

Avoimesti, vastuullisesti, yhdessä.

Lahden työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnittelun
lähtötilannearvio ja suunnitelma vuodelle 2025

3.7.2025

Sisällys

1. Johdanto	3	4. Lahden yhdenvertaisuussuunnittelun käynnistäminen	17
2. Yhdenvertaisuus eri tasoilla	4	4.1 Lähtötilannearvio	18
2.1 Yhdenvertaisuus	5	4.1.1 Yhdenvertaisuus strategisella tasolla	19
2.2 Tasa-arvosta inklusiivisuuteen	6	4.1.2 Rekrytointi ja henkilöstö	19
3. Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät	7	4.1.3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	19
3.1 Lainsäädäntö	8	4.1.4 Palvelut	20
3.2 Valtakunnalliset tavoitteet	9	4.1.5 Palvelujen saavutettavuus ja esteettömyys	20
3.3 Lahden kaupunki	10	4.1.6 Asiakaspalaute	20
3.4 Palvelusuunnitelma	12	4.2 Johtopäätelmät tilannearviosta ja suunnitelma	21
3.5 Tiimi ja yksilö	13	4.2.1 Suunnitelma: henkilöstö	22
3.6 Asiakas	14	4.2.2 Suunnitelma: asiakkaat	23
3.7 Asiakirjat työllisyyden kontekstissa	15	4.3 Prosessi	24
3.8 Suhteet muihin suunnitelmiin	16	5. Seuranta ja toimeenpano	25

1. Johdanto

Tämä on Lahden kaupungin työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnittelun nykytila-arvio ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025. Vuoden 2025 aikana tullaan tekemään pidemmän aikavälin suunnitelma vuosille 2026–2030.

Yhdenvertaisuussuunnittelun käynnistymisen kannalta merkittävin tekijä on vuoden 2025 alussa työllisyyspalvelujen järjestämisvastuun siirtyminen valtiolta kunnille. Uudistuksen myötä kunnat tai kuntien muodostamat työllisyysalueet vastaavat alueensa julkisten työvoimapalvelujen järjestämisestä ja näin ollen ovat myös velvollisia tekemään palvelujen järjestämisen näkökulmasta yhdenvertaisuussuunnitelman sekä edistämään aktiivisesti asiakkaiden yhdenvertaisuutta palveluissa.

Järjestämisvastuun siirtyminen on merkittävä uudistus, jonka tavoitteena on parantaa palvelujen vaikuttavuutta ja tuoda työllisyyden hoito lähemmäs alueellisten työmarkkinoiden tarpeita. Yhdenvertaisuutta edistääkseen työvoimaviranomaisen tulee arvioida toimintansa vaikutukset eri väestöryhmiin sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulee perustua todellisiin tarpeisiin ja sen tulee olla jatkuvaa.

Suunnitelmaa on lähdetty toteuttamaan yhdenvertaisuuslakia valvovan yhdenvertaisuusvaltuutetun ohjeiden mukaan.

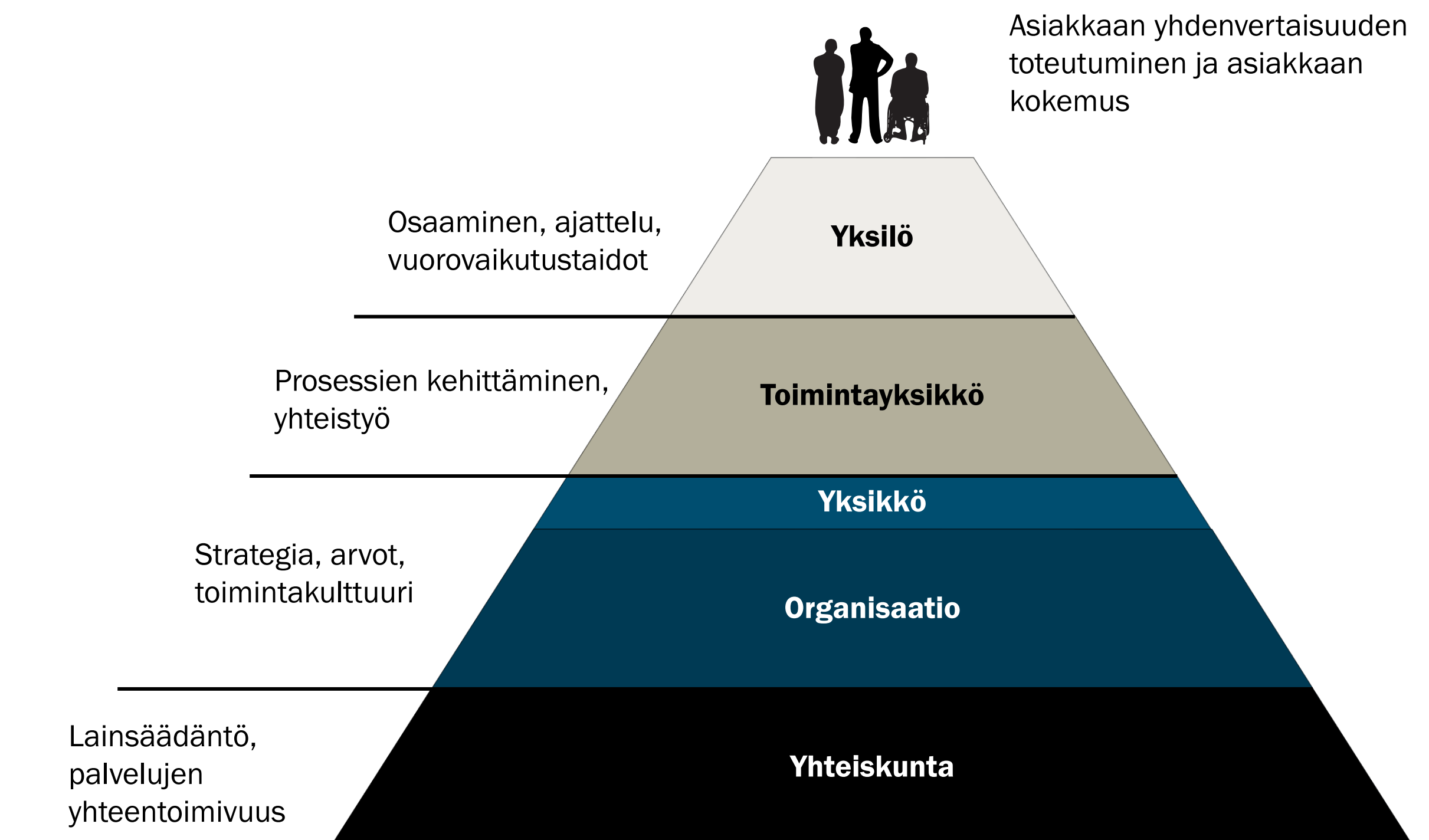


2. Yhdenvertaisuus eri tasoilla

Lahden työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnitelmassa lähtökohtia on tarkasteltu yhteiskunnallisella tasolla, organisaatiotasolla, ryhmätasolla eli toimintayksikkötasolla sekä yksilötasolla.

- Yhteiskunnallisella tasolla yhdenvertaisuuteen vaikuttavat mm. politiikka, lainsäädäntö, erilaiset valtakunnalliset järjestelmät ja erilaisten palvelujen yhteentoimivuus.
- Organisaatiotasolla vaikutetaan toimintakulttuuriin. Organisaatiotasolla määritellään strategia ja tehdään linjaukset, minkä mukaan toimitaan. Yksikkökohtaisella tasolla strategia ja arvot ovat organisaation mukaiset.
- Toimintayksikkötasolla vaikutetaan asiakkaan palvelupolkuun ja sen yhdenmukaisuuteen, pidetään yllä verkostoja sekä tehdään mm. moniammatillista yhteistyötä.
- Yksilötasolla keskeistä on osaaminen, ajattelu, vuorovaikutustaidot, asiakaspalvelutaidot sekä kyvykyys tunnistaa asiakkaan tarpeet.

Jokainen taso on merkittävä yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Yksilön tai asiakkaan näkökulmasta kokemus muodostuu kuitenkin pääasiassa erilaisten kontaktipisteiden kautta. Jos esimerkiksi säädetään laki, sen toteutuminen ilmenee mm. prosessien ja päätösten kautta. Asiakas ei kohtaa näissä hetkissä yhteiskuntaa vaan toisen ihmisen.



2.1 Yhdenvertaisuus

Lainsäädännöstä ja termeistä

Yhdenvertaisuudesta puhuessa puhutaan usein myös **tasa-arvosta**, mikä tarkoittaa sitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet ja oikeudet, erityisesti sukupuolten välillä. Tasa-arvon edistämistä ohjaa [tasa-arvolaki](#).

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikilla ihmisillä on samat oikeudet ja mahdollisuudet riippumatta heidän *taustastaan, sukupuolestaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä* syystä. Yhdenvertaisuuden toteutumista ohjaa [yhdenvertaisuuslaki](#).

Edellä mainitut henkilöön liittyvät syyt ovat syrjintäperusteita, ja ne tulee huomioida yhdenvertaisuuden arvioinnissa. Yhdenvertaisuuden tosiasiallinen toteutuminen edellyttää aktiivisia toimenpiteitä ja tekoja, joilla poistetaan esteitä ja tarjotaan tukea niille, jotka ovat alttiita syrjinnälle tai muuten epäedullisessa asemassa.

Lähtökohdat ovat kaikilla ihmisillä erilaiset, ja yhdenvertaisuussuunnittelun onnistumisen kannalta monimuotoisuuden ja osallisuuden merkitykset on tärkeä ymmärtää.

Diversiteetillä eli monimuotoisuudella tarkoitetaan erilaisten ihmisten muodostamaa ryhmää. Ryhmä voi olla monimuotoinen monella tavalla. Monimuotoisuudesta puhuttaessa onkin aina tärkeä määritellä minkälaisesta monimuotoisuudesta puhutaan: puhutaanko ryhmässä olevista erilaisista arvoista, perhetilanteista, iästä, sukupuolesta, neurodiversiteetistä, koulutustaustasta tai jostain muusta asiasta.

Inklusiivisuus, eli osallisuus tai mukana pitäminen, tarkoittaa sitä, että ihmiset otetaan mukaan tasavertaisesti ja kunnioittavasti taustastaan tai ominaisuuksistaan riippumatta. Inklusiivisessa ympäristössä jokainen yksilö voi tuntea olonsa osalliseksi ja arvostetuksi omana itsenään. Ilman yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista inklusiivisuus tuskin on mahdollista. Diversiteetin kattava huomioiminen on keskeistä, jotta yhdenvertaisuuden tosiasiallisen toteutuminen voi olla mahdollista.

2.2 Tasa-arvosta inklusiivisuuteen



Tasa-arvo:

jokainen voi osallistua ja saa tasavertaista kohtelua.

Yhdenvertaisuus:

jokainen voi osallistua, saa tukea ja tulee huomioduksi.

Inklusiivisuus:

jokainen voi aidosti kokea osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja joukkoon kuuluvuutta.

3. Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien lisäksi Lahden työllisyyspalvelujen toimintaan sekä yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat useat eri tekijät. Näitä tekijöitä ovat:

- muu työtä ohjaava lainsäädäntö
- valtakunnalliset työvoimapalveluille asetetut tavoitteet
- Lahden kaupungin strategia ja käytännön toimintaa ohjaavat erilaiset asiakirjat
- Työllisyyspalvelujen oma palvelusuunnitelma ja yhteistyösopimukset sekä
- seikat, jotka vaikuttavat yhdenvertaisuuden edistämiseen käytännön- tai yksilötasolla.

Kaikki nämä elementit yhdessä muodostavat perustan Lahden työllisyyspalvelujen toiminnalle. Toimintaa ohjaavilla tekijöillä varmistetaan, että palvelut ovat kaikkien saatavilla ja että ne tukevat kaikkien asiakkaiden tarpeita ja oikeuksia.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

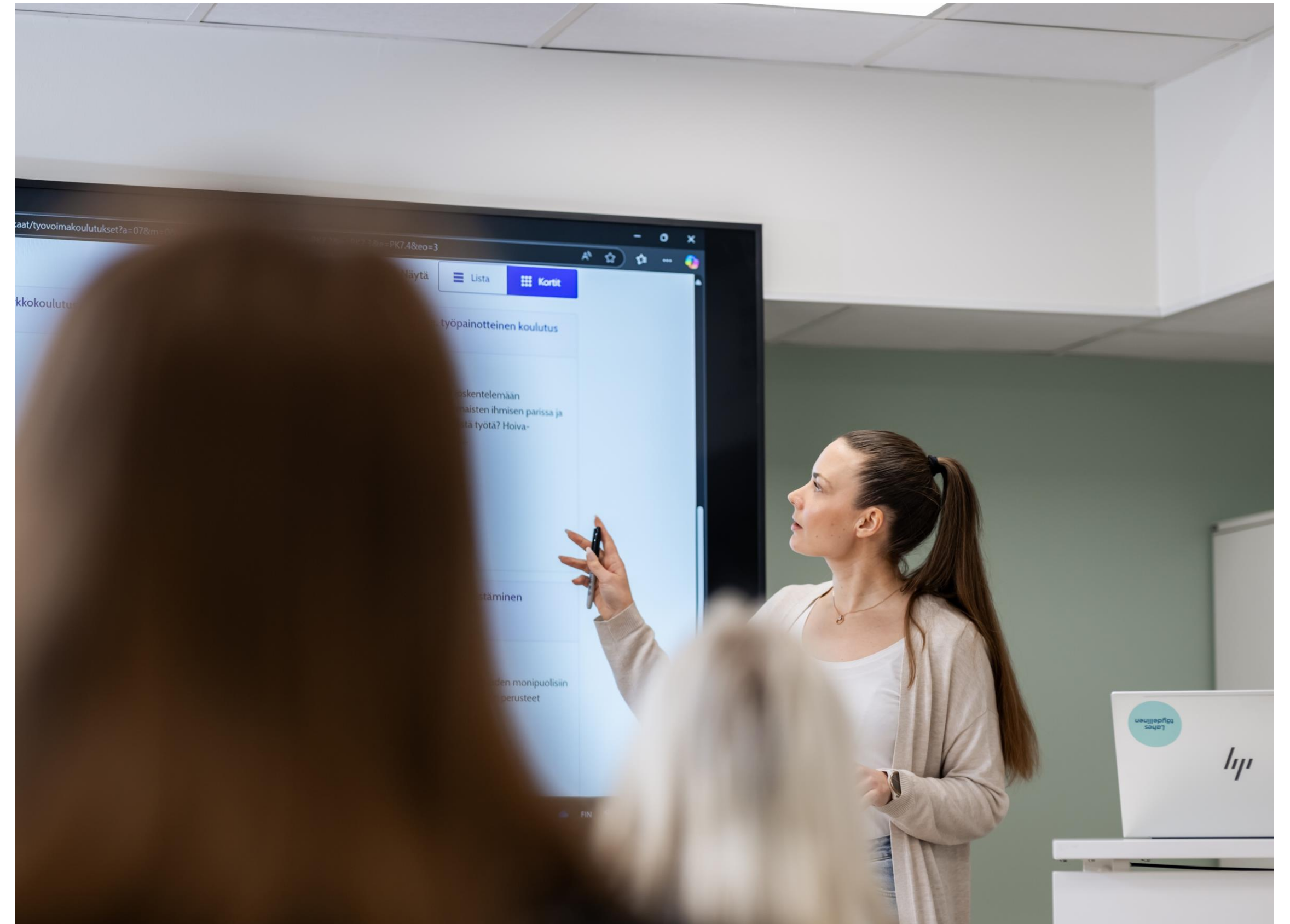
3.1 Lainsäädäntö

Työllisyyden hoitoon liittyy merkittävä vastuu yhteiskunnan toimivuudesta ja yksilön oikeuksien toteutumisesta. Toimintaa ohjaavat lait, joilla säädetään julkisen vallan käyttöä, kuntien vastuita sekä palvelujen sisältöjä.

Keskeisimmät työllisyyspalvelujen järjestämistä, tuottamista ja asiakaspalvelua ohjaavat lait ovat seuraavat:

- Laki työvoimapalvelujen järjestämisestä (23.3.2023/380)
- Työttömyysturvalaki 1290/2002
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001
- Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä (23.3.2023/381)
- Laki sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevan Euroopan unionin lainsäädännön soveltamisesta 352/2010
- [Kuntalaki | 410/2015](#)
- [Hallintolaki | 434/2003](#)
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999

Työllisyyspalvelujen ohjaus- ja valvontavastuu on valtiolla, mutta jokaisen työllisyysalueen tulee huolehtia omien palvelujensa lakisääteisestä toteutumisesta. Näiden lakien avulla varmistetaan, että työllisyyspalvelut toteutuvat tasalaatuisesti koko maassa.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.2 Valtakunnalliset tavoitteet

Työllisyyspalveluissa ollaan sitouduttu myös Työ- ja elinkeinoministeriön asettamiin valtakunnallisiin tavoitteisiin vuosille 2025-2027. Tavoitteet ovat:

- Taataan yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset palvelut kaikille asiakkaille molemmilla kansalliskielillä.
- Nostetaan matalan työllisyysasteen asiakasryhmien työllisyyttä.
- Tuetaan työnhakijan nopeaa työllistymistä vaikuttavilla ja etuusmenoja vähentävillä palveluilla.
- Tuetaan ammatillista, alueellista ja kansainvälistä liikkuvuutta työvoimapulaaloille.
- Vahvistetaan alueen elinvoimaa yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa

Työllisyyspalvelujen vastuullisuudesta puhuttaessa korostuvat etenkin taloudellinen vastuu ja sosiaalinen vastuu. Kestävästä työllisyydestä puhuttaessa puhutaan ratkaisusta, jotka ovat vaikuttavia sekä inhimillisesti että taloudellisesti. Vaikuttavat palvelut tuovat asiakkaille pysyviä työpaikkoja ja pysyviä ratkaisuja. Työttömyys aiheuttaa kunnille suuria kustannuksia, joten panostukset ennaltaehkäiseviin toimiin ja investoinnit vaikuttaviin palveluihin ovat merkittävässä roolissa myös kuntatalouden vakauden kannalta.

Visiona #kestäväätyötä: Lahden kaupungin tavoitteet TE24 uudistukselle

Taloudellinen kestävyys

Palvelut suunnitellaan ja tuotetaan taloudellisesti kestävästi. Vaikuttavat palvelut, sujuvat prosessit ja selkeät vastuut tehostavat palvelua. Oman laadukkaan työn rinnalla käytetään asiakkaan tarpeisiin vastaavia tehokkaita ostopalveluja.

Sosiaalinen kestävyys

Tehokkaalla työllisyshoidolla ja ennakkoinnilla pystytään pienentämään työttömyyttä ja vähentämään syrjäytymistä. Samalla tuetaan vieraskielisten sekä Täsmä-työkykyisten osuutta työvoimasta.

Kestävät kumppanuudet

Työnsaannin ja kohtaannon ongelmia ei ratkaista yksin, vaan kestävillä kumppanuuksilla ja yhteisillä tavoitteilla. Työllisyshoidon ekosysteemiä ja yhdyspintoja hyödynnetään kestävien työllisyyspalvelujen rakentamisessa.

Kestävää työllisyyttä

#Kestäväätyötä on paitsi brändi myös tavoite: työllisyyspalvelujen toimet ovat vaikuttavia ja asiakkaat löytävät pysyviä ratkaisuja: koulutusta ja työtä. Asiakkaan todellinen tarve ja palvelutarve tunnistetaan ja tarjotaan siihen sopivia ratkaisuja.

Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.3 Lahden kaupunki 1/2

Lahden kaupungin strategia, visio ja arvot

Lahden kaupungin visio vuoteen 2030 on: "Lahti – tehty kestäväksi". Tämä visio asettaa tavoitteen edistää ekologista, sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Strategia rakentuu kolmesta kokonaisuudesta: kestävästi elinvoimainen, kestävästi hyvinvoiva ja kestävästi uudistuva. Näiden kokonaisuuksien kautta Lahti pyrkii varmistamaan, että kaupunki kehittyy tasapainoisesti ja yhdenvertaisesti, huomioiden kaikkien asukkaiden tarpeet ja oikeudet.

Lahden kaupungin arvot avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä, ovat keskeisiä yhdenvertaisuuden edistämisessä. Kaupunki sitoutuu toimimaan läpinäkyvästi ja vastuullisesti kaikissa päätöksissään ja toimissaan. Yhteisöllisyys, yhteistyö ja osallisuus ovat tärkeitä periaatteita, joiden avulla Lahti rakentaa sosiaalisesti kestävää ja yhdenvertaista kaupunkia.

Tällä hetkellä Lahden kaupungilla työstetään strategiaa vuosille 2026–2030. Loppuvuoden 2025 ja alkuvuoden 2026 aikana työllisyyspalveluissa tullaan yhteensovittamaan Lahden kaupungin uusi strategia ja työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnitelma niiltä osilta kuin se on merkityksellistä.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.3 Lahden kaupunki 2/2

Yhdenvertaisuutta edistäviä konkreettisia toimia kuntalaisille

Vielä voimassa olevan strategiansa pohjalta Lahti panostaa muun muassa syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn, asuinalueiden viihtyisyyden parantamiseen, sekä työllisyyden hoitoon. Lahti kehittää aktiivisesti asukkaidensa osallistumismahdollisuuksia ja yhteisöllisyyttä, varmistaen, että jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua kaupungin kehittämiseen. Näitä asioita edistetään ja on edistetty aina kulloisenkin vuoden strategisten kärkihankkeiden toimenpiteinä.

Konkreettisina toimina Lahdessa edistetään kuntalaisten osallisuutta pitämällä yllä erätauko- ja skidialogiverkostoa ja kumppanuuspöytätoimintaa sekä järjestetään Kerro Pois! -tilaisuuksia, asukastilaisuuksia, osallistuvaa budjetointia ja erilaisia työpajoja. Lahti osallistuu koordinoimaan ja tukee paikallista kokemusasiantuntijatoimintaa, alue- ja osallistuvan budjetoinnin kummitoimintaa, nuorten mahdollistamoa, nuorisovaltuustoa, vammaisneuvostoa, vanhusneuvostoa sekä mahdollistaa talkootoimintaa tarjoamalla tarvittavaa välineistöä talkoita varten.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.4 Palvelusuunnitelma

Vuodesta 2025 eteenpäin Lahden työllisyyspalveluissa tullaan vuosittain tekemään palvelusuunnitelma, joka ohjaa aina kyseisen vuoden palvelujen järjestämistä, kohderyhmäpainotuksia sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämisaskelia. Lahden kaupunginhallituksen elinvoima- ja työllisyysjaosto käsitteli työllisyyspalvelujen nykyisen palvelusuunnitelman joulukuussa 2024.

Suunnitelmassa linjattiin Lahden työllisyyspalvelujen toimintaa ja muun muassa asiakaskohderyhmän painotusta. Suunnitelman mukaisesti Lahden työllisyyspalvelut tulee vuonna 2025 kohdentamaan palveluja erityisesti nuoriin ja juuri työttömäksi jääneisiin. Palvelujen kohdentamisen tarkoitus on ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä ja hillitä työttömyysetuuksien kustannusten kasvua.

Elinvoiman palvelualueen sisäisen uudistumisen yhteydessä 1.6.2025 International House Lahti siirtyy organisaatiossa työllisyyspalveluihin.

Kaikkien vieraskielisille suunnattujen erityispalvelujen sijoittuminen saman katon alle mahdollistaa tiiviimmän yhteistyön työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien palveluiden ja työmarkkinoilla olevien kotoutujien palveluiden välillä.

Lisäksi palvelusuunnitelmassa linjattiin että, kotoutumisajan ylittäneet maahanmuuttajat asioivat työnhakuammattinsa mukaisesti ammattialakohtaisissa työnhakijapalveluissa. Uudistuksen tarkoitus on lisätä maahanmuuttajien kotoutumista ja pitovoimaa.

Palvelusuunnitelmassa tunnistettiin myös, että TE-uudistuksen jälkeen kaupungin tulee määritellä mitä sosiaalinen vastuu tarkoittaa, miten se huomioidaan ja mikä sen merkitys on kaupunkitasoisesti nyt kun TE-palvelut ovat siirtyneet kuntiin.

Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.5 Toimintayksikkö ja yksilö

Lahden työllisyyspalveluissa jokainen työntekijä on osa toimintayksikköä. Toimintayksikkö on keskeinen tekijä yksilön onnistumisessa ja vaikuttaa suoraan työn laatuun, organisaation toimivuuteen ja asiakaskokemukseen.

Työn onnistumista ohjaavat erityisesti lainsäädäntö, perehdytys, osaamista kehittävät koulutukset, selkeä työnkuva, tiimin tuki sekä toimivat työohjeet ja prosessit. Nämä kaikki vaikuttavat myös asiakkaan kokemukseen palvelusta.

Meillä jokaisella on ennakkoajatuksia, jotka voivat liittyä esimerkiksi asiakkaisiin, työkavereihin tai toimintatapoihin. Ne perustuvat aiempiin kokemuksiin, eikä niitä voi täysin välttää, mutta niiden tunnistaminen on tärkeää.

Toimintayksiköiden ja yksilöiden rooli yhdenvertaisuuden toteutumisessa on ratkaiseva. Jokaisen työntekijän vastuulla on kohdata asiakas arvostavasti ja tasapuolisesti – riippumatta tämän taustasta, elämäntilanteesta tai palvelutarpeesta. Yhdenvertaisuus ei ole vain sääntöjen noudattamista, vaan se näkyy ennen kaikkea arjen kohtaamisissa.

Kun toimintayksikkö toimii ja kehittää palveluita yhteisten arvojen ja tavoitteiden mukaisesti, voidaan varmistaa, että jokainen asiakas saa tarvitsemansa tuen oikea-aikaisesti ja oikeudenmukaisesti. Yhdenvertaisuus on paitsi eettinen velvollisuus, myös laadukkaan ja vaikuttavan työllisyyspalvelun edellytys.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.6 Asiakas

Viranomaistyötä sitovat erilaiset lait. Viranomaistyönä tehtävä asiakaspalvelu edellyttää lisäksi erityistä sensitiivisyyttä ja ymmärrystä.

Kokonaiskuva asiakkaista muodostuu henkilökohtaisten kokemusten ja osaamisen lisäksi erilaisten tilastojen avulla. Tietoa kerätään muun muassa työttömien iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, ammateista, työnhaun kestosta ja kansalaisuudesta. Tilastoilla on suuri merkitys siinä, miten palveluja tuotetaan ja mihin asiakasta ohjataan.

Huhtikuussa 2025 Lahdessa oli 8746 työtöntä, joista miehiä oli 4634 ja naisia 3524. Lahden työttömistä pitkäaikaistyöttömiä oli 3424, alle 25-vuotiaita 1032, ulkomaalaisia 1177 ja yli 50-vuotiaita 3155.

Kielivähemmistöjen, ulkomaalaisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työttömien lisäksi vähemmistöjen osuuksia ei juurikaan tilastoida ylätasoa syvemmin. Esimerkiksi sukupuolen moninaisuus on melko yleistä, ja [Setan](#) mukaan arviot ei-binäärisiin sukupuoliin kuuluvien määrästä vaihtelevat noin 5-10 % välillä.

Tilastollisesti vähemmistöihin kuuluvilla on vaikeampi työllistyä, eikä etenkaan moniperusteista syrjintää vielä tunnisteta riittävällä tasolla. Lisäksi kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä saattavat jäädä piiloon.

Kaikki erilainen kohtelu tai huono asiakaspalvelu ei ole lainvastaista toimintaa ja tietyissä tilanteissa muista poikkeava kohtelu, vaikka se perustuisi syrjintäperusteeseen, voi olla oikeutettua. Myöskään positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.



Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.7 Asiakirjat työllisyyden kontekstissa

Lainsäädännön lisäksi työllisyyspalveluja ja palvelujen tuottamista ohjaa seuraavat tavoitteet, strategiat, asiakirjat, ohjelmat ja suunnitelmat:

Tekemistä ohjaa	Mitä sisältää
Valtioneuvoston päätös, työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet 2025-2027.	Valtioneuvosto vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriön esittelystä hallituskausittain työllisyyden edistämisen valtakunnalliset tavoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista vuosittain. Valtioneuvosto voi tarkistaa tavoitteita, jos työmarkkinatilanteessa tapahtuu olennaisia muutoksia.
Lahden kaupungin strategia 2030	Paikallisen viitekehyksen, tahtotilan ja tavoitteet työlle antaa Lahden kaupungin strategia. Se viitoittaa sitä tietä, mihin olemme koko kaupunkina menossa. Strategia perustuu tunnistettuihin tulevaisuuden muutostekijöihin ja sisältää kaupungin kehittämisen pitkän aikavälin tahtotilan.
Työllisyyden edistämishjelma	Päijät-Hämeen liiton koostama maakuntatasoinen tahtotila työvoimaviranomaisten sekä tärkeimpien sidoskumppaneiden yhteisestä tekemistä maakunnan elinvoiman edistämiseksi. Ohjelmaa seurataan maakuntaliiton toimesta.
Sopimus työvoimaviranomaisten välisestä yhteistyöstä	Lahden työllisyyspalvelujen ja Päijät-Hämeen työllisyysalueen yhteistyösopimus. Tarkemmista yhteistyön muodoista sovitaan erillisissä liitteissä.
Kaupungin vuosittainen talousarvio	Talousarvio määrittää toiminnan määrärahat. Talousarviossa määritellään kullekin vuodelle myös strategiset kärkihankkeet
Palvelusuunnitelma	Työllisyyspalvelujen vuosittainen palvelusuunnitelma määrittelee palvelujen tuottamisen sekä toiminnan painopisteet. Lisäksi palvelusuunnitelma toimii pitkän ja lyhyen aikavälin kehittämissuunnitelmana.

Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavat ja yhdenvertaisuussuunnitteluun vaikuttavat tekijät

3.8 Suhteet muihin suunnitelmiin

Työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaa työllisyyden kontekstiin liittyvien ohjelmien, päätösten ja asiakirjojen lisäksi joukko muita suunnitelmia, joiden eettiset toimintaperiaatteet ja arvot ohjaavat päivittäistä päätöksentekoa ja varmistavat, että toiminta tukee asetettuja päämääriä. Suunnitelmien avulla pyritään parantamaan asiakaskokemusta ja vahvistamaan positiivista mielikuvaa sekä lisäämään työntekijöidensä sitoutumista ja hyvinvointia.

Suunnitelman nimi	Mitä sisältää	Aika
Lahden kaupungin eettiset toimintaperiaatteet	Eettiset toimintaperiaatteet kuvaavat Lahden kaupungin yhteiset toimintatavat ja arvot. Ne ovat koko henkilöstön ohjenuora päivittäiseen toimintaan ja tarjoaa tukea eettiseen harkintaan. Sisältää anonyymin ilmoituskanavan väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen. Kanavan kautta ilmoituksen voi tehdä Lahden kaupungin nykyinen tai entinen työntekijä, työnhakija, luottamushenkilö tai yhteistyökumppani.	2019–
Lahden kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma.	Vuosille 2022–2025 tehdyn tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus ohjata henkilöstön työskentelyä, henkilöstöstä huolehtimista ja johtamista organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa. Suunnitelmalla pyritään siihen, että ajatus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sisällytetään luontevasti kaikkeen toimintaan. Tasa-arvon ja syrjinnän yleisen käsittelyn lisäksi suunnitelmassa asetetaan toimenpiteitä.	2022–2025
Lahden kaupungin vammaispoliittinen ohjelma	Linjaa konkreettiset toimenpiteet sekä esittää tavoitteet ja toimenpiteet, joilla kunnassa vahvistetaan vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumista. Vammaispoliittinen ohjelma toimii kunnassa vammaispoliittisena suunnannäyttäjänä ja sitouttaa eri osapuolia vammaisten henkilöiden aseman parantamiseen.	2025–2028

4. Lahden työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnittelun käynnistäminen

Yhdenvertaisuusvaltuutettu lähetti työllisyysalueille kirjeen elokuussa 2024, jossa muistutettiin tulevia työllisyysalueita yhdenvertaisuutta tukevista toimenpiteistä, mukaan lukien viranomaisen toiminnallista yhdenvertaisuussuunnittelusta. Tammikuussa 2025 Lahden työllisyyspalvelut päätti aloittaa oman yhdenvertaisuussuunnittelutyön nykytilan kartoituksesta.

Yhdenvertaisuussuunnitteluun lähdettiin tilanteessa jossa järjestämisvastuu julkisista työvoima- ja elinkeinopalveluista oli juuri siirtynyt Lahden kaupungille. Tilannearvion tekovaiheessa organisaation yhteistoiminta oli vielä käynnissä eikä oltu päästy pysyvään organisaatorakenteeseen tai tehtävänkuviin. Tässä vaiheessa työllisyyspalveluissa tunnistettiin, että yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan edistää ja vastuita sekä toimenpiteitä voidaan jatkotyöstää vasta pysyvässä organisaatorakenteessa.

Suunnittelutyön lähtökohtana on ajatus, että Lahden työllisyyspalvelut on ensisijaisesti asiakaspalveluorganisaatio. Työllisyyspalvelujen tärkein tehtävä on edistää työnhakijoiden työllistymistä ja parantaa yritysten osaavan työvoiman saantia. Työskentelyssä edellytetään vahvaa vuorovaikutusta työnhakijoiden, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa.



4.1 Lähtötilannearvio

Yhdenvertaisuussuunnittelua varten tehtiin taustoittava kartoitus siitä, mikä oli yhdenvertaisuuden taso ja tilanne palvelujen tuottamisessa alkuvuodesta 2025. Kartoitus lähetettiin työllisyyspalvelujen johtavilla virkahenkilöille sekä TE-uudistuksen valmistelun koordinaatiosta vastanneelle projektipäällikölle.

Taustakartoituksessa kerättiin tietoa siitä, miten yhdenvertaisuus on huomioitu Lahdessa Kuntakokeilun aikana ja Lahden työllisyyspalvelujen väliaikaisorganisaatiossa.

Lähtötilannearviossa kartoitettiin, miten yhdenvertaisuuden edistäminen näkyy:

- Strategisella tasolla
- Rekrytoinneissa
- Henkilöstön osaamisen kehittämisessä
- Palveluissa
- Palvelujen saavutettavuudessa ja esteettömyydessä
- Asiakaspalautteen keräämisessä

Tämän arvion sekä työllisyyspalvelujen toimintaa ohjaavien tekijöiden pohjalta tehdään työllisyyspalvelujen yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025.



4.1.1 Yhdenvertaisuus strategisella tasolla

Taustakartoitusten perusteella voidaan todeta, että työllisyyspalvelujen johtotasolla yhdenvertaisuus tunnistetaan osaksi Lahden kaupungin strategisia tavoitteita ja yhdenvertaisuuden edistämisen merkitys nähdään tärkeänä osana Lahden työllisyyspalvelujen toimintaa. Lahden työllisyyspalveluissa käytetään sukupuolineutraaleja termejä ja ilmaisia, kuten esihenkilö, tai hyvät kuulijat.

4.1.2 Rekrytointi ja henkilöstö

Lahden työllisyyspalveluissa noudatetaan Lahden kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä eettistä ohjeistusta. Henkilöstön monimuotoisuus tukee yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissamme ja työllisyyspalvelujen tavoitteena on tasata sukupuolten välistä jakaumaa ja vieraskielisten väestön osuutta työntekijöistä. Henkilöstön monimuotoisuuden edistämisestä vastaa Lahden kaupungin henkilöstöpalvelut.

Kaupungilla on käytössä EU-direktiivin edellyttämä anonymi ilmoituskanava 17.12.2021 alkaen, jonka kautta työntekijät ja muut organisaation jäsenet voivat ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä tai epäkohdista turvallisesti.

4.1.3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstölle on ollut saatavilla koulutusta asiakkaiden tasapuoliseen kohteluun, moninaisen asiakaskunnan kohtaamiseen, sekä tiedostamattomiin ennakkoluuloihin liittyen. Koulutukset ovat olleet pääasiassa vapaaehtoisia. Asiakkaiden moninaisuuteen liittyviä koulutuksia on painotettu etenkin toimintayksikkökohtaisesti vahvistamaan osaamista.

4.1.4 Palvelut

Palvelujen ja päätösten yhdenvertaisuutta arvioidaan seuraamalla ostopalvelujen laatua sekä seuraamalla etenkin haavoittuvimmissa asemissa olevien asiakkaiden työllisyyspolkujen etenemistä eri asiakasryhmissä.

4.1.5 Palvelujen saavutettavuus ja esteettömyys

Palvelujen joustava käyttö toteutuu työllisyyspalveluissa. Palvelua on saatavilla kasvokkain, puhelimitse, etänä ja verkossa. Digitaaliset palvelut ovat Lahden kaupungin ilmeen mukaiset ja ne on suunniteltu saavutettavuuskriteerien mukaisiksi (WCAG). Lisäksi Lahden kaupungin verkkosivuille on tehty auditointi ja työllisyyspalvelujen verkkosivuille on tehty käyttäjätestaukset. Valtion käyttövelvoitteen piiriin kuuluvan Asiointi-palvelun sekä Työmarkkinatorin käyttötestauksista on vastannut ELY-keskusten kehittämis- ja hallintokeskus KEHA-keskus.

Viestinnässä selkeä kieli on huomioitu ja viestintää tehdään monikanavaisesti. Asiakkaidemme monimuotoisuus on huomioitu viestinnässä sekä kuvaston, että asiakastarinoiden avulla.

Asiakaspalvelua on saatavilla suomeksi ja englanniksi. Lisäksi Lahden työllisyyspalvelujen henkilöstöstä löytyy yhdeksää eri kieltä natiivitasolla puhuvia asiantuntijoita. Tulkkia voi tarvittaessa käyttää asiointin tukena ja henkilöstö on saanut tulkkauksen käyttöön opastusta. Koulutusta selkokielen käyttöön on tarjottu pääasiassa maahan muuttaneiden kanssa työskenteleville ja kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua selkokielikoulutuksiin.

Uusien tilojen suunnitteluvaiheessa esteettömyys on huomioitu asentamalla oviin avauspainikkeet ja kulkemista helpottavat rampit. Asiakaspäätteitä on eri korkeuksilla ja neuvontapisteen korkeus sopii myös pyörätuolilla asioivalle. Opasteita on asetettu eri korkeuksille ja niissä on riittävän suuri kontrasti ja koko. Lisäksi aulassa toimii asiakaspalvelullinen vartija, joka neuvoo ja auttaa asiakkaita. Lisäksi työllisyyspalvelujen verkkosivuilta löytyy toimipisteiden kuvaukset, esteettömyystietoja sekä saapumisohjeita.

4.1.6 Asiakaspalaute

Asiakkailta kerätään palautetta sähköisesti avoimen palautekanavan, palauteautomaattien ja kyselyiden kautta. Lisäksi toimipisteessä palautetta on mahdollista jättää palautelomakkeella.

4.2 Johtopäätelmät tilannearviosta ja suunnitelma

TE-uudistuksen valmistelussa on keskitytty erityisesti lakisääteisen asiakaspalvelun turvaamiseen organisaation muutostilanteessa. Tavoitteena on ollut varmistaa, ettei asiakkaille aiheudu häiriöitä palveluissa muutoksen aikana. Samalla henkilöstöä on pyritty aktiivisesti osallistamaan uudistuksen suunnitteluun ja hyvien toimintatapojen tunnistamiseen ja kuvaamiseen.

Uuden organisaation toiminnan käynnistäminen ja yhteisten käytäntöjen muodostuminen on kuitenkin vienyt resursseja systemaattiselta yhdenvertaisuussuunnittelulta. Osa toimintamalleista ja sisäisen valvonnan käytännöistä on vielä yhteensovittamatta, ja kehittämistyö on tältä osin kesken.

Henkilöstön koulutukset ovat olleet pääosin vapaaehtoisia. Perehdytykseen ja osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota erityisesti niissä tiimeissä, jotka työskentelevät haavoittuvimmassa asemassa olevien asiakasryhmien, kuten nuorten, maahan muuttaneiden ja pitkäaikaistyöttömien parissa. Koska näitä asiakasryhmiä kohdataan kaikissa tiimeissä, osaamisen vahvistamista tullaan jatkamaan laajasti koko organisaatiossa.

Uusia toimitiloja on otettu käyttöön, ja esteettömyysratkaisuja on pyritty toteuttamaan vaatimusten mukaisesti. Tilojen esteettömyyteen ei kuitenkaan ole vielä tehty kartoitusta tai katselmusta.

Asiakaspalautetta kerätään osittain systemaattisesti, mutta yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja ei ole erikseen eritelty palautteessa. Työnantajille ei ole toistaiseksi tarjottu koulutusta yhdenvertaisuuden huomioimiseksi rekrytointeissa, eikä positiivista erityiskohtelua koskevaa ohjausta. Tähän liittyen tehdään yhteistyötä ELY-keskuksen vetämässä Monimuotoisen rekrytointiosaamisen kehittämisen ESR-hankkeen kanssa. Rekrytointien avoimuus ja syrjimättömyys ovat keskeisiä periaatteita, joiden vahvistamiseen tullaan kiinnittämään huomiota jatkossa.

Lahden työllisyyspalveluissa on jo tehty ja tullaan jatkossakin tekemään konkreettisia toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Näitä ovat muun muassa saavutettavien ja monipuolisten palvelujen turvaaminen asiakkaille sekä henkilöstön osaamisen vahvistaminen niin yksilö- kuin tiimitasolla. Henkilöstön osallisuutta on huomioitu organisaation kehittämisessä, ja asiakkaiden osallisuutta tullaan lisäämään tulevilla kehittämistoimilla.

4.2.1 Suunnitelma: henkilöstön osallistaminen yhdenvertaisuustyöhön

Toimintaympäristönä Lahden työllisyyspalvelut on ensisijaisesti asiakaspalveluorganisaatio. Työllisyyspalvelujen tärkein tehtävä on edistää työnhakijoiden työllistymistä ja parantaa yritysten osaavan työvoiman saantia. Työskentelyssä edellytetään vahvaa vuorovaikutusta työnhakijoiden, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Organisaatiotasolla yhdenvertaista toimintakulttuuria voidaan vahvistaa kehittämällä palveluprosesseja sekä kuulemalla henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuteen liittyen. Työllisyyspalvelujen sisäistä yhdenvertaisuusosaamista voidaan edelleen vahvistaa ja edesauttaa ohjaamalla henkilöstöä yhdenvertaisuuskoulutuksiin riippumatta siitä työskenteleekö asiantuntijana haavoittuvimpien asiakasryhmien parissa vai nopeasti työllistyvien asiakkaiden kanssa.

Yhdenvertaisuuden kehittämisen systemaattisuuden varmistamiseksi perustetaan työryhmä, jonka keskeisenä tehtävänä on tuoda yhdenvertaisuusnäkökulmaa yksiköiden sisäiseen kehittämiseen ja varmistaa, että suunnitelma vastaa sekä asiakkaiden että henkilöstön todellisia tarpeita. Työryhmää kasattaessa pyritään huomioimaan työryhmän monimuotoisuus.

Toimenpide	Tarkenne	Mittari	Aikataulu	Vastuutaho
Yhdenvertaisuuskoulutukset	Ohjataan henkilöstöä vahvemmin yhdenvertaisuutta edistäviin koulutuksiin. (esim. tiedostamattomat ennakkoaluulot, viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, moninaisen asiakaskunnan kohtaaminen, selkokieli, positiivinen erityiskohtelu..).	Koulutuksiin osallistuneiden määrä.	2025 - 2030	Kaikki yksiköt
Yhdenvertaisuuskysely	Tehdään henkilöstölle yhdenvertaisuuskysely, jolla kartoitetaan henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyen asiakkaisiin.	Toteutuma	Syksy 2025	Suunnittelu- ja valmisteluyksikkö
Yhdenvertaisuustyöryhmän perustaminen	Perustetaan sisäinen yhdenvertaisuustyöryhmä.	Toteutuma	2026	Suunnittelu- ja valmisteluyksikkö
Palveluprosessien kehittäminen	Palvelupolkujen ja prosessien kehittäminen, yhdenvertaisuustyöryhmän osallistaminen kehittämistyöhön.	Asiakaspalaute	Alkaen 2025, jatkuva	Kaikki yksiköt

4.2.2 Suunnitelma: asiakkaiden yhdenvertaisuus

Erilaisista taustoista tulevien työnhakijoiden työllistymisen edistämiseksi ja yritysten osaavan työvoiman varmistamiseksi on tunnettava työnhakijat.

Työllisyyspalveluissa on kerätty asiakastietoa tilastojen ja asiakaskyselyjen kautta sekä osallistettu asiakkaita kehittämiseen. Osallistujien monimuotoisuuden varmistamiseksi sekä yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseksi perustetaan asiakasraati, jonka keskeisenä tehtävänä on tuoda monimuotoisempaa näkökulmaa palvelujen kehittämiseen sekä varmistaa, että suunnitelma vastaa asiakkaiden todellisiin tarpeisiin.

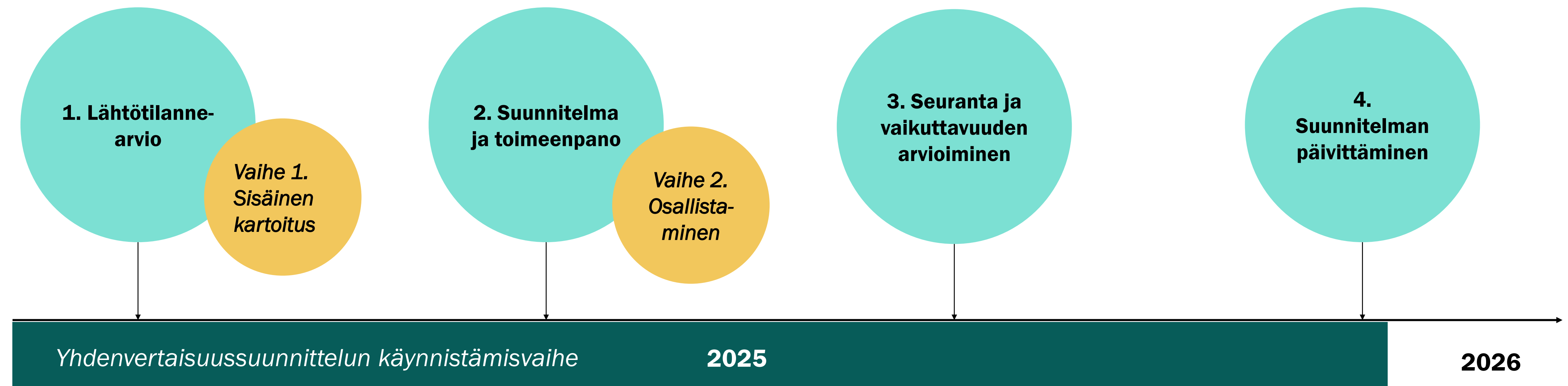
Syksyllä 2025 Keha tulee tuottamaan valtakunnallisesti työllisyyspalvelujen asiakkaille yhdenvertaisuuskyselyn, jonka tuloksia voidaan kehittämisen alkuvaiheessa hyödyntää. Tulevaisuudessa on pohdittava sitä, miten yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan mitata paikallisesti.

Toimenpide	Tarkenne	Seuranta / mittari	Aikataulu	Vastuutaho
Asiakasraadin perustaminen	Perustetaan asiakasraati parantamaan asiakaskokemusta sekä yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissa	Toteutuma / raatilaisten tyytyväisyys	2026	Suunnittelu - ja valmisteluyksikkö
Verkostoyhteistyö	Kehitetään yhteistyötä oppilaitosten ja palvelun tarjoajien kanssa	Määritellään 2025 aikana	2025 jatkuva	Määritellään syksyn 2025 aikana
Palautekanavien kehittäminen	Selkeytetään palautekanavia ja varmistetaan palautekanavien saavutettavuus.	Palautteen määrä	2026	Suunnittelu- ja valmisteluyksikkö
Tilojen esteettömyyskatselmus	Tehdään esteettömyyskatselmus strukturoidun mallin mukaan yhdessä asiakkaiden kanssa	Toteutuma	2026	Suunnittelu- ja valmisteluyksikkö
Verkkosivujen käyttökokemukset	Kerätään palautetta verkkosivujen käyttökokemuksista asiakkailta ja hyödynnetään käyttäjädataa	Palaute ja käyttäjädata	2026	Työllisyyspalvelujen viestintä/ Suunnittelu- ja valmisteluyksikkö
Tapahtumien yhdenvertaisuus	Edistetään tapahtumien yhdenvertaisuutta syrjinnästä vapaalla tilalla, esteettömyyden huomioimisella sekä nimeämällä tapahtumiin häirintäyhdyshenkilöt		Tulevaisuudessa	Työllisyyspalvelut

4.3 Yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi

Lähtötilannearvio toteutetaan kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan sisäisesti pääkohdat niistä asioista mitä yhdenvertaisuustyötä Lahden työllisyyspalveluissa on tehty kuntakokeilun ja siirtymän valmistelun aikana. Toisessa vaiheessa suunnitelma viedään käytäntöön ja sitä tarkennetaan tuomalla palvelujen käyttäjien näkökulma mukaan suunnitteluun. Toinen vaihe on asiakkaita, henkilökuntaa ja sidosryhmiä osallistava.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa esiin nostetut toimenpiteet tullaan toteuttamaan portaittain vuoden 2025 aikana ja tehtyjen toimien vaikuttavuutta seurataan aktiivisesti. Suunnitelmaa päivitetään käynnistämisvaiheen jälkeen valtuustokauden mittaiseksi ja siinä tullaan huomioimaan vahvemmin myös Lahden kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma.



5. Seuranta ja toimeenpano

Työllisyyspalvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä sen toteutumisesta vastaa Lahden työllisyyspalvelut. Toimenpiteiden toteutumista seurataan työllisyyspalveluissa osana vuosittaista toiminnan ja talouden seuranta.

Jatkossa suunnitelma valmistellaan valtuustokauden kestoiseksi ja samalla syklillä kuin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma.

Työllisyyspalveluihin perustetaan yhdenvertaisuustyöryhmä, joka seuraa ja arvioi suunnitelman toteutumista 1-2 kertaa vuodessa ja vastaa suunnitelman päivittämisestä. Suunnitelma ja sen toimenpiteet ovat voimassa seuraavan suunnitelman hyväksymiseen saakka.

Suunnitelman hyväksyy Lahden työllisyyspalvelujen johtoryhmä.



Lahti -Tehty kestäväksi

Lisätietoja Lahden työllisyyspalvelujen
yhdenvertaisuustyöstä voit kysyä:
valmistelutiimi@lahti.fi