



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Valintaesitys

9.10.2023 Dnro: EURA 2021/201751/09
02 01 01/2023/ESAELY

Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi
RäTy - Räättälöity Työ

Hakijan virallinen nimi
Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy

Hakemusnumero
201751

Saapumispäivämäärä
29.09.2023

Alkamispäivämäärä
01.09.2023

Päätymispäivämäärä
31.08.2026

Viranomainen
Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Kokouksen päivämäärä

Hakuilmoitus
Etelä-Savon ESR+ -hankehaku (1/2023)

Hakuilmoituksen tunnus
ESAELY-024

Käsittelijä
Kimmo Ari Ilmari Kettunen

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Eryistavoite
4.2. Uutta osaamista työelämään

Tukimuoto
Työllisyyden, osaamisen ja sosiaalisen osallisuuden tukemiseen liittyvä kehittämishanke

Hanke toteutetaan: Yhden toteuttajan hankkeena

Kuvaus hankkeen sisällöstä

Hankkeen tavoitteena on tarjota yrityksille ratkaisuja työvoimapulaan kehittämällä ja lisäämällä keinovalikoimaa työssä jaksamiseen ja jatkamiseen räättälöidyn työn avulla. Räättälöidyllä työllä tarkoitetaan työtä, joka on tavalla tai toisella mukautettu työssä olevan työntekijän alentunutta työkykyä ja vähentyneitä voimavaroja vastaavaksi. On tärkeää kehittää osatyökykyisten työllistämiseen tähtäävien mallien rinnalle yritysten sisäisiä, omiin työntekijöihin kohdistuvia työssä jaksamisen ja jatkamisen malleja. Tällaiset mallit mahdollistavat työntekijän työskentelyn myös silloin, kun se ei onnistu entisessä työtehtävässä esim. terveydentilasta tai muusta syystä johtuen. Työn räättälöinti on pääsääntöisesti tilapäistäjää tavoitteena on, että työntekijä palaa entisiin tehtäviinsä tilanteen korjaututtua tai erilaisten

toimenpiteiden myötä uusiin tehtäviin.

Hankkeen aikana yritysten johto sitoutetaan työkykyuhkien hallintaan ja strategiseen työkyvyn johtamiseen. Yrityksiin rakennetaan Räättälöidyn Työn -toimintamalli heidän omista lähtökohdistakäsin. Hankkeen myötä räätälöity työ nähdään kannattavaksi yrityksen kaikilla tasoilla (johto, esimiehet ja työntekijät), mikä helpottaa toimintamallin käyttöä ja luo yhdenvertaisuutta. Hankkeen asiantuntijat kartoittavat yritysten osaamisen- ja kehittämistarpeet ja niiden pohjalta laaditaan yhdessä yrityksen edustajien kanssa suunnitelmat konkreettisiksi kouluttautumis ja kehittämistoimiksi, mukaan lukien toiminnan tavoitteet ja mittarit vaikuttavuuden seurantaan varten. Yhteiseen kehittämistyöhön otetaan mukaan yrityksen työterveyshuolto, jonka kanssa tarkennetaan räätälöityyn työhön liittyvää yhteistyötä. Yhteiskehittäminen tapahtuu

yritykselle parhaiten sopivien menetelmien avulla, kuitenkin niin, että viitekehiksenä käytetään oppimismuotoiluprosessia.

Hankkeessa toteutetaan alueellisia koulutuksia ja työpajoja yritysten ja korkeakoulujen yhteistyössä. Näiden tavoitteena on jakaa tietoa Räättälöity Työ -toimintamallin kehittämisestä ja saada kehittämisideoita hankkeen ulkopuolisilta tahoilta. Hankkeen aikana rakennetaan yhteistyötä erikokoisten yritysten välille sekä mm. toimialajärjestöjen ja työeläkelaitosten kanssa. Hankkeen päätyttyä yrityksissä on kattavasti osaamista erilaisista mahdollisuuksista työn räätälöintiin sekä yritykselle laaditut toimintapolut erilaisten työn räätälöintitarpeiden varalle

ja sähköinen Räättälöidyn Työn -pankki. Sähköiseen Räättälöidyn Työn -pankkiin kootaan toimintamalliin liittyvät materiaalit, toimintapolut sekä reaaliaikaiset tiedot työtehtävistä, joita voi hyödyntää työn räätälöinnissä. Yleinen tietoisuus työn räätälöinnin mahdollisuuksista lisääntyy niin yritysten johdolla kuin työntekijöilläkin. Tämä on omiaan muokkaamaan asenteita ja helpottamaan ratkaisun hakemista erilaisissa työkykyä uhkaavissa tilanteissa. Työterveyslaitoksen Valtioneuvoston kanslialle tuottaman (Työkyvyn tuen vaikuttavuus 2022) kirjallisuuskatsauksen mukaan erilaisilla työkyvyn tukitoimilla voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja, pitkäaikaista työkyvyttömyyttä ja työstä poistumista. Vahvinta näyttöä myönteisistä vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn löytyi mm. korvaavan työn mallista ja työn muokkauksesta. RäTy -hankkeen toimet kohdistuvat tähän laajentaen näkökulmaa työn muokkaamisen mahdollisuuksista ja työkykyjohtamisen osaamisen vahvistamisesta.

Hankkeen aikana rakennetaan kaikille avoin koulutuspaketti Räättälöidyn Työn -toimintamallista. Koulutusmateriaaleja on mahdollista käyttää myös irrallisina osina muiden koulutusten yhteydessä tai itsenäisesti opiskellen.

Hankkeessa tehdään selvitys Etelä-Savolaisten yritysten työkykyhaasteiden määrästä ja laadusta sekä niiden vaikutuksista työvoimaresursseihin. Samalla kartoitetaan, millaisia työkyvyn tuen keinoja on jo käytössä. Selvitystä hyödynnetään yleisen Räättälöidyn Työn -toimintamallin rakentamisessa ja sen levittämisessä yritysten käyttöön.

Hankkeen toimenpiteet

Hankkeen toimenpiteet toteutetaan kolmessa työpaketissa.

Työpaketti 1. Työkyvyn johtaminen ja työkyvyn tuen keinovalikoima

Syksy 2023:

Hankehenkilöstö kartoittaa yritysten työkyvyn johtamisen osaamistarpeet ja työkyvyn tuen keinovalikoiman. Kartoitus toteutetaan sähköisellä kyselyllä, joka suunnataan koko henkilöstölle ja jossa on lisäkysymysosiot esihenkilöille, henkilöstöhallintoon ja yrityksen johdolle. Hankkeen TKI-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) laatii vaikuttavuusarvioinnin suunnitelman ja kerää yrityksiltä tarvittavat tiedot. Vaikuttavuutta ja muutosta arvioidaan laaja alaisesti mm. kustannusvaikuttavuutta, työterveysyhteistyön kehittymistä ja sen vaikuttavuutta sekä yrityksen johdon ja työntekijöiden osatyökykyisyyteen ja räätälöityyn työhön liittyvien asenteiden muutosta. Yrityksissä toteutettavien toimien ja toimintamallin kustannusvaikuttavuutta selvitetään sekä yrityksen että yksilön näkökulmasta. Kustannusvaikuttavuuden asiantuntijuus hankitaan ostopalveluna ja tki-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) koordinoi tätä yhteistyötä.

Kevät 2024:

Yritysten työkyvyn tuen avainhenkilöt haastatellaan ja heidän kanssaan käydään läpi työkyvyn tuen olemassa oleva keinovalikoima (mm. varhainen tuki, työterveysyhteistyö, työkyvyn hallinta). Nykytilan analyysin perustella hankehenkilöstö laatii yrityskohtaiset tavoitteet, aikataulun ja toteutussuunnitelman työkyvyn johtamisen osaamisen vahvistamiseksi ja työkyvyn tuen keinovalikoiman kehittämiseksi yhdessä yrityksen

edustajan kanssa. Samalla käynnistetään yhteistyö yrityksen työterveystoimijan ja työeläkevakuuttajan kanssa. Työterveysyhteistyön lähtötasoa tarkastellaan Työterveyslaitoksen lanseeraaman työterveysyhteistyön talon kautta ja TTL pyritään saamaan yhteistyöhön mukaan. Työterveysyhteistyön osalta tarkastellaan erityisesti sen suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta ja vaikuttavuutta. Työterveysyhteistyön tarkastelussa huomioidaan toimialalle ja ko. yritykselle tyypillisiä riskiarvioihin perustuvia työkyvyttömyysuhkia. Esiin tuleviin uhkiin luodaan ennalta ehkäiseviä malleja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tähän yhteistyöhön pyritään saamaan mukaan myös toimialajärjestöjä. Heidän kauttaan voidaan saada tietoa alan työkykyuhkista ja toisaalta levittää uutta tietoa ja malleja muille alan toimijoille. Työeläkevakuuttajalta selvitetään heidän mahdollisuudet tukea yrityksessä meneillään olevaa kehittämistyötä sekä kehittämistyön jatkumisen turvaamista ja hyväksi havaittujen toimien ylläpitämistä hankkeen aikana ja jälkeen. Työeläkeyhtiöltä saadaan myös tärkeää tietoa toimialan yleisistä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja heidän jo olemassa olevista keinoista tukea asiakkaiden työkykyä mm. ammatillisesta kuntoutuksesta. Yhteistyötä eri työkyvynasiantuntijatahojen kanssa koordinoivat projektipäällikkö ja TKI asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus). Kehittämistyöhön on varattu ostopalvelurahaa, jolla korvataan työterveyshuollon ja muiden asiantuntijatahojen kuluja.

2024-2025:

Hankkeen TKI-asiantuntija (osaaminen) suunnittelee ja koordinoi osaamisen kehittämisen toteutuksen yrityksen tarpeista lähtien ja yhdessä yrityksen avainhenkilöiden kanssa. Tarpeen mukaista koulutusta hankitaan ostopalveluna ja sitä toteutetaan niin yrityskohtaisena kuin yritysten yhteisenä koulutuksena.

Osaamisen kehittämiseen liittyen yhteistyöhön pyydetään mukaan Kela. Heiltä saadaan tärkeää tietoa mm. työterveyshuollon kustannuksiin liittyvistä tuista ja osatyökykyisten mahdollisuuksista kuntoutukseen sekä erilaisiin etuuksiin. Kuntoutussäätiö yhtenä työkyvyn asiantuntijatahona pyritään myös saamaan mukaan yhteistyöhön.

Kevät 2024:

Hankkeen projektipäällikkö ja TKI-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) suunnittelevat ja koordinoivat työkyvyn tuen olemassa olevan keinovalikoiman päivittämisen ja tarpeen mukaisen kehittämisen. Kehittämistyö tapahtuu ostopalveluna yhteistyössä työterveyshuollon ja muiden työkyvyn tuen asiantuntijoiden kanssa.

Työpaketti 2. Räättälöity Työ -toimintamalli

Syky 2023:

Hankehenkilöstö kartoittaa yrityksen nykyiset sairauspoissaolo-, osatyökyky- ja korvaavan työn käytännöt sekä mahdolliset muut työn muokkauksen käytössä olevat keinot.

Tiedot kerätään henkilöstöhallinnolta ja tarvittaessa esimiehiltä sekä työterveyshuollosta yrityksen luvalla.

2024-2025:

Hankkeen TKI-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) ja projektipäällikkö suunnittelevat ja koordinoivat räätälöidyn työn mallin kehittämisen. Yhteistyössä arvioidaan, mikä on kunkin yrityksen kannalta kehittämistyöskentelyn paras toteutustapa (työpajat, aivoriihet, oppimiskahvila, tms.) ja ketkä yrityksen henkilöt ovat avainasemassa kehittämisprosessin onnistuneessa läpiviennissä.

Yrityksissä vahvistetaan olemassa olevia sekä etsitään erilaisia ja uusia mahdollisuuksia räätälöidä työtä työntekijän alentunutta työkykyä ja vähentyneitä voimavaroja vastaavaksi. Kehittämistyötä tehdään sekä yksittäisten yritysten kanssa että yhteistyössä muiden yritysten ja työkyvyn tai toimiala-asiantuntijoiden kanssa. Ostopalveluna hankitaan tarvittavaa toimialakohtaista asiantuntijuutta työn räätälöintiin.

2025-2026:

Kehittämistyön tuloksena hankkeen TKI-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) ja projektipäällikkö kokoavat yrityskohtaiset räätälöidyn työn polut, joissa kuvataan yrityskohtaisia ratkaisumalleja erilaisiin alentuneen työkyvyn aiheuttamiin työn muutostarpeisiin.

Lisäksi kootaan päivittyvä lista, jossa on esillä sellaisia työtehtäviä, joita voidaan hyödyntää silloin, kun eteen tulee tarve räätälöidä työtä. Tämä helpottaa merkittävästi tilanteissa, jotka usein tulevat eteen nopealla aikataululla.

2024- 2026:

Kaikki työn räätälöintiin liittyvä tieto kerätään sähköiseen Räättälöity Työ -pankkiin. Pankin toteutus on yrityskohtainen, jolloin varmistutaan sen yhteensopivuudesta yrityksen omien sähköisten työvälineiden kanssa.

Pankki on koko henkilöstön käytössä, jolloin jokaisen työntekijän on mahdollista kantaa vastuuta itseään koskevista ratkaisuksista ja ratkaisuehdotukset voivat tulla muiltakin kuin esihenkilöiltä ja henkilöstöhallinnolta. Sähköisen Räättälöity Työ -pankin teknologiseen toteutukseen hankitaan ostopalveluna asiantuntija. TKI-asiantuntija (kehittäminen ja vaikuttavuus) arvioi RÄTy -mallin vaikuttavuutta koko kehittämistyön aikana erilaisten kyselyiden ja haastattelujen avulla, mahdollisuuksin mukaan vaikuttavuutta voidaan arvioida Xamkin HyviöPro -vaikuttavuussovelluskokonaisuuden avulla. Myös uusien toimintatapojen ja palvelujen kustannuksia seurataan. Jatkuva seuranta mahdollistaa nopeat suunnan muutokset yritysten työkyvyn tukitoimien kehittämisessä ja RÄTy -mallin luonnissa. Vaikuttavuutta ja kustannusvaikuttavuutta arvioimalla, niiden osaaminen myös yrityksissä lisääntyy. Kustannusvaikuttavuuden arviointia tekee ostopalvelutuottaja. Työpaketti 3. Räättälöity Työ -koulutuskokonaisuus 2025-2026:

Hankkeen TKI-asiantuntija (osaaminen) suunnittelee ja toteuttaa Räättälöity Työ -koulutuskokonaisuuden. Kokonaisuus pitää sisällään työkyvyn johtamisen koulutusta erityisesti esimiehille, mutta myös yritysten muulle henkilöstölle. Osa koulutussisällöistä tuotetaan myös englannin kielellä, sillä kyseisillä aloilla työskentelee myös ulkomaalaisia työntekijöitä. Kokonaisuus muodostuu monipuolisista materiaaleista (mm. videot, podcast, opas, tehtävät) ja on kaikkien kiinnostuneiden saatavilla. Koulutuksen voi suorittaa kokonaisuutena tai osissa ja siitä saa osallistumistodistuksen ja mahdollisesti myös opintopisteitä. Tähän varataan ostopalvelurahaa teknisen toteutuksen ja asiantuntijaluentojen hankintaa varten. Räättälöity työ -koulutuskokonaisuuteen tulee omat osiot eri työkyvyntuen asiantuntijoille, jotta yritysten tiedot heidän tarjoamistaan työkyvyn tuen mahdollisuuksista lisääntyy ja yhteistyö asiantuntijatahojen (työterveys, työeläkevakuuttajat, ammatillinen kuntoutus jne.) kanssa vahvistuu. Koulutuksen avulla myös työntekijät voivat löytää polkuja oman työkyvyn tukemiseen eri asiantuntijatahojen tarjoamien väylien kautta.

Lisätietoja hakemuksesta

.

Hankkeen toteutusalue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Etelä-Savo

Kunnat

Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava

Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Kustannusarvion tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	486 783	486 783	
Flat rate 40 % kehittäminen	194 712	194 712	
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
Nettokustannusarvio yhteensä	681 495	681 495	

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	545 196	545 196	80,00
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	136 299	136 299	20,00
3 Kuntarahoitus	0	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	681 495	681 495	100,00

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hankkeen keskeisenä tavoitteena on löytää yrityksille ratkaisuja työvoimapulaan kehittämällä keinovalikoimaa työssä jaksamiseen ja jatkamiseen räätälöidyn työn kautta. Tällä tavoin pyritään siihen, että erityisesti työuria jatkamalla esim. iän myötä tai muiden terveydellisten haasteiden vuoksi pystyttäisiin pitämään kiinni jo olemassa olevasta henkilöstöstä tai uusien menetelmien avulla räätälöimään käyttämättömistä työvoimareservistä työvoimaa aloille, joilla on työvoiman tarvetta.

Aihe johon kehittämistoimintaa halutaan suunnata johtuu osaltaan 1.6.2023 työturvallisuus lakiin tulleista muutoksista, joissa työnantajan vastuu ulotetaan koskemaan kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Muutosten myötä edellytetään kiinnittävän yhä enemmän huomiota yksittäisen työntekijän mahdollisuuksiin pärjätä työssä. Muutosten yhtenä tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja pidentää työuria. Tämä antaa pohjaa kehittämistyölle ja asettaa uusia osaamisvaatimuksia yrityksille kun halutaan työvoiman turvaamiseen ja saatavuuteen kiinnittää huomiota. Erityisesti tämä korostuu uudenaikaisina osaamisvaatimuksina yrityksissä ja yritysten esihenkilöissä ja hr-henkilöstössä, jotka ovatkin hankkeen varsinainen kohderyhmä. Räättälöity työ (Ratko-malli) ei sinänsä ole uutuusarvoltaan merkittävä vaan uutuusarvo tulee siitä, että halutaan tuoda tähän liittyvät osaamistarpeet hankkeen kehittämistoimien piiriin. Näillä pystytään parantamaan ennakoivaa toimintatapaa, kun kuvattuun toimintaan otetaan mukaan yritysten työterveyshuolto. Arvion mukaan uutuusarvoa tuo se, että painotus on työssä olevissa henkilöissä ennakoivasti. Yleisemmin Ratko-mallia lienee käytetty työttömiin.

Hyvänä voidaan hankkeen toteutustavassa pitää sitä, että työterveyshuolto on mukana prosessissa silloin kun lähdetään räätälöimään työtehtäviä yrityksissä ja yhteiskehittämään hankkeeseen liittyviä kehittämistoimia. Tällä pystytään vaikuttamaan mm. työterveyshuollon sopimusten sisältöihin jolloin voidaan vaikuttaa ikääntyvien kohdalla työurien jatkamiseen ja työssä jaksamiseen ennakoivasti.

Työeläkelaitosten kytkeminen kehittämistöimiin tuo ns. monialaisuutta ikääntyvien työkykyyn liittyvissä kysymyksissä sillä työeläkelaitokset ovat kuitenkin keskeisessä roolissa uudenaikaisia tukitoimia tai toimintatapoja etsittäessä.

Hankkeessa toteutettavan kustannusvaikutusten arvioinnin tuloksena yrityksillä on käytettävissään tietoa Räättälöity Työ -toimintamallin kustannuksista ja mahdollisista sairauspoissaolojen vähentymisen mukanaan tuomista kustannussäästöistä. Jatkossa yritykset voivat hyödyntää tehtyä kustannusvaikutusten arviointia työntekijöiden työkyvyn muutostilanteissa ja rakentaa käytännöt, joiden avulla mahdollisimman moni työntekijä saadaan pidettyä työssä.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Kokonaisuutena uudenlainen rahoituskelpoinen kokonaisuus liittyen työurien jatkamiseen ja työvoimatarpeisiin. Etelä-Savon ELY-keskuksen kehittämishanketyöryhmän, Etelä-Savon ELY-keskuksen rahoituskokouksen kannanottoihin ja rahoittajan arvioon perustuen hanke esitetään rahoitettavaksi.

Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä

Kyllä