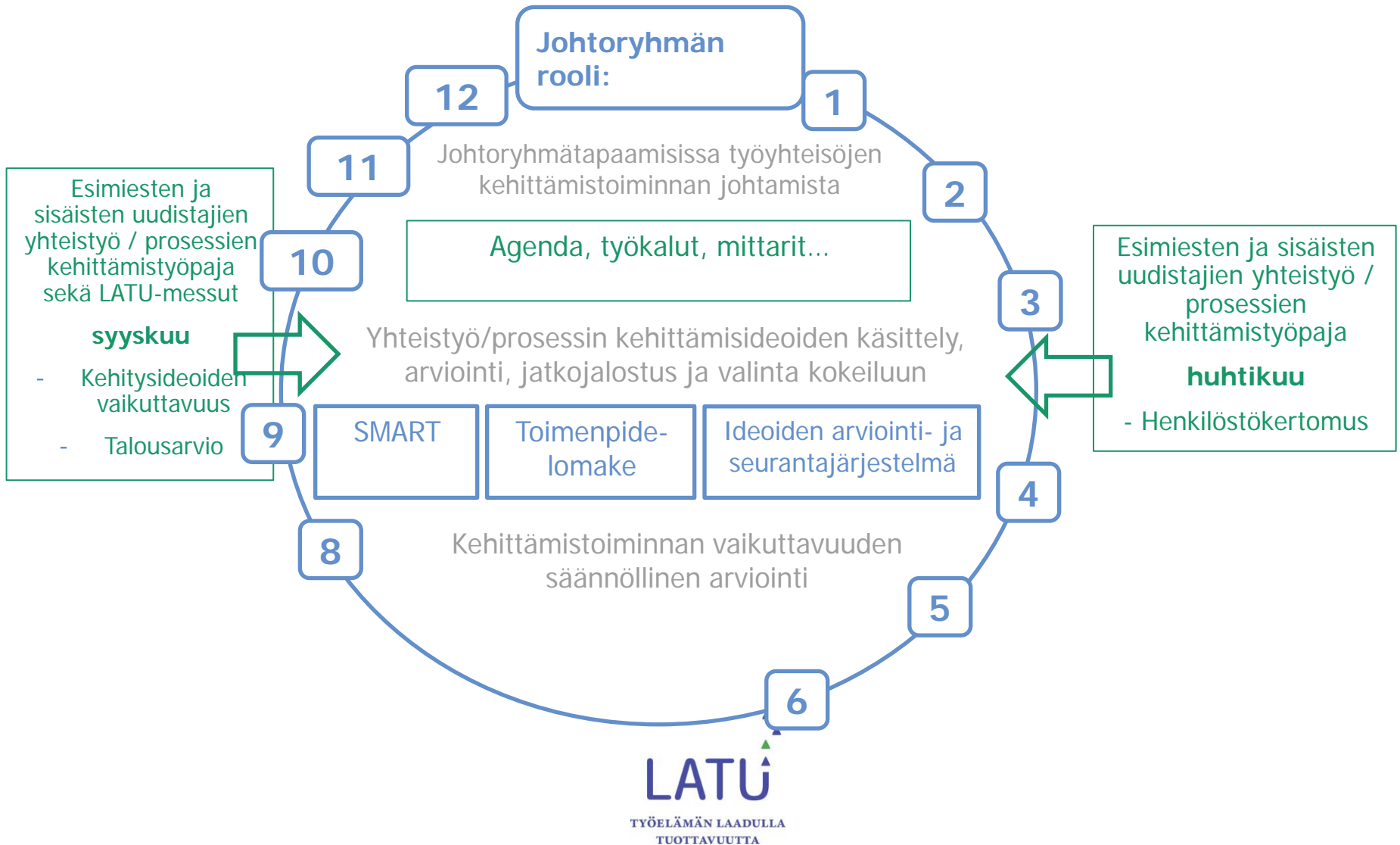


Mitä LATU-hankkeesta voidaan monistaa ja levittää?

1. Tärkein monistettava ja levitettävä asia on toimintamalli, joka mahdollistaa tuloksellisen henkilöstölähtöisen kehittämisen kuntaorganisaatioiden ja työyhteisöjen arjessa sekä muutostilanteissa
 - Kehittämismalli ja työkalut ideoiden tuottamiseen, vaikuttavuuden arviointiin, valintaan, käytännön kokeiluun sekä käytäntöön vientiin
 - Mittarikehikko, joka auttaa linkittämään kunnan strategian ja henkilöstön innovaatiopotentiaalin hyödyntämisen
 - Tieto ja hyvät käytännöt henkilöstölähtöisen toiminta- ja työkuulttuurin edistämisestä
 - Lisäksi hanke valmistaa hankkeeseen osallistuvia kuntia tuleviin rakennemuutoksiin, jolloin ne voivat hyödyntää hankkeen aikana saatua osaamista esim. mahdollisissa kuntauudistuksissa
2. Lisäksi voidaan levittää kuntaorganisaatioiden henkilöstön tuottamia kehitysideoita sekä oppeja, kokemuksia ja hyviä käytäntöjä



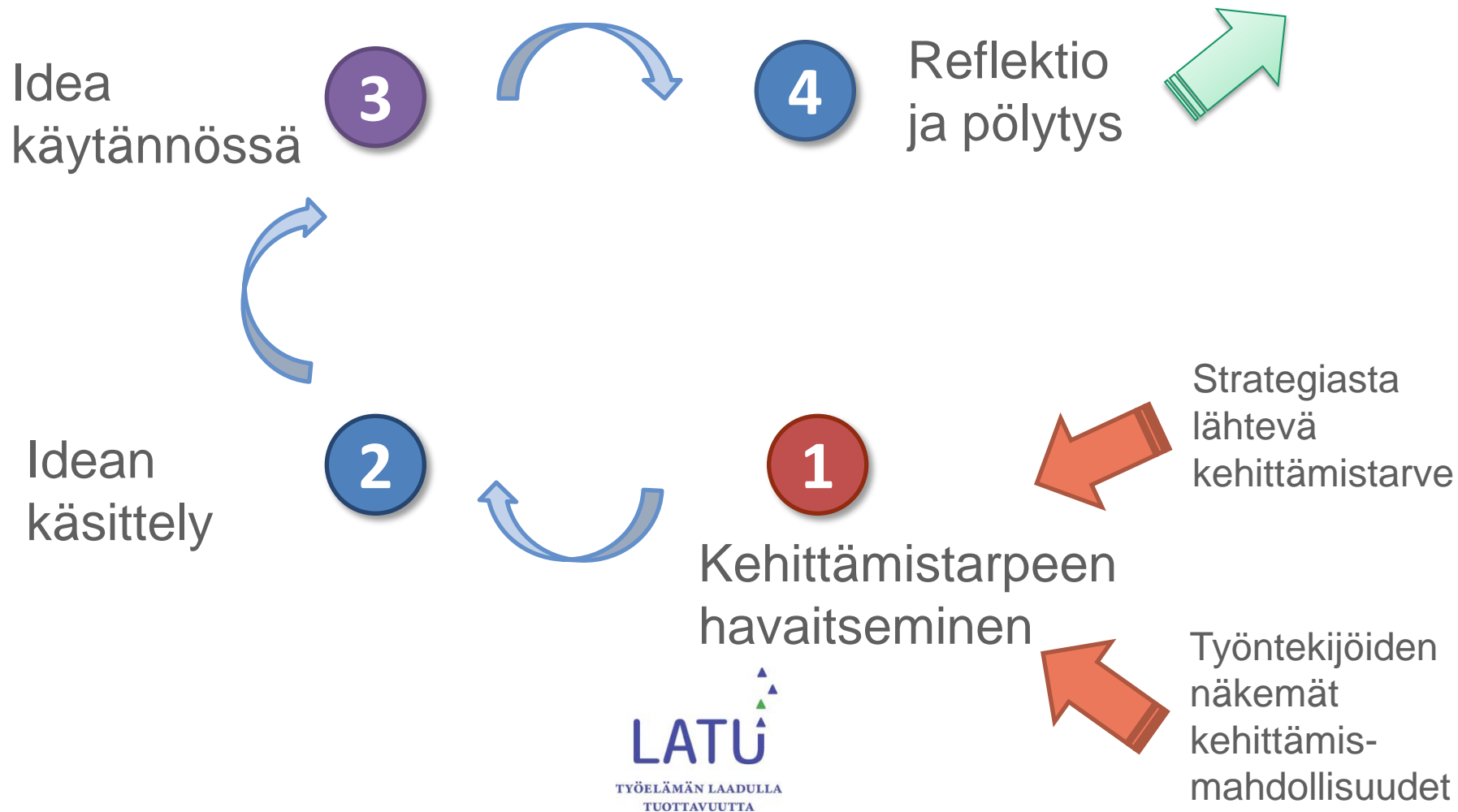
Masku – jatkuvan kehittämisen toimintamalli kuntatasolla



Johtoryhmätapaamisten LATU-teemat

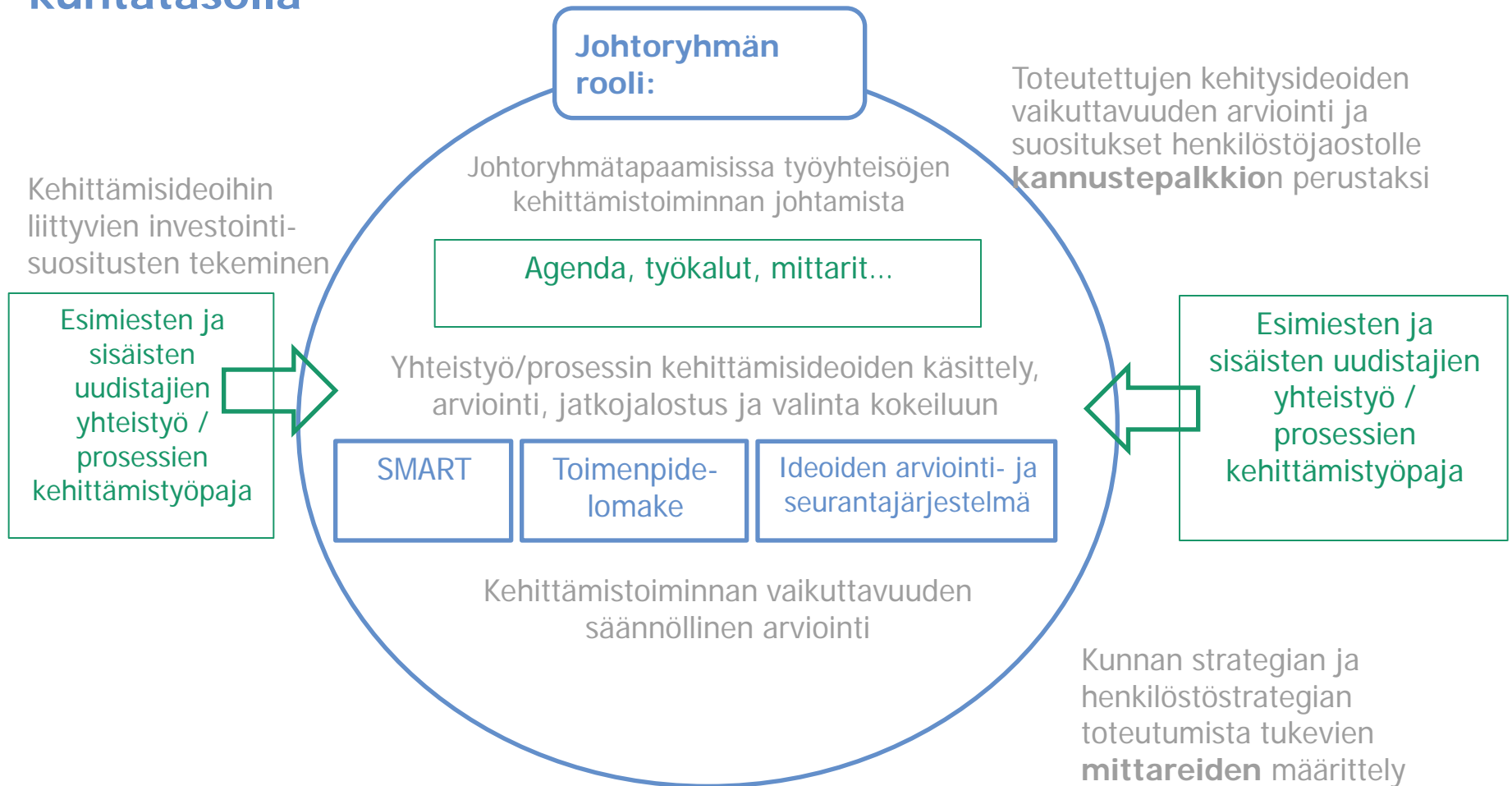
- 1) Tammi: **Edellisen vuoden LATU arviointi** (valmistelu: osastopäälliköiden LATU-toiminnan arvio: työyhteisöjen aktiivisuus, toiminnan vaikuttavuus jne.)
- 2) Helmi: **Edellisen vuoden kehitysajat ja niiden vaikuttavuus** -> henkilöstöjaostolle ehdotus kannustepalkkion perustaksi (valmisteluna: työyhteisöjen kuvaukset kehitysajaloista koottuna osastoittain, osastopäällikkö vastaa)
- 3) Maalis: **Henkilöstökertomus ja sen vaikutus LATU toimintaan** -> toimenpidesuunnitelmien tarkennus osastoittain (valmistelu: henkilöstökertomus ja siihen tutustuminen)
- 4) Huhti: **Yhteistyöajapajan valmistelu** -> roolien ja vastuiden sopiminen johtoryhmässä
- 5) Touko: **Yhteistyöajapajan tuotosten käsittely** -> viestintä ajaloista intraan
- 6) Kesä: **Johtoryhmän oma ajapaja & LATU-messujen valmistelu** -> viestintä työyhteisöihin
- 7) Heinä
- 8) Elo: **Syksyn ohjelma ja yhteistyöajapajan valmistelu** -> roolien ja vastuiden sopiminen johtoryhmässä
- 9) Syys: **Talousarvio ja LATU-linkitys** (talousjohtajan ja yhteysjohtajan ennakkovalmistelu) & LATU-messut ja yhteistyöajapaja
- 10) Loka: **Yhteistyöajapajan tuotosten käsittely ja linkitys talousarvioon & henkilöstöstrategian tavoitteiden määrittely ja päivitys** (valmistelu: osastopäälliköt esittelevät oman osaston yhteistyöajat ja yhteysjohtaja yhteiset ajat) -> viestintä ajaloista intraan -> ehdotus henkilöstöjaostolle henkilöstöstrategian päivityksestä
- 11) Marras: **Seuraavan vuoden LATU-toiminnan suunnittelu ja mittareiden päivitys** (valmistelu: osastopäälliköiden yhteenvetoesitys oman osaston työyhteisöjen ajalojen mukaisesti)
- 12) Jouluku: **Johtoryhmän oma ajapaja seuraavan vuoden toiminnaksi** -> viestintä intraan "päivityksistä"

Kehittämismallin yleiskuva



Maskun esimerkki

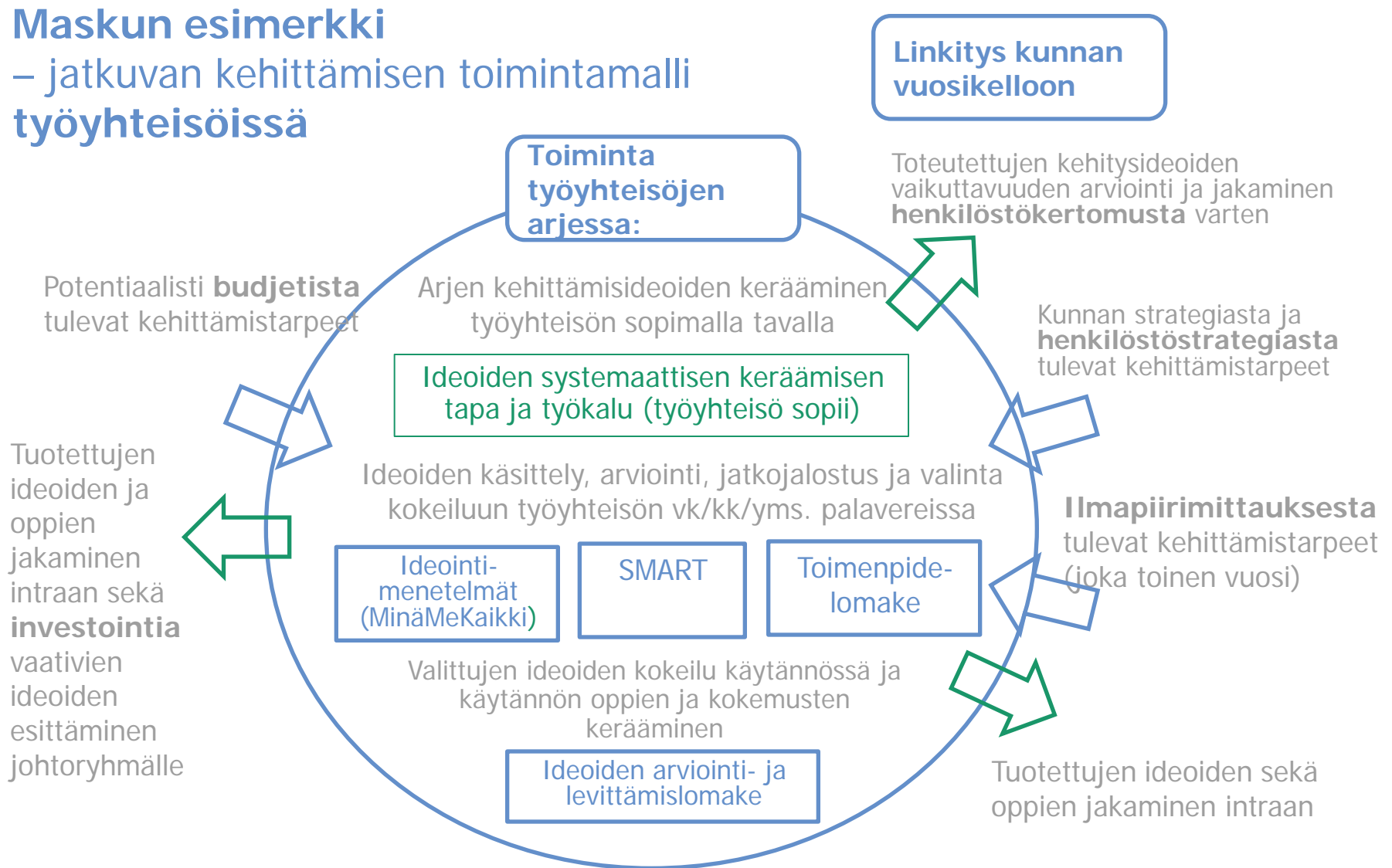
– jatkuvan kehittämisen toimintamalli kuntatasolla



Johtoryhmän tapaamisiin määritellään vuosikellon mukaiset LATU-teemat

Maskun esimerkki

– jatkuvan kehittämisen toimintamalli
työyhteisöissä



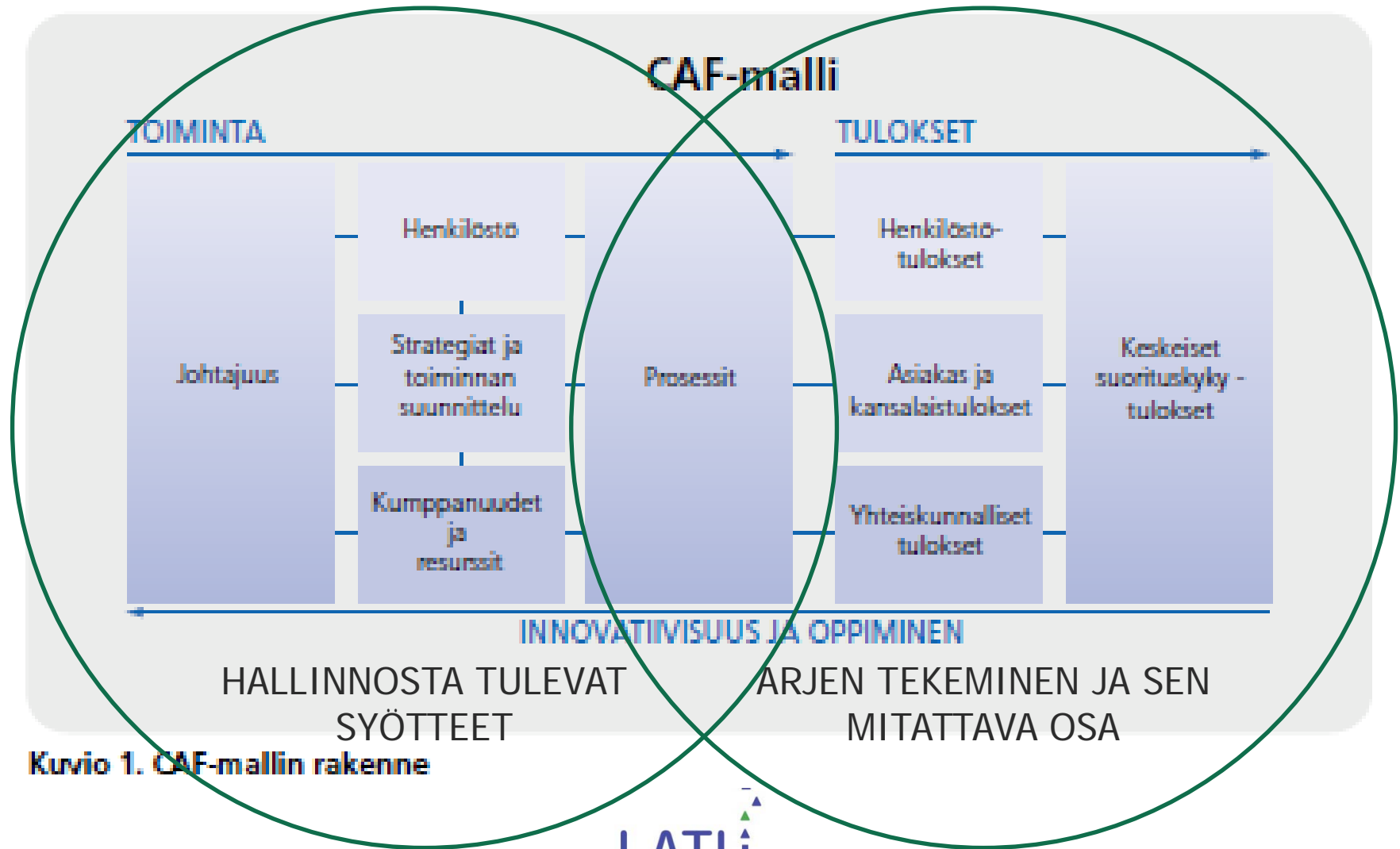
Tekemisen periaatteita

- asiakaskeskeisyys
- ratkaisukeskeisyys
- henkilöstö/toimijälähtöisyys
- toisilta oppiminen – myös yli työyhteisö-, hallinto- ja kuntarajojen
- työssä innostuminen, voimaantuminen ja vastuunotto
- nopean kokeilun kulttuuri
- vaikuttavuus ja mitattavuus

Mittaamisessa tehtyä

- Esimerkkeinä on hahmotettu henkilöstötasolla olevia mittareita
- Mittauksen linkittymistä kunnan strategian ja suorittavan työn tekijän tasolla on rakennettu
- Toimintojen mittaamisen perusrungoksi on otettu Caf-malli ja sitä tukeva VM:n nelikenttä.
 - Nämä eivät ole rajoittavia, mutta mallina auttavat kaikkia näkemään lukujen ja toiminnan vaikutusverkoston
- Koritusmalli on luotu kehittämisen vaikuttavuuden arvioinnin tueksi

CAF2006 RAKENNE



Kuvio 1. CAF-mallin rakenne

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta varhaiskasvatuksessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
1. perusopetukseen integroituvasti siirtyvien E-lasten määrä	1. päivähoitopaikkojen määrä/tarve
2. varhaisen puuttumisen malli on aktiivisessa käytössä	2. pätevän henkilöstön määrä/tarve
3. toimialojen yhteistyöfoorumi (varhaiskasvatus, sosiaalityö, terveystoimi ja sivistystoimi) toimii	3. asiakastapaamiset toteutuvat sovitusti
	4. asiakaspalaute on vähintään tasolla x,x
1. henkilöstötyytyväisyys	1. €/lapsi (laskentavakioitu)
2. läsnäolopäivät	2. €/kuntalainen
3. kehitysideoiden määrä	3. Henkilöstö- ja kiinteistökustannusten suhde
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta sosiaalitoimessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
1. huostaanottojen määrä	1. palvelujen saatavuus ja saavutettavuus
2. toimeentulotuelta pois siirtyvien määrä	2. palvelujen tuottamisviive (ensitapaamisen ja määräaikaistapaamisten toteutumisaste)
3. asiakaskäyntien määrä / asia	3. asiakaspalaute on vähintään tasolla x,x
4. varhaisen puuttumisen malli on aktiivisessa käytössä	4. ennaltaehkäisen ja korjaavan työn suhde
5. toimialojen yhteistyöfoorumi (varhaiskasvatus, sosiaalitoimi, terveystoimi ja sivistystoimi) toimii	
1. Henkilöstötyytyväisyys	1. €/kuntalainen
2. Henkilöstön vaihtuvuus	2. €/ asiakas
3. Läsnäolopäivät	3. kokonaiskustannukset
4. kehitysideoiden määrä	
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

LATU

TYÖELÄMÄN LAADULLA
TUOTTAVUUTTA

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta terveystoimessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
1. varhaisen puuttumisen malli on aktiivisessa käytössä	1. palvelujen saatavuus on vähintään asetetun strategian tasolla
2. sairastavuusindeksi laskee	2. asiakaspalaute on vähintään tasolla x,x
3. käyntikertojen määrä / tapaus laskee	3. koti- ja avopalvelujen piirissä on vähintään xx,x % asiakkaista
4. toimialojen yhteistyöfoorumi (varhaiskasvatus, sosiaalityö, terveystoimi ja sivistystoimi) toimii	4. hoitoindeksi suhteessa valtakunnalliseen (esim sydänkohtauskuolleisuus/sydänkohtausten määrä)
1. henkilöstötyytyväisyys on vähintään tasolla x,x	1. hoitopäiväkustannus on enintään x,x €
2. virkojen täytössä pätevien osuus on vähintään xx,x%	2. hoitotyyppijakautuma (erikois-, terveyskeskus, koti)
3. kehitysideoiden määrä	3. ehkäisevän hoitotyön osuus (mm. hammashoito)
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta sivistystoimessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
1. oppimistulokset avaavat kaikille jatko-opintomahdollisuudet	1. strategiassa asetettu tuntikehysmalli on saavutettu
2. varhaisen puuttumisen malli on aktiivisessa käytössä	2. koulumatkan vaatima aika
3. siirtyminen seuraavalle asteelle toteutuu 100%	3. kurssitarjottimen laajuus
4. toimialojen yhteistyöfoorumi (varhaiskasvatus, sosiaalityö, terveystoimi ja sivistystoimi) toimii	4. kirjastopalveluja käyttävien kuntalaisten %-osuus kaikista kuntalaisista
5. ennakointien arviointien määrä (kpl/tavoite)	5. vapaa-aikapalvelujen tavoitavuus % kuntalaisista
1. henkilöstötyytyväisyys on vähintään tavoitetasolla	1. €/opiskelijavuosi
2. Pätevän henkilöstön osuus %	2. €/kontaktitunti
3. kehitysideoiden määrä	3. €/tutkinto
	4. €/kuntalainen
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

LAIU

TYÖELÄMÄN LAADULLA
TUOTTAVUUTTA

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta teknisessä toimessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
1. infran kunto ja korjaussuunnitelmat toteutuvat palvelustrategian mukaisesti	1. kaavoitus toteutuu suunnitellusti
2. liikenneturvallisuus on vähintään valtakunnan keskitasolla	2. auraukset toteutuvat tieluokitusten mukaisesti
3. liukastumisvammojen määrä taajama-alueilla on laskeva	3. Häiriötilanteisiin reagointinopeus (kiireysluokituksen mukaisessa ajassa reagoitujen pyyntöjen osuus)
4. veden ja lämmönjakelun häiriöttömän määrän %-osuus	
5. terveyshaittaepäilyjen kohteena olevien kiinteistöjen osuus	
1. nopean reagoinnin malli on käytössä sisäisissä palveluissa	1. kustannukset ovat alle X,X€/asukas
2. työterveys on hyvä, työperäisiä varhaiseläköitymisiä on alle x,x%	2. ulkoisten palvelujen tuottavuus on parantunut x,x%
3. henkilöstötyytyväisyys on vähintään X,X	3. korjausvelan muutos
4. kehitysideoiden määrä	
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

Esimerkki arjen tekemisen mittausalueista nelikentän kautta teknisessä toimessa

VAIKUTTAVUUS	PALVELUKYKY
<u>1. infran kunto ja korjaussuunnitelmat toteutuvat palvelustrategian mukaisesti</u>	1. kaavoitus toteutuu suunnitellusti
2. liikenneturvallisuus on vähintään valtakunnan keskitasolla	2. auraukset toteutuvat tieluokitusten mukaisesti
3. liukastumisvammojen määrä taajama-alueilla on laskeva	3. <u>Häiriötilanteisiin reagointinopeus (kiireysluokituksen mukaisessa ajassa reagoitujen pyyntöjen osuus)</u>
4. veden ja lämmönjakelun häiriöttömän määrän %-osuus	
5. terveyshaittaepäilyjen kohteena olevien kiinteistöjen osuus	
1. nopean reagoinnin malli on käytössä sisäisissä palveluissa	1. kustannukset ovat alle X,X€/asukas
2. työterveys on hyvä, työperäisiä varhaiseläköitymisiä on alle x,x%	2. ulkoisten palvelujen tuottavuus on parantunut x,x%
<u>3. henkilöstötyytyväisyys on vähintään X,X</u>	3. korjausvelan muutos
<u>4. kehitysideoiden määrä</u>	
AIKAANSAANNOSKYKY	TUOTTAVUUS

LATU-hanketavoitteiden saavuttamisen kuvaaminen

- **Kustannussäästö tavoite noin 500 € / työntekijä / vuosi – yhteensä**
 - **Tuottavuuskapasiteetin kasvu 1-2 % / vuosi**
 - **Palvelujen laadun parantuminen**
 - **Työelämän laadun parantuminen**
- Sairaspoissaolot: työssäolopäivien lisääntyminen;
 - Henkilöstöideoiden kautta muuttuvat työkäytännöt (ideoita 10 % henkilöstömäärästä)
- Engagement LATU-mittaus (2011-2012) – tulosten parantuminen

Maskun LATU-hanketavoitteiden saavuttaminen

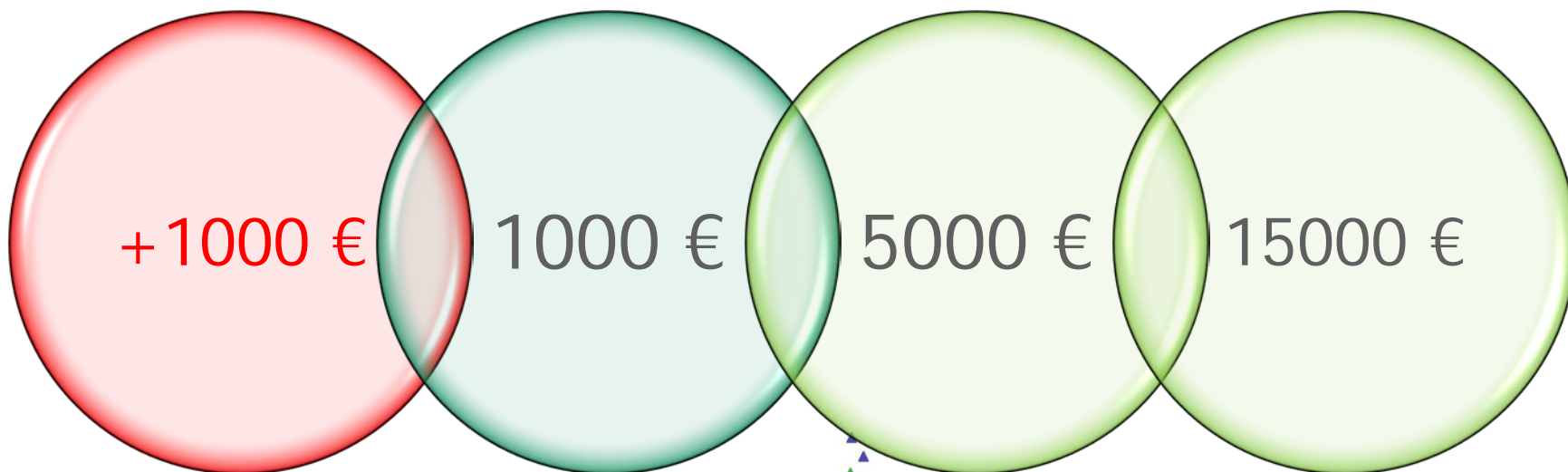
- **Kustannussäästötavoite noin 500 € / työntekijä / vuosi – yhteensä**
- **Tuottavuuskapasiteetin kasvu 1-2 % / vuosi**
- **Palvelujen laadun parantuminen**
- **Työelämän laadun parantuminen**

- Sairaspoissaolot:
Työpäivät 2011 12,9
Työpäivät 2012 12,5
- Henkilöstöideoiden kautta muuttuvat työkäytännöt (ideoita 10 % henkilöstömäärästä) yli 50 ja yhteisiä 9
- Vakituisten henkilöiden määrä 2011 350 ja 2012 349

Engagement LATU-mittaus (2011-2012)
– tulosten parantuminen 2011 5,17 ja 2012 5,36
-Työkyvyn muutos 2011 8,5 ja 2012 8,67

LATU-hankeideoiden korittaminen

LATU-hankkeen aikana syntyneet ideat ja uudistukset koritetaan niiden arvioidun euromäärän mukaisesti. Punaiseen koriin kootaan kustannuksia lisäävät muutokset. Pienimpään koriin kootaan sellaiset asiat, joilla ei arvioida olevan LATU-hankkeesta johtuvia suoranaisia kustannusvaikutuksia. Eurot arvioidaan vain vuotuisena suuruusluokkana.



Henkilöstölähtöisten LATU-ideoiden tavoitemäärä & eurovaikutus 2012-2013

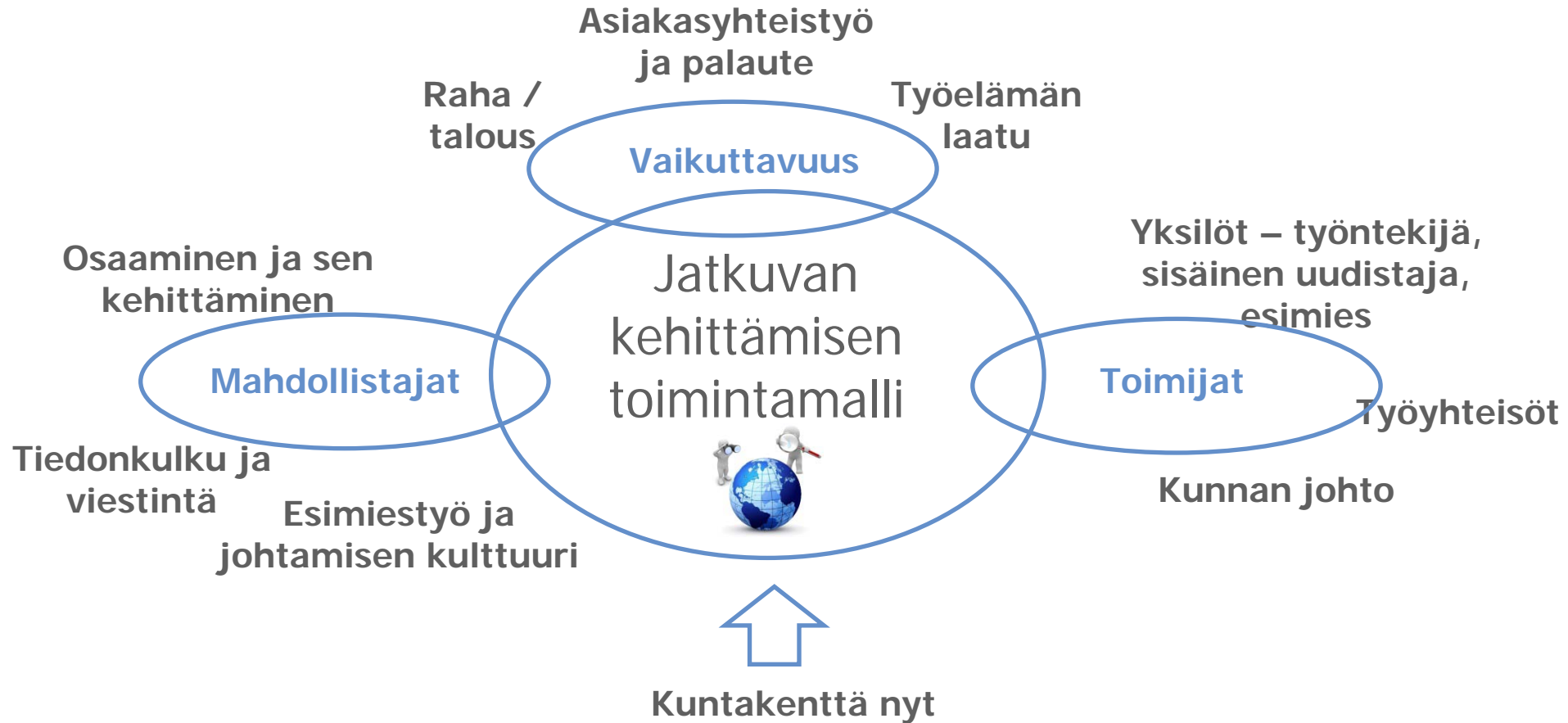
	Kehitysideoiden määrätavoite	Muutoksilla saatava eurotavoite (säästöt)
Lieksa	150 ideaa	300.000 €
Siikajoki	75 ideaa	150.000 €
Masku	70 ideaa	140.000 €
Punkalaidun	45 ideaa	90.000 €
Hollola	350 ideaa	700.000 €

LATU-hankeideoiden korittaminen

Ideat ja uudistukset koritetaan niiden arvioidun euromäärän mukaisesti. Eurot arvioidaan vain vuotuisena suuruusluokkana.

	+ 1000 €	- 1000 €	- 5000 €	- 15000 €	Vaikutta- vuuskori
Idean nimi					
Idean nimi					
Idean nimi					
Idean nimi					
Yhteinen euro- vaikutus					

Loppuraportin runko - ehdotus



Lupa tehdä toisin!

KIITOS!

MASKUN KUNNAN TYÖLLISTÄMISMALLI

29.4.2013

- **TYÖLLISTÄMINEN YLEISHALLINNON ALLA**
- **VALTA JA VASTUU YHTEYSJOHTAJALLA**
- **RATKAISUKESKEISYYS**
- **MASKUN TYÖLLISYYSTIIMI: YHTEYSJOHTAJA, SOSIAALITYÖNTEKIJÄT JA NUORISOTYÖNTEKIJÄ**
- **TOIMIMINEN YLI HALLINTOKUNTA RAJOJEN**
- **YHTEISTYÖ TE-TOIMISTO, PERUSTURVAKUNTAYHTYMÄ AKSELI, ALUEELLINEN NUORISOTYÖ, RASEKO, RAISION SEUDUN TYÖLLISTÄJÄT RY, OPPISOPIMUSTOIMISTO, YHDISTYKSET, YRITYKSET JA RAINA-SÄÄTIÖ**
- **NOPEAN TOIMINNAN KULTTUURI**
- **VAIKUTTAVUUS JA MITATTAVUUS**

TYÖLLISTÄMISMALLIN PROSESSIKUVAUS

TOIMIJA	TOIMENPIDE	TOTEUTUMINEN	Vastuutaho
YHTEYSJOHTAJA	PALKKATUELLA TYÖLLISTÄMINEN OPPISOPIMUSKOULUTUS TYÖKOKEILU KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA NUORTEN KESÄTYÖT TYÖHARJOITTELU	TIIVIS YHTEISTYÖ ERI TYÖYHTEISÖJEN ESIMIESTEN KANSSA ALOITTAMINEN NON-STOP PERIAATE YHTEISTYÖ OPINTO-OHJAAJIEN KANSSA (KESÄTYÖT)	Yleishallinto Yhteysjohtaja
MASKUN TYÖLLISYYSTIIMI YHTEYSJOHTAJA NUORISOTYÖN- TEKIJÄ SOSIAALITYÖN- TEKIJÄT	KOKOONTUU KERRAN KUUKAUDESSA NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN PITKÄAIKAISTYÖTTÄMIEN TYÖLLISTÄMINEN (YLI-500 PÄIVÄÄ) KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA TYÖKOKEILU PALKKATUELLA TYÖLLISTÄMINEN	TYÖLLISYYSTIIMI KOORDINOI TOIMENPITEET JA YHTEYSJOHTAJA TEKEE PÄÄTÖKSET	Yleishallinto Yhteysjohtaja
VARSINAIS-SUOMEN TE-TOIMISTO, RAISIO	PALKKATUELLA TYÖLLISTÄMINEN TYÖKOKEILU KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	TIIVIS YHTEISTYÖ RAISION TE- TOIMISTON KANSSA	Yleishallinto Yhteysjohtaja
RASEKO, OPPISOPIMUSTOI- MISTO	OPPISOPIMUSKOULUTUKSET	TIIVIS YHTEISTYÖ OPPISOPIMUSTOIMISTON JA RAISION SEUDUN TYÖLLISTÄJIEN KANSSA	Yleishallinto Yhteysjohtaja
RAISION SEUDUN TYÖLLISTÄJÄT RY	PALKKATUELLA TYÖLLISTÄMINEN KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA		

Vaikuttavuus ja mitattavuus 2012-2013

Arviointi kohde	2011	2012	Tilanne 12/2012
Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki	19.571 euroa Yhteensä 13 Miehet 6 Naiset 7	35.168 euroa Yhteensä 21 Miehet 14 Naiset 7	1.739 euroa Yhteensä 7
Työttömyysaste, %	5,3	5,6	5,6
Alle 25-vuotiaat	31	19	19

Arvioinnin kohde	Toteutus ja seuranta 2013	Toteutuminen 1/2013	Vastuutaho
Työttömyysaste %	Yhteysjohtaja Kunnanhallitus Esimiehet	5,8 %	KH Yhteysjohtaja Osastopäälliköt
Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki	Yhteysjohtaja Kunnanhallitus		KH Yhteysjohtaja Talousjohtaja