

**Hyvät käytännöt
kestäviksi vaikutuksiksi**

Antti Hakulinen
Heidi Niemi
(Toim.)

Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi

Wire-projektin loppuraportti



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA -SARJA

Toimittaja • Eva Ijäs

© 2008

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi

Wire-projektin loppuraportti

Kannen kuva • Beppe Arvidsson / SKOY

Kansi & taitto • Pekka Salminen

Paino • Jyväskylän yliopistopaino • 2008

ISBN 978-951-830-124-3

ISSN 1456-2332

MYYN TI JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 207, 40101 Jyväskylä

Rajakatu 35

40200 Jyväskylä

Puh. 040 552 6541

Faksi (014) 449 9695

Sähköposti: julkaisut@jamk.fi

www.jamk.fi/kirjasto

www.tahtijulkaisut.net

Sisällys

ALKUSANAT	7
<i>Vuokko Marttila</i> ESR-hankkeet työvoimatoimiston lisäresurssina ja työn kehittäjänä	11
<i>Antti Hakulinen & Heidi Niemi</i> Hyvät käytännöt	18
<i>Antti Hakulinen, Mirja Kontio, Tanja Kumpulainen, Irene Latva, Irmeli Matilainen & Tarja Rautio-Ottman</i> Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli	29
<i>Tarja Oksanen</i> Liikunta työn polulla.....	47
<i>Anu Pelkonen & Katri Lindström</i> Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista	75
<i>Katri Lindström, Anu Pelkonen</i> Välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutuspilotti	93
<i>Kristiina Rothstén & Jussi Laitinen</i> Korpilahden palveluohjausmalli	102
<i>Anne Ylönen & Markku Laitinen</i> Juurtumiskokemukset Hankasalmella	106
<i>Taina Era & Riikka Turunen</i> Wiren asiakkaiden työllistettävyyttä ennustavat tekijät	113
<i>Sirpa Nykänen</i> WIRE 3-projektin viestintäprosessit ja asiantuntijuuden jakaminen verkostossa.....	137
<i>Antti Hakulinen</i> Mitä opimme kehittämistyöstä ja juurruttamisesta?	163
LÄHTEET.....	169
LIITTEET	183
KIRJOITTAJAT.....	197

Alkusanat

Lukijan käsissä on laajassa monivuotisessa Wire-projektissa (=Verkoista Voimaa Inhimillisiin Ratkaisuihin Elämässä) syntyneiden hyvien käytänteiden juurruttamistyötä kuvaava raportti. Raportin ovat koonneet projektipäällikkö Antti Hakulinen ja projektityöntekijä Heidi Niemi. Raportti koostuu 12 artikkelista, joiden kirjoittajat ovat Wiren projektityöntekijöitä ja verkostokumppaneita. Uuden EU-rakennerahastokauden juuri alkaessa raportti on hyvin ajankohtainen kootessaan ja arvioidessaan eri projekteissa tapahtuneen yli kymmenen vuoden kehittämistyön. Raportin yhteenveto ja kriittinen tarkastelu keskisuomalaisen verkoston työllisyydenhoidon toimintamalleista ja aluekehitystyöstä mahdollistaa tiikerinloikan seuraavalle tasolle.

Ammattikorkeakouluille aluekehitystyöhön osallistuminen on ollut luonteenomaista ja vahvaa niiden perustamisesta alkaen. Euroopan unioni, sen jäsenyys ja jäsenyyden mukanaan tuomat aluepolitiikan rahoitusmuodot ovat antaneet ammattikorkeakouluille lisävoimavaroja aluekehitystoimintaan. Jyväskylän yliopiston profiloituttua kansainväliseksi tiedeyliopistoksi, on Jyväskylän ammattikorkeakoulun rooli alueen kehittämiseen panostavana korkeakouluna Keski-Suomessa selkiytynyt.

Korkeakoulujen rooli aluekehittäjänä on huomattavasti monimuotoisempi kuin julkisessa keskustelussa pääosin huomiota saava lineaarinen ajattelutapa, jonka mukaisesti perustutkimuksesta ja tieteestä seuraa teknologioita, ja niistä tuotteita yrityksille. Tiedon ja osaamisen siirtäminen (knowledge transfer) korkeakouluista yritysiin ei ole toiminut ongelmitta, sillä kaikki tiedon muodot eivät ole kytköksissä uuteen teknologiaan. Luovan teollisuuden ja palvelualojen nousu ovat haastaneet teknologian siirtämisen ajattelumallin. On havaittu, että teknologian siirtäminen riippuu keskenään vuorovaikutuksessa olevista ihmisistä, aito tiedon ja osaamisen vaihto (knowledge exchange) edellyttää sitoutumista yhteiseen tavoitetilään. Merkittävimmit tiedon ja osaamisen vaihdon kanaviksi on tunnistettu konsultaatio, yhteistutkimukset ja julkaisut. Edellytyksenä tiedon ja osaamisen vaihdolle on korkeakoulujen selkeä asemoituminen toimintaympäristössään. Ammattikorkeakoulut tuottavat uutta tietoa soveltavan tutkimuksen avulla sekä osaamista sekä oppimisen ja opettamisen kautta. Sekä tiedot että osaaminen vaikuttavat alueiden taloudelliseen kilpailukykyyn edistämällä tuottavuutta ja luomalla kasvua.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu on vakinaisena ammattikorkeakouluna vaikuttanut sekä henkilöstönsä että opiskelijoidensa korkean laadun kautta alueella jo kymmenen vuotta ja edistänyt samalla alueensa innovaatioita, sosiaalista, kulttuurista ja ympäristön kehitystä. Wire-projektissa voidaan tunnistaa kaikki ammattikorkeakoulujen aluekehitystoimintaa kuvaavat piirteet. Projekti on kehittynyt selkeästi yhteydestä Keski-Suomen maakuntaohjelmaan ja erityisesti se nousi toteuttamaan maakunnallista hyvinvointistrategiaa. Wire-projekti on toiminut laajasti verkostojen rakentajana sekä uusien keskusteluareenoiden luoja. Wire on konkreettisesti kokeillut erilaisia uusia toimintamalleja ja soveltavan tutkimuksen keinoin arvioinut niitä tuottaen siten konkreettisia sosiaalisia innovaatioita yhteiskunnan palvelurakenteisiin, 3. sektorin toimijoille ja yrityksiin. Tämän teoksen artikkeleissa voidaan havainnollistaa juuri tiedon ja osaamisen vaihtoa aidoimmillaan, sillä toimijoilla on kaikilla ollut yhteinen tahtotila Keski-Suomen hyvinvoinnin edistämiseksi.

Wire-projekti on saanut toimintansa aikana useita tunnustuksia kansainvälisissä ja kansallisissa arvioinneissa. Työttömien liikuntaryhmätointa sai tunnustusta Kunnossa Kaiken Ikää -hankkeen kautta valtakunnallisen tunnustuspalkinnon muodossa. Keski-Suomen EU-ohjelmakauden 2000–2006 parhaiden aluevaikuttajahankkeiden kilpailussa Wire sai kunniamaininnan. Kilpailun avulla nostettiin esille EU-hanketyötä, hyviä hankkeita ja käytäntöjä, jotka ovat edistäneet maakunnan osaamista, yrittäjyyttä ja työllisyyttä. OECD:n tutkimushankkeessa Supporting the Contribution of Higher Education Institutions to Regional Development, Wire tunnistettiin yhtenä hyvänä käytäntönä korkeakoulujen sosiaalisesta vaikuttavuudesta alueellaan.

Verrattuna perinteiseen luokkaoppimistilanteeseen projekti oppimisympäristönä on uudenlainen teoreettinen ja käytännöllinen mahdollisuus opettaa ja opiskella uusia toimintamalleja ja hyviä käytänteitä sekä kokeilla ja soveltaa niitä käytäntöön. Ammattikorkeakoulun aluekehitystehtävää toteutetaan vahvasti yhteistyössä alueen toimijoiden kanssa erilaisten hankkeiden muodossa. Wire -projektissa on kehitetty syrjäytymisen ehkäisemisen hyviä käytänteitä usean vuoden ajan. Kohderyhmänä ovat olleet pitkäaikaistyöttömät ja testausympäristönä erilaiset keskisuomalaiset toimintaympäristöt. Tuotetut hyvät käytännöt ovat siirrettävissä vastaavanlaisiin kotimaisiin ja kansainvälisiin käyttöympäristöihin. Wire-projektissa on tunnistettu pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamia syrjäytymisen vaaroja ja samalla hankkeen aikana on kehitetty ja testattu pitkäaikaistyöttömien syrjäytymistä ehkäiseviä palveluita ja tuotteita. Tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä on ollut mukana noin

200 ammattikorkeakoulun opiskelijaa oppimassa uusia menetelmiä, joita heidän on mahdollista viedä tuleviin työtehtäviinsä valmistumisensa jälkeen. Opettajille ja opiskelijoille on tarjoutunut mahdollisuus hyödyntää uudenlaisia toimintamalleja, jakaa kokemuksia moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa ja siirtää niitä osaksi oppimista ja oman työn kehittämistä. Tätä on ammattikorkeakoululle luonteenomainen uuden tiedon välittäminen työelämään.

Wire-projekti maakunnallisesti verkostoituneena hankkeena on tarjonnut paljon hyviä mahdollisuuksia yhdistää opetusta sekä tutkimus- ja kehitystyötä, mutta ehkä kaikkia mahdollisuuksia ei ole vielä osattu edes hyödyntää, sillä uudenlaisen toimintamallin omaksuminen opetukseen ja opiskeluun vaatii valmistautumista ja harjaantumista. Wire-projekti on kohdistunut työttömyyden hoitoon liittyviin ratkaisuihin. Työttömäksi jääminen järkyttää taloudellisen toimeentulon lisäksi myös koko sitä perustaa, jolle oma identiteetti ja olemassaolo on rakennettu. Työ on länsimaisessa kulutusyhteiskunnassa sosiaalisen aseman ja yhteiskunnallisen arvostuksen tärkeimpiä mittareita. Työttömyydestä voi muodostua kriisi, josta selviytyminen saattaa vaatia myös negatiivisten elämänmuutosten läpikäyntiä. Tulevaisuuden haasteena on osaavan työvoiman saatavuus ja jokaisen työkäisen panosta tarvitaan työelämässä. Syrjäytymisen uhkaa ei ehkä tulevaisuudessa aiheuta enää työttömyys, vaan enemmänkin erilaiset toimintakyvyn vajavuuksia aiheuttavat tekijät, esimerkiksi liikunta- ja toimintakyvyn rajoitukset, mielenterveyden ongelmat tai oppimisvaikeudet. Tulevaisuuden haasteena on edelleen syrjäytymisen ehkäiseminen ja terveyserojen kaventuminen. Lisäksi Wire-projektin tuloksissa osaamisen kehittäminen nousee tulevaisuuden haasteeksi. Vajaakuntoisten työntekijöiden työllistymisen tueksi yhtenä ratkaisuna on esimerkiksi kumppanuuksien rakentaminen tai ns. ”matalan kynnyksen palvelut” oppimisvaikeuksien tunnistamiseen ja tukemiseen.

Alueiden menestymisen avainkysymys on osaavan työvoiman saatavuus, laatu ja työvoiman alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus. Osaavista työntekijöistä kilpaillaan yhä enemmän työn laatuun liittyvillä tekijöillä ja työyhteisön hyvinvoinnilla. Työmarkkinoilla joudutaan myös sopeutumaan työvoiman vähenemiseen ja ikäprofilin muutokseen. Opetusministeriö edellyttää, että ammattikorkeakoulujen painopiste on korkeatasoisessa työelämälähtöisessä opetuksessa sekä erityisesti pientä ja keskisuurta yritystoimintaa ja palvelusektoria tukevassa soveltavassa tutkimus- ja kehitystyössä. Alueellisiin työvoimatarpeisiin vastaaminen on ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen vastuulla. Tästä johtuen opetuksen sekä tutkimus- ja kehitystyön yhdistäminen on yhä merkittä-

vämpi haaste ammattikorkeakoulujen uudistaessa opetussuunnitelmiaan osaamis pohjaisiksi. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden vuosittain tutkimus- ja kehitystyön projekteissa suorittamien opintopisteiden määrän tulee kaksinkertaistua. Koulutuksen järjestäjiltä edellytetään työelämän muutosten ennakointia, nopeaa reagointia muutoksiin ja aktiivista roolia työelämän osaamistarpeiden huomioon ottamisessa ja alueiden kehittämisessä. Keski-Suomen maakuntaohjelmassa tavoitellaan keskeisesti osaavan työvoiman saatavuuden turvaamista aikuiskoulutuksella, ennakoinnilla ja verkostoitumisella. Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä sekä koulutuksesta että sen jälkeen työelämästä. Opetuksen ja tutkimus- ja kehitystyön yhdistäminen vaatii erityisen huolellista suunnittelua projektin henkilöstöltä jo projektin alkuideasta lähtien. On tärkeää, että myös opettajat ja opiskelijat voivat osallistua projektiin jo sen suunnitteluvaiheesta alkaen. Opettajan työ tulee muuttumaan olennaisesti, kun tutkimus- ja kehitystyö sekä opetus yhdistyvät.

Wire-projektissa tunnistettuja ja kehitettyjä toimintamalleja ja hyviä käytänteitä on kuvattu raporteissa ja opiskelijoiden tuottamissa opinnäytteissä sekä selostettu useissa kansallisissa ja kansainvälisissä konferensseissa. Projekti on ollut myös lukuisien toimijoiden tutustumiskohteena. Projekti on tuottanut hyödynnettävissä olevia toimintamalleja, esimerkkinä voimavaralähtöinen ohjaus ja palveluohjauksellinen työote tai työhönvalmennus työelämästä syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tuotettuja hyviä käytänteitä on otettu käyttöön kehitettäessä väestölle suunnattuja palveluja, siirretty opetukseen sisällöiksi ja sovellettu käytäntöön ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalouden hyvinvointipalvelutoiminnan oppimiskeskuksessa opiskelijoiden tuottamissa palveluissa.

Wire-projektin aikana tuotetuista hyvistä käytänteistä on luettavissa käsillä olevassa raportissa useita esimerkkejä.

Innostavia lukuhetkiä hyvien käytäntöjen parissa!

Jyväskylässä 29.11.2007

Johanna Heikkilä

Kehitysjohtaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Eila Latvala

Yksikönjohtaja

Jyväskylä ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystalouden

ESR-hankkeet työvoimatoimiston lisäresurssina ja työn kehittäjänä

Vuokko Marttila

Työllisyyskehityksen tausta projektitoiminnalle

Jyväskylän työvoimatoimiston alueen talous ajautui Keski-Suomen ja koko Suomen lailla syvään taantumaan 1990-luvun alkupuolella. Työllisten määrä väheni ja työttömyysaste viisinkertaistui. Muutamassa vuodessa lähes täystyöllisyydestä, 5,4 prosentin työttömyysasteesta (v.1990) siirryttiin 24,2 prosentin suurtyöttömyyteen (v.1994). Jos huomioon otetaan työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin sijoitetut työttömät, työttömyysaste kipusi todellisuudessa yli 28 prosentin.

Suhdannekehitys kääntyi nousuun 1990-luvun puolivälistä lähtien. Kasvun moottorina toimivat parantuneen kilpailukyvyn ja EU-jäsenyyden vauhdittama vienti, ICT-alan tarjoama uusien mahdollisuuksien hyödyntäminen ja alan työpaikkojen määrän kasvu. Työpaikkojen poistuma alkoi korjautua, vaikkakaan uudet työpaikat eivät pystyneet vähentämään korkealle noussutta työttömyyttä nopeasti. Tilanteessa tarvittiin aktiivista puuttumista erityisesti pitkäkestoisimpaan työttömyyteen.

Euroopan unionin työllisyyspolitiikka

Perinteisesti kunnat ja työvoimatoimisto ovat toimineet yhteistyössä työllisyshoidossa. Vuodesta 1995 alkaen tätä yhteistyötä on rakennettu entistä suunnitelmallisemmaksi ja järjestelmällisemmäksi aiesopimusmenettelyn muodossa. Samanaikaisesti EU:n työllisyyspolitiikka on tullut työllisyshoitoon uutena suuntaviivojen asettajana välineenään ESR-osarahoitteinen projektitoiminta ja sen myötä myös uudet yhteistyötahot projektitoimijoina.

Alun alkaen Euroopan unioni toteutti työllisyyspolitiikkaa takaamalla työvoiman vapaan liikkuvuuden ja tukemalla politiikkaa rakenne- ja aluerahastojen kautta. Euroopan sosiaalirahasto on rahastoista vanhin. Se perustettiin 1950-luvulla ja se on yhä edelleen tärkein väline EU:n muuttaessa työllisyyspoliittiset tavoitteensa käytännön toimenpiteiksi jäsenmaissa. Suomen työvoimapolitiikkaan ovat vaikuttaneet myös OECD:n

strategiat ja suositukset, mutta EU:n vaikutus on ollut konkreettisempi. Jäsenmaiden ensimmäisen työllisyyspolitiikan suuntaviivat vuonna 1998 koskivat neljää asiakokonaisuutta (pilaria):

- työllistyvyyden parantamista,
- yrittäjyyden suosimista,
- yritysten ja työntekijöiden sopeutumiskyvyn parantamista ja
- naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien edistämistä.

ESR tukee ja täydentää työmarkkinoiden sekä inhimillisten voimavarojen kehittämiseen tähtäviä toimenpiteitä jäsenvaltioiden alueella. Suomen toisella ohjelmakaudella vuosina 2000–2006 se kohdistui viiteen toiminta-alaan:

- aktiivisen työvoimapolitiikan kehittäminen, pitkäaikaistyöttömyyden ehkäiseminen, nuorten, naisten ja miesten työelämään siirtymisen tukeminen
- yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ehkäisemällä sosiaalista syrjäytymistä
- koulutuksen edistäminen, parantaminen ja neuvonta osana elinikäistä oppimista sekä työmarkkinoille pääsyn helpottaminen edistämällä työllistyvyyttä ja ammatillista liikkuvuutta
- työntekijöiden ammattitaidon ja sopeutuvuuden edistäminen tukemalla yrittäjyyttä, helpottamalla työpaikkojen luontia sekä lisäämällä inhimillisiä voimavaroja tutkimuksen, tieteen ja teknologian aloilla
- naisten tukeminen erityistoimin työmarkkinoille pääsemiseksi.

Lisäksi jokaisessa toiminta-alassa kulkee horisontaalisina teemoina paikallinen kumppanuus, tietoyhteiskunnan edistäminen, sukupuolten välinen tasa-arvo sekä kestävä kehitys ja ennakoivan lähestymistavan edistäminen. Kansallisen politiikan ja ESR -toimien yhteensovittaminen on ollut viitekehyksen valmistelussa keskeinen toimenpide. Näiden politiikkojen välillä tulee vallita riittävä koherenssi (yhteenkuuluvuus).

ESR-projektitoiminnan hyödyntäminen – ensimmäinen ohjelmakausi v. 1995–1999

ESR -hankkeet ovat olleet erittäin tärkeä mahdollisuus vaikeassa työttömyystilanteessa olevalle seudulle löytää uudenlaisia ratkaisuja työllisyystilanteen parantamiseksi. *Työvoimatoimistossa* toteutettiin vuosina 1995–1999 *Kyvyt käyttöön -projekti*, jonka tavoitteena oli kehittää yhteistyökumppaneiden kanssa uusia toimenpiteitä pitkäaikaistyöttömien henkilöiden auttamiseksi takaisin työmarkkinoille. Toiminnan rungon muodostivat psykologin muodostamat pienryhmät, joiden tarkoituksena oli asiakkaiden omien voimavarojen kartoittaminen ja jatkosuunnitelmien laatiminen. Toimenpidevalikoimaan kuuluivat työvoimapolitiittisena koulutuksena toteutetut ohjaavat ja ammatilliset kurssit. Ammatilliset kurssit toteutettiin työelämälähtöisesti yhteistyössä *Jyväskylän kaupungin työllistämispalvelutoiminnan kanssa* räätälöimällä kurssit ja etsimällä työpaikat kurssin jälkeen mm. kaupungin organisaatiosta. Toiminnassa otettiin huomioon asiakkaan kokonaistilanne ja edettiin sen mukaan.

Kyvyt käyttöön -projektin toimenpiteitä täydennettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun vuonna 1996 aloittaman JYTKY-projektin (Jyväskylän Työttömien työKunnon Ylläpitäminen) elämäntilannetta ja terveyttä kohentavilla toimenpiteillä. JYTKYn tavoitteena oli myös edistää sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä ja koulutuksen laatua sekä kehittää moniammatillista ja verkostoitunutta toimintamallia sosiaali- ja terveydenhuoltoon. JYTKY oli lisäksi yksi valtakunnallisista SoTeKeKo-projekteista (1995–1998), joiden tavoitteena oli sosiaali- ja terveysalan koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön kehittäminen.

Jyväskylän kaupungin työväenopisto toteutti vuodesta 1994 alkaen Työttömien aktiiviohjelmaa, joka siirtyi ESR-osarahoitteiseksi vuonna 1996. Ohjelma koostui työpajoista ja ammatillisista sekä harrastuksia tukevista kursseista. Työpajat toimivat avoimien ovien periaatteella ja kursseilla täydennettiin muiden projektien tarjontaa.

Jyväskylän kaupunki toteutti vuosina 1997–1999 työministeriön kautta haettua kumppanuushanketta nimeltä *Navigaattori*. Projekti oli paikallinen vastaus Euroopan unionin Alueellisten työllisyys sopimusten aloitteeseen, joilla kannustettiin jäsenmaita paikallisen aloitteellisuuden ja kumppanuuden vahvistamiseen työllisyydenhoidossa. Suomessa käynnistettiin yhteensä 15 hanketta. Yleisenä tavoitteena oli luoda paikallisiin voimavaroihin perustuva kumppanuushanke, joka tuottaisi uusia

työllistymiskeinoja ja edistäisi työttömien sijoittumista työelämään. Jyväskylän Navigaattori-projektin tavoitteena oli tukea olemassa olevia työllisyysprojekteja, käynnistää uusia, erityisesti pitkäaikaistyöttömille tarkoitettuja projekteja, luoda työllisyyttä edistäviä rakenteita sekä välittää ehdotuksia ja aloitteita työllisyydenhoidosta. Projektin toteuttajatahoina oli kahdeksan keskeistä paikallista toimijaa, jotka kaupungin lisäksi olivat Keski-Suomen kauppakamari, Työttömien Yhdistys ry, Jyväskylän yrittäjät ry, elinkeinojen kehittämissyhtiö Jykes Oy, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, työvoimatoimisto ja TE-keskus.

Navigaattoritoiminnan myötä yllä mainituista toimijatahoista syntyi vahva paikallinen yhteenliittymä ja projektia lähdettiin viemään eteenpäin kolmen teeman avulla: yrittäjäyys, nuorten työllisyyden parantaminen ja kolmannen sektorin toimivuuden vahvistaminen. Tavoitteena oli tuottaa uusia työllistämiskeinoja, edistää työttömien sijoittumista työhön sekä rakentaa paikallisiin oloihin perustuvaa kumppanuusohjelmaa ja paikallista yhteistyössä toteutettavaa työllisyydenhoidon mallia. Strategiaohjelman mukaisesti paikallisen yhteistyön linjaajaksi ja koordinoijaksi koottiin Jyväskylän kaupungin toimesta neuvottelukunta kumppanuustoiminnan strategisen työn jatkuvuutta edustamaan. Siinä edustettuna ovat olleet niin julkinen, yksityinen kuin kolmas sektorikin.

Samanaikaisesti, kun ESR-osarahoitteisilla projekteilla tuotettiin uudenlaisia toimintatapoja ja palveluja, uudistettiin myös työvoimatoimistojen toteuttamaa julkista työvoimapalvelua. Merkittävin uudistus on ollut vuoden 1998 alusta voimaan tulleet ja käyttöön otetut työnhakijoiden säännölliset haastattelut, työtaitojen ja osaamisen kartoitus sekä työnhakusuunnitelmien laadinta. Tuolloin aloitettiin myös työnhakuvalmennuksen laaja tarjonta kurssimuotoisena, jotta saataisiin aktivoitua omatoimista työnhakua. Lisäksi pitkään työttömänä olleiden auttamiseksi työmarkkinoille otettiin käyttöön uusi palkkaperusteinen aktivointikeino, yhdistelmätukia, josta on sittemmin tullut merkittävä kolmannelle sektorille työllistämisen palkkatuki.

Toinen ohjelmakausi – strategia työllisyyden hoidon kehittämiseen yhteistyössä v. 2000–2006, Wire-projekti

Ennen seuraavan ESR:n ohjelmakauden alkua työllisyydenhoidon kumppanit, toimittuaan edellisen ohjelmakauden tiiviissä yhteistyössä edellä mainituissa projekteissa, päätyivät keskittämään tiettyä pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen vähentämiseen kuuluvaa toimenpiteiden ja yhteistyö-

mallien kehittämistyötä yhteen projektiin. Näin haluttiin turvata edellisen ohjelmakauden projekteissa syntyneiden hyvien käytäntöjen elinkaari.

Kaupungin sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston yhteistyönä lähdettiin kokeilemaan yhteispalvelua pitkäaikaistyöttömien palveluissa vuoden 2002 alkupuolella. Samanaikaisesti muutamilla suurilla kaupunkiseuduilla, myös Jyväskylässä, lähdettiin valtakunnallisesti rakentamaan kunnan ja työvoimatoimiston yhteistä palvelutoimintaa pitkään työmarkkinatukea saaville työnhakijoille. Työvoimapalvelut ovat edelleen monipuolistuneet vuoden 2004 alussa toteutetun palvelurakennemuutoksen myötä. Edellä mainitun kokeilun tulosten perusteella koottiin työvoimatoimiston palveluja avoimille markkinoille suuntaaviin työnhakukeskuksiin ja vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevien palveluja vakinaistettuihin Työvoiman palvelukeskuksiin (TYP). Palvelukeskuksessa uutena palvelumuotona otettiin alusta alkaen käyttöön palveluohjaus.

Työvoimapalvelurakenteen uudistusten taustalla vaikuttivat myös sosiaali- ja terveysministeriön eri työryhmien ehdotukset, joiden mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä työvoimahallinnon palvelut tulisi yhdistää vaikeassa työmarkkina-asemassa olevaa asiakasta paremmin palveleviksi palvelukokonaisuuksiksi, joita toteutetaan ns. ”yhden luukun periaatteella”. Tämä vaikutti taustalla edellä mainittujen Työvoiman palvelukeskusten ja ammattikorkeakoulun hallinnoiman Wire-projektin syntyyn (Wire 1 ja 2 vuosina 2000–2004 ja Wire 3 vuodesta 2005 lähtien vuoteen 2007). Sekä Wire-projekti että työvoimatoimiston organisaatioon kuuluva Työvoiman palvelukeskus ovat tuoneet esille pitkäaikaistyöttömien palvelujen kehittämisen tarpeita. Tähän on ollut monipuolisen ammatillisen osaamisen omaavan Wiren projektihenkilöstön mahdollista tarttua ja tehdä yhteistyötä.

Wire-projektin toiminnoista ja vaikutuksista on tässä julkaisussa tarkemmat kuvaukset, joten tuon esille Wireen merkitystä vakinaisen toimijan, työvoimatoimiston työvoimapalvelutoiminnan kehittäjänä.

Suomessa julkiset työvoima- ja sosiaalipalvelut ovat monipuoliset ja kehittyneet. Hyvinvoinnin tutkijat painottavat eri sektoreiden (julkinen, yksityinen ja 3. sektori) riippuvuussuhteiden monimutkaisuutta. Mikään sektori ei enää riitä yksinään tulevaisuuden ratkaisuksi eikä sektoreiden keskinäinen vastuunsiirtely lisää voimavaroja. Tarvitaan välittävää tasoa, ja tähän projektitoiminta on tuonut merkittävän lisän.

ESR-rahoitteisella projektitoiminnalla on kuitenkin ollut ongelmia löytää paikkaansa tässä kokonaisuudessa. Monet projektitoiminnalla toteutetut toiminnot ovat olleet tietyiltä osin vakinaisten toimijoiden

käytössä. Koska projektitoiminta ei voi ottaa viranomaisroolia esim. suhteessa asiakkaaseen, pääsee se näin ollen ”vähemmällä”, mutta voi aiheuttaa samalla hämmennystä toimijakentässä. Projektit ovat tuottaneet työllisyydenhoitoon osittain rinnakkaisen ja osittain aidosti uuden lisäresurssin julkisille palveluille. Lisäresurssi on hyödyllinen silloin, kun on ensin varmistettu, että projektin tavoite on sisäistetty vakinaisessa organisaatiossa ja, että projekti on kehittänyt jo olemassa olevaa tuotetta tai palvelua paremmaksi tai luonut kokonaan uutta.

Kaiken työhallinnon rahoittaman projektitoiminnan keskeisiä periaatteita on, että projektissa kehitetyt tulokset ja mallit jäävät elämään myös projektin jälkeen. Wiressä on tuotettu yhteistyössä toimijakentän kanssa aktivoitumista asiakasrajapinnassa ja kehitetty tietoa välittäviä käytäntöjä vakinaisten toimijoiden välillä (kuntakohtaiset työllisyysryhmät). Wire-projekti on siten ollut kehittämisohjelmaluonteinen, vaikkakin se samalla jatkoi ja kehitti alussa kerrotuissa aiemmissa projekteissa luotuja käytäntöjä: työttömien terveystarkastuksia ja liikuntaryhmiä, työelämälähtöisesti räätälöityjä työvoimakoulutuksia vaikeasti työllistyville, työvalmennuksia ja palveluohjausta. Kuntakohtaiset työllisyysfoorumit keskustelu- ja yhteistyöfoorumeina ovat olleet Wireen ylläpitämiä.

Työllisyyden pitkästä ja lähes yhtäjaksoisesta yli 10 vuotta jatkuneesta parantumisesta huolimatta rakenteellinen työttömyys on edelleen korkea Jyväskylän työvoimatoimiston alueella. Vuonna 2007 useampi kuin joka toinen työtön kuuluu rakenteelliseksi luokitellun työttömyyden ryhmään. Työttömien määrä on ollut v. 2007 aikana keskimäärin 9 100 henkilöä.

Aktiivisilla työvoima- ja sosiaalipolitiikan tuilla vähennetään rakenteellista työttömyyttä. Tässä työssä välityömarkkinoiden kehittäminen poluksi avoimille työmarkkinoille on keskeistä. Vuonna 2006 työvoimatoimiston alueella aloitti palkkaperusteisella tuella 1 600 työnhakijaa muualla kuin yrityksissä (yrityksissä aloittaneita oli 480). Jos osa näistä muualla aloittaneista pystytään palvelu- ja toimintatapojen kehittämisen avulla ohjaamaan yrityksiin avoimille työmarkkinoille, on sillä merkittävä vaikutus työvoiman saatavuusongelman pahenemisen estämiseen.

Tämä seikka on tärkeä ja huomioitava ESR-rahoitteisen kolmannen ohjelmakauden (v.2007–2013) kehittämisohjelmien painotuksissa. Wire 3 on toiminut toimintalinjassa ”Työttömien työllistäminen avoimille markkinoille ja työllistävyyden edistäminen”. Se on onnistuneesti toteuttanut työllisyyden edistämistä verkostoituneena yhteistyöprosessina. Se on lisännyt dialogista mahdollisuutta muilta toimijoilta oppimiseen ja

tuonut aineksia työllisyydenhoitotoiminnan arviointiin. Wire on tuottanut tutkimuksellisia selvityksiä ja antanut reaaliaikaista tietoa paitsi itse projektille myös sitä tukevalle toimijayhteisölle (seminaarit ja laajat yhteistyökokoukset).

Työministeriön ESR -ohjeen mukaan ”*Projektin sisällöksi pitäisi löytää tehokkain tapa käyttää olemassa olevia resursseja tärkeimpien ongelmien ja niiden syiden ratkaisemiseksi sekä uusien mahdollisuuksien hyödyntämiseksi.*” Wire-projekti on ollut sen juurista lähtien yli 10 vuoden yhteinen matka meille toimijoille. Matkan aikana on palattu lukuisia kertoja ison ongelman so. pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseen.

Wire-projektin toimintojen juurruttamista on tehty samanaikaisesti, kun toimintoja on kehitetty. Tämä on paras tapa juurruttaa. Huono käytäntö on alkaa juurruttaa vasta sitten, kun projekti on päättymässä.

Juurruttamista edistävinä tekijöinä ovat kokemuksen mukaan olleet seuraavat asiat Wire-projektissa:

- toiminta on koettu perusorganisaation kannalta hyvin omaan palvelutoimintaan sopivaksi ja projektin toiminta on perustunut todelliseen tarpeeseen,
- toiminta on selkeästi projektissa tuotteistettu ja on ollut kysymys nimenomaisesti projektin tuottamista käytännöistä ja
- hyvien käytäntöjen toteuttamiselle löytyy projektin jälkeen resursseja (kustannus/hyöty -suhde).

Vaikka projekti itsessään ei ole tavoite, vaan tavoitteena ovat erilaiset toimintamallit ja ratkaisut, joista parhaimmat jäävät käyttöön ja kehittyvät edelleen, on projekti pitkään jatkuessaan muodostunut osaksi toimijayhteisöä. Näin Wire-projekti on onnistuneesti hoitanut toimintojen juurruttamisen ja projektin päättämisen yhteistyössä toimijayhteisön kanssa.

Haluan esittää kiitokset merkittävästä ja pitkäkestoisesta yhteistyöstä.

Hyvät käytännöt

Antti Hakulinen & Heidi Niemi

ESR-toiminnan tavoitteena on etsiä, kokeilla, tuottaa ja toteuttaa uusia ratkaisuja kansalliseen työvoima-, koulutus-, ja elinkeinopolitiikkaan sekä levittää projekteissa syntyneitä hyviä käytäntöjä. Projektien toiminnan keskeisiä periaatteita on, että niissä kehitetyt tulokset ja mallit jäävät elämään myös projektien jälkeen.

(Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 5)

Tämän artikkelin tarkoituksena on määritellä hyvän käytännön ja juurruttamisen käsitteitä ajankohtaisen EU-tiedon näkökulmasta ja sitä, miten hyvät käytänteet on tunnistettu Wire-projektissa ja millä keinoilla niitä on juurrutettu toimintaympäristöön.

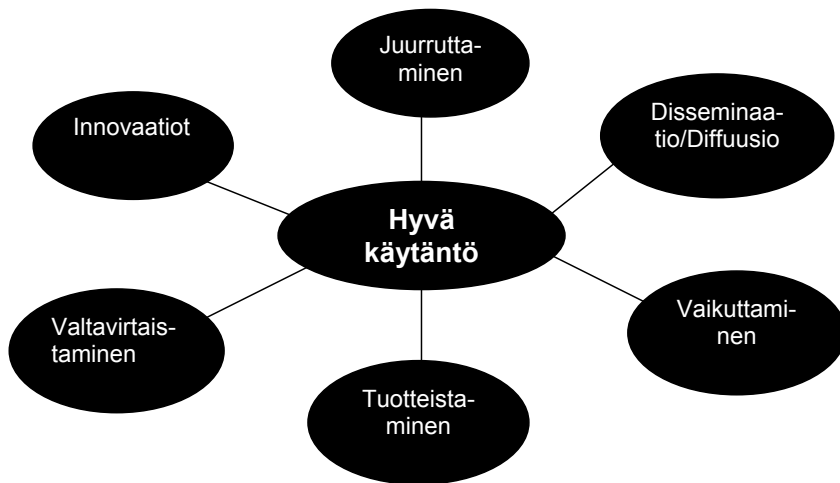
ESR:n käsitteistössä hyvä käytäntö viittaa niihin toimintatapoihin, jotka tuottavat tavoiteltua muutosta yhteiskunnallisissa rakenteissa ja ihmisten elämässä. ESR:n hyvät käytännöt ovat toimintamalleja ja -menetelmiä, jotka ovat syntyneet työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan liittyvissä projekteissa. Hyvää käytäntöä on voitava analysoida, arvioida ja verrata. Hyvän käytännön tunnistamisessa auttavat esimerkiksi oman toiminnan arviointi, oppiminen ja ulkoinen arviointi sekä projektin käytössä oleva palaute- ja vuorovaikutusjärjestelmä. Yksittäisen projektin hyvän käytännön tunnistamisen apuna voidaan käyttää tunnistamistyökalua.

ESR pyrkii panostamaan onnistuneiden toimintamallien yhä varhaisempaan tuotteistamiseen, levittämiseen ja valtavirtaistamiseen suunnitteleluun. ESR:n mukaan käytäntöä voidaan levittää tiedonvälityksellä, eri toimijoiden kanssa käytävällä vuoropuhelulla ja vaikuttamalla. Käytännön levitettävyyttä voidaan arvioida itse työkalulla. ESR:n hyvä käytäntö pitää myös mallintaa. Mallinnus voi yksinkertaisimmillaan olla kuvio tai kaavio, jossa esitellään yksiselitteisesti projektin toimintamalli ja -prosessi ja keskeiset kehitettävät asiat. (<http://www.sosiaaliportti.fi/Page/6f3e9d6abc5a-4d31-bd42-d4f3b90eb4da.aspx>)

ESR:n käsitteistössä hyvä käytäntö viittaa siis sellaisiin toimintatapoihin, joilla on yhteiskunnallisesti merkittäviä positiivisia vaikutuksia ja jotka tuottavat tavoiteltua muutosta yhteiskunnallisissa rakenteissa ja yksilöiden elämässä (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 13.) Hyvään käytäntöön liittyviä tunnuspiirteitä ovat: (vrt. artikkeli *Liikunta työn polulla* s.70)

- tarve- ja kysyntälähtöisyys
 - toimivuus ja tuloksellisuus
 - mallinnettavuus ja tuotteistaminen
 - käytettävyys ja hyödynnettävyys
 - siirrettävyys ja levitettävyys
 - tilannesidonaisuus
 - jaettu kehittämisvastuu
- (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 17)

Hyvän käytännön tunnistamisessa korostuu kaksi tekijää: arviointitieto ja jaettu kehittämisvastuu. Tiedon saamiseksi projekti tarvitsee palaute- ja vuorovaikutusjärjestelmiä arvioidakseen toimintansa vaikuttavuutta. Hyvän käytännön tunnistaminen ei kuulu yksistään projektille vaan myös kaikille muille osapuolille: sidosryhmille, rahoittajille ja emo-organisaatiolle. Näin siitä muodostuu yhteinen näkemys. Hyvää käytäntöä on voitava kokeilla ja testata osana projektin toteutusta. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 27)

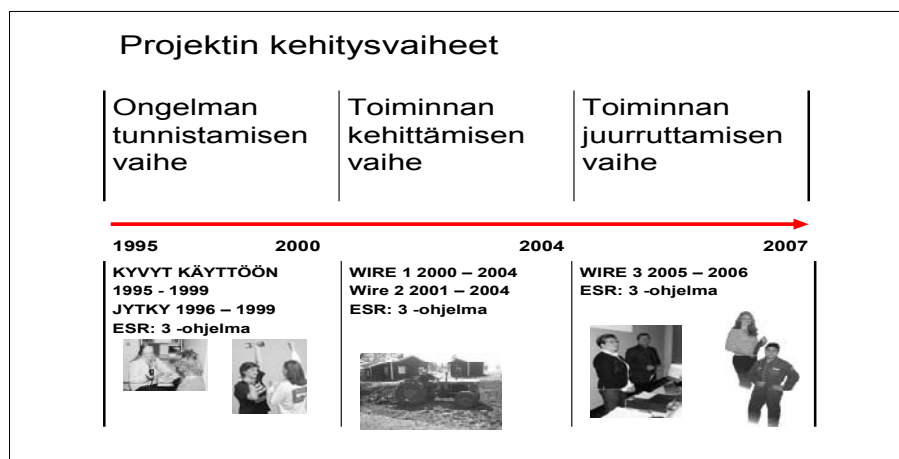


Kuvio 1. Hyvä käytäntö ja sen sisäksitteitä

Hyvät käytännöt kytkeytyvät yleensä joko edistymiseen yksilötasolla tai aikaansaatuun muutokseen organisaatiotasolla. Siirto ei tapahdu automaattisesti projektin elinkaaren aikana tai edes sen päättymisen jälkeen, ellei siihen ole erikseen varauduttu tai otettu resursseissa huomioon. Hyvän käytännön levittäminen kytkeytyy projektin elinkaaren eri vaiheisiin, joita ovat suunnittelu, käynnistys, toteutus ja päättäminen. Hyvien käytäntöjen levittäminen liittyy keskeisesti tiedonvälittämiseen, vuoropuheluun eri toimijoiden kanssa sekä vaikuttamiseen. (Aro, Kuopala & Mäntyneva 2004, 9, 54)

Hyvän käytännön kehityskaari ja tunnistaminen Wireessä

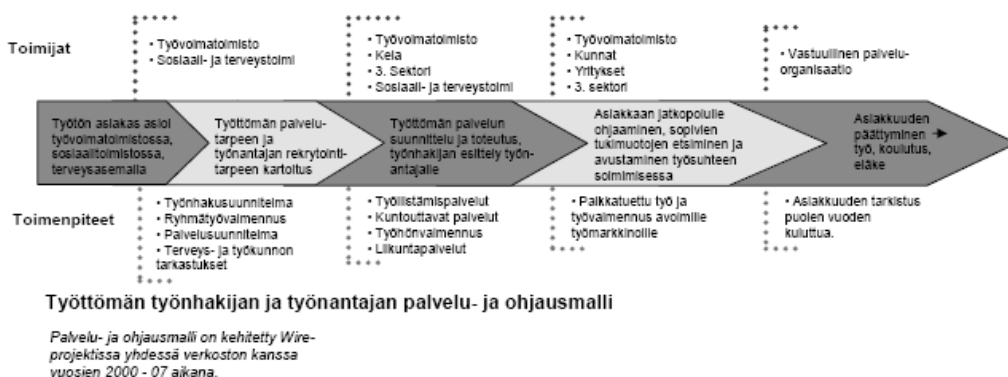
Työvoimapolitiikan strategiassa ESR:n hyvät käytännöt näyttävät asettavan selkeän haasteen kehittää alueellisen ja paikallisen merkitystä työvoimapolitiikassa. EU:n sisäisessä keskustelussa on puhuttu välttämättömyydestä kehittää Euroopan työllisyysstrategiaa kansallisella tasolla heremmäksi alueellisille ja paikallisille ominaispiirteille. ESR:n hyvistä käytännöistä tarkasteltuna voidaan todeta, että käytännössä Suomessa on käynnissä kehityskulku, joka painottaisi sitä, että tarvitaan seutukuntakohtaisia työllisyysstrategioita. Näissä luontevat paikalliset toimijat toimivat koordinoitusti työllisyyden edistämiseksi alueellaan, mukaan lukien vaikeasti työllistettävät. (Arnkil, Spangar, Nieminen, & Pitkänen 2003, 49)



Kuvio 2. Projektin kehitysvaiheet

Wire on ollut **työllistymisen** kehittämis- ja toimintaprojekti juuri alueellisessa verkostossa. Aktiiviprojektina se on ylläpitänyt ylisektoraalisia kehittämisen verkostoja, joiden moniammatillisella palvelutoiminnalla on vastattu aina vaikeutuvaan pitkäaikaistyöttömyyden problematiikkaan. Projekti on toiminut välittäjärakenteena, joka on mahdollistanut eri osapuolten yhteistoiminnan ja uuden oppimisen.

Wire-projektin ensimmäisen vaiheen aikana 2000–2004 (WIRE 1 ja 2) tunnistettiin työllistymisen polkumainen prosessi. Se alkaa usein kunnalliselta tai kolmannelta sektorilta ja vaatii edetäkseen työllistymiseen eri toimijoiden välistä, joustavaa yhteistyötä.



Kuvio 3. Työttömän työnhakijan ja työnantajan palvelu- ja ohjausmalli

”Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille, työllistämismallin arviointi ja kehittäminen” -tutkimuksen johtopäätöksissä todettiin, että Wiressä on kehittynyt työllistämisen toimintamalli, joka soveltuu erityisen hyvin tukemaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden selviytymistä nykyisillä työmarkkinoilla. Mallissa toteutuu onnistuneesti työllisyyden edistäminen verkostoituneena yhteistyöprosessina, mikä mahdollistaa toimijoiden uuden oppimisen ja uusien innovaatioiden syntymisen sekä toimintamallin leviämisen ympäristökuntiin. Toimintaa arvioitiin ja kehitettiin arviointitutkimuksella, jonka keskeisenä välineenä sovellettiin Euroopan laatupalkintomallia (EFQM). (Perttinen & Suuronen 2004, 98) Lisäksi arviointitutkimuksessa nousi muutamia keskeisiä kehittämisalueita:

Tiedonkulun parantaminen eri toimijoiden kesken, päällekkäisten toimintojen vähentäminen, toimintarakenteiden ja yritys yhteistyön kehittäminen ja vaikuttavuuden tehostaminen.

Kestäviksi vaikutuksiksi, yleistä juurruttamisesta

ESR-asetuksen sekä kansallisen viitekehyksen mukaisesti hankkeilta odotetaan pysyväisluonteisia vaikutuksia. Pysyvien vaikutusten synnyttäminen integroituu vahvasti käynnistettyjen prosessien jatkuvuuden problematiikkaan. Pysyvien vaikutusten synnyttäminen ja juurruttaminen ovat edellytys hankkeiden käynnistämien prosessien jatkuvuudelle. (Ritsilä & Haukka 2005, 63)

Sosiaalisten innovaatioiden levittämisen kannalta on äärimmäisen tärkeää tunnistaa oikeat toimijat ja levittämisen kanavat yhteiskunnan eri tasoilla. Ensimmäinen esiin nouseva juurruttamiseen liittyvä menestystekijä on projektin hyvä näkemys siitä, mikä pysyvä rakenne, toimintamalli tai toiminto on tarpeen jonkin organisaation osana. Toinen tärkeä tekijä on vakiinnuttamiseen liittyvä tavoitteiden realistisuus. Kolmas juurruttamiseen liittyvä menestystekijä koskee osaamista. (Karinen & Uusikylä 2005, 53–54)

”Juurruttaminen on kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi, joka alkaa hyvän käytännön tunnistamisesta ja jatkuu siihen asti, kunnes todennettu hyvä käytäntö juurtuu osaksi normaalia käytäntöä. Se on prosessi, jossa toisaalta ympäristö muokkaa hyvää käytäntöä ja toisaalta ympäristöä sopeutetaan ottamaan vastaan kehitettävä käytäntö. Juurruttamiseen osallistuvat kaikki hyvän käytännön kanssa tekemisissä olevat toimijat (projekti, emo-organisaatio, käyttäjät, yhteiskunta).”

– Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 21

ESR-hanketoiminnan vaikutuksia tutkittiin tutkimuksessa ”*ESR-hankkeet alueellisen osaamisen kehittämisessä*” kolmen pilottimaakunnan alueella ja siinä päädyttiin kolmeen tulemaan:

- 1) Tutkimus- ja kehittämistoiminnan painottuminen, oppimisverkostot ja ydin-periferia yhteistyö lisäävät hankkeiden aluevaikuttavuuden todennäköisyyttä.
- 2) Toimintaympäristön kehittämisen, oppimisverkostojen ja toteuttajaorganisaatioiden sisäisen kehittämisen painottuminen lisäävät hankkeiden todennäköisyyttä synnyttää kestäviä vaikutuksia.

- 3) Välitön vaikuttamisen ja kehittämisen yhdistelmä tuottaa aitoa lisäarvoa hankkeissa, mutta luo haasteita toiminnan sisällön ja vaikutusten realisoitumisen todentamiselle.
(Ritsilä & Haukka 2005, 83)

Juurruttamisen menetelmiä Wireessä

Vuosien 2005–2007 (WIRE 3) projektitoiminnan tavoitteena oli juurruttaa verkoston kanssa yhteistyössä kehitetty työllistämisen toimintamalli kuntien palvelujärjestelmiin sekä vastata arviointitutkimuksessa nousseisiin kehittämisalueisiin. Juurruttamistyön pohjana olivat yhdessä verkoston kanssa kehitetty toimintamalli ja siihen liittyvät palvelutuotteet.

Wire 3-juurruttamisprojektin keskeisenä tavoitteena oli, että Wire 1 ja 2:n aikana yhdessä verkoston kanssa kehitetty toimintamalli on hyväksytty ja otettu käyttöön osaksi työllisyydenhoitopalvelujärjestelmää ja yritysten toimintaa Jyväskylän työvoimatoimiston alueen kunnissa vuonna 2007 ja se tunnetaan edistyksellisenä työllistämisen edistämiskonseptina Suomessa.

Toimintaa ohjasi hyväksytty projektisuunnitelma, mutta käytännön juurruttamistyötä toteutettiin tarkennetun toimintasuunnitelman ja *Hyvien käytäntöjen omistajuus* -suunnitelman (liite 1) mukaisesti. Molemmat suunnitelmat käsiteltiin ja hyväksyttiin projektin ohjausryhmässä. Ohjausryhmä seurasi ja arvioi juurruttamistyötä kokouksissaan noin neljä kertaa vuodessa.

Jaettu kehittämisvastuu

Kehittämisen ja juurruttamistyötä toteutettiin kunta- tai organisaatiokohtaisilla kehittämishankkeilla, jotka perustuivat kahdenväliseen hankesopimukseen ja tasapainotettuun tulokorttiin (BSC) (liite 2). Sopimuksessa määriteltiin kumppanuusosapuolet, tavoitteet ja tulokset, sekä resurssit ja toteutussuunnitelma. Sopimukset hyväksyttiin kunkin organisaation vastuutahoilla ja vastuuhenkilöiden allekirjoituksin. Kehittämisprosessien etenemistä seurattiin tulokortin avulla ja tulosten pohjalta toimintoja pystyttiin suuntaamaan tarvittaessa uudelleen.

Kehittämishankkeisiin nimettiin vastuuhenkilöt projektista ja kehittämisprosessiin osallistuvista muista tahoista. Kokonaisuudessaan kutakin hanketta seurasi sille nimetty tukiryhmä, esimerkiksi kunnissa noin neljä kertaa vuodessa kokoontuneet kuntakohtaiset ja kunnanjohtajien vetämät

työllisyystyöryhmät. Työllisyystyöryhmään kuului kunnanjohtajan lisäksi edustajat sosiaali- ja terveyspuolelta, työvoimahallinnosta, työttömien yhdistyksestä, yrittäjäjärjestöstä sekä asiantuntijajäseniä tarvittaessa.

Toimintaympäristön kehittäminen

Toimintaympäristön kehittäminen rakentaa pohjaa muulle kehittämistoiminnalle. Toimintaympäristön kehittämisellä voidaan vaikuttaa alueellisten rakenteiden uudistumiseen taitotiedon hyödyntämistä, organisaatioiden kehittymistä sekä verkostoitumista tukevasti. Sen rooli on vahvasti toiminnan edellytyksiä luova. (Ritsilä & Haukka 2005, 80)

Wire-projektissa toteutettiin yhdessä verkoston kanssa hyvin monenlaista toimintaympäristön kehittämistyötä kuten maakuntaohjelmatyötä, työllisyysenhoidon strategia- ja työllisyystyöryhmätyötä, yritysysteistyön toimintamallin kehitystyötä sekä konsultatiivista ja koulutuksellista tukityötä eri sektoreille. Kaikilla näillä toiminnoilla luotiin uutta osaamista ja uusia toimintatapoja perusjärjestelmiin. Esimerkiksi terveystalvishankkeessa projektin terveydenhoitaja toimi lisäresurssina terveystalvishankkeessa uuden toimintatavan konsulttina ja tutorina. Projektitoiminnalla on ollut vahvasti vaikutusta myös emo-organisaation toimintojen kehittymiseen. Kehittämishankkeissa mukana olleiden opettajien ja opiskelijoiden työskentelykokemusten avulla syntynyt työelämä tietous hyödyntää koulutusalaa laajemmin. Tämän julkaisun muissa artikkeleissa sekä toimintatutkimusraportissa *Wirettä työttömien palveluihin* kuvataan toimintaympäristön kehittämishankkeita tarkemmin. Yhteenveto yhteistyössä verkostokumppaneiden kanssa kehitetyistä työllisyysenhoidon uusista interventioista on liitteessä 3. (liite 3)

Arviointi- ja palautemenetelmät

Toimintatutkimus

Kehittämisen- ja juurruttamistyöhön liittyi kiinteästi toimintatutkimus, joka tuotti tietoa sekä käytännön nykytilasta että käsitteellisistä malleista, jotka perustuivat aikaisempaan tutkimus- ja kokemustietoon ja joiden avulla kyettiin kuvaamaan kehittämisen lähtötilannetta sekä eri toimenpiteiden välistä suhdetta. Näin voidaan puhua tutkimusavusteisesta kehittämisestä. Tutkimuksen tavoitteena oli antaa palautetta kuntien työllisyystyöryhmille työllistymistä tukevista palveluista ja niiden toimi-

vuudesta. Lisäksi tarkoituksena oli tukea työllisyyttä edistävien ratkaisujen kehittymistä julkisella, yksityisellä ja työvalmennusta tarjoavalla kolmannella sektorilla. Tutkimus jakaantui kahteen työllistymisen polun päähän – työttömien ohjaukseen palveluissa ja yrittäjille suuntautuneisiin palveluihin.

Olemassa olevan tilanteen kartoittamiseksi ja kehittämistavoitteiden muodostamiseksi:

- 1) haastateltiin eri sektoreiden asiantuntijoita, joilla oli ollut työttömiä asiakkaita,
- 2) haastateltiin yrittäjiä, jotka olivat työllistäneet työttömänä olleita työnhakijoita Wire-projektin kautta,
- 3) haastateltiin asiakkaita, jotka olivat työllistyneet Wire-projektin kautta ja
- 4) koottiin kuvaukseksi Wiren työhönvalmennuksen kokemukset.
(Era & Koskimies (toim.) 2007, 30)

EFQM ja BSC

Hyvien käytänteiden kehittämistyössä (Wire 1 ja 2) keskeisenä arvioinnin ja kehittämisen työvälineenä sovellettiin Euroopan laatupalkintomallia (The EFQM Excellence Model). Se on käytännön johtamisen, laadunhallinnan, arvioinnin ja kehittämisen työkalu sekä yksityiselle että julkiselle sektorille. Suomessa mallia on sovellettu muun muassa ammatillisen koulutuksen itsearviointiin ja ulkoiseen auditointiin sekä julkisen sektorin yksiköiden toiminnan arviointiin (The EFQM Excellence Model, 1999).

EFQM-mallin keskeisenä lisäarvona nähdään arvioinnin kokonaisvaltaisuus. Se kattaa kaikki oleelliset osat organisaation toiminnasta, on systemaattista ja pitää sisällään voimakkaan henkilöstön osallistumisen elementin. Parhaimmillaan laatupalkintokriteeristön käyttö arvioinnin välineenä käynnistää organisaatiossa syvällisen keskustelun ulkoisesta visiosta (millaisia vaikutuksia haluamme saada aikaan tulevaisuudessa), sisäisestä visiosta (mitä meidän on oltava saadaksemme ne aikaan), mis-siosta (mikä on toimintamme tarkoitus), asiakkaita (miten onnistuneesti tuotamme asiakkaidemme ja sidosryhmiemme kannalta esimerkiksi tärkeimmät tuotteet) sekä ydinprosesseista (mitkä ovat asiakkaittemme ja tärkeimpien sidosryhmiemme sekä menestyksemme kannalta keskeiset toimintaprosessimme). Pelkkä arviointi sinällään ei paranna toimintaa, ellei sen seurauksena synny käytännön kehittämistoimintaa.

EFQM-mallin peruslähtökohta on, että erinomaiset tulokset saavutetaan toimintaprosessien avulla. Tästä lähtökohdasta malli jättää runsaasti tilaa valita oma tapansa saavuttaa tavoite. Tärkein tehtävä EFQM-kriteeristöllä on projektin vahvuuksien ja parantamisalueiden tunnistaminen sekä yhteisen keskustelun käyminen projektin menettelytavoista ja kehityskohteista. (Euroopan laatupalkintomalli julkisella sektorilla 2002).

Itsearviointi

Opetushallinnon arviointiasiantuntija Heikki K. Lyytinen (2003, 5–6) on määritellyt itsearvioinnin käsitteen seuraavasti: *”Itsearvioinnin perimmäinen tehtävä on tukea sekä yksilön että yhteisön oppimista, kehittämistä ja kokeiluja. Päämääränä on kehittää yhteisön toimintaa sekä yhteistyötä kasvatuksen ja oppimisen avulla, sillä aloite arvioinnissa on otettu oman yhteisön käyttöön. Kyseessä on eräänlainen yhteisöllisen oppimisen prosessi.”* Tähän määritelmään sisältyvät itsearvioinnin keskeiset elementit: yksilön ja yhteisön oppiminen, jatkuva kehittäminen ja aloitteellisuus.

Wire 3:ssa projektin itsearviointi tehtiin kaksi kertaa vuodessa EFQM-mallin mukaisesti. Hankkeiden tulokorteissa asetetut mittarit ja saavutetut tulokset antoivat pohjatiedot itsearviointiin. Projektihenkilöstö koki arvioinnin omaa työtä kehittävänä ja myös hyvänä sisäisen tiedon jakamisen tapahtumana. Yhteinen keskustelu ja välillä kriittinenkin asioiden tarkastelu antoi uusia näkökulmia ja vaihtoehtoja projektin etenemiseksi.

Yksilötasoisesti itsearviointia toteutettiin puolivuositöiden toimintatapa- ja projektien tekemisen yhteydessä. Kukin hankevastaava arvioi hankkeensa tuloksia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja sitä, miten toimintaa tulisi kehittää. Tulokset itsearvioinneista käytiin läpi vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, tavoitteena oli tukea jokaisen projektityöntekijän ammatillista kasvua.

Kyselyt ja koulutuspalautteet

Ajankohtaisen ja reaaliaikaisen tiedon saaminen kehittämisen kohteena olevalta taholta on tärkeää projektitoimintojen suuntaamisen ja tarkentamisen kannalta. Ohjausryhmän jäsenille ja kehittämishankkeiden eri osapuolille tehtiin tavoitteiden toteutumista ja kehittämismenetelmien toimivuutta kartoittava kysely vuosittain. Kyselyjen tulokset käsiteltiin

hankkeiden seurantaryhmissä ja toimintoja tarkennettiin tarvittaessa. Koulutuspalautteet kerättiin emo-organisaation prosessiohjeistuksien mukaisesti.

Seminaarit

Seminaarit ja vastaavat yhteiset keskustelufoorumit edustavat oppimistiloja ja -verkostoja, jotka edesauttavat kestävien vaikutusten syntymistä. Ne perustuvat eri organisaatioiden väliseen tasa-arvoiseen osallistumiseen ja luottamukselliseen informaation vaihtoon. Oppimisverkostoissa kartoitetaan yhdessä kehittämistarpeita ja etsitään ratkaisuja olemassa oleviin ongelmiin. (Ritsilä & Haukka 2005, 80)

Wire-projektissa verkostoyhteistyötä tehostettiin vuosittaisilla kunta-kohtaisilla seminaareilla. Seminaarien tavoitteena oli lisätä eri toimijoiden tietämystä toistensa toiminnoista, selvittää kunkin toimijan roolia työllistämistyössä sekä luoda yhteistä näkemystä ja ymmärrystä kuntakohtaisesta työllisyydenhoidon toimintatavasta. Kuntien työllisyystyöryhmien yhteisissä tapaamisissa kuntatoimijat kertoivat kehittämistään hyvistä käytänteistä niin, että yhteinen osaaminen ja tietämys lisääntyivät. Näiden lisäksi Wire järjesti yhdessä VerkkoPoint -projektin ja Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksen kanssa keskustelufoorumin yrittäjien, kolmannen ja julkisen sektorin toimijoille. Foorumin tavoitteena oli tiivistää yhteistyötä eri työllistämistyössä mukana olevien tahojen kesken sekä kartoittaa työllistämiseen liittyviä riskejä ja huolia sekä pohtia toimenpiteitä niiden vähentämiseksi. Keskustelu eri tahojen välillä oli vilkasta ja tämän tyyppinen verkostotoiminta koettiin erittäin tarpeelliseksi.

Hyvän käytännön tuotteistaminen ja levitys

Tuotteistaminen on projektimaailmassa noussut trendi, joka vilahtelee puheissa tämän tästä. Tuotteistamisen ei ole tarkoitus olla erillinen osa projektin toteutusta vaan kulkea luontevasti projektin elinkaaren mukana jäsentäen ja tehostaen toimintaa. (Tuominen, Paananen & Virtanen 2005, 18)

Projektitoiminnassa kehittyneet keskeisimmät työllistämistä tukevat palvelut; *terveyspalvelut, aktiivijakso, kuntoutussuunnittelu, työvalmennus ja liikuntapalvelut* tuotteistettiin projektin ensimmäisen vaiheen aikana. Tämän julkaisun eri artikkeleissa kuvataan kokemuksia näiden

palveluiden juurruttamisesta perustoimintoihin. Projektissa syntyneiden hyvien tai lupaavien käytänteiden levitystä on tehty koko projektitoimintojen ajan ja Wire-hankkeesta löytyy esimerkkejä mm. työministeriön www-sivujen kautta (www.rakennerahastot.fi). Projektin levitystyötä on kuvattu tarkemmin tämän julkaisun viestintää käsittelevässä artikkelissa.

Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli

– voimavaraistava toimintatapa työttömän työnhakijan terveyden edistämiseen

Antti Hakulinen, Mirja Kontio, Tanja Kumpulainen, Irene Latva, Irmeli Matilainen & Tarja Rautio-Ottman

Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja kaupungin yhteistyönä on Jyväskylässä kehitetty työttömän työnhakijan terveyden edistämisen toimintamalli. Tavoitteena on suunnata palveluja entistä enemmän terveyden edistämiseen, terveysongelmien varhaiseen toteutukseen ja hoitoon sekä väestöryhmittäisiä terveyseroja kaventaviin toimintoihin. Aikuisväestölle kohdennetuissa terveyspalveluissa yhtenä tavoitteena on työttömien työnhakijoiden voimavaralähtöinen terveystarkastus- ja palveluohjaustoiminnan toteuttaminen ja kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Wire-projekti ja Työttömän Työnhakijan Terveys -hanke sen osana vastaavat tähän tavoitteeseen.

Uusia avauksia työttömän työnhakijan terveyden edistämiseen

Sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaaminen ja väestön terveyden edistäminen on Suomessa säädetty perustuslain mukaisesti julkisen sektorin tehtäväksi. Vaikka väestön terveys ja hyvinvointi ovat lisääntyneet sekä elinolot kohentuneet, tietyillä ryhmillä on tapahtunut syrjäytymistä yleisestä myönteisestä kehityksestä. Tulo- ja koulutustasoltaan huonommassa asemassa olevien henkilöiden terveydentila ja sosiaalinen hyvinvointi on parantunut hitaammin kuin muiden väestöryhmien. (STM 2001.) Heikoimmassa tilanteessa ovat lapsiperheiden ja ikääntyneiden lisäksi pitkäaikaisesti työstä poissa olleet työttömät työnhakijat, joille tulee turvata mahdollisuus niin tasavertaiseen osallisuuteen yhteiskunnassa kuin myös terveytensä edistämiseen.

Sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmällä ei ole ollut riittävästi resursseja vastata heikossa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden tarpeisiin. Tällöin on etsitty uusia terveyden ja työllisyyden edistämisen toimintamalleja, jotka lisäävät terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia erityisesti syrjäytymisvaarassa olevissa väestöryhmissä. Erityisenä haasteena on pitkäaikaistyöttömyyteen ja muuhun sosiaaliseen syrjäytymiseen liit-

tyvä sairastavuus. Myös toistuvasti lyhytaikaisissa työsuhteissa olevilla ei välttämättä ole säännöllistä mahdollisuutta työterveyshuollon kaltaisiin palveluihin. Työttömien työkyky on heikompi kuin työllisten, erityisesti tämä koskee pitkäaikaistyöttömiä. Terveyden edistäminen tukee työkyvyn ylläpitämistä ja siinä on merkityksellistä voimavarojen huomioiminen. Työkykyä ylläpitävien työelämän mallien rinnalle tarvitaan malleja, jotka mahdollistavat työelämään osallistumisen myös rajallisen työkyvyn omaaville henkilöille. Terveyden ja työkyvyn edistämisen suunnitelmallisia toimenpiteitä tarvitaan erityisesti työttömien, puutteellisesti koulutettujen ja nuorten aikuisten keskuudessa. (Koskinen, Sainio, Martelin, Gould & Järvisalo 2006, 321–325.)

Vaikka vastuu terveyden säilymisestä ja edistämisestä on paljolti yksilöillä itsellään, julkinen sektori voi pitkällä aikavälillä parantaa väestön terveyttä ja vähentää väestöryhmien välisiä terveyseroja kiinnittämällä päätöksenteossa huomiota erityisesti rakenteellisiin ja sosiaalisiin näkökulmiin, kuten toimeentulon turvaamiseen, työttömyyden vähentämiseen, koulutusmahdollisuuksien parantamiseen, fyysisen ympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehtimiseen, peruspalvelujen saatavuuden ja toimivuuden turvaamiseen sekä terveellisten elintapojen mahdollistamiseen. Vastuu terveyden edistämisestä jakaantuu kaikkien hallinnonalojen kesken ja vaatii näiden välistä yhteistyötä. (Terveyden edistämisen laatusuositus 2006.) Väestöryhmittäisten terveyserojen kaventumisen edellytyksenä on terveyden edistämisen näkökulman laajentaminen kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja päätöksentekoon poikkihallinnollisesti (STM 2001).

Jyväskylän ammattikorkeakoulun hallinnoima WIRE (Verkostoista Voimaa Inhimillisiin Ratkaisuihin Elämässä) -projekti on esimerkki monialaisesta yhteistyöstä ja moniammatillisesta kehittämistoiminnasta, jossa uusin tutkittu tieto ja työelämän käytännön kokemukset yhdistyvät. Lähtökohtana on yhteistyö eri toimijatahojen (tutkimus- ja koulutusorganisaatiot, kunnat, asiakkaat, yksityiset ja kolmannen sektorin toimijat) kesken innovatiivisia toimintamalleja visioiden.

Työttömän työnhakijan terveystarkastuksen hoitopolun rakentuminen yhteistyöprosessina (terveystarkastus ja suuhygienia)

Terveyserojen kaventamiseen tähtäävän työn merkitys on noussut niin eurooppalaisen kuin kansallisenkin terveystalouden yhdeksi keskeisim-

mäksi haasteeksi. Tähän liittyen työttömyyden vaikutuksista terveyteen on tehty laajoja selvityksiä. Riippuen tutkimustekniikasta ja tutkimuksen kohderyhmästä tulokset voivat olla osittain jopa ristiriitaisia. Tämän hetkisen käsityksen mukaan ei kuitenkaan liene epäselvyyttä työttömyyden ja muiden syrjäytymisriskien välisestä yhteydestä alentuneeseen työkykyyn tai terveyteen (mm. Pensola ym. 2006, 223–227).

Toimiva työttömien terveystarkastusjärjestelmä on lähtökohta kokonaisvaltaiselle ja asiakaslähtöiselle työllistämispolulle, jonka peruseriaatteena on palveluohjauksellinen työote riippumatta siitä, mitä toimijatahoa tai palveluorganisaatiota kukin edustaa.

Palveluohjauksellinen työote perustuu voimavaralähtöiseen neuvontakeskusteluun ja sen merkitys korostuu työttömän asiakkaan terveystarkastuksessa. Palveluohjauksellinen työote tarkoittaa missä tahansa asiakastilanteessa tapahtuvaa kokonaisvaltaista asiakkaan sosiaali- ja terveystalvelujen tarpeen tunnistamista ja siihen tarttumista. Palveluohjauksellinen työskentely edellyttää ammatilliselta tietoa olemassa olevista palvelujärjestelmistä ja asiakkaan ohjaamista hänelle tarkoituksenmukaisiin palveluihin. Se on moniammatillista yhteistyötä, jossa varmistetaan, että asiakkaan palveluprosessi etenee seuraavaan palveluketjun vaiheeseen. Keskeistä on ammatillaisen oman roolin tunnistaminen palveluprosessissa sekä sitoutuminen asiakaskeskeiseen ja vuorovaikutukselliseen työskentelyyn. (Pietiläinen & Seppälä 2003.)

Jyväskylän seudulla työttömien terveyden edistämiseen on panostettu kenties keskimääräistä enemmän viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kehittämistyön juuret löytyvät ensimmäiseltä ESR-ohjelmakaudelta. Aluksi työttömien terveystarkastuksia tehtiin muista työllistämisen toimenpiteistä erillisinä. Näin ne jäivät irrallisiksi ja työllistymisen kannalta vaikuttavuudeltaan heikohkoiksi. Vaikuttavuus kohdistui lähinnä yksilön elämänhallintaan ja -laatuun, eikä siten muodostunut osaksi työllistymisen polkua. Projektien suorittamina tarkastukset jäivät perusterveydenhuollosta irrallisiksi lähinnä seuraavista syistä;

- Projektin asiakastiedot olivat omassa tietojärjestelmässään eivätkä näin ollen esimerkiksi terveyskeskuslääkärin käytössä.
- Tarkastuksessa tunnistettiin asiakkaan hoidon tarve mutta hoitosuhteen jatkuvuus perusterveydenhuollon suuntaan jäi lähinnä asiakkaan aktiivisuuden varaan ja monet todetut terveyshaitat jäivät näin hoitamatta.

Palveluohjauksellinen työote terveystarkastuksessa mahdollistaa työttömän asiakkaan elämän sen hetkisen tilanteen kartoittamisen kokonaisvaltaisesti. Wire-projektissa terveystarkastuksia suoritti aluksi projektin oma terveydenhoitaja. Terveystarkastuksessa työttömälle asiakkaalle annettiin aikaa kertoa terveydestään ja elämäntilanteestaan. Terveyshaastattelulomakkeen avulla käsitellyiksi tulivat niin sen hetkiset oireet ja vaivat, lääkärin toteamat sairaudet kuin myös elintavat ja riippuvuudet, sekä harrastukset ja sosiaaliset suhteet. Tavoitteena oli lisäksi ennalta ehkäistä terveysriskejä ja edistää työttömän omia valmiuksia terveytensä ylläpitämiseen ja kohentamiseen, jolloin työttömälle asiakkaalle avautuu uusia väyliä oman elämänlaatunsa parantamiseen. Näin tapahtuu mm. silloin, kun työtön asiakas on jo vuosia kamppaillut taloudellisten ongelmien kanssa hakeutumatta sosiaalitoimiston asiakkaaksi. Avun hakemisen kynys madaltuu, kun esimerkiksi omasairaanhoidaja tai terveydenhoitaja ottaa asian esille.

Terveystarkastuksen tavoitteena oli myös kartoittaa työttömän asiakkaan tulevaisuuden näkymiä mahdollisesta työhön paluusta, uudelleenkouluttautumisesta tai esimerkiksi kuntoutuksen tarpeesta. Dialogisuus, positiivinen palaute ja aito kiinnostus työttömän asiakkaan tilanteesta olivat onnistuneen terveystarkastustilanteen ehdoton edellytys. Pääpaino oli keskustelemisella ja kuuntelemisella siitä huolimatta, että tarkastukseen kuuluvat terveystarkastukset tehtiin huolellisesti. Terveystarkastuksen sisältö oli aluksi liki kymmensivuinen kysely, mutta projektin saatossa se muovautui nykyiseen yhteen A4:seen.

Projektin alkuvaiheen työ ja kokemukset olivat tarpeelliset toiminnan kokonaisvaltaisen kehittämisen ja tuotteistamisen kannalta. Aluksi, kun terveydenhoitaja toteutti tarkastukset itsenäisesti, niin seuraavassa vaiheessa toimintaan tuli pariksi mukaan kuntoutussuunnittelija ja työvalmentaja viemään työllistämisen tai kuntoutumisen prosessia eteenpäin. Näin pystyttiin paremmin vastaamaan asiakkaan monesti laajoihinkin ongelmiin. Terveydenhoitaja alkoi myös ohjata työttömiä jatkotarkastukseen lääkärille, psykologille/depressiohoitajalle, fysioterapeutille tai suuhygienistille, josta tarkemmin seuraavassa.

Suun tarkastus osana terveystarkastusta

Tänä päivänä epävarmuus työn saannissa, pelko työn menettämisestä tai meneillään oleva työttömyysjakso heijastuu koko ajan yli 19-vuotiaiden nuorten ja aikuisten hammashoitoihin (Huttunen 1995). Pidentyneet

hoitovälit, elämän kaventuminen ja motivaation puute pitkien hoitojen loppuunsaattamiseksi, jopa julkisin varoin tuotetun hoidon kalleus, ovat esteitä työttömien hammashoidon toteutuksessa. Hammashoittoon tullaan vasta, kun on säryn tai muun akuutin vaivan vuoksi pakko tulla. Näin toimittaessa potilas saa hoitoa ainoastaan särkevään hampaaseensa.

Kun itsehoitoa tehostava ravitseminen ja kotihoidon ohjaus, tarkastus- ja muuten tavanomaiset ienhoidot tulevat epäsäännöllisiksi ja jäävät jopa vuosiksi vaille huomiota, suun infektiot etenevät. Suun terveyden merkitys korostuu myös työhönottotilanteessa. Huono suuhygienia, vajaa hampaisto ja hammassäryt voivat olla suoranainen este työn saannille, mikä taas heikentää työnhakijan itsetuntoa entisestään. Vuorovaikutuksellinen yhteistyö, onnistuminen ja hyvänolon kokemus suun itsehoidossa johtaa voimaannuttaviin tekoihin elämän muillakin alueilla.

Koulutettujen ja hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevien aikuisten hampaisto on huomattavasti paremmassa kunnossa kuin muiden väestöryhmien, jotka ovat käyttäneet hammashoitopalveluja hoitotarpeeseen nähden suhteettoman vähän (Huttunen 1995). Pitkäaikaistyöttömien ja työssäkäyvien välisten terveyserojen tasoittamiseksi tarvitaan uusia toimintamalleja, joita Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeessa on eri toimijoiden kesken rakennettu.

Palvelu ja ohjausmallissa asiakas ohjautuu suun terveystarkastukseen hammashoidon ajanvarauksen, terveyden- tai sairaanhoitajan, lääkärin tai sosiaalityöntekijöiden lähettämänä. Uudelle asiakkaalle pyritään varaamaan tunnin mittainen hoitoaika. Suuhygienistin työskentelylle on välttämätöntä ja tunnusomaista kokonaisvaltainen potilaan kohtaaminen, sillä muuten toimien ei ole mahdollista saada aikaan pysyvämpiä terveystottumusten muutoksia.

Kivun ja pelon huomioonottaminen suun terveystarkastukseen tulevan asiakkaan kanssa kuuluu oleellisesti vuorovaikutteiseen ja voimavaralähtöiseen kohtaamiseen. Edellä mainituista aiheutuvien esteiden poistaminen lääkkeellisiä tai erilaisia rentouttavia toimenpiteitä käyttäen on onnistuneen hoidon sekä neuvonta- ja ohjaustilanteen edellytys. Asiakas saa olla normaali omana itsenään, hänelle sallitaan tavat, jotka edistävät ja tukevat hänen rentoutunutta oloaan. Asiakkaalle kerrotaan ja näytetään muun muassa peilin tai tietokoneen hammasmallien avulla suusta yhteiset hammashoidon ja suuhygienian haasteet, edistymiset ja vastuut. Itsehoidon ainutlaatuista tärkeyttä kuitenkin korostetaan. Esimerkiksi ravintotottumusten tai tupakoinnin haitallisista vaikutuksista hampaistolle ja suun terveydelle annetaan tietoa. Heille kerrotaan muun

muassa xylitol-tuotteiden, säännöllisen harjauksen ja hyvien hammashoitovälineiden positiivista vaikutusta. Tarvittaessa varataan aika hammaslääkärille tai varmistetaan jatkohoitoaika yksilöllisin perustein.

Tavoite on, että hammashoitohenkilöstö pyrkii asiakaskontakteissaan tunnistamaan työttömän työnhakijan terveys- ja syrjäytymisriskit ja vastaamaan hänen palvelun tarpeeseensa kokonaisvaltaista palvelu- ja ohjausmallia noudattaen. Suun terveystarkastuksissa vuorovaikutteisesti puheeksi ottamalla saadaan tietoa työttömän työnhakijan elämäntilanteesta sekä hänen itsehoitotaidoistaan ja korjaavan hoidon tarpeesta. Mikäli tarvetta ilmenee tai asia tulee puheeksi, asiakasta ohjataan ja avustetaan löytämään työllistymistä edistävät ja syrjäytymistä ehkäisevät muut toimijatahot. Suunhoidon osa-alueella kehittämistoimenpiteenä on, että terveyshankkeen myötä työttömän työnhakijan suun terveystarkastuksiin saadaan lisäresursseja.

Huhtasuo -pilotin taustaa

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa selvitettiin vuonna 2005 haastattelututkimuksella palveluohjauksellisen työotteen toteutumista. Tutkimuksessa haastateltiin kolmeakymmentä sosiaali- ja terveysalan asiakastyötä tekevää henkilöä Jyväskylän ja Jyväskylän maalaiskunnan alueella. Terveysalan ammattilaisia heistä oli yksitoista.

Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että ammattilaiset pitivät työssään tärkeänä sektori- ja hallintorajat ylittävää yhteistyötä. Asiakkaiden ongelmat koettiin niin monimutkaisiksi, että niihin oli mahdoton vastata pelkästään yhden sektorin palveluilla.

Kutsukortti terveystarkastukseen (liite 4) koettiin hyvänä apuvälineenä käytännön toiminnan organisoinnin näkökulmasta. Ammattilaiset kuitenkin korostivat palvelua tarjotessaan sen vapaaehtoisuutta sekä asiakkaan omaa motivaatiota tulla terveysneuvontatilanteeseen. Tärkeää oli, että asiakas itse varasi ajan itselleen ja motivaatio tulla palvelun piiriin oli jo sitä kautta hänellä itsellään ainakin kohtalainen.

Uusi palveluohjauksellinen toimintamalli oli aktiivisesti hankkeeseen osallistuneille ammattilaisille selkeä. Aloite moniammatillisesta yhteistyöstä asiakkaan terveyden edistämiseksi tuli työvoimatoimistosta, sosiaalitoimesta, mielenterveystoimistosta tai terveyskeskuksen eri yksiköistä. Lupa yhteiseen asiakkaan tilanteen selvittelyyn pyydettiin asiakkaalta kirjallisena, jolloin intensiivinen asiakkaan asioiden edistäminen oli mahdollista luottamuksellisesti. Yhteistyö tapahtui ”saattaen vaihdettuna” ja vi-

ranomaisten väliset yhteydenotot ja jatkosuunnitelmat puhelinsoittoineen tapahtuivat mahdollisimman paljon asiakkaan läsnä ollessa. Tarvittaessa asiakkaan tukena oli palveluohjaaja esimerkiksi aikojen varauksessa eri toimipisteisiin tai erilaisten paperiasioiden hoitamisessa.

Aineistoon vastanneiden henkilöiden mukaan malli toimi siis terveystarkastuksen osalta hyvin. Ohjaaminen oli yksi kehitettävä asia ja siinä terveyshaastattelukansio ja muu ohjausmateriaali toimivat perehdytyksen tukena niille, jotka tekivät ensimmäisiä kertoja mallin mukaisia terveystarkastuksia. Wire-projektin terveydenhoitajan ohjaus oli ollut myös arvokkaana tukena heille.

Palveluohjauksellisen työtöteen toteutuminen ja asiakkaan saaman palvelun kokonaisvaltaisuus oli kuitenkin vielä satunnaista ja riippui yksittäisen työntekijän sitoutumisesta työhönsä. Jotta palveluohjauksellinen työskentely olisi olennainen osa organisaation toimintaa, edellytti se voimavarojen lähtöisen työtöteen omaksumista asiakastyössä, yhteistyö- ja ohjauskäytännöistä sopimista organisaatiotasolla, tietoa saatavilla olevista palveluista, riittävästi ajallisia resursseja sekä ennen kaikkea palveluohjauksellisen työskentelyn omaksumista osaksi organisaatiokulttuuria. Edellä mainittujen tutkimustulosten pohjalta nousi Huhtasuo-pilotin yksi keskeinen tavoite; palveluohjauksellisen, voimavarojen lähtöisen työtöteen juurruttaminen käytännön asiakastyöhön työttömän työnhakijan työllisyyden ja terveyden edistämiseksi. (Hakulinen ym. 2006.)

Vuoden 2005 syksyllä Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksessa tehtiin päätös ryhtyä työttömille työnhakijoille suunnattuihin, laaja-alaisiin terveyttä ja työllisyyttä edistäviin toimenpiteisiin. Näitä lähdettiin suunnittelemaan ja toteuttamaan yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun hallinnoiman Wire 3-projektin kanssa. Toimintaa koordinoimaan perustettiin *Työttömän Työnhakijan Terveysshanke* -työryhmä, jonka tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa uusia toimintamuotoja työttömien henkilöiden terveyden ja työllisyyden edistämiseksi.

Hankkeen suunnittelutyössä, syksyllä 2005 nostettiin esille mahdollisuus Wire-projektin hyvien käytänteiden juurruttamiseen liittyvän pilotin käynnistämiseen Huhtasuon terveysasemalla. Alueella asuu paljon työttömiä henkilöitä ja siellä on perinteisesti toteutettu erilaisia interventioita syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden tukemiseksi. Tässä yhteydessä korostettiin erityisesti, että alueen asukkailla on voimavaroja, joita kyseessä olevan pilotin kautta voidaan eri palvelusektoreilla moniammatillisena yhteistyönä tunnistaa ja tukea.

Huhtasuo-pilotille laaditussa Balanced Scorecardissa (kts. liite 2) määriteltiin pilotin visio, toimintastrategia ja tavoite sekä arviointinäkökulmat tuloskortin mukaisesti.

Visiona oli, että työtön työnhakija saa parhaan mahdollisen tuen palvelujärjestelmässä pyrkiessään yksilöllisiin, hyvinvointia edistäviin ratkaisuihin elämässään.

Strategiana oli 1) Lisätä henkilöstön valmiuksia tunnistaa työttömän työnhakijan syrjäytymis- ja terveysriskit 2) Vahvistaa henkilöstön osaamista moniammatillisissa ja palveluohjauksellisissa työtaidoissa ja yhteisöllisessä työskentelyssä sekä 3) Soveltaa Wire-toimintamallia käytäntöön.

Päätavoitteena oli yhteistyössä kehittää ja juurruttaa työttömän työnhakijan terveyden ja työllisyyden edistämisen sisäinen palvelu- ja ohjausmalli Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluihin niin, että se on hyväksytty ja käyttöön otettu työttömien henkilöiden palveluissa vuoden 2007 loppuun mennessä. Tavoitteena oli lisätä tietoa työttömyydestä elämäntilanteena sekä tunnistaa työttömyyden tuomia haasteita terveyden edistämisessä. Tavoitteiksi luettiin myös palveluohjauksellisen, voimavaralähtöisen työtteen juurruttaminen käytännön työhön sekä terveyspalvelujen tuottaminen työttömille. Moniammatillisen yhteistyön tiivistäminen sekä tiedotus eri sektoreiden toiminnasta ja ammattilaisten tutustumismahdollisuuksien järjestäminen aikaisemmin vähemmän tunnettuihin palvelujärjestelmiin olivat myös kehittämishankkeen tavoitteina.

Aluksi tuli lisätä tietoisuutta työttömän henkilön erityispiirteistä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaana sekä heidän palvelutarpeistaan, jotta heille olisi mahdollista ”räätälöidä” yksilölliset palvelut moniammatillisena yhteistyönä. Tämän jälkeen tuli tarkastella sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työ- ja toimintatapoja uudesta näkökulmasta. Erityisen tärkeänä nähtiin yhteistyön tiivistäminen eri toimijoiden välillä sekä palveluohjauksellisen, voimavarakeskeisen työtteen kehittäminen.

Tiiviimmän, eri sektoreiden välisen yhteistyön mahdollisti Huhtasuon kaupunginosassa se, että alueen sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö työskentelee samassa rakennuksessa. Lisäksi Huhtasuon alueella toimii

aktiivinen kolmannen sektorin verkosto edistään asukkaiden elämänlaatua ja hyvinvointia. Kehittämishankkeen tavoitteiden toteutuminen vaati yhteistyötä ja aktiivista sitoutumista useilta eri tahoilta. Keskeisiä osallistujatahoja kyseessä olevassa kehittämistyössä olivat Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystoimi, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, työvoimahallinto, TYP (Työvoiman palvelukeskus), Päihdepalvelusäätiö, erikoissairaanhoido (aikuispsykiatria), Kela ja Työvalmennussäätiö TEKEVÄ.

Voimavaralähtöisyys ja palveluohjauksellinen työskentely

Voimaantumisajattelu liittyy epäoikeudenmukaisen ja epätasa-arvoisen yhteiskunnan huonoihin biologisiin, sosiologisiin ja psykologisiin seurannaisvaikutuksiin. Voimaantuminen käsitteenä on tullut suosituksi 1980-luvun puolivälistä lähtien muun muassa ihmisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta. Voimavaraistaminen, omavoimaistaminen tai valtaistaminen (empowerment) ovat alun perin sosiaalityön käsitteitä mutta nykyisin niitä käyttävät sosiaalityöntekijöiden lisäksi esimerkiksi terveydenedistäjät, pedagogit, oma-apuryhmät, teologit, jopa kehitysteoreetikot ja taideasiantuntijat. Termeillä tarkoitetaan ”kohdennettujen keinojen ja prosessien avulla tapahtuvaa muutosta, jossa ihmiset oppivat hallitsemaan omaa elämäänsä.” Esimerkiksi työllisyyttä tavoittelevien kurssien avulla voidaan parantaa yksilön elämänhallintaa, vaikka pää tavoite – työllistyminen – ei toteutuisikaan välittömästi. Lähtökohtaisesti edellä kuvattu idea soveltuu ajatukseen edistää työttömien työ- ja toimintakykyä esimerkiksi kartoittamalla työttömien terveydentilaa ja elämäntilannetta terveystarkastusten ja -haastattelujen avulla. (Karisto ym. 1997, 368–69, Räsänen 2006, 75.)

Asiakas- ja voimavaralähtöisessä terveystarpeiden arvioinnissa ja niihin vastaamisessa korostuu avoin, turvallinen ja tukea antava dialoginen suhde hoitajan ja asiakkaan välillä (Hirvonen, Pietilä & Eirola 2002, 224–226). Ohjaustilanteessa dialogi toteutuu vuoropuheluna, missä hoitaja on empaattinen kuuntelija ja saa asiakkaan tuntemaan itsensä arvokkaaksi. Tästä seuraa asiakkaan tietojen, taitojen ja elämänhallinnan lisääntyminen. (Funnell 2004, McGough 2004.)

Jyväskylässä muun muassa Poskiparta (1997) on tutkinut neuvontatilanteisiin liittyviä vuorovaikutustilanteita ja kuvannut niissä esiintyviä terveysneuvonnallisia ja vuorovaikutuksellisia aineksia. Tuloksien mu-

kaan neuvontatilanteissa esiintyi asiantuntijajohtoisuutta ja hoitajien puheessa painottuivat fyysisen terveyden ulottuvuudet emotionaalisen ja muun tuen jäädessä vähemmälle huomiolle (Poskiparta 1997, 123).

Voimavarakeskeinen neuvontakeskustelu on eräs hoito-, neuvonta- ja ohjaustyötä tekevän henkilön työväline, jota käyttämällä vastavuoroinen keskustelu (*dialogi*) asiakkaan ja työntekijän välillä mahdollistuu. Tällaista voimavarakeskeisyyteen ja dialogiin perustuvaa hoitotyötä on tutkinut myös Tarja Kettunen (2001). Hänen tutkimukseensa perustuvaa arviointimittaristoa on kehitetty yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Jyväskylän yliopiston ja Keski-Suomen keskussairaalan potilasohjauksen kehittämisprojektissa vuosina 2002–2004. Tämän mittariston avulla arvioitiin sairaalan neuvontakeskustelujen voimavarakeskeisyyttä sekä toisaalta myös mittariston toimivuutta.

Hoitajat ja potilaat vastasivat arviointimittariston 44 väittämään ikään kuin toistensa peilikuvina. Tulosten mukaan hoitajat onnistuivat parhaiten emotionaalisen tunneilmaston luomisessa sekä tiedon antamisessa. Kehittämisalueeksi nousi aktiivisen ja vastavuoroinen neuvontasuhteen rakentaminen. Käytännössä se tarkoittaa potilaan vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä kysymällä hänen omia mielipiteitään, helpottamalla terveyteen liittyvien asioiden arviointia sekä ottamalla paremmin huomioon potilaan elämäntilanne hoitoratkaisujen ideoimisessa sekä hoitopäätöksiin osallistumisessa. (Kettunen ym. 2006.)

Vastaavanlainen kehittämissaaste tiedostettiin myös Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeen tavoitteita asetettaessa ja vastaanottotyötä tekevien koulutusta suunniteltaessa. Työttömiä työnhakijoita kohtaavien ja asiakastyötä tekevien toiminnan kehittämisen yhdeksi lähtökohdaksi asetettiin *voimavarakeskeisyyteen* ja *dialogisuuteen* perustuvan työtöteen ja ohjauksen omaksuminen keskeiseksi osaksi vastaanottotyötä. Tavoitteena oli saada työttömät asiakkaat voimaantumaan siten, että he myös itse – ohjaajan avustamina – löytävät omakohtaisia ratkaisuja työ- ja toimintakykynsä ylläpitämiseksi.

Tavoitteisiin pääsemiseksi nähtiin tarpeelliseksi laatia uusi mittaristo hoitajien itsearviointia ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä varten. Sen myötä hoitajilla olisi mahdollisuus vastaanottotilanteiden jälkeen arvioida omaa toimintatapaansa ja verrata sitä dialogisen neuvontakeskustelun pääperiaatteisiin. Mittaristo perustui edellä mainittuun Kettusen (2001) väitöskirjan pohjalta laadittuun 44 väittämää sisältävään kysymys- ja vastauspatteristoon. Väittämiksi valittiin ja modifioitiin ne 12 väittämää, jotka kuvaavat suuntaa antavasti neuvontatilanteen etenemistä. Lisäksi

näkökulmaa rajattiin siten, että arviointi kohdistuu pelkästään työntekijän rooliin. Tarkoituksena oli tehdä arviointilomakkeesta ja -tilanteesta käyttäjäystävällinen.

Arviointimittaristo nimettiin lopulta Peili-malliksi. Se koostui yksisivuisesta henkilöstön arviointilomakkeesta sekä asiakkaan palautelomakkeesta. Lomake tuli täyttää työntekijän ja asiakkaan toimesta joko asiakaskäynnin yhteydessä tai välittömästi sen jälkeen. Kyseisen arviointimittariston avulla työntekijöiden oli siis tarkoitus saada tietoa ja palautetta uuden, palveluohjauksellisen toimintatavan toteutumisesta omassa työssään. Välittömän palautteen mukaan arviointimalli ja mittaristo koettiin käyttökelpoiseksi työvälineeksi, joka auttaa työntekijöitä toimimaan uuden toimintamallin periaatteiden mukaisesti.

Koulutus yhteistyön ja toiminnan kehittämisen välineenä

Koulutuksen kohderyhmänä olivat ne sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset, jotka jo työskentelivät työttömien henkilöiden parissa. Täten Huhtasuo-pilotin koulutuksen suunnittelu pohjautui konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä kokemukselliseen oppimiseen. Konstruktivistisen ja kokemuksellisen oppimiskäsityksen taustalla on humanistinen ihmiskäsitys, joka näkee ihmisen tavoitteellisena ja aktiivisena tiedon hankkijana ja käsittelijänä. (Tynjälä 2000, 37–39, Tynjälä, Heikkinen & Huttunen 2005, 23–24.)

Konstruktivismi korostaa yksilön omakohtaista tiedon rakentamista aikaisempien käsitysten ja tietorakenteiden pohjalta. Keskeisiä ovat todellisuudesta muodostamamme sisäiset mallit, skeemat. Oppijan aikaisemmat tiedot, kokemukset ja uskomukset ovat erityisen merkityksellisiä kognitiivisen konstruktivismin näkökulmasta. (emt. 23–24.)

Koulutuksen tavoitteena oli, että osallistujat tiedostavat työttömyyden vaikutuksen ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena oli, että he oppivat työskentelemään ennakoivasti arvioiden ja tunnistuen työttömän henkilön voimavaroja ja tuen tarpeita sekä kohtaamaan heitä voimavaralähtöisesti. Osallistujien tuli koulutuksen aikana perehtyä työttömiä henkilöitä tapaavan moniammatillisen toimijaverkoston toimintaan sekä tiedostaa palveluohjauksellisen työotteen käytön merkitys työssään. Työttömän palvelu- ja hoitomallikoulutuksen yhteisenä tavoitteena oli kehittää työttömille henkilöille suunnattuja palveluja ja ohjausta sekä oman toiminnan että moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta.

Koulutus toteutettiin monimuoto-opetuksena, joka koostui ennakotehtävästä, kahdesta neljä tuntia kestävästä koulutusiltapäivästä sekä koulutuspäivien välitehtävästä. Ennen ensimmäistä workshop-koulutuspäivää koulutukseen ilmoittautuneille lähetettiin opintokirje, joka sisälsi infokirjeen ja ennakotehtävään liittyvän lähdemateriaalin. Ennakotehtävän avulla pyrittiin saamaan osallistujat tietoisiksi käsityksistään ja uskomuksistaan liittyen työttömyyteen, työttömän henkilön kohtaamiseen sekä ohjaukseen. Samalla heidät haluttiin saada pohtimaan omaa osaamistaan ja omia tavoitteitaan, jolloin he voisivat tuoda koulutukseen oman kokemuksensa, jakaa sen ja mahdollisesti kehittää yhdessä uusia toimintamalleja. Edellä mainituilla menetelmillä opiskelijat reflektoiden rakentaisivat itselleen uutta todellisuutta ja käsitystä opittavasta asiasta, siis tietoa aiemman tiedon ja käsitysten pohjalle. (Hakkarainen, Bollström-Huttunen, Pyysalo & Lonka 2004, 23–24, Tynjälä 2000, 60–67.)

Koulutus toteutettiin kevään 2007 aikana. Workshop-päiviin liittyvien tehtävien avulla osallistujat perehtyivät työttömän henkilön terveyden edistämiseen liittyvään taustateoriaan sekä kehittivät omaan työhönsä hoito- ja ohjausmallin. Kokemuksellisessa oppimisessa käytettiin oppimisen välineenä opiskelijoiden henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita. (Rauste von Wright, von Wright & Soini 2003, 198–200). Workshop-päivissä jaettiin opittua asiaa ja kokemuksia yhdessä keskustellen. Yhteisen dialogin on tarkoitus aktivoida osallistujien itsenäistä reflektiota, joka perustuu osallistujien omaan aiempaan asiantuntijuuteen ja kokemuksiin. Tuomalla reflektio yhteiseen keskusteluun toteutuu reflektiivinen dialogi, joka tuottaa uutta yhteistä tietoa. (Kolb 1984, 68–69.)

Palaute ja palveluohjausmalli

Koulutuksen arviointi tapahtui jatkuvana itsearviointina koulutuksen aikana. Lisäksi koulutuksesta kerättiin koulutuspalaute Jyväskylän ammattikorkeakoulun kehittämisyksikön lomakkeella.

Koulutukseen kokonaisuutena oltiin palautteessa hyvin tyytyväisiä ja koulutukselle asetetut tavoitteet todettiin saavutetuiksi. Erityisen tyytyväisiä osallistujat olivat koulutuksen käytännönläheisyyteen sekä yhteisiin keskusteluihin.

”Ajankohtaista ja tarpeellista tietoa, jota voin hyödyntää asiakkaita ohjatesani.”

”Erittäin mielenkiintoinen ja hyvää tietoa käytännön työhön antava kokonaisuus.”

”(Tavoitteet) Ovat hyvin toteutuneet.”

Koulutuksen tiedollinen anti sekä jaettu materiaali saivat hyvää palautetta. Kouluttajia pidettiin asiantuntevina ja kiitosta sai hyvän ilmapiirin luominen sekä työtapojen joustavuus tilanteiden mukaan.

”Laajensi näkökulmaa ja tietoutta työvoimapuolen palveluista ja mahdollisuuksista.”

”Hyvän ilmapiirin luominen ja uskallusta muuttaa työtapoja tilanteen mukaan.”

”Selkeää aiheeseen liittyvää, ajankohtaista materiaalia.”

Osallistujat arvioivat oman panostuksensa koulutukseen jääneen hieman heikoksi tehtävien osalta, mutta mainitsivat kuitenkin olleensa motivoituneita sekä osallistuneensa aktiivisesti kontaktipäiviin ja keskusteluihin siellä. Tehtävien teon vaikeutena mainittiin ajan puute sekä varsinaisen kohderyhmän (työtön asiakas) puute.

”Käytännön tehtävien teko heikohkoa, mutta motivaatio koulutuksessa hyvä.”

”Välitehtäviä en ehtinyt/jaksanut työn huiskeessa tehdä, mutta osallistuin keskusteluun aktiivisesti.”

”Ajanpuute ja varsinaisen kohderyhmän puuttuminen.”

Kaikki osallistujat suosittelisivat koulutusta myös muille, koska aihetta pidettiin tärkeänä ja ajankohtaisena. Koulutuksen todettiin antavan samankaltaista työtä tekeville hyvää tietoa yhteistyötahoista ja työllisyyden hoitokeinoista.

Koulutuksen alkuperäisenä tavoitteena oli, että koulutusprosessiin osallistujat moniammatillisesti työstäisivät työttömän palvelu- ja ohjausmallin. Käytännössä malli kuitenkin rakentui Wiren terveydenhoitajan ja aktiivisten terveysasemien sairaanhoitajien yhteistyön tuloksena Huhtasuo -pilotin jo päätyttyä. Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli (vrt. artikkeli *Hyvät käytännöt*, s. 21) pohjautui Wireessä jo aiemmin tuotettuun työttömän asiakkaan hoitopolkuun, mitä työstettiin Huhtasuo-pilotin aikana.

TYÖTTÖMÄN ASIAKKAAN HOITOPOLKU

Asiakas ottaa yhteyttä omaan sairaanhoitajaan puhelimitse varatakseen ajan työttömän terveystarkastukseen (joko oma-aloitteisesti tai ohjattuna esim. Työvoimatoimisto, sos.toimi)
TAI tarve tarkastukseen tulee esille muun käynnin yhteydessä.

1. Puhelinkontakti oman sh:n kanssa

- Milloin tehty tarkastus viimeksi (Työvoimanpalvelukeskus TYP, Tekevä, Wire)?
- Sh postittaa terveyshaastattelulomakkeen etukäteen täytettäväksi asiakkaalle
- Sh tekee lähetteen laboratoriokokeisiin (pvk, kol-pak, s-GT)
jos edellisistä kokeista on yli vuosi tai muuten erityinen tarve

**Laboratorio-
kokeet**

1. Terveystarkastus (tarkastus 60 min + 15 min kirjaamiseen)

- asiakkaan kokonaistilanteen hahmottaminen terveyshaastattelulomakkeen avulla yhdessä asiakkaan kanssa
- **mittaukset** (paino, pituus, BMI (>30, lähete 2h sokerirasitukseen), vyötärön ympärys, RR, pulssi, diabetesriskitesti, tarvittaessa mikrospirometria ja häkämittaus pitkään tupakoineille)
- tarvittaessa dT-tehoste
- laboratoriokokeiden tulokset läpikäynti
- terveysriskien ja elintapaohjauksen tarpeen kartoittaminen muutosvaihemallia apuna käyttäen
- tarvittaessa Audit, Beckin masennuskysely ja Koherenssi-indeksi vo:lla tai kotona täytettäväksi
- seurantamittauksien suunnittelu ja aikataulutus (esim. RR, veren sokeri, paino).
- tarvittaessa lääkärin, suuhygienistin/hammaslääkärin, psykologin/depressiohoitajan ja/tai fysioterapeutin vastaanotolle/ kuntoneuvolaan ohjaus
- lyhyt sanallinen **positiivinen** kooste asiakkaan tilanteesta
- asiakkaalle jaettava materiaali tarpeen mukaan
- jatkokäynti (30 min.) tai soittokaik 2-4 viikon päähän (tarvittaessa)
- kirjallinen Terveys haastattelupalaute asiakkaalle
- kirjaamiselle runko löytyy Testi Tuuma-potilaan hoitolehdeltä
- käynnin tilastoidaan terveydenhoitona, sisältömerkinnällä työttömän terveystarkastus

Lääkäri

Suuhygienisti/
hammaslääkäri

Psykologi/
depressiohoitaja

Fysioterapeutti

2. Seurantakäynti / puhelinkontakti 30 min

- Tilannekartoitus: mitä kuuluu nyt, mitä muutoksia asiakas on tehnyt?
- kotona täytetyt kaavakkeet ja niiden tulkinta
- tarvittavat kontrollimittaukset ja jatkosuunnitelma yksilöllisesti (mittaukset, lab.kokeet)
- Potilaan tilanteeseen sopivat **tukikeinot ja palvelut**
- **tsemppaus!**

Uusintatarkastus
3 vuoden välein
jos työttömyys tai pätkätyöt jatkuvat

Ohjausmateriaalia esim.
Kolesteroli kohdalleen (Suomen sydänliitto)
Mikä nyt neuvoksi?
Suola, rasva, energia (Suomen sydänliitto)
Monipuolisia ja terveellisiä aterioita

Linkkiliista

Kuvio 4. Työttömän asiakkaan hoitopolku

Palvelu- ja ohjausmallin toimivuuden palaute

Wire-projektin toimesta sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoilta kerättiin kokemuksia Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeesta ja sen merkityksestä sosiaali- ja terveystaloustalouden kehittämiseen. Aineisto kerättiin haastatteluina ja sähköpostikyselyinä. Kyselyssä oltiin kiinnostuneita siitä lisäarvosta, mitä Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeen tuloksena syntynyt palvelu- ja ohjausmalli on eri toimijatahoille antanut, miten malli toimii käytännössä sekä miten sen juurruttaminen osaksi palvelujärjestelmää on onnistunut. Lisäksi tiedusteltiin näkemyksiä mallin mukaisen toiminnan jatkuvuudesta sekä kyseltiin oppimiskokemuksista, joita hankkeeseen liittyvä yhteistoiminta on antanut.

Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeeseen osallistuneet sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset toivat vastauksissaan esille, että hanke on osa kuntatason strategista toimintaa, jonka keskeisenä päämääränä on syrjäytymisen ehkäisy ja väestöryhmittäisten terveyserojen vähentäminen. Hanketoiminta ja sen tuloksena syntynyt toimintamalli siirtää terveydenhuollon painopistettä sairauksien hoidosta terveyden edistämisen suuntaan. Ennaltaehkäisevä työ ja elintapaohjaus korostuvat entisestään työttömien terveyden edistämisessä.

Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeessa toimivat ammattilaiset ovat oppineet työskentelemään vaitiolovelvollisuuden puitteissa uusia toimintamalleja hyödyntäen. He ovat saaneet uudenlaisia valmiuksia moniammatillisen osaamisen ja verkostoitumisen vahvistamiseksi sekä edellytyksiä voimavarojen työhön asiakkaan parhaaksi.

Palveluohjauksellista työtä on tarkoitus vastaajien mukaan soveltaa muihinkin haasteellisiin asiakasryhmiin kuten lapsiperheisiin neuvolassa tai ikääntyviin henkilöihin, joilla palvelutarve on usein suuri ja palvelujärjestelmä voi olla hyvinkin pirstoutunut. Ammattilaisille on näin tullut osaamista lisää muidenkin asiakkaiden kuin työttömien palveluissa hyödynnettäväksi.

Myönteinen oppimiskokemus hanketyön perusteellisen suunnittelun tärkeyden lisäksi on ollut se, että eri tahon toimijoille on annettu aikaa orientoitua muutoksiin asenteissa ja työskentelytavoissa. Perustelujen tärkeys ja asianmukainen tieto muutoksien sekä uusien toimintatapojen kehittämisen merkityksestä auttoivat muokkaamaan asenteita eri tasoilla. Jotkut näkivät toimijoiden vaihtuvuuden hankkeessa kielteisenä, toiset taas rikkautena. Opiskelijoiden antama työpanos tunnustettiin niin ikään osaksi hankkeen suunnittelua ja toteutusta. Uudet näkökulmat sekä vireä

arviointi- ja tutkimustyö ovat aina tervetulleita haastavassa kehitystyössä kohti entistä toimivampaa palvelujärjestelmää.

Palautteen mukaan hanketyö sekä palvelu- ja ohjausmallin rakentaminen eri tahojen kesken on syventänyt yhteistyötä ja antanut palveluorganisaatiossa mahdollisuuden yhteisten pelisääntöjen pohtimiseen eri toimijatahojen kanssa. Hankkeen avulla syntyi uusia verkostojakin. Moniammatillinen työskentely ja koko organisaation resurssien hyödyntäminen asiakkaan parhaaksi on tullut mahdolliseksi, kun ammatillaiset tutustuvat toistensa työhön sekä tarjolla oleviin palveluihin. Yhteistyön kuvattiin kirkastaneen myös asiakaskuntaa sekä organisaation toimintaa koskevia yhteisiä tavoitteita ja päämääriä.

Juurtuminen kyselyn mukaan

Työttömän Työnhakijan Terveys -hankkeen huolellinen suunnittelu on ollut palautekyselyyn vastaajien mukaan yksi keskeinen tekijä, joka edistää palvelu- ja ohjausmallin juurtumista osaksi käytännön palvelujärjestelmää. Hankkeeseen liittynyt koulutus, jossa yhteistyössä kehitettiin palvelu- ja ohjausmallia Wiressä tuotetun terveystarkastusmallin pohjalta, koettiin erityisen hyvänä. Ammattikorkeakoulun edustajien innostuneisuus koettiin tarttuvana, yleensäkin emo-organisaation perusosaaminen sosiaali- ja terveysalalla varmisti riittävän asiantuntijuuden koulutus- ja konsultaatioprosessien toteuttamiseen.

Koulutukseen osallistuneet ammatillaiset pääsivät mallia rakentessaan pohtimaan toimintaansa eri näkökulmista ja kehittämään sitä yhdessä reflektoiden, mikä osaltaan integroi teoreettista tietoa arvokkaihin käytännön kokemuksiin. Ammatillisilla oli kiinnostusta hankkia uutta osaamista ja teoreettistakin tietoa liittyen työttömän työnhakijan kohtaamiseen ja terveysneuvontaan.

Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen (vrt. muutosvaihemalli, Prochaska ym. 1994) hyödyntäminen sekä elintapaohjauksen hallinta olivat omiaan lisäämään uuden toimintamallin juurtumista osaksi vastaanottotyön kokonaisuutta. Niin ikään vuonna 2007 käynnistynyt alkoholi- ja tupakkatottumuksien puheeksi ottaminen kaikkien asiakkaiden kontakteissa tuki ja tehosti uuden toimintamallin sisältöä johdonmukaisesti.

Wire-projektin toimijoiden pitkällä aikavälillä hankkima kokemus työttömän työnhakijan terveyden edistämisestä nähtiin arvokkaana edellytyksenä sille, että toimintamalli oli juurtunut käytäntöön hyvin.

Projektin terveydenhoitajien antama käytännön ohjaus työttömän työnhakijan terveyden edistämiseen nähtiin palautteessa erityisen tärkeänä juurruttamisen onnistumisen näkökulmasta. Ohjaavien terveydenhoitajien sympaattisuus, joustavuus, valoisuus ja vankka kokemus erilaisten tilanteiden hoitamisesta nähtiin ensiarvoisen merkittävänä.

Toimijoiden aktiivisuus ja asioiden tärkeyden näkeminen ja ymmärtäminen nousi myös vastauksissa esille. Samoin se, että hankkeen suunnittelutyössä oli mukana henkilöitä, jotka tekevät käytännön asiakastyötä. Se nähtiin merkittävänä tekijänä sekä hankkeen että mallin juurruttamisen onnistumiselle. Yhteisten tavoitteiden, arvojen, visioiden ja periaatteiden pohtiminen jo hankkeen alkuvaiheessa oli ollut hankkeen menestymisen takeena.

Toimintamallin juurruttamisen näkökulmasta vastaajat toivat esteinä ensinnäkin monet samanaikaiset muutokset ja uudet haasteet. Keinoina tähän nähtiin toimivan esimiestyön lisäksi jatkuva keskustelu siitä suunnasta, mihin yhdessä oltiin menossa sekä työntekijöiden huolellinen perehdytys. Lisäksi onnistumisen nähtiin riippuvan paitsi sitoutumisesta myös resursseista. Yhden sairaan- tai terveydenhoitajan toimen budjetointi vuodelle 2008 työttömien terveysten palvelujen kehittämiseksi olisi eräs merkittävä resurssillisä toimintamallin jatkuvuuden takaamiseksi.

Toiminnan jatkuvuus

Vastaajat toivat selkeästi esille, että työttömien työnhakijoiden terveyden edistämisen jatkuvuuden keskeinen edellytys on kuntien nimenomaisesti tähän toimintaan myönnetty rahoitus sekä selkeä vastuunjako toiminnan toteutuksen suhteen. Vastauksissa tuotiin esille myös palveluiden markkinoinnin tärkeys sekä asiakkaiden että muiden yhteistyökumppaneiden suuntaan. Sosiaali- ja terveystalalan ammattilaisten on myös tärkeää saada palautetta työstään ja sen vaikuttavuudesta. Vaikuttavuustutkimusten tekeminen ja tuloksista tiedottaminen auttaa työntekijää kehittämään omalta osaltaan työtään parempien tulosten saavuttamiseksi. Innostuksen ja aktiivisuuden säilyttämisen tärkeys on haaste terveyden edistämistyössä, missä tulokset näkyvät vasta pitkienkin aikojen kuluttua varsinaisesta toiminnasta. Uusia keinoja saada palkkio työstä ja palkita yhteistyökumppaneita tarvitaan jatkossa terveyden edistämisen haasteisiin vastatessa.

Palvelu- ja ohjausmallin mukaisia työttömän työnhakijan terveystarkastuksia on terveystasemilla kirjattu noin 50 vuoden 2007 puoliväliin

mennessä. Saira- ja terveydenhoitajat ovat aktiivisesti soveltaneet mallia käytännössä ja asiakasmäärän oletetaan kasvavan noin sataan tarkastettavaan vuoden loppuun mennessä. Tiedotukseen mahdollisuudesta osallistua terveystarkastukseen on panostettu ja siinä on onnistuttukin. Wiren projektisihteerin viestintäosaamisen ansiosta ovat syntyneet kutsukortit asiakkaiden saavuttamiseksi sekä toiminnasta tiedottamiseksi, esitteet, lehtiartikkelit ja värikkäät ovi-ilmoitukset. Valtaosa terveystarkastuksiin osallistuvista työnhakijoista on tullut nk. ovi-ilmoitusten avulla, samoin lehdissä olevien artikkelien kautta on saatu tietoa palvelusta. Ilman tiedottamista ja mainontaa kohderyhmä olisi jäänyt saavuttamatta. Viestinnän lisäksi toiminnan jatkuvuuden kannalta suurimpia haasteita ovat edelleen asiakkaiden hoitoon sitoutuminen, asiakkaiden ohjaus sekä seuranta, elämänhallinnan tukeminen, verkosto-osaaminen sekä palveluohjauksellisen työotteen omaksuminen (Oikarinen 2007). Näihin haasteisiin ollaan vastaamassa muun muassa lisäkoulutuksen avulla.

Myös päättäjätasolla terveystarkastusten merkitys työttömien hyvinvointiin on havaittu: Suomen valtion budjetissa oli vuonna 2006 ohjattu kunnille pitkäaikaistyöttömien terveystarkastuksiin miljoona euroa. Vuodelle 2007 summa nousi 1½ miljoonaan euroon (STM 2007). Valtion lisäksi terveyserojen kasvaminen ja hyvinvoinnin puutteiden kasautuminen työttömille on aktivoinut kuntia terveyserojen kaventamiseen tähtäävään työhön entistä voimakkaammin.

Liikunta työn polulla

–Wire pyrkii työllistämään yhtenä välineenään liikunta

Tarja Oksanen

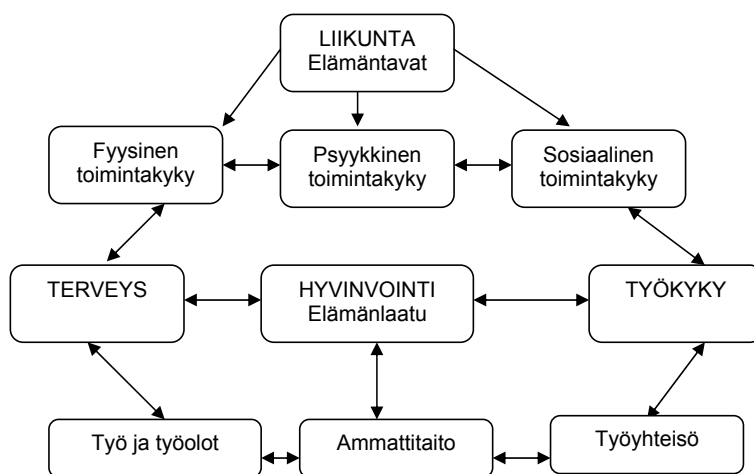
Työvoima ikääntyy ja vuonna 2010 noin joka toinen työntekijä on yli 45-vuotias eli ikääntyvä tai yli 55-vuotias eli ikääntynyt työntekijä (Louhevaara 2000, 27). Työvoiman saannin turvaamiseksi ja sosiaaliturvan rahoituksen varmistamiseksi Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut strategisen tavoitteen, jonka mukaan työssä jatketaan 2–3 vuotta nykyistä kauemmin. (STM 2001, 10.) Työkykyä ylläpitävän (Tyky) -toiminnan päättavoite on vähentää ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä eli pitää työkäiset pidempään työssä (Mäkitalo 2003, 143). Wiren päiväaikaan kokoontuneet matalan kynnyksen liikuntaryhmät ovat osoittaneet seitsemässä vuodessa tarpeellisuutensa työttömien terveyttä ja työ- ja toimintakykyä ylläpitävänä toimintana. Työttömien erityisliikuntaryhmät tulee nähdä työttömien terveystarkastusten kanssa osana kunnan ennaltaehkäisevää terveys- ja hyvinvointipolitiikkaa sekä työllisyydenhoitoa. Nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan laaja poikkihallinnollinen yhteistyöverkosto turvaamaan työttömien työ- ja toimintakyvyn sekä terveyden säilyminen.

Työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn merkitys korostuu työvoiman vähetessä. Sosiaali- ja terveysministeriön laatima selvitys ”Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus” vuodelta 2007 osoittaa, että noin kolmannes suomalaisista aikuisista liikkuu terveytensä kannalta riittämättömästi. Selvityksen pohjalta laadituissa kehittämisehdotuksissa korostetaan väestöryhmien terveyserojen kaventamista. Varsinkin heikommassa asemassa oleville väestöryhmille tai muuten liikunnasta syrjäytyvillä ihmisillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen. (STM 2007, 105.) Sosiaali- ja terveystalouden strategioissa vuodelle 2015 yhtenä tärkeänä tavoitteena on edistää työttömien ja muiden työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden terveyttä. (STM 2001, 10)

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton toteuttamassa tutkimuksessa ”Hyvinvointi, palvelut ja elämän laatu Keski-Suomessa”, todetaan liikunnalla olevan tärkeä merkitys fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa ikääntyminen, työttömyys, terveys- ja talousongelmat, yksin asuminen ja sosiaalisten suhteiden vähyys. Tutkimus osoittaa, että huonoimmassa taloudellisessa tilanteessa olevat harrastavat vähemmän liikuntaa kuin muut. Siksi liikuntaharrastusten tukeminen nähdään hyvänä keinona

lisätä hyvinvointia ja terveyttä sekä ehkäistä syrjäytymistä. (Siltaniemi, Perälähti, Eronen & Londén 2007, 57–59.)

Liikunta ylläpitää ja parantaa työttömien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, terveyttä sekä työkykyä. Liikunta pienentää sydän- ja verisuonitaukeista johtuvaa kuolemanriskiä ehkäisten korkean verenpaineen kehittymistä ja alentaen korkeaa verenpainetta. Liikunta pienentää myös riskiä sairastua aikuisiän (tyypin 2) diabetekseen, auttaa painon hallinnassa, pienentää riskiä sairastua joihinkin syöpäsairauksiin ja edistää verenkiertoelimistön, luuston, lihasten sekä nivelten toimintakykyä. Lisäksi liikunta kohottaa mielialaa ja vireyttä, parantaa itsetuntoa ja -arvostusta, lieventää masennusta ja ahdistusta sekä edistää nukahtamista ja parantaa unen laatu. (Louhevaara 2000, 27.)



Kuvio 5. Säännöllisen, monipuolisen ja kohtuullisen terveys-, kunto-, hyöty- tai työpaikkaliikunnan yhteydet terveyteen, työkykyyn ja hyvinvointiin työikäisellä väestöllä. (Työterveys 2000, 27.)

Wire-projektia edeltäneessä JYTKY (JYvässeudun Työttömien työ-Kunnan Ylläpitäminen) -projektissa v. 1996–1999 käynnistyi liikunta-toiminta, joka oli suunnattu työttömille työnhakijoille. Toimintaa jatkoi Wire-projekti, jonka liikuntaryhmät ovat toimineet ajalla 2000–2007. Wiren liikuntapalveluiden tavoitteena on ollut tarjota kaikille työttömille työnhakijoille terveyttä, sekä työ- ja toimintakykyä ylläpitäviä ja parantavia päiväsaikaan tapahtuvia liikuntaryhmiä. Lisäksi tavoitteena on ollut tarjota sosiaalinen vertaisryhmä ja siten estää syrjäytymistä.

Kynnys ryhmiin hakeutumiseen on pyritty tekemään mahdollisimman matalaksi siten, että liikuntaryhmät ovat olleet maksuttomia ja avoimia eli niihin on ilmoittauduttu paikan päällä. Samalla ryhmäläiset tulivat liikuntaryhmien tapaturmavakuutuksen piiriin. Ilmoittautumisen yhteydessä kaikki ryhmäläiset saivat tietoa Wire-projektin palveluista (liikuntaryhmät, kuntotestit, terveystarkastukset, aktiivijaksot ja työvalmennus) ja halutesaan myös liikuntaneuvontaa ja fysioterapeuttista neuvontaa, sekä tietoa Wiren verkoston tarjoamista palveluista (mm. terveys- ja sosiaalipalvelut sekä työvoimapolitiittiset koulutukset) eli ohjauksen työn polulle. Ohjaus tapahtui asiakas- ja voimavaralähtöisesti, jolloin asiakas päätti annetun tiedon pohjalta, mihin toimintoihin hän on valmis osallistumaan. Moniammatillinen asiakastyö perustui palveluohjaukselliseen työotteeseen, jossa hyödynnettiin Wiren tiimin ja verkoston asiantuntemusta ja ammattitaitoa. (vrt. *Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli* s. 21)

Wire on ollut osa Kunnossa Kaiken Ikää (KKI) -hanketta yhdessä Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskuksen sekä sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksen kanssa. Jyväskylän KKI-hankkeen yhtenä tavoitteena on lisätä eri väestöryhmien tasa-arvoista osallistumista liikuntaan, sekä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen. KKI-kokemusliikuntaryhmien tavoitteena oli myös tutustua uusiin liikuntalajeihin ja saada yli 40-vuotiaita vähän liikkuvia tai oman terveyden kannalta riittämättömästi liikkuvia henkilöitä mukaan liikuntaryhmätoimintaan. KKI-rahoitus turvasi kokemusliikunnan lisäksi osittain liikuntaryhmien markkinointia, tarvittavien välineiden hankintaa ja tilavuokria. (Hasanen, 2006.)

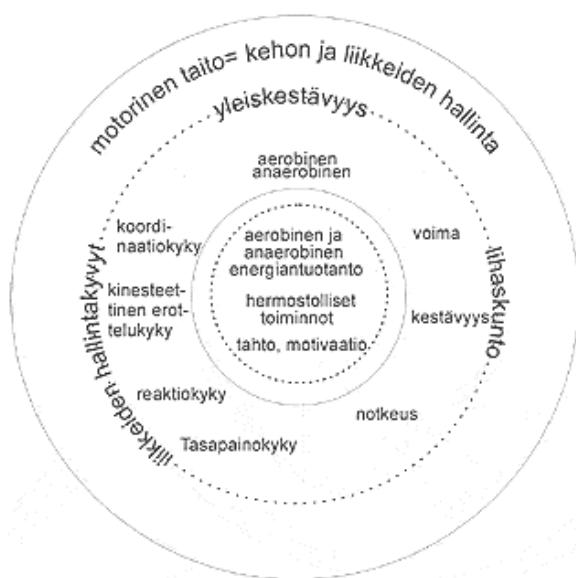
Liikunta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä

Wire-projektin liikuntaryhmien, fysioterapeuttisen neuvonnan ja kuntotestitoiminnan tavoite oli työttömien työ- ja toimintakyvyn tukeminen.

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä jokapäiväisen elämän asettamista tehtävistä kotona, työssä ja vapaa-aikana. Toimintakykyä tarkastellaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta ja ne kaikki vaikuttavat toisiinsa. (Nevala-Puranen 2001, 46.) Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat terveyden ja jaksamisen perustan (Pohjonen 1998, 4).

Fyysinen toimintakyky jaetaan yleiskestävyyteen, lihaskuntoon ja motoriseen taitoon. Verenkiertoelimistön tehoa kuvaa aerobinen kestävyys. Liikuntaelinten toimintakyvyn osatekijöitä ovat lihasvoima ja -kestä-

vyys sekä notkeus. Liikehallintakykyä (mm. tasapaino- ja koordinaatiokyky) pidetään motorisen taidon edellytyksenä. Tutkimusten mukaan fyysisen toimintakyvyn eri osa-alueet heikentyvät iän myötä. Muutokset tapahtuvat naisilla ja miehillä erilaisella aikataululla ja toimintakyvyn yksilölliset erot korostuvat iän myötä. Selvittämättä on, missä määrin muutokset aiheutuvat itse ikääntymisestä ja missä määrin ikääntymisen tuomasta vähentyneestä liikunnallisesta aktiivisuudesta. (Nevala-Puranen 2001,47.)



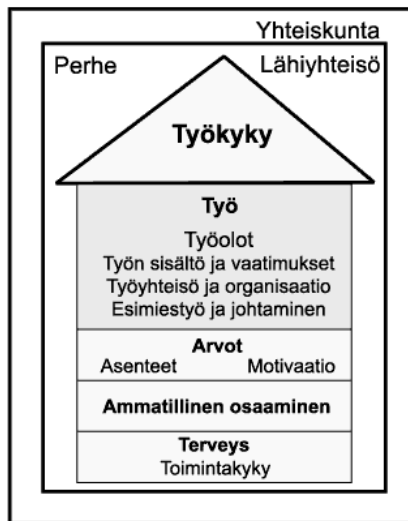
Kuvio 6. Fyysisen toimintakyvyn osa-alueet (Louhevaara & Lusa 1992; Nevala-Puranen 2001, 47)

Psyykkisellä eli henkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä (Nevala-Puranen 2001, 47). Psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä ovat yksilön motivaatio, kyvyt, taidot, vireys ja energia, minäkäsitys, emotionaalinen tasapaino sekä sosiaaliset taidot (Gerlander, Saarinen & Kalimo 1995, 123). Psyykkisen toimintakyvyn osa-alueista iän vaikutus ilmenee lähinnä havaintojen tarkkuuden ja nopeuden heikkenemisenä (Nevala-Puranen 2001, 47).

Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön toimintaa vuorovaikutussuhteissa ja toisaalta yksilöä aktiivisena sosiaalisena toimijana erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Sosiaalinen toimintakyky ja siihen kuuluvat sosiaaliset taidot, kuten itsensä tunteminen, toisten sietokyky ja ihmistuntemus eivät heikkene iän myötä, vaikka yleinen toimintakyky heikkeneekin. (Nevala-Puranen 2001, 48.)

Työkyvyllä tarkoitetaan sitä osaa toimintakyvystä, jota ihminen tarvitsee työssään (Nevala-Puranen 2001, 46). Työkyvyn käsitettä ei ole yksiselitteisesti kyetty määrittelemään (Pohjonen 1998, 4). Työkykyä ei voida objektiivisesti mitata millään yksittäisellä välineellä. Työkyky on aina arvio, jonka perustana on useista eri lähteistä saadut tiedot. Työntekijän oma käsitys työkyvystään on yhtä arvokas kuin ns. asiantuntijoiden lausunnot. Yhdistettynä nämä kaksi antavat parhaan kokonaiskuvan yksilön työkyvystä. (Työkykyindeksi 1997, 3.)

”Työkyvyn käsitteellinen ymmärtäminen on edellytys sille, että työkykyä osataan ylläpitää ja edistää työuran kaikissa vaiheissa” (Lindholm & Ilmarinen 2004, 219)



Kuvio 7. Professori Juhani Ilmarisen työkyvyn talomalli, Tyky-talo eli moderni käsitys työkyvystä (Lindholm & Ilmarinen 2004, 219)

Juhani Ilmarisen kehittämä työkyvyn talomalli rakentuu neljästä kerroksesta, joista kolme alinta kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs, ylin työtä ja työoloja. Pohjakerros, työkykytalon perustukset, rakentuu terveydestä ja toimintakyvystä. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky yhdessä terveyden kanssa luovat perustan työkyvylle. Talon toinen kerros muodostuu ammatillisesta osaamisesta, jossa korostuu peruskoulutuksen ohella ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden jatkuva päivittäminen elin ikäisen oppimisen avulla. (emt. 2004.)

Työkykytalon kolmas kerros koostuu yksilön arvoista, asenteista ja motivaatiosta, joilla on merkittävä vaikutus työkykyyn. Työ- ja eläkeasenteet muuttuvat iän myötä ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai syrjäytymiseen ennen aikaisesta. Työelämä kohtaa yksilön muun elämän tässä kerroksessa. Ylin, neljäs kerros käsittää työn ja työolot, työyhteisön ja organisaation, johon kuuluvat olennaisesti esimiestyö ja johtaminen. Työkyvyssä on siis kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä ainoastaan, jos sen kerrokset tukevat toisiaan. (emt. 2004.)

Työelämässä yksilön tulee jatkuvasti kehittää työkykytalon kaikkia kerroksia. Yksilöllä luonnollisesti on päävastuu omista voimavaroistaan, esimiehet ja työnantaja ovat puolestaan päävastuussa työkykytalon neljännessä kerroksesta; työstä ja työoloista. Työkykytalo sijoittuu yksilön perheen, sukulaisten ja ystävien muodostamien verkostojen välittömään vaikutuspiiriin. Yksilön työkykyyn vaikuttaa myös yhteiskunta omine rakenteineen ja sääntöineen. Lopullisen vastuu yksilön työkyvystä rakentuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (emt. 2004.)

Liikunta ja terveys

”Terveysliikunnan edistämisen perustana ovat Suomen perustuslaki, liikuntalaki, kansanterveyslaki, kuntalaki ja lääninhallituslaki” (STM 2007, 74). **Terveysliikunnalla** tarkoitetaan kaikkea sellaista fyysistä aktiivisuutta, jolla on myönteisiä vaikutuksia terveyteen. Terveysliikuntaan liittyy säännöllisyys, kohtuukuormitus ja jatkuvuus. Kohtuullisesti kuormittavaksi liikunnaksi katsotaan kaikki fyysinen aktiivisuus tai liikunta, jolloin hengästyy jonkin verran, mutta pystyy silti puhumaan. Terveysliikuntaa voi toteuttaa monin tavoin, esimerkiksi arkiliikuntana, työhön liittyvänä fyysisenä ponnisteluna tai vapaa-ajan hyöty-, virkistys-, ja kuntoliikuntana. Terveysliikuntaa tulisi harrastaa vähintään neljästi viikossa ja sen tulisi sisältää tuki- ja liikuntaelimestön kuntoa kohottavia harjoituksia kaksi

kertaa viikossa. Terveiden ylläpitämiseksi liikuntaa tulisi suorittaa 30 minuuttia päivittäin, joko yhtäjaksoisesti tai useammassa lyhyemmässä jaksossa. (Suni 2004, 211-212.)

Kuntoliikunta on terveysliikuntaa kuormittavampaa. Sen tavoitteena on suorituskyvyn parantuminen, mikä lisää myös terveyshyötyä. Kuntoliikuntasuositus on vähintään kolmesti viikossa 20–60 minuuttia hikoillen ja hengästyen tapahtuvaa liikuntaa. Terveiden voimavara lisääntyy terveys- ja kuntoliikunnasta. (Suni 2004, 212.)

Terveyskunnolla tarkoitetaan kaikkia sellaisia fyysisen kunnan osalualueita, jotka ovat yhteydessä toimintakykyyn tai terveyteen ja joihin fyysinen aktiivisuus vaikuttaa positiivisesti sekä fyysisen aktiivisuuden puute negatiivisesti (Suni 2004, 212). Hyvä terveyskunto helpottaa arjesta selviytymistä. Terveyskunnan osa-alueisiin sisältyy kestävyys eli hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto (aerobinen kunto), kehon hallinta (motorinen kunto), lihasvoima, lihaskestävyys ja nivelten liikkuvuus (tuki- ja liikuntaelimistön kunto) sekä luun vahvuus että sopiva paino (kehon koostumus). (Suni & Taulaniemi 2003).

Terveysliikuntasuositus julkaistiin Suomessa vuonna 2004 UKK-instituutin Liikuntapiirakkana (www.ukkinstituutti.fi). UKK-liikuntapiirakka on jaettu kahteen osaan, jossa alaosa kuvaa perusaktiivisuutta eli arki-, hyöty- ja työmatkaliikuntaa, jota tulisi toteuttaa 3–4 tuntia viikossa, mielellään päivittäin. Piirakan yläosa kuvaa täsmä- eli kuntoliikuntaa. Se tarkoittaa kestävyys ja lihaskuntoa/liikehallintaa lisäävää liikuntaa, jota tulisi harjoittaa 2–3 tuntia viikossa, joka toinen päivä. Suositus korostaa liikunnan monipuolisuuden merkitystä terveyden edistämiseksi eli yhdistämällä molempia liikuntasuosituksia saadaan myös terveyshyöty lisääntymään. (UKK-instituutti, 2004.)

American College of Sports Medicine (ACSM) ja American Heart Association ovat julkaisseet uuden päivitetyn terveysliikunnan suosituksen elokuussa 2007. Suositus korostaa lihaskuntoharjoittelun tärkeyttä kestävyysliikunnan ohella. Liian vähäisen liikunnan aiheuttamaa sairastavuutta voidaan vähentää jo reippaalla kävelyllä, mihin pelkkä rauhallinen kävely ei riitä. Reippaan kävelyn vaihtoehtona on hikoilua ja hengästymistä aiheuttava kuntoliikunta, jota tulee harrastaa vähintään kolme kertaa viikossa 20 minuuttia. Molemmat harjoittelumuodot ovat yhtä tärkeitä. Uusissa suosituksissa kestävyysliikunnan lisäksi suositellaan lihaskuntoharjoittelua kahdesti viikossa. Tämä selkeä suositus osoittaa, että työkyky ja terveys edellyttävät myös hyvää tuki- ja liikuntaelimistön terveyskuntoa. Terveyshyötyä voidaan lisätä liikkumalla vähimmäissuosituksia enemmän. (UKK-instituutti, 2007.)

Mikäli kumpikaan terveysliikunnan tai kuntoliikunnan liikuntasuositus ei toteudu, voidaan katsoa, ettei henkilö liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Väestötutkimusten pohjalta voidaan sanoa, että työikäisistä 30–45-vuotiaat liikkuvat vähiten ja liian vähäisen liikunnan arvioidaan aiheuttavan 300–400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Noin puolet kustannuksista aiheutuu sairauspoissaoloista ja työn tuottavuuden heikkenemisestä ja toinen puoli kuluista on suoria terveydenhuolto- ja sosiaalimenoja. (STM 2007, 4.)

Suunniteltaessa liikunta- ja terveysneuvonnan ohjausta liikuntaa aloittaville tai vähän liikkuville, on huomioitava, että terveysliikuntasuosituksissa tulee aina ottaa huomioon liikkujan lähtötilanne. Terveysneuvontamallin eli muutosvaihemallin (esiharkinta-, harkinta-, päätöksenteko- ja toimintavaihe sekä ylläpitovaihe) mukaisesti toiminnan tavoite lähtee asiakkaasta itsestään (Prochaska ym. 1994). Terveysvaikutukset ovat myös yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat mm. liikunnallinen tausta, fyysisen kunnon taso, ikä ja terveydentila. Terveytensä kannalta liian vähän liikkuvan henkilön liikunnan ohjauksesta voidaan sanoa, että liikunnan aloituksessa ”maltti on valttia”.

Wire-projektin liikuntaryhmätoiminta

Viikoittain päiväaikaan kokoontuvia maksuttomia Wiren matalan kynnyksen terveyskuntoa ylläpitäviä ja parantavia **vakioliikuntaryhmiä** ovat olleet kuntojumppa, ohjatut kuntosaliryhmät, venyttely- ja rentousryhmät sekä palloiluryhmät eli sähly-, lentopallo- ja sulkapalloryhmä. Liikuntaryhmät sisälsivät fysioterapeuttisen ohjauksen ja liikuntaneuvonnan, sekä palveluohjauksellisen työotteen eli ohjauksen työnpolkua tukeviin palveluihin. Lisäksi ryhmässä tapahtuva liikunta ylläpiti ryhmäläisten sosiaalista verkostoa. (Liite 5, Wiren Syksyn 2007 liikuntakalenteri)

Kuntoliikuntaryhmiä olivat kuntojumppa ja ohjattu kuntosaliryhmä. **Kuntojumppa** suunnattiin työikäisille liikkujille, niin miehille kuin naisille, jotka halusivat kohottaa kuntoaan hikoillen ja hengästyen. Kuntojumppaan ei sisältynyt hyppyjä eikä monimutkaisia askelsarjoja. Liikunta tapahtui musiikin tahdissa sisältäen seuraavat osiot: alkuverryttelyn ilman välinettä, lihaskunto-osuuden välineen avulla sekä lopuksi puolen tunnin venyttelyn. Välineinä ryhmässä käytettiin jumppakuminauhoja, keppejä, painoja ja pieniä/isoja voimistelupalloja. Lisäksi harjoittelu tapahtui ajoittain kuntopiiriharjoituksena edellä lueteltuja välineitä hyödyntäen.



Wire kuntojumpparyhmän kuminauhajumpan ohjaajana työfysioterapeutti Tarja Oksanen (kuva: Niina Kunnari)

Kuntojumpan tavoitteena oli ylläpitää ja parantaa hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskykyä, lihaskuntaa ja tasapainoa sekä nivelten liikkuvuutta. Kuntojumpan liikkeet suunniteltiin siten, että ne ovat tuki- ja liikuntaelimistön kannalta turvallisia. Tavoitteena on lisäksi ollut ennaltaehkäistä kansansairauksia kuten tuki- ja liikuntaelimistön sairauksia sekä tyypin 2 diabetesta ja siten edistää työ- ja toimintakykyä.

Ohjattu kuntosaliryhmä madalsi monen työttömän kynnystä aloittaa kuntosaliharjoittelu. Fysioterapeutti neuvoi ja ohjasi kuntosalilaitteiden käytössä, lihasvoimaharjoittelun eri menetelmissä sekä oikeissa suoritustavoissa. Ohjauksessa korostettiin riittävää alkuverryttelyä ja terveysliikunnan mukaista oikeaa kuormitustasoa. Alkuohjauksen jälkeen ryhmäläiset harjoittelivat itsenäisesti ja saivat tarvittaessa ohjausta fysioterapeutilta harjoittelun aikana. Kerran kuussa järjestään tunnin kestävä kuntopiiri, joka sisälsi yhteisen alkuverryttelyn ja kuntopiirin kuntosalilaitteilla.

Kuntosaliharjoittelun tavoitteina olivat lihasvoiman- ja kestävyys- lisäntyminen eli tuki- ja liikuntaelimistön toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Hyvä tuki- ja liikuntaelimistön kunto ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinten sairauksia sekä mm. selän ja niska-hartiaseudun oireilua.

Lihashuolto ja rentousryhmiä olivat venyttely- ja rentousryhmät. Venyttelyryhmässä ryhmäläiset saivat tietoa venyttelyn merkityksestä ja oikeasta suoritustavasta. Tavoitteena oli nopeuttaa liikunnan jälkeistä palautumista, ehkäistä rasitusvammoja, palauttaa lihasten lepopituus ja vähentää siten nivelten kuormittumista eli parantaa lihastasapainoa. Verryttely ennen venyttelyryhmää tapahtui kuntosaliharjoittelun aikana tai venyttely ja rentousryhmään suoraan tuleville suositeltiin kävelyä tai pyöräilyä ennen ryhmää.

Rentousryhmän menetelminä käytettiin jännitys-rentousmenetelmää, mielikuva-, tarina-, väri- ja pallorentoutusta. Liskolan ja Lehtolan kirjoittaman artikkelin mukaan ”pitkään jatkuneen työttömyyden tuoma taloudellinen epävarmuus, työnhakuun liittyvä itsensä asettaminen arvioinnille, karsinnalle ja hylkäämiselle aiheuttaa stressiä” (Liskola & Lehtonen 2007). Rentoutuminen ehkäisee ja vähentää stressioireita ja parantaa unen laatua. Tavoitteena oli kokeilla eri keinoja rentoutua ja siten löytää kullekin ryhmän jäsenelle sopivin menetelmä rentoutumiseen.

Palloiluryhminä ovat toimineet sähly-, lentopallo- ja sulkapalloryhmät. Wiren alkuvuosina 2001–2003 Wiren palloiluryhmien ohjaajana toimi puolipäiväinen liikunnanohjaaja fysioterapeutin työparina, sittemmin ryhmät siirtyivät fysioterapeutin ja vertaisohjaajan vedettäväksi. Sulkapalloryhmässä riitti hyvin kävijöitä mutta lentopalloryhmä päättyi keväällä 2004 ja sählyryhmä syksyllä 2006 vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Palloiluryhmiin tulevilla pelaajilla ei tarvinnut olla omaa mailaa, sillä ryhmissä sai käyttää Wire-projektin mailoja ja palloja. Ryhmän vetäjä toimi tarvittaessa myös peliparina, sekä ohjasi palloilun perusteissa. Palloiluryhmien tavoitteena oli tarjota hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoa ja kehon hallintaa (nopeus, tasapaino ja ketteryys) ylläpitäviä liikuntalajeja, joihin myös palloilupelit lukeutuvat. Matalan kynnyksen, joka miehen ja naisen joukkuepeliryhmät ovat tarjonneet osallistujille myös tärkeän sosiaalisen vertaisryhmän palloilupeleistä pitäville.

Yksilöllinen fysioterapeuttinen neuvonta on aina kuulunut osaksi liikuntaryhmissä annettavaa liikuntaohjausta ja neuvontaa. Liikuntaryhmissä toteuttava neuvonta ja ohjaus on osa Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän kaupungin yhteistyönä kehittämää työttömän työnhakijan terveyden edistämisen toimintamallia. Toimintamallin tavoitteena on suunnata palveluja yhä enemmän terveyden edistämiseen, terveysongelmien varhaiseen toteamiseen ja hoitoon sekä eri väestöryhmien terveyseroja kaventaviin toimintoihin. Toimintamallin lähtökohdiana on voimavaralähtöisyys ja palveluohjauksellinen työskentely, jota

kuvataan tarkemmin ”Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli” -artikkelissa.

Yksilöllistä asiakas- ja voimavaralähtöistä neuvontaa ja ohjausta on toteutettu liikuntaryhmien yhteydessä, ryhmien jälkeen liikuntatiloissa sekä Kumppanuustalolla ja TEKEVÄ-säätiöllä Wiren terveydenhoitajan tiloissa. Liikuntaryhmien yhteydessä tapahtuva neuvonta toteutui ryhmäläisen aloitteesta. TEKEVÄ:llä ja Wiren toimiston tiloissa tapahtunut toiminta järjestettiin moniammatillisena tiimityönä terveydenhoitajien, kuntoutuksensuunnittelijan ja työvalmentajien kanssa kirjallisella lähetteellä. Kaikki lähetteellä neuvontaan tulleet asiakkaat kävivät ensin terveydenhoitajalla terveystarkastuksessa.

Vuosien 2003–2004 aikana yksilöllinen fysioterapeutin neuvontavastaanotto toteutettiin Wiren toimiston tiloissa. Esitietojen, mahdollisen kuntotestitulosten ja fysioterapeuttisen tutkimuksen (haastattelu, havainnointi, lihaskireyksien mittaaminen) perusteella fysioterapeutti kartoitti asiakkaan voimavarat (fyysiset/psykkiset/sosiaaliset) sekä fysioterapeuttiset ongelmat. Fysioterapeutti suunnitteli yhdessä asiakkaan kanssa hänen työ- ja toimintakykyään tukevan voimavaralähtöisen ohjauksen sekä toimintasuunnitelman, johon asiakas koki voivansa sitoutua. Asiakkaan motivaation ja kiinnostuksen pohjalta hänelle etsittiin sopiva liikuntaryhmä tai muu liikuntamuoto, esimerkiksi kotivoimistelu. Neuvonnan tavoitteena oli, että asiakas motivoituu terveyden edistämiseen sekä sairauksien ennaltaehkäisyyn. Ohjaus ja neuvonta sisälsivät myös palveluohjauksellisen työotteen eli ohjauksen työnpolkua tukeviin verkoston palveluihin kuten tietokonekursseille, työvoimapoliittiseen ym. koulutukseen tai muuhun verkoston palveluun. Tarvittaessa ohjaaminen tapahtui jatkohoitoon tai -tutkimukseen tai työvalmentajille (työllistymispolku).

Wiren vakioliikuntaryhmien lisäksi järjestettiin KKI (Kunnossa Kaiken Ikää) -toimintana **kokemusliikuntaa**. KKI-kokemusliikunnalla tarkoitetaan uuteen liikuntalajiin tutustumista, joko kertaluontoisesti tai useamman kerran kokoontuen. Lajien valinta tapahtui ryhmäläisille järjestetyn kirjallisen kyselyn pohjalta. Kokemusliikunnan tavoitteena oli tarjota ryhmäläisille monipuolisia kokemuksia eri liikuntalajeista ja sitä kautta mahdollisuus uuden harrastuksen löytämiseen. Tietoa KKI-kokemusliikunnasta sai tulella vakioliikuntaryhmiin.

Wire-projekti järjesti kokemusliikuntana tutustumisen mm. seuraaviin liikuntalajeihin; keilailu, vesivoimistelu, vesijuoksu, snooker, pienoiski-vääri- ja jousiammunta, sulkapallo- ja tennis, avantouinti, rullaluistelu,

lumikenkäkävely, kuntonyrkkeily, jättipallojumppa, retkiluistelu, steppi-lautajumppa, bailatino -tanssi, paritanssi, itämainen tanssi ja seinäkiipeily. Suosituimman kokemusliikuntalajin eli vesivoimistelun tavoitteena oli mahdollistaa liikunnan harrastaminen kaikille vesiliikunnasta pitävälle mutta erityisesti alaraajaongelmista kärsiville ja ylipainoisille.

Fysioterapeutti laati vuosittain Wiren osalta KKI-toimintasuunnitelman, jonka pohjalta Wire-projekti anoi vuosittaista valtakunnallista KKI-rahoitusta yhdessä Jyväskylän KKI-hanketoimijoiden kanssa. Fysioterapeutti laati myös raportin toteutuneesta liikuntatoiminnasta ja se liitettiin osaksi Jyväskylän KKI-hankeraporttia. Toiminnan suunnittelun ja toteutuksen lisäksi fysioterapeutti vastasi Wiren KKI -toiminnan kehittamisestä ja arvioinnista.

Fyysisen kunnon testit

Kuntotestausta pidetään hyvänä apukeinona terveysneuvonnassa, yksilöllisten voimavarojen arvioinnissa, kuntouttavien toimien suunnittelussa, toimintakyvyn arvioinnissa ja työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden seurannassa. (Lindholm & Ilmarinen 2004, 221.) Ajalla 2000–2006 Wiren aktiivijaksojen kouluttaja ja fysioterapeutti toteuttivat fyysisen kunnon testauksia. UKK-instituutissa kehitetty UKK-kävelytesti sopii normaali- ja heikkokuntoisille. Testi on turvallinen ja helposti toteutettava, mikä sopii hyvin ryhmätestaukseen eikä vaadi kalliita erityislaitteita. Ortonin eli Invalidiliiton lihaskuntotesti ja Jamar-puristusvoimatesti täyttävät myös samat kriteerit ja siksi ne valittiin Wiren testimenetelmiksi. Wiren fyysisen kunnon testaaminen oli tarkoitettu kaikille omasta kunnostaan kiinnostuneille työttömille.

Kuntotestaustulokset antavat tietoa hengitys- ja verenkiertoelimistön (UKK-kävelytesti) ja tuki- ja liikuntaelimistön kunnosta (**Orton** -lihasvoimatesti ja **Jamar** -käden puristusvoimatesti) verrattuna omaa sukupuolta ja ikää vastaaviin viitetuloksiin. Wiren kuntotestauksen eli fyysisen kunnon osatekijöiden mittaamisen tavoitteena oli kunnon kartoituksen lisäksi määrittää kuntotaso ja motivoida testeihin osallistujia säännölliseen terveysliikuntaan sekä tarjota mahdollisuus kuntoilun ja harjoittelun vaikutuksen seurantaan testien avulla. Kuntotestit auttavat testeihin osallistujaa hahmottamaan omaa työ- ja toimintakuntoaan sekä helpottavat häntä harjoittelun oikean tehon, keston ja määrän määrittämisessä omien tavoitteiden mukaisesti.

Kuntotesteihin osallistujat kävivät aluksi terveydenhoitajan vastaanotolla, jossa heiltä mitattiin mm. verenpaine ja täytettiin UKK-terveyskyselylomake, jolla kartoitettiin testattavan terveydentilaa. Terveydenhoitajan terveystarkastuksen tavoitteena oli sulkea pois ne henkilöt, joille testit eivät sopineet mm. liian korkean verenpaineen vuoksi. Lisäksi terveydenhoitaja ohjeisti testeihin osallistujat antamalla etukäteisinformaatiota testeistä. (Liite 6, Kuntotesteihin ohjautumiskaavio)

Paras yksittäinen fyysisen kunnon fysiologinen mitta on maksimaalinen hapenkulutus, mikä osoittaa hengitys- ja verenkiertoelimistön tehoa. Kahden kilometrin UKK-kävelytesti on luotettava maksimaalisen hapenkulutuksen epäsuora arviointimenetelmä. Testi sopii hyvin työikäisille eli 20–65 -vuotiaille normaaliaktiivisille miehille ja naisille, joilla ei ole ripeää kävelyä estävää sairautta, vammaa tai sydämen syketiheyteen vaikuttavaa lääkitystä. (Laukkanen & Hynninen 1990, 3–6.)

Kuntotestauksien UKK-kävelytestien toteuttajana ja testitulosten kirjallisen palautteen antajana toimi Wire aktiivijaksojen kouluttaja vuoteen 2006 saakka. Hänen erikoisalaansa ovat sydän- ja verenkiertoelimistön fysioterapia ja kuntoutus, mikä takasi laadukkaan fysioterapeuttisen ohjauksen testeissä käyneille.

Wiren UKK -kävelytesti suoritettiin tasaisella alustalla sisätiloissa. Testi sisälsi alkuinfon, jossa testi ohjeistettiin suorittamaan terveyttä vaarantamatta, sekä alkuverryttelyn ja loppuvenyttelyn. Testattavat kävelivät kahden kilometrin matkan tasaista, mahdollisimman reipasta vauhtia. Matkaan käytetty aika sekä testattavan sydämensyke mitattiin. Kävelyajan ja loppusykkeen lisäksi tulokseen vaikuttavat henkilön painoindeksi, sukupuoli ja ikä.

Kävelytestien yhteydessä mitattiin käden puristusvoima Jamar -puristusvoimamittarilla. Käden puristusvoiman avulla voidaan arvioida yläraajan lihaskuntoa ja käden toimintakykyä. Testissä saatu tulos antaa myös kohtalaisen hyvän kuvan koko kehon yleisestä lihaskunnosta. Puristustesti mittaa käden staattista (isometristä) lihasvoimaa ja se toistetaan kaksi kertaa molemmilla käsillä ja tulos ilmoitetaan kilogrammoina.

Työikäisten tuki- ja liikuntaelinten toimintakyvyn määrittämiseksi on kehitetty Selän suorituskyvyntestistö eli Invalidisäätiön, Ortonin -lihasvoimatesti. Orton -lihasvoimatesteihin kuuluvat ylä- ja alaraajalihasvoimatestit sekä vatsa- ja selkälihastestit (Selän suoritus-testistö 1990). Yläraaja- ja selkälihastestit sisältävät sekä dynaamisen/toistotestin että staattisen/pitotestin. Vatsalihas- ja alaraajatestit ovat dynaamisia testejä. Wiressä Orton -lihasvoimatesti toteutettiin ryhmätestinä tarkan alkuoh-

jauksen jälkeen pareittain. Testi suoritetaan lihasväsymykseen saakka, kipua kunnioittaen terveyttä vaarantamatta. Testin vetäjä valvoi oikeaa suoritustekniikkaa testauksen aikana käyttäen apuna myös vertaisohjaajaa. Lihaskuntotesteihin kuului lisäksi alkuverryttely ja loppuvenyttely.

Kuntotestien tulokset olivat merkityksellisiä testeihin osallistuneille ja tiedot tuloksista toimitettiin myös kirjallisesti vain itse testatuille, liitteessä 6 olevan kaavion mukaisesti. Kuntotestitulokset ilmaisevat tuloksen verraten samaa sukupuolta ja ikää vastaaviin viitearvoihin ja UKK-kävelytestitulokset sisältävät myös jatkotoimenpidesuositukset. Halutessaan asiakas sai testitulosten pohjalta kuntoiluun liittyviä ohjeita ja neuvoja fysioterapeutilta, joko liikuntaryhmien yhteydessä tai yksilövastaanotolla. Wiren aktiivijaksoihin sekä työvoimapoliittisiin koulutuksiin (mm. liikunta-apaikkahoitaja -kurssilaiset) osallistuneet testattavat saivat testitulokset ja toimintaohjeet aktiivijaksojen kouluttajalta.

Osa kuntotesteissä käyneistä liitti testitulokset oman CV:nsä liitteeksi osoittamaan työssä tarvittavaa hyvää fyysistä kuntoa. Testit suositellaan toistettavaksi aikaisintaan kolmen ja mielellään kuuden kuukauden kuluessa edellisestä testistä.

Muu liikuntatoiminta ja vertaisohjaajat

Keväisin ja syksyisin järjestettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun fysioterapiaopiskelijoiden kanssa **liikuntatempaus työttömille** kauden lopuksi. Liikuntatempauslajeina olivat kuntonyrkkeily, vesivoimistelu, sulkapallo, pienpalloilu, venyttely ja rentoutus, bailatino- ja kantritanssi sekä gymstic -voimistelu. Tapahtuman markkinoinnista ja ennakkoilmoittautumisesta vastasi Wiren fysioterapeutti ja itse tempauksen toteutuksesta vastasivat fysioterapiaopiskelijat yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun liikunnan opettajan kanssa. Ajoittain fysioterapiaopiskelijoita oli mukana myös liikuntaryhmissä opetusharjoittelun merkeissä, jolloin opiskelijoiden tavoitteena on ollut harjoitella työikäisten liikunnanohjausta. Opiskelijat ovat saaneet fysioterapeutin ja liikuntaryhmän arvion valmiuksistaan liikunnanohjauksessa.

Wire on ollut järjestämässä Jyväskylän maalaiskunnan terveys- ja liikuntatoimen kanssa keväällä 2004 ja 2005 **Tervettä menoa -messuja**. Wiren osalta tapahtumassa mitattiin käden puristusvoimaa ja esiteltiin Wiren toimintoja. Tapahtuman tavoitteena oli aktivoida ihmisiä liikkumaan ja siten ennaltaehkäisemään tyyppin 2 diabetestä. Tapahtuma liittyi tyyppin 2 diabeteksen ehkäisyohjelmaan, missä Wirekin on ollut mukana

toteuttamassa väestöstrategiaa järjestämällä terveystarkastuksia ja matalan kynnyksen liikuntaryhmiä työttömille työnhakijoille. Suomessa diabetesta sairastaa noin 200 000 henkilöä joista 160 000 on tyypin 2 diabeetikoita ja heidän määrän uskotaan kasvavan jopa 70 prosentilla vuoteen 2010 mennessä. (Väestöstrategia 2003, 10.)

Wiren liikuntaryhmissä järjestettiin vapaaehtoistyöhön perustuvaa **vertaisohjaajatoimintaa** vuodesta 2000 vuoteen 2004 saakka. Vertaisohjaajana on voinut toimia työtön henkilö, jonka ei ole tarvinnut olla liikunnan ammattilainen. Vertaisohjaaja osallistui oman mielenkiintonsa pohjalta eri liikuntaryhmien ohjaukseen. Halutessaan vertaisohjaaja sai fysioterapeutilta ohjausta ja palautetta liikuntaryhmien ohjaamisesta.

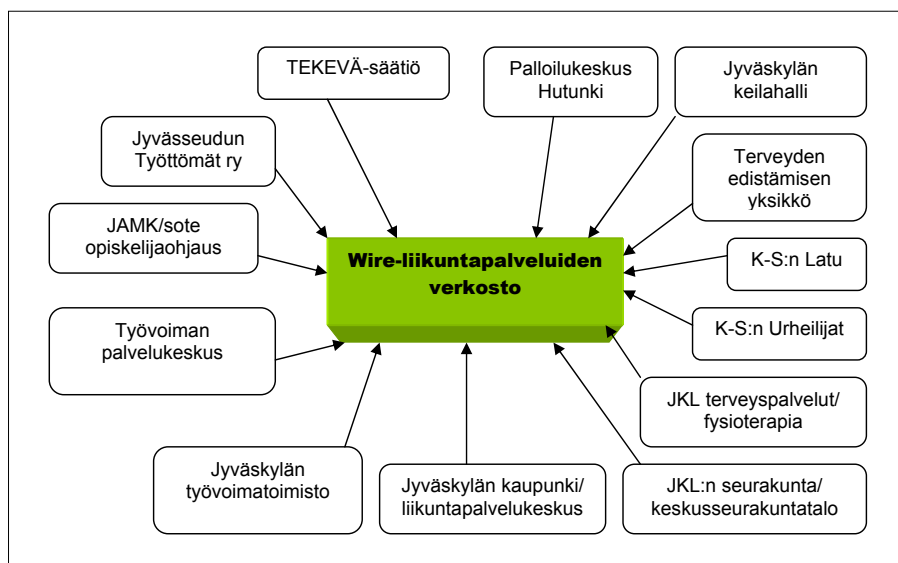
Vertaisohjaajatoiminnan tavoitteena oli antaa mahdollisuus liikunnanohjauksesta kiinnostuneille tai siitä ammattia suunnitteleville saada kokemuksia ryhmänohjauksesta. Vertaisohjaajien lukumäärä vaihteli yhdestä viiteen neljän toimintavuoden aikana. Kenelläkään Wiren vertaisohjaajina toimineista ei ollut liikunta-alan tutkintoa, vaan oma innostus liikuntaan riitti. Korvaukseksi toiminnasta Wire tarjosi liikunnanohjauskoulutusta tai maksuttoman ruokailumahdollisuuden.

Syksyllä 2000 ja keväällä 2002 Wire järjesti **vertaisohjaajakoulutuksen** yhdessä Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskuksen kanssa. Koulutuksessa käytiin läpi eri ryhmäliikuntalajeja sekä ryhmänohjaajana tarvittavia ensiaputaitoja. Koulutukseen osallistuneista ei saatu uusia vertaisohjaajia mukaan Wiren liikuntatoimintaan. Koulutuksen läpikäyneistä yksi osallistuja perusti oman kuntosalirytyksen Jyväskylään.

Vertaisohjaajatoimintaa käynnistettiin myös muissa Wiren toiminta-alueen kunnissa. Jyväskylässä pitkään toiminut vertaisohjaaja toimi Wiren projektityöntekijänä muiden kuntien vertaisohjaajatoiminnan käynnistäjänä ja koordinoijana kevään 2004 aikana. Osassa kuntia, kuten Hankasalmissa, löytyi aktiivinen kuntosaliohjaaja vertaisohjaajapohjalta. Vertaisohjaajat ovat olleet tärkeänä liikuntatoiminnan tukijoukkona. Varsinkin kaksi pitkäaikaisinta vertaisohjaajaa, joista miesohjaaja toimi pisimpään sulkapalloryhmän vertaisohjaajana ja nainen (v.2000–2003) venytys- ja rentousryhmän, vesivoimistelun sekä kuntotestien apuohjaajana.

Vapaaehtoistoimintaan pohjautuva vertaisohjaajatoiminta on kärsinyt osallistujien puutteesta koko toimintansa ajan. Vertaisohjaajatoimintaan ja lukumäärään on vaikuttanut vertaisohjaajan työllistyminen, opiskelemaan lähteminen, eläkkeelle jääminen tai muista syistä vapaaehtoistoiminnasta pois jääminen. Edellä mainitun vuoksi työttömien liikuntatoiminnan pohjautuminen vertaisohjaukseen ei ole realistista.

Liikuntaryhmien yhteistyöverkosto ja toiminnan markkinointi



Kuvio 8. Wiren liikuntapalveluiden verkosto

Wire 3:n ajalla vuosina 2005–2007 liikuntaryhmien toiminnan juurrutustyöhön kuului yhtenä organisaationa liikuntahankkeen ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuului Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskuksen liikuntajohtaja ja erityisliikunnanopettaja, Jyväskylän maalaiskunnan henkilöstöjohtaja ja liikuntasuunnittelija, Jyväskylän Työvoiman palvelukeskuksen päällikkö ja terveydenhoitaja, Jyväskylän työllisyyspalveluiden palveluyksikönjohtaja, sekä Wiren projektinpäällikkö, toimintatutkija ja fysioterapeutti.

Wiren liikuntapalvelut mahdollistuivat Jyväskylän kaupungin ja Jyväskylän maalaiskunnan sekä valtakunnallisen Kunnossa Kaiken Ikää eli KKI-ohjelman tuella. Toiminta pohjautui poikkihallinnolliseen verkostoyhteistyöhön, jossa toimijoina olivat sosiaali- ja terveystoimen työllisyyspalvelut (Jyväskylän kaupunki ja maalaiskunta) ryhmien ohjaajan palkanmaksajana sekä sivistystoimi liikuntapalvelukeskuksen liikuntatilojen käytön mahdollistajana. Vuoden 2005 alusta Wiren liikuntatoiminta on perustunut yhteistyösopimukseen, jossa Wire työfysioterapeutti ohjaa 15 % työajastaan kaupungin erityisryhmäliikuntaja, jota työtä vastaan projekti sai liikuntatilat maksutta liikuntapalvelukeskukselta työttömien liikuntaan. Wiren alkuvuosina tiloja saatiin maksutta käyttöön myös

Jyväskylän kaupunkiseurakunnalta kuntojumpan järjestämiseksi kaksi kertaa viikossa. Syksystä 2004 liikuntasalitilat tulivat maksulliseksi, mikä esti tilojen käytön vuoden 2005 alusta.

Wire liikuntaryhmien suunnittelijana, toteuttajana ja arvioijana sekä kehittäjänä on toiminut fysioterapeutti. Liikuntaryhmien ohjaajalta on vaadittu työkyvyn osatekijöiden tuntemusta, moniammatillista ja voimavaralähtöistä asiakastyöosaamista ja siksi Wire liikuntaryhmien ohjaajana on toiminut juuri fysioterapeutti. Hän on työn ohessa erikoistunut työfysioterapiaan v. 2004.

Fysioterapeutin työ perustuu terveyden, liikkumisen ja toimintakyvyn edellytysten tuntemiseen. Fysioterapeutti toimii myös oman alansa asiantuntijana moniammatillisissa työryhmissä. (Suomen fysioterapeutit 2007, 5–7.) Fysioterapeutti liikuntaryhmien ohjaajana mahdollisti liikuntaryhmäläisten tuki- ja liikuntaelin (TULES) oireiden mukaisen neuvonnan ohjauksen. Fysioterapeuttisista ohjausta ja neuvontaa saaneet Wiren liikuntaryhmäläiset saivat tarvittaessa suosituksen hakeutua jatkotutkimuksiin lääkärille tai oman terveysaseman kuntoneuvolaan jatkotutkimuksiin ja/tai hoitoihin omalle terveysasemalle.

Tarvittaessa palveluita on ostettu yhteistyöverkoston eri tahoilta, lähinnä KKI-kokemusliikuntaa varten. KKI -toimintaan tiloja ja ohjausta hankittiin muun muassa Keski-Suomen Ladulta ja Urheilijoilta, Jyväskylän keilahallilta, Palloilukeskus Hutungista, liikuntapalvelukeskuksen uimahallista Aalto Alvarista sekä Kuokkalan Graniitista. Rentous- ja liikuntamateriaalin hankinnassa hyödynnettiin Jyväskylän kaupungin Terveyden edistämisyksikön lainausmateriaalia. Lisäksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden ohjaus sekä TEKEVÄ-säätiön tiloissa tapahtunut fysioterapeuttinen neuvonta olivat osa verkostoyhteistyötä.

Liikuntaryhmistä tiedotettiin syksyisin ja keväisin julkaistavalla liikuntakalenterilla SuurJyväskylän -ilmaisjakelulehdessä, joka sisälsi liikuntaryhmien ja kuntotestien ajankohdat. Wiren tiedottaja/projekti-sihteeri vastasi kalenterin koostamisesta ja se oli esillä myös Wiren nettisivuilla. Liikuntaryhmien markkinoinnista vastasivat Wiren henkilöstö ja verkostotoimijat. Jyvässeudun Työttömät ry, Työvoiman palvelukeskus, Jyväskylän työvoimatoimisto ja sosiaali- ja terveystoimi osallistuivat työttömien liikuntaryhmien tyky-toiminnan markkinointiin sekä ohjasivat asiakkaitaan Wiren liikuntapalveluihin. Lisäksi toiminnasta tiedotettiin ilmoitustauluilla, kohderyhmälle suunnatuilla lehtijutuilla Jyväskylän kaupungin tiedotuslehdessä ja KKI-Kipinät -lehdessä sekä liikuntaryhmäläiset markkinoivat liikuntaryhmätoimintaa muille työttömille.

Arviointi ja kehittäminen

Wire-projektin yhtenä tärkeimpänä laadun itsearviointimenetelmänä on käytetty Euroopan laatupalkintomallia eli EFQM-laaturjestelmää. EFQM-laatupalkintomalli otettiin käyttöön joulukuussa 2001. EFQM-mallin mukaisesti Wire henkilökunta laati kouluttajan johdolla Wire-projektin toimintakuvauksen. Tämä edellytti keskeisten ydin- ja tukiprosessien kuvauksen. Tämän pohjalta projektille ja ydinprosesseille laadittiin tavoitteet ja mittarit, joilla laatua mitattiin. Wire-projektissa kehitetyt ja käytännössä testatut toiminnot tuotteistettiin vuoden 2003 aikana. Wiren palvelukokonaisuus eli työllistymisen polku sisälsi terveystalvija, työvalmennusta, kuntoutussuunnittelua/kuntoutusta, liikuntaryhmiä ja aktiivijaksoja. Palveluiden tuotteistaminen auttoi hahmottamaan liikuntaryhmien merkityksen osana koko toimintaprosessia. Myös yhteinen ymmärrys projektin strategiasta eli toiminnan tavoitteista selkiytyi.

Wire-projektin ”Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille” arviointiraportti ajalta 2002–2003 arvioi projektin toimintaa ja tuloksia sekä onnistumista pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä ja työllisyydenhoidon verkoston rakentamisessa. Työllistymättömiltä Wiren asiakkailta (N=64) kysyttiin: ”Mitkä Wire -palvelut olivat vieneet vastaajaa eteenpäin työllistymiseen liittyvissä asioissa?”. Asteikolla 1–5 (1=ei lainkaan, 5=erittäin tärkeä) eniten työllistymistä olivat vastaajien mukaan edistäneet liikuntaryhmät 4,0 tuloksella. (Perttinen & Suuronen 2004, 79.)

BSC:n eli tasapainotetun tulokortin käyttöönotto vuoden 2005 alusta auttoi osaltaan liikuntahankkeen edistymisen arviointia. Tulokortin avulla hankkeelle määritettiin tavoitteet ja mittarit, joilla arviointia toteutettiin.

Kehitystyön eli liikuntahankkeen tavoitteeksi määritettiin *toimintamallien kehittäminen työttömien työnhakijoiden työkykyä ylläpitäväksi liikuntapalvelumalliksi*.

Asiakastyön tavoitteena oli *matalan kynnyksen liikuntaryhmien saaminen osaksi Jyväskylän kaupungin liikuntapalveluita vuonna 2008*.

Tutkimustyön tavoitteena oli *reaaliaikaisen tiedon välittyminen arkipäivän toiminnan kehittämiseen*.

Talouden ja hallinnon tavoitteena oli *resurssien varmistaminen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi projektin päättyttyä*.

Wiren työttömien liikuntaryhmät ovat osa työttömien palveluohjauksmallia eli osa terveyseroja kaventavaa toimintaa. Liikuntapalveluiden

juurruttamistyötä osaksi Jyväskylän kaupungin liikuntapalveluja on jatkettu syksyn 2007 aikana, sillä vuoden 2008 rahoitus toiminnan jatkon turvaamiseksi on vielä kesken.

Wiren liikuntapalveluita arvioitiin myös asiakkaille tehdyillä vuosittaisilla asiakastytyväisyyskyselyillä. Kyselyt ja suora suullinen asiakaspalaute olivat tärkeitä toimintaa kehitettäessä. Viimeisimmät kyselyt teetettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden avulla vuosina 2005 ja 2006, joista myös tarkempi kuvaus.(Kuusonen 2005, Turunen 2007).

Vuoden 2005 liikuntaryhmissä teetettiin asiakaskysely ajalla 25.5.2005–15.6.2005. Kuntoutuksenohjaaja/tradenomiopiskelija Tiina Kuusonen laati asiakaspalautteesta yhteenvedon. Kyselyyn vastasi 79 henkilöä, joista 45 oli naisia ja 34 miehiä. Kevään osallistujia oli yhteensä 198 henkilöä ja vastanneiden osuus kaikista liikuntaryhmiin osallistuneista oli 39,9 %, joka oli kattava otos. Kyselykaavakkeen täytti liikuntaryhmien yhteydessä yhteensä 48 henkilöä. Halusimme palautteen myös aikaisemmin keväällä liikuntaryhmissä käyneiltä, joten teimme puhelinhaastattelun 31 henkilölle.

Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa liikuntapalveluihin osallistuneiden odotuksia ja niiden täyttymistä. Lisäksi haluttiin selvittää asiakkaiden työllistymisen etenemistä kuluneen kevään aikana sekä heidän mielikuvia omista tulevaisuuden näkymistään pitkällä, viiden vuoden aikavälillä.

Vuoden 2006 liikuntaryhmissä teetettiin asiakaskysely ajalla 27.11.2006–7.12.2006. Tilastotieteiden opiskelija Riikka Turunen laati asiakaspalautteesta yhteenvedon joka valmistui helmikuussa 2007. Kyselyyn vastasi 51 henkilöä syksyn 136 osallistujasta. Kyselyssä ei ole eroteltu vastaajien ikää tai sukupuolta. Kyselyn tavoite oli vastaava kuin keväällä 2005, mutta lisäksi kysyttiin työttömille suunnatun liikuntaryhmätoiminnan tarpeellisuutta.

(v.2005) ”*Mitä odotit liikuntapalveluilta ja miten saamasi liikuntapalvelu vastasi odotuksiasi?*” Noin 67 % vastaajista koki palveluiden vastanneen heidän odotuksiaan erittäin hyvin ja 28 % hyvin. Asiakkaat olivat kokeneet liikkumisen iloa ja päässeet mukaan monipuolisiin liikuntaryhmiin. Odotukset kunnon ja lihasvoiman kohentamisen suhteen olivat täyttyneet, ryhmissä oli ollut hyvä ryhmähenki ja asiantuntevaa ohjausta oli ollut tarvittaessa saatavilla.

(v.2006) ”*Mitä odotit liikuntapalveluilta*” -kysymykseen vastanneista lähes kaikki vastaajat toivoivat ensisijaisesti kunnon nousua ja taitojen sekä vireyden lisääntymistä. Myös oman yleisen hyvinvoinnin toivottiin

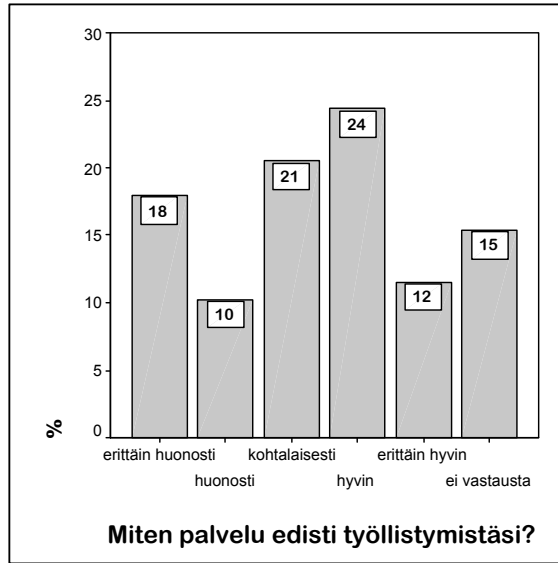
kasvavan liikuntaharrastuksen avulla. Liikunnalta toivottiin sosiaalista kanssakäymistä, yhdessäoloa sekä ehkä huomionarvoisimpana seikkana -katkaisua päiviin ja rytmiä elämään.

(v.2006) ”*Miten saamasi liikuntapalvelu vastasi odotuksiasi*” -kysymykseen vastanneista jopa 98% ilmoitti palveluiden vastanneen odotuksia hyvin tai erittäin hyvin. Huomattavaa oli myös, ettei kukaan vastaajista ilmoittanut palveluiden vastanneen odotuksiaan huonosti.

Kysyttäessä (v.2005) ”*Miten käyttämäsi liikuntapalvelua tulisi kehittää?*”, neljäsosa vastaajista oli niin tyytyväisiä nykyisiin palveluihin, etteivät he muuttaisi niissä mitään. Neljäsosa vastaajista jätti kokonaan vastaamatta tähän kysymyksen, eli he olivat tyytyväisiä nykyisiin palveluihin, sillä kaikkien heidän odotukset olivat myös täyttyneet hyvin tai erittäin hyvin. Lähes puolet vastaajista toivoi lisää liikuntavuoroja kalenteriin. Tästä ryhmästä puolet toivoi lisää kokemusliikuntakertoja ja puolet joko sähly- tai kuntojumppavuorojen lisäämistä. Palautteesta kävi myös ilmi osallistujien tyytyväisyys ohjaajan kannustavaan työtapaan sekä ammattitaitoon.

(v.2006) ”*Miten kehittäisit liikuntapalveluita?*” -kysymys sai hieman vähemmän huomiota, mikä saattaa johtua siitä, ettei kehittämis ehdotuksia erityisemmin ollut. Tanssi- ja vesilajeja kiiteltiin edelleen erityisesti. Suurin yhteinen kehittämis ehdotus oli kuitenkin toive siitä, että palvelut säilyisivät ennallaan. Myös ohjaajan ammattitaitoa ja asennoitumista kiiteltiin monessa paperissa ja hänen toivottiin jatkavan työssään.

(v.2005) ”*Miten liikuntapalvelu edisti työllistymistä?*” 12% vastaajista koki liikuntapalveluiden edistäneen työllistymistä erittäin hyvin ja 24 % hyvin. Kohtalaisesti, hyvin tai erittäin hyvin vastanneet kuvasivat liikuntapalveluiden tuoneen uutta rytmiä elämään ja saaneen heidät liikkeelle – pois kotisohvalta löhöämystä. Lisäksi he kertoivat olevansa huomattavasti virkeämpiä ja aktiivisempia myös työnhaun suhteen lisättyään liikkumistaan. Monet kokivat, että liikuntaryhmät paransivat ja ylläpitivät työkuntoa. Osa vastaajista sai apua fyysisiin vaivoihinsa ja tämän johdosta työkontokin oli noussut huomattavasti. Huonosti ja erittäin huonosti vastanneet perustelivat vastauksiaan sillä, etteivät he olleet työllistyneet ollenkaan tai työpaikkaa ei ollut löytynyt liikuntapalveluiden kautta.



Kuvio 9. Vuoden 2005 liikuntapalvelukysely

(v.2006) ”Miten saamasi liikuntapalvelu edisti työllistymistäsi/hakeutumistasi koulutukseen tai kurssille?” Tämä oli vastauksissa eniten hajontaa aiheuttanut kysymys. Vastanneista 46,1 % ilmoitti liikunnan aktivoineen heitä hyvin tai erittäin hyvin. 20,5 % ilmoitti palveluiden työllistäneen heitä huonosti tai erittäin huonosti.

(v.2005) *Työllistymistavoitteen etenemistä* koskeva kysymys kartoitti asiakkaiden nykytilannetta työllistymisen suhteen. Vastaajista noin 56 %:lla työttömyys jatkui, eikä työllistymistä ollut tiedossa lähiaikoina. Töitä oli löytynyt 26,6 %:lle ja opiskelemaan oli lähtenyt tai lähtemässä 7,6 % (kuusi henkilöä) vastanneista. Eläkkeelle oli jäänyt vastaajista kaksi.

(v.2006) ”Tarvitaanko työttömille omia liikuntapalveluja?” Tässä kohdassa vastaajat olivat eniten ja voimakkaimmin samaa mieltä keskenään siitä, että ”kyllä ehdottomasti tarvitaan.” Monet mainitsivat tämän olevan ainoa mahdollisuus harrastaa näinkin monipuolista ja ohjattua liikuntaa. Liikuntakertojen nähtiin toimivan syrjäytymisen estämisenä, mitä tuleekin pitää yhtenä toiminnan tärkeimmistä tavoitteista.

(v.2005) ”Missä näet itsesi 5 vuoden päästä?” Vastanneista yli 40 % näki ja toivoi itsensä olevan ensisijaisesti työelämässä viiden vuoden kuluttua. Eläkkeellä tai eläkeputkessa näki itsensä hieman alle 20 % vastaajista. Muutamalla vastaajista oli tavoitteena olla opiskelemassa. Terveyttä

ja hyvää elämäntilannetta piti tulevaisuuden näkymänään 6,4 % vastaajista. Vain alle 4 %:n vastaukset viittasivat siihen, että heidän kohdallaan työttömyys tulee jatkumaan vielä viidenkin vuoden päästä.

(v.2006) ”*Missä näet itsesi 5 vuoden päästä?*” Tämä kysymys oli avoin kysymys ja suurin osa vastaajista (38,3 %) ilmoitti näkevänsä itsensä viiden vuoden kuluttua töissä. Vastaajat siis suhtautuivat edes jokseenkin positiivisesti tulevaisuuteen, vaikkakaan töitä ei sillä hetkellä ollut tarjolla.

Yhteistyöverkoston arvio liikuntapalveluista

Wire-projektin viimeinen liikuntahankekysely tehtiin liikuntahankkeen ohjausryhmälle ajalla 25.6.7–24.8.2007. Tarkoituksena oli kartoittaa liikuntahankkeen merkitystä Jyväskylän alueella. Kysely lähetettiin viidelle ohjausryhmän jäsenelle, joista neljä vastasi kyselyyn. Kyselyssä tiedusteltiin, *mitä lisäarvoa työttömän liikuntapalvelumalli oli antanut ja miten liikuntapalvelu- ja ohjausmalli toimii käytännössä*. Lisäksi halusimme selvittää, *mitkä tekijät ovat edesauttaneet toiminnan juurtumista käytäntöön ja mitkä tekijät ovat estäneet sekä mitkä konkreettiset toimenpiteet turvaavat toiminnan jatkuvuuden*.

Wire-projektin työttömien liikuntatoimintamallin lisäarvona nähtiin maksuttomat liikuntaryhmät erityisryhmänä sekä uutena toimintamallina, joka ottaa huomioon työttömien elämäntilanteen, sekä täydentää kaupungin liikunta- ja kuntoutuspalveluja. Näitä palveluja ei kyettäisi muulla tavalla korvaamaan tai järjestämään. Lisäksi palvelujen katsottiin aktivoivan työttömiä ja parantavan niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin toimintakykyä ehkäisten syrjäytymistä ja sairauksia. Liikuntaryhmien palveluohjauksellisen työotteen katsottiin edesauttavan työllistymistä.

Saadun palautteen perusteella Liikuntapalvelu- ja ohjausmallin arvioitiin toimivan käytännössä hyvin. Hyvä palvelujen saatavuus ja tuttu sekä turvallinen vetäjä helpotti ohjausta monipuoliseen toimintaan. Yhteistyö liikuntatoimen kanssa osana KKI-projektia ja liikuntapalveluiden järjestäminen ja ohjaaminen fysioterapeutin toteuttamana koettiin erittäin onnistuneeksi toiminnaksi. Myös liikuntapalvelujen kanssa tehty yhteistyö oli ollut hyvää ja rakentavaa. Yhteistyöhön kuulunut ”vaihtokauppa” eli fysioterapeutin liikuntaryhmien ohjaus liikuntapalvelukeskuksessa ja tilojen saaminen käyttöön työtä vastaan, oli toiminut hyvin ja ollut erittäin joustavaa yhteistyötä. Eli fysioterapeutin työpanoksen käyttö myös muiden kuin työttömien ohjaamiseen oli sitouttanut hyvin toimintaa.

Toiminnan juurtumista käytäntöön edesauttoi aktiivinen ja hyvin koordinoitu yhteistyö eri toimijoiden: liikuntapalvelukeskuksen, työllisyyspalveluiden ja Wire-projektin kesken. Hyvät, selkeät esitteet, maksettomuus, tilojen saatavuus sekä vetäjän toimintaan innostava persoona edesauttoivat juurtumista. Sitä edistivät myös monipuoliset ohjauskanavat ja sitoutuminen yhteistyöhön eri toimijoiden kesken. Toiminta oli usean vuoden ajan säännöllistä, mikä loi kohderyhmälle tutun ja turvallisen palvelun, johon aloittelijakin uskaltautui tulla mukaan. Vastaavia ryhmiä ei ole esim. urheiluseuroissa tarjolla ja yksityisten palvelut ovat työttömiltä hinnan vuoksi tavoittamattomissa. Juurtumista edesauttoi myös se, että ryhmät suunniteltiin asiakkaiden toiveet ja tarpeet huomioiden ja ohjaus oli laadukasta. Hankevastaavan fysioterapeutin katsottiin olleen toiminnan keskeinen taho ja henkilö oman paneutuvan työotteensa vuoksi.

Toiminnan juurtumista käytäntöön ovat estäneet epätietoisuus siitä, jatkuuko toiminta ja minkä hallintokunnan alaisena sekä rahoituksen loppuminen. Toiminnan katsotaan osoittaneen tarpeellisuutensa ja siten tuovan varmasti säästöjä yhteiskunnalle asiakkaiden lisääntyneenä hyvinvointina monessakin mielessä. Toimintojen sijainti, eli nykyiset liikuntapaikat, olivat voineet olla joillekin este tulla toimintaan kuljetuskustannusten vuoksi. Lisäksi Jyväskylän kaupungin talouden tasapainottamisen linjaus on vaikeuttanut toiminnan vakinaistamista. Kahden eri hallinto-sektorin yhteistoimintaa rajoitti yhteisten linjojen puute määrärahojen ja tulostavoitteiden osalta.

Konkreettisina toimenpiteinä, jotka turvaavat toiminnan jatkuvuuden, nähdään selkeä vastuunjako eli työttömien liikuntatoiminta tulisi vastuuttaa liikuntahallinnolle. Tämä edellyttää määrärahan saamista myös jatkossa Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta sekä Jyväskylän maalaiskunnalta. Tällöin toiminta mahdollistuisi tulevaisuudessakin ja toimintaa voitaisiin edelleen kehittää ja myös monipuolistaa palvelutarjontaa osana erityisryhmäliikuntaa työkykyä ylläpitävänä palveluna. Fysioterapeutin palkkaaminen kuntoneuvolaan nähdään myös yhtenä keinona, mikäli liikuntatoimesta ei löydy rahoitusta, koska sairauksia ennaltaehkäisevät työttömien liikuntaryhmät vähentävät työttömien muun terveydenhuollon palvelujen tarvetta. Lisäksi tärkeäksi nähdään, että työttömien liikuntapalvelujen helppo saatavuus turvattaisiin myös jatkossa. Liikuntapalveluiden käyttäjiä saataisiin ehkä vielä enemmän, mikäli työttömille annettaisiin tukea mm. matkakustannuksiin.

Pohdinta

ESR -hanketoiminnan lähtökohtana ja tavoitteena on etsiä, kokeilla, tuottaa ja toteuttaa uusia ratkaisuja mm. työvoimapolitiikkaan (kuten Wire-projektissa) sekä levittää projektissa syntyneitä hyviä käytänteitä. Tavoitteena on, että projektissa kehitetyt mallit jäävät elämään myös projektin jälkeen. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 5.) Arvioitaessa työttömien Wire-liikuntapalveluiden toteutusta, voidaan lähtökohtana käyttää ESR-projektitoiminnan hyvän käytännön tunnuspiirteiden määritelmää, joka sisältää toiminnan toteutusta ohjaavat yleiset periaatteet.

Hyvän käytännön tunnuspiirteiksi luetaan:

Tarve- ja kysyntälähtöisyys; käytännölle on oltava sosiaalinen tilaus. **Toimivuus ja tulokellisuus;** käytäntöä voidaan analysoida, arvioida ja verrata. **Mallinnettavuus ja tuotteistaminen;** käytäntö edellyttää todentamista eli perusteellista dokumentointia. **Käytettävyyys ja hyödynnettävyyys;** käytäntö on laajemmin hyödynnettävissä ja se omaksutaan osaksi niin sanottua normaalitoimintaa. **Siirrettävyyys ja levitettävyyys;** käytäntö saattaa sisältää elementtejä, jotka ovat siirrettävissä ja levitettävissä. **Tilannesidonnaisuus;** käytäntö on sidottu tiettyyn aikaan, paikkaan, toimijoihin ja ympäröiviin olosuhteisiin. **Jaettu kehittämisvastuu;** käytäntö edellyttää laajaa hyväksyntää ja yhteistä kehittämisvastuuta. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 17–19.)

Tarve- ja kysyntälähtöisyys: Wire-projektin alussa, työministeriön työllisyyskatsauksen mukaan, Jyväskylän työttömyysaste oli syyskuun 2000 lopussa 16,5 %. Työttömien määrä verrattuna lamaa edeltäneeseen tilanteeseen (syyskuu 1990 työttömyysaste 5,4 %) oli huomattavan suuri. Työttömien liikuntaryhmien tarve oli havaittu esimerkiksi JYTKY-projektissa, mutta vastaavaa erityisryhmätoimintaa ei ollut saatavilla Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskuksen toimintana. Wire-projektin toimesta työttömien liikuntaryhmät saivat jatkoa. Kaikille työttömille avoimet ja ilmaiset, matalan kynnyksen päiväaikaan kokoontuvat liikuntaryhmät olivat monelle ensimmäinen kosketus Wire-projektin palveluihin, eli alku työllistymispolulle.

Tulevaisuudessa tiedossa oleva työvoimapula ja työvoiman saatavuuden turvaaminen pakottavat huolehtimaan työttömien terveydestä sekä työ- ja toimintakunnosta, sillä työttömät ovat osa työvoimareserviä yhdessä työrajoitteisten ja vajaakuntoisten kanssa. Koska suurin osa suo-

malaisesta aikuisväestöstä kuuluu ennaltaehkäisevän työterveyshuollon piiriin, puuttuu tämä palvelu työttömiltä työnhakijoilta, sekä useilta pät-kätyöläisiltä. Wire on pyrkinyt vastaamaan tähän vajeeseen mm. työt-tömille suunnatuilla terveydenhoitajan palveluilla ja fysioterapeuttisella neuvonnalla/tyky-liikuntaryhmillä/kuntotestauksilla.

Vuonna 2007 syyskuun lopussa työttömyysprosentti oli Jyväskylän kaupungissa 11,9 % (5027 henkilöä) ja Jyväskylän maalaiskunnassa 9,2 % (1594 henkilöä), eli yhteenlaskettuna 6621 työtöntä työnhakijaa. Yli 50 -vuotiaita työttömiä oli tilastojen mukaan Jyväskylän kaupungissa 1617 henkilöä ja Jyväskylän maalaiskunnassa 618 henkilöä, yhteensä 33,8 % kaikista työttömistä. Jyväskylän kaupungin työttömyysluku, 11,9 %, on maan kymmenen suurimman kaupungin joukossa korkein. Seuraavana tulevat Lahti (11,6 %) ja Pori (11.5 %).

”Työttömien työkyky vuonna 2005” -tutkimuksen mukaan työkyky on työkykyindeksillä mitattaessa heikompi toistuvaistyöttömillä ja pitkä-aikaistyöttömillä kuin muilla työttömillä. Toisin sanoen tehtäväkenttää löytyy edelleen niin työttömien terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitä-misessä kuin parantamisessakin, myös liikunnan keinoin. Voidaan sanoa, että Jyväskylän kaupunki on ollut edelläkävijä tukiessaan Wire-projektin työttömien erityisryhmäliikuntatoimintaa. Ilman Wire-projektin työt-tömien liikuntaryhmiä Jyväskylässä ei olisi ollut vastaavaa työttömien syrjäytymistä ja terveysongelmia ennaltaehkäisevää tai kuntouttavaa toimintaa tarjolla työttömille.

Toimivuus ja tuloksellisuus: Asiakaskyselyiden palaute sekä liikun-taryhmien yhteydessä saatu sanallinen palaute ovat osoittaneet sen, että liikuntaryhmät on koettu tärkeänä työtä vailla olevien työkyvyn ja arki-päivän jaksamista tukevana palveluna. Myös liikuntahankkeen ohjaus-ryhmän ja verkostoon kuuluvien sosiaali- ja terveyspalveluiden henki-löstön antama sanallinen palaute tukee liikuntaryhmien tarpeellisuutta, toimivuutta ja tuloksellisuutta. Päiväsaikaan järjestetyt liikuntaryhmät tukivat työttömien päivärytmiä ja tehostivat Jyväskylän kaupungin jo tehtyjen liikuntatilainvestointien päiväkäytön astetta.

Kunnossa Kaiken Ikää -hankkeen työttömille suunnattu kokemuslii-kunta on osaltaan monipuolistanut liikuntaryhmätarjontaa ja toiminnan koordinointi on onnistunut parhaiten osana liikuntaryhmätoimintaa. KKI-kokemusliikunta liikuntaryhmien toimintaan kuuluvana osana, on helpottanut toiminnan markkinointia työttömille sekä lisäksi se on osal-taan toiminut porkkanana ryhmiin ohjautumisessa.

Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskus, sosiaali- ja terveyspalvelukeskus ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun Wire-projekti saivat vuoden 2006 KKI-hankepalkinnon, joka myönnettiin 31.01.2007 Smolnassa. Palkintoperusteissa korostettiin hyvin toimivaa laaja-alaista verkostoyhteistyötä.

Pitkällä aikajänteellä työttömille ja pätkätyöläisille tarkoituksenmukaisella tavalla kohdennetut erityisliikuntapalvelut ennaltaehkäisevät tuki- ja liikuntaelinsairauksia, tyypin kaksi diabetesta sekä mielenterveyden ongelmia ja näin osaltaan pienentävät sosiaali- ja terveyspalveluihin kohdistuvaa kuormitusta. Työttömille suunnatut erityisliikuntaryhmät ovat mahdollistaneet työttömien kohtaamisen ”ruohonjuuritasolla”, sekä helpottaneet terveyttä ja työllistymistä edistävien palveluiden markkinointia luonnollisena osana liikuntaryhmätoimintaa. Moniammatillinen yhteistyö työttömän asiakkaan palveluohjauksessa on osoittautunut tarpeelliseksi kuntalaisten yleisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistäjänä sekä terveyserojen kaventajana. Liikuntaryhmät ovat toimineet työttömien palvelu- ja ohjausmallin osana eli liikuntaryhmien fysioterapeutti on ohjannut työttömiä terveysasemien terveystarkastuksiin. Toisaalta terveysasemilta ja työvoimatoimistosta sekä työvoimanpalvelukeskuksesta on ohjattu asiakkaita liikuntapalveluiden piiriin. Tuloksellisuutta osoittaa myös liikuntaryhmiin ohjautuneiden henkilöiden runsas lukumäärä sekä käyntikertojen paljous.

Mallinnettavuus ja tuotteistaminen: Wire-projektissa kehitetyt ja käytännössä testatut työttömien palvelutoiminnot tuotteistettiin vuonna 2003 ja palvelutuotteet kuvataan ”*Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille*” -arviointitutkimuksessa. Liikuntaryhmien toiminnasta on raportoitu ESR-projektien vaatimusten mukaisesti puolivuosittain. Lisäksi KKI -toimintaraportit kuvaavat KKI -toimintaa vuosittain. Erityisliikuntapalvelutoimintaa pitäisi olla toteuttavissa osittain tai kokonaan samalla palvelu- ja ohjausmallilla tai toimintatavalla muuallakin Suomessa.

Käytettävyys ja hyödynnettävyys: STAKES on käynnistänyt syksyllä 2007 laajan valtakunnallisen ”Pitkäaikaistyöttömien terveydenhuollon kehittämishankeen” työttömien terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn edistämiseksi. Hankkeen tavoitteena on kehittää uusia toimintamalleja pitkäaikaistyöttömien terveydenhuolto-, kuntoutus- ja aktivointipalveluihin. Wiren projektipäällikköä ja liikuntaryhmien työfysioterapeuttia pyydettiin joulukuulla 2007 esittelemään Wiren työttömien palvelu- ja ohjausmallia STAKES:iin uuden hankkeen toimijoille. Lisäksi Wire-projektin työttömille suunnatuista palveluista on oltu kiinnostuneita useissa

eri projekteissa (mm. Hyvinkään ja Riihimäen Työmylly -hanke ja Kainuulainen Työkunto -hanke). Tämä osoittaa, että Wire on ollut edelläkävijä pitkäaikaistyöttömien terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä ja edistäjänä.

Siirrettävyys ja levitettävyys: Työttömien liikuntaryhmätoiminta on osa työttömien palvelu- ja ohjausmallikokonaisuutta. Wire-projektin tiimityöskentely pohjautui moniammatilliseen, asiakas- ja voimavara-lähtöiseen, sekä palveluohjaukselliseen verkostoyhteistyöhön. Palveluohjauksellinen työote on siirrettävissä kaikkeen terveydenhuollossa tapahtuvaan ennaltaehkäisevään työhön. Lisäksi työttömien liikuntaryhmät tulee nähdä osana kuntien erityisryhmäliikuntoja. ”Erityisryhmien liikunnalla tarkoitetaan sellaisten henkilöiden liikuntaa, joilla on vamman, sairauden tai muun toimintakyvyn heikentymisen tai sosiaalisen tilanteen vuoksi vaikea osallistua yleisesti tarjolla olevaan liikuntaan ja joiden liikunta vaatii soveltamista ja erityisosaamista.” (KM 1996:15). Työttömät työnhakijat täyttävät ”muun toimintakyvyn heikkenemisen” sekä ”sosiaalisen syyn” -määritelmät ja siksi on syytä puhua työttömien erityisryhmäliikunnoista. Työttömissä on mukana myös maahanmuuttajia, joiden kotoutumista liikuntaryhmätoiminta edistää. Matalan kynnyksen liikuntaryhmät lisäävät mukana olevien ihmisten aktiviteettia, jolloin liikunnallinen elämäntapa toimii positiivisena esimerkkinä myös työttömien perheenjäsenille ja lähipiirille.

Tilannesidonnaisuus: Jyväskylän kaupungin hyvinvointikertomus vuodelta 2005 korostaa ennalta ehkäisevien toimintamuotojen kehittämistä, tehostamista ja hyödyntämistä erityisesti terveyden parantamiseksi. Toimintamuotojen kohdennettavuus tulee toteuttaa siten, että kynnys osallistumiseen ei nousisi liian korkeaksi. Lisäksi työttömyyden katsotaan edelleen olevan suuri riskitekijä syrjäytymiselle Jyväskylässä. Liikuntaryhmät tulee nähdä tärkeänä osana työmarkkinatukiuudistusta, jossa aktivointitoimenpiteiden tavoitteena on auttaa katkaisemaan pitkään jatkunutta työttömyyttä ja ennalta ehkäistä uuden pitkäaikaistyöttömyyden syntyä.

Jaettu kehittämisvastuu: Työttömien liikuntaryhmätoiminta oli avointa ja läpinäkyvää yli hallintosektoreiden. Wiren työfysioterapeutti toimi tiiviissä yhteistyössä Jyväskylän liikuntapalvelukeskuksen kanssa osallistumalla erityisliikuntaryhmien ohjaukseen sekä ohjaajapalavereihin. Lisäksi yhteistyötä tehtiin tiiviisti Jyväskylän KKI-hankkeen toimijoiden kanssa, jotka olivat Jyväskylän kaupungin liikuntapalvelukeskuksen erityisryhmäliikunnoista vastaava erityisliikunnan opettaja/kehittämispäällikkö ja

liikunnanopettaja, sosiaali- ja terveysterveyspalvelu -keskuksen terveydenedistämisyksikön liikuntasuunnittelija sekä Wiren työfysioterapeutti. Yhteistyö oli merkityksellistä myös KKI-toiminnan turvaamiseksi, kehittämiseksi sekä jatkorahoituksen varmistamiseksi. Hankkeen juurruttamisvaiheessa korostui lisäksi liikuntahankkeen ohjausryhmän tuen ja palautteen merkitys toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Valtioneuvoston vuonna 2005 käynnistämän kunta- ja palvelurakenteen uudistamishankkeen eli PARAS -hankkeen painopiste on sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. PARAS-hanke tarjoaa strategisen mahdollisuuden valita, miten liikunta nähdään kunnassa: perinteisesti eli osana vapaa-aikapoliittikkaa vai laajemmin, osana kunnan terveys- ja hyvinvointipoliittikkaa. (Liikunta valintojen virrassa 2007, 59–61.)

Valtakunnallisesti tulisi tukea eri hallintokunnat ylittäviä ohjausmekanismeja, jotta työ ja hyvinvoinnin edistäminen voivat käytännössä kehittyä. Lisäksi hyvinvoinnin edistämisen laajan tulkinnan tulisi sisältää sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen, terveyden edistämisen ja syrjäytymisen ehkäisy. (Sosiaali- ja terveysviesti 2007, 3.) ”Hyvinvoinnin edistämisen ja ehkäisevän työn vahvistuminen edellyttää eri hallintoalojen yhteistyön vahvistamista niin kunta- kuin valtakunnallisella tasollakin” (Sosiaali- ja terveysviesti 2007, 6).

Wiren matalan kynnyksen erityisliikuntaryhmät ovat olleet osana tyyppin 2 diabeteksen ennaltaehkäisyohjelmaa. Wireessä kehitetty työttömien liikuntaryhmien palvelu- ja ohjausmalli osallistui syksyn 2007 aikana hyvien toimintamallien kilpailuun, tarkoituksena levittää tietoa työttömien erityisliikuntaryhmistä. Lisäksi Wiren työfysioterapeutti on viestittänyt tulevaan Kansallisen liikuntaohjelmaan (2/2008) työttömien erityisliikuntaryhmien merkityksestä osana sosiaali- ja terveystoimen ennaltaehkäisevää toimintaa. Kaikkien toimijoiden eritoten sosiaali- ja terveystoimen tulee huomioida työvoimapula ja havahtua ikääntyvän työttömien, pätkätyöläisten, pitkäaikaistyöttömien sekä vajaakuntoisen työväestön terveyden ja toimintakyvyn sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Työttömien ja pätkätyöläisten terveyttä ja työ- ja toimintakykyä edistävää työterveyshuoltoa tulee kehittää ja työttömien liikuntaryhmien tulee olla luonnollinen osa kuntien erityisryhmäliikuntaa. Wiren työttömien erityisliikuntaryhmätoiminta on nähty merkityksellisenä sekä työttömille että yhteistyöverkostolle. Toimintamallia tulee laajentaa muuallekin Suomeen Wire-projektin Jyväskylän mallin mukaisesti.

Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista

Anu Pelkonen & Katri Lindström

Wire-projektissa on tehty yhteistyötä työnantajien kanssa projektin alkumetreiltä saakka, vain lähtökohdat ovat vaihdelleet projektin kuluessa. Alkuvaiheessa työnantajayhteistyötä toteutettiin niin julkisen, kolmannen, kuin yksityisenkin sektorin työorganisaatioiden kanssa. Wiren toisen vaiheen kuluessa käynnistyi yhteistyö Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy:n kanssa ja työnantajayhteistyötä keskitettiin erityisesti yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tänä aikana kehittyi yhteistyömalli, jolla on pyritty vastaamaan yritysten työvoiman tarpeisiin. Projektin aikana alettiin julkisuudessa puhua välityömarkkinoista, joihin myös Wiren kehittämistyö on vahvasti kiinnittynyt. Toiminta on keskittynyt erityisesti työnantajayhteistyömallin kehittämiseen ja välityömarkkinoilla valmennuksellista työtä tekevien henkilöiden kouluttamiseen.

Välityömarkkinat

Välityömarkkinoiden toteuttama osuus työvalmennuksellisesta työstä on noussut 2000-luvulla yhä suurempaan rooliin. Wiren toiminta-aikana on havaittu, että pitkään työtä vailla olleet henkilöt tarvitsevat yhä enemmän tukea, ohjausta, neuvontaa ja työtehtäviin valmentautumista ennen siirtymistään avoimille työmarkkinoille. Parhaisiin tuloksiin päästään välityömarkkinoitten kautta.

Erityisesti vuoden 2006 aikana sana välityömarkkinat alkoi putkahtaa esiin eri tason keskusteluissa. Mitä välityömarkkinat oikein ovat? Välityömarkkinoista keskusteltaessa voidaan puhua asioista, joita on tehty jo vuosia aiemminkin. Eri yhteyksissä välityömarkkinat myös määritellään hieman eri tavoin.

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden väliin sijoittuvia työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. (Kerminen 2007)

Välityömarkkinoiden tarkoituksena on tarjota yksilöllisiä ratkaisuja henkilöille, joiden sosiaalinen selviytyminen on heikentynyt pitkäaikaisen työttömyyden tai muun synn vuoksi. Välityömarkkinoilla sijaitsevat työpaikat ovat pääsääntöisesti sisääntulo- ja aktivointipaikkoja, mutta osalle kohderyhmästä ne voivat olla myös pysyvä ratkaisu. (Tupo 2 työryhmän mietintö, 2006)

Välityömarkkinat sisältää aktiivisen työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan palvelut. Hallitusohjelman mukaan *aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiksi* katsotaan työmarkkinatoimenpiteet (työharjoittelu ja työelämävalmennus) ja palkkatuettu työ, joidenka tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia, ammattitaitoa ja osaamista ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. (Kerminen, 2007) *Aktiivisen sosiaalipolitiikan palveluiksi* katsotaan esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, joidenka tavoitteena on ylläpitää henkilöiden toimintakykyä ja parantaa elämänhallintaa ja näin luoda edellytyksiä siirtymiselle siirtymätyömarkkinoille tai suoraan avoimille työmarkkinoille. (Kerminen, 2007)

Wiressä välityömarkkinoilla on käsitetty kaikki ne vaihtoehdot, joiden kautta työnhakijat etenevät kohti pysyvämpää työllistymistä. Nämä vaihtoehtoja ja työpaikkoja löytyy niin julkisen, kolmannen, kuin yksityisenkin sektorin työpaikoilta, työpajoilta ja säätiöiltä. Työhallinnon tarjoamat tukitoimet kuten työharjoittelut, työkokeilut, työelämävalmennus sekä palkkatuki edesauttavat työnhakijoita pääsemään näille välityömarkkinoille. Ongelmaksi on edelleen osoittautunut ohjautuminen välityömarkkinoilta eteenpäin avoimien työmarkkinoiden työnantajien tarpeisiin. Wiren yhteistyöverkoston kanssa yhdessä kehitetyn työnantajayhteistyön toimintamallin lähtökohtana on työn ja tekijän kohtaaminen oikea-aikaisesti.

Työhönvalmennus

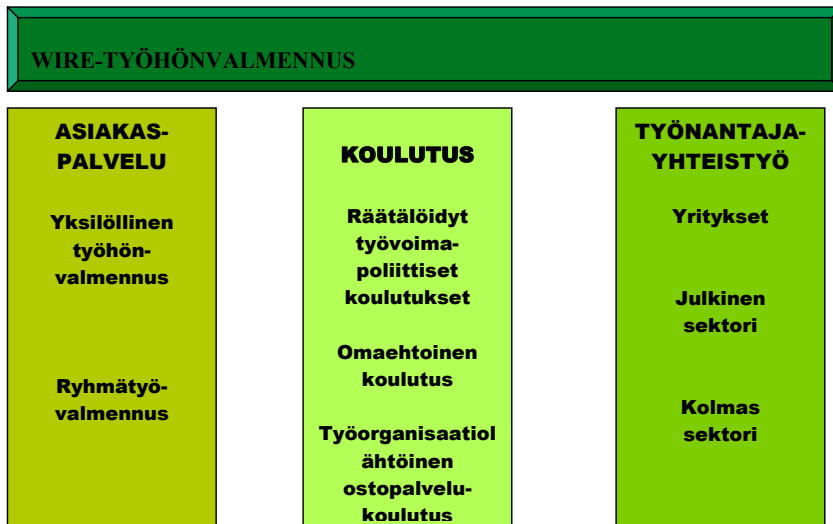
Työhönvalmennus on yleiskäsite, joka kattaa kaikki asiakkaan työllistämistä edistävät palvelut, kun taas *työvalmennus* tarkoittaa nimenomaan työnteon kautta asiakkaan työkyvyn edistämistä. Molemmat voivat toimenpidekokonaisuutena kuitenkin kattaa useita erilaisia palveluita. (Yli-paavalniemi ym. 2005)

Pekkalan (2005) mukaan alan yleisimpiä työntekijänimikkeitä ovat *työvalmentaja* eli *valmentaja*, *yksilövalmentaja* ja *palveluohjaaja*. Valmentaja tukee asiakkaan työkykyä sekä vastaa yksikön asiakasvalmennuksesta ja työtoiminnasta. Yksilövalmentaja puolestaan on valmentaja, joka arvioi ja tukee valmentautujan toimintakykyä sekä vastaa palveluohjauksesta. Yksilövalmentajat toimivat lähinnä työpajoissa. Palveluohjaaja on ammattitoimija, joka ottaa vastuun asiakkaan tilanteen arvioinnista, suunnittelusta ja seurannasta. Hän on ammattilainen, joka koordinoi kohdennettuja palveluita.

Wire-työhönvalmennuksen päätavoitteena on auttaa pitkäaikaisia työnhakijoita palaamaan takaisin työelämään. Työhönvalmennuksella tähdätään ensisijaisesti työllistymiseen yksityisiin yrityksiin, mutta myös julkinen ja kolmas sektori ovat varteenotettavia välityömarkkinoita edustavia työnantajia. Työvalmentaja auttaa työnantajia tukityöllistämiseen ja työsuhteen solmimiseen liittyvissä kysymyksissä. Työhönvalmennuksen palveluita tukevat muut Wire-palvelut, kuten terveyshaastattelu- ja tarkastus, työ- ja toimintakunnon selvittäminen, työkuntoa ylläpitävät ja parantavat liikuntaryhmät sekä aktiivijakso.

Valmennusjakson aikana luodaan asiakkaalle yksilöllinen työllistymisen suunnitelma eli polku hänen henkilökohtaisten tarpeidensa ja kiinnostustensa pohjalta. Asiakas vastaa itse polulla etenemisestään ja työvalmentaja tukee häntä siinä. Työvalmentaja tukee ja auttaa työnhakijaa mm. hakemusten ja ansioluetteloiden laatimisessa, työhaastattelutilanteisiin valmentautumisessa, työpaikkojen etsimisessä, koulutusmahdollisuuksien kartoittamisessa ja perustoimentuloon liittyvien asioiden selvittämisessä sekä elämänhallintaan liittyvissä kysymyksissä.

Wire -työhönvalmennus



Kuvio 10. Työhönvalmennuksen kolme pilaria

Työnantajayhteistyötä työnhakijan lähtökohdista

Vuosina 2000–2004 työnantajayhteistyö liittyi yksittäisten pitkäaikaistyöttömien työhönvalmennukseen, ammatillisen kuntoutumisen prosesseihin, työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja parantamiseen sekä elämänhallinnallisiin kysymyksiin. Työnantajayhteistyötä toteutettiin työnhakijalähtöisesti etsimällä kullekin työnhakijalle sopivinta työtehtävää. Tällöin työnhakija-asiakkailta oli usein jokin terveydellinen vika, vamma tai haitta, joka vaikeutti työhön paluuta. Nämä tekijät huomioiden kullekin hakijalle räätälöitiin oma työllistymispolku.

Työllistymispolun edetessä erilaisten selvitysten, kuntoutuksen tai koulutuksen aikana, kysyttiin työnantajilta kunkin työnhakijan tilanteen mukaisia mahdollisuuksia työllistyä tai valmentautua työpaikoilla. Vaihtoehtoina käytettiin työhallinnon toimenpiteitä kuten työkokeilua, työelämävalmennusta, työvoimapoliittista- tai oppisopimuskoulutusta sekä palkkatukityöllistymistä. Lisäksi tuettiin omaehtoista kouluttautumista tai etsittiin jo olemassa olevaa kokemusta ja koulutusta vastaavia työtehtäviä avoimilta työmarkkinoilta. Yhteistyötä työvoimatoimiston kumppanina tehtiin kaikilla työnantajasektoreilla, niin yrityksissä, julkisella kuin kolmannella sektorillakin. Projektilla oli korvamerkittyä ESR-rahaa työkokeilujen ja työelämävalmennusten toteuttamiseen. Tämä rahoitus, samoin kuin palkkatuetkin, myönnettiin työvoimatoimistojen toimesta.

Haasteeksi osoittautui se seikka, että useimmat työnhakijat eivät olleet aiemmin saaneet tai itse osanneet hakea oikeanlaista tai oikea-aikaista ohjausta työ- ja toimintakyvynsä selvittämiseksi. Työnhakijat hakivat edelleen entisen kaltaista työtä, vaikka rajoitteet estivät siinä selviytymisen. Kokemusten pohjalta päädyttiin ohjaamaan kaikki projektiin tulevat uudet asiakkaat ensin projektin työterveyshoitajan tarkastukseen ja haastatteluun. Tässä yhteydessä tulivat ilmi selkeimmät työkyvyn rajoitteet, jonka jälkeen terveydenhoitaja ohjasi asiakkaat tilanteen mukaan joko työvalmentajalle, kuntoutussuunnittelijalle tai suoraan omalle lääkärille jatkotutkimusten käynnistämistä varten.

Nähtiin tarpeelliseksi aloittaa yhteistyö Jyväskylän työvoimatoimiston ammatillisen kuntoutuksen ja tuolloin hankkeena toimineen Eläkemahdollisuuksien selvittelyn (Elma) kanssa. Yhteistoiminta koettiin hyödylliseksi ja työ tuotti hyviä tuloksia vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistymisen ja eläkeselvitysten edistämiseksi. Tällöin myös projektilla oli mahdollisuus ostaa työkyvyn arviointeja sekä muita erikoislääkärin palveluja paikallisilta lääkäriasemilta.

Pitkäaikaistyöttömien ensisijaiset työtehtävät löytyivät Wiren 1. ja 2. projektin aikana julkisen sektorin, kuntien ja valtion sekä 3. sektorin työpaikoilta. Lähes kaikki työllistymiset syntyivät palkkatukityösuhteena, joilla ei ollut edellytyksiä jatkua toistaiseksi voimassa olevina työsuhteina. Pätkätyö osoittautui useimpien kohtaloksi ja henkilöt työllistyivät samoihin työpaikkoihin useita kertoja aina, kun oikeus palkkatukeen mahdollistui uudelleen.

Vuosien aikana Suomeen on syntynyt tukityöllistämisen ilmiö, josta on myöhemmin ollut erittäin vaikea päästä eroon. Työnhakijat ovat sopeutuneet tilanteeseen, jossa he ovat määrätyn ajan palkkatukityössä ja vastaavasti tietyn ajan työttöminä työnhakijoina. Heillä on useimmiten mahdollisuus palata taas määrääjäksi entiseen tehtäväänsä. Muutamalla työvalmennukseen erikoistuneella julkisen sektorin työpajalla, säätiöllä ja 3. sektorin työpaikalla on asetettu työllistettyjen valmennuksen tavoitteeksi pidempiaikaisen koulutus- tai työpaikan löytyminen palkkatukijakson aikana tai heti sen jälkeen. Yksittäisillä välityömarkkinoita edustavilla työpaikoilla työvalmennusjakson tavoitteissa on painotettu niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin työkunnan kohentamista, jotta työuralla eteneminen jatkossa helpottuisi työssä jaksamisen muodossa. (kts. työ- ja toimintakyvystä artikkeli *Liikunta työn polulla*, s. 79)

Kohti lisääntyvää yritysyhteistyötä

Vuoden 2001 elokuussa Wiren toiminta käynnistyi Keski-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen pyynnöstä myös Laukaan työvoimatoimiston alueeseen kuuluvan Hankasalmen kunnan alueella. Pyyntö perustui siihen tosiasiaan, että Hankasalmen työttömyysluvut olivat alueen korkeimmat. Projektitoiminnan käynnistyttyä Hankasalmella projektin työvalmentaja aloitti työnantajayhteistyön. Hankasalmella keskityttiin hyvin pian maaseutuyrityksiin eli maa- ja metsätiloihin, joista oli helposti löydettävissä räätälöityjä työtehtäviä pitkään työttöminä olleille työnhakija-asiakkaille.

Tässä vaiheessa havaittiin, että toimivat yhteydet työnantajiin, erityisesti yrityksiin, edesauttavat niin vajaakuntoisten kuin muidenkin työnhakijoiden työllistymisessä. Yritykset pystyivät tarjoamaan pysyvämpiä ratkaisuja ja näin ollen työkokeilu ja työelämävalmennuspaikkoja ryhdyttiin etsimään yhä tiiviimmin yrityksistä. Usein työkokeilun tai työelämävalmennusjakson jatkeeksi syntyi pidempi tai jopa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde yrityksiin. Näiden työnhakijoille henkilökoh-

taisesti räätälöityjen työllistymisprosessien tuloksena työllistyi n. 30 % Wiren työhönvalmennukseen tai kuntoutuksen suunnitteluun osallistuneista työnhakijoista.

Todettiin, että suorat yhteydenotot ja avoin keskustelu työnantajien kanssa tuottivat parhaat työllistymistulokset. Lisäksi julkinen keskustelu ja yrittäjien keskinäinen yhteistyö ja ajatusten vaihto edesauttoivat työpaikkojen löytymisessä. Myös valmentajien omakohtaiset kontaktit ja aikaisemmat yhteydet toivat uusia päänavauksia pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työnhakijoitten työllistymisen edistämiseen.

Osaamisen arviointi

Työssä valmentautujien osaamisen arviointi on koettu haasteena välityömarkkinoita edustavilla tahoilla. Kaikilla Jyväskylän seudulla toimivilla välityömarkkinoita edustavilla tahoilla ei ole käytössään toimivia arviointivälineitä ja mittareita tai yhteisesti hyväksyttyjä menetelmiä ja työkaluja osaamisen arvioinnille. Valmennusta toteuttavien tahojen välillä on myös suuria eroja valmennuksen laadun ja sen arvioinnin suhteen. Nämä seikat vaikeuttavat valmentautujien ohjautumista välityömarkkinoilta eteenpäin ja aiheuttavat työnantajapuolella hämmennystä. Välityömarkkinatahot näkevät valmennettavien työntekijöiden työkyvyn ja -kunnon, osaamisen, oppimishalukkuuden sekä muut työllistymiseen vaikuttavat seikat eri tavoin. Näin ollen ohjausprosessissa voi tapahtua ylilyöntejä ja virhearvioita henkilön selviytymisessä avoimilla työmarkkinoilla.

Yritysyhteistyön lisääntyessä paneuduttiin yhä enenevässä määrin osaamisen arviointiin. Työhön valmennuksen välineenä käytettiin ns. ”työnhakijan osaamiskättä”, missä on eritelty osaamisen eri alueet. Samalla on painotettu kunkin työnhakijan ydinosaaamista, jolla tarkoitetaan kunkin erityisiä yksilöllisiä osaamisalueita ja ns. hiljaista tietoa, jota kukin on hankkinut erilaisten kokemusten kautta. Näitä osaamisen eri alueita on käytetty pohjana myös työnhakuasiakirjoissa, jotta työnhakijat osaisivat tuoda esille parhaat puolensa myös työnhakutilanteissa. Osaamiskättä on muokattu yhdessä yrittäjien kanssa ja näin ollen siinä on huomioitu erityisesti niitä seikkoja, joita yrittäjät arvostavat työntekijöissään ja rekrytoidessaan uutta henkilökuntaa.



Kuvio 11. Työnhakijan osaamiskäsi

Yritystyölistymiseen tähtäävän yhteistyöverkoston rakentuminen

Hyviin kokemuksiin pohjaten vuosina 2003–2004 työnantajayhteistyötä kohdennettiin yhä tiiviimmin yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön. Samaan aikaan käynnistyi yhteistyö Jykes Oy:n kassa projektin ja kehittämisyrityksen yhteisellä toiminta-alueella ja toiminta keskitettiin yritysten työntekijätarpeiden kartoittamiseen. Pyrittiin siis löytämään työlle teki-jöitä etsimällä pitkäaikaistyöttömien joukosta sopivia työntekijäehdokkaita yritysten antamien kriteereiden mukaisesti.

Sysäyksen tähän yhteistyöhön antoi vuoden 2002 syksyllä käynnistynyt *OsaajaPaletti*-projektin suunnitteluvaihe. Hankkeen neljän kuukauden pituista työministeriön ja Jyväskylän kaupungin rahoittamaa suunnitteluvaihetta hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Varsinainen OsaajaPaletti-projekti käynnistyi kesällä 2003 ja hallinnointi siirtyi tuolloin Jykes Oy:lle. OsaajaPaletin tavoitteena oli etsiä yritysten nykyisiä ja tulevia työn tekemiseen liittyviä osaamis- ja resurssitarpeita. Näiden tarpeiden pohjalta oli tarkoitus etsiä tarjolla olevasta työvoimasta sopivimmat osaajat yrityksille. Projektin tavoitteena oli myös luoda asian-

tuntijoista koostuva verkostomaisesti toimiva linkki, kohtauspaiikka työn ja osaamisen välille. Wiren työvalmentajien yhteistyö Jykes Oy:n yritys-asiamiesten ja OsaajaPaletin kanssa konkretisoitui.

Vuonna 2003 verkostoyhteistyössä tapahtui kehitystä myös kuntien työllisyysryhmien perustamisen myötä. Oli havaittu, että tiettyjä toimialoja edustavat pk-yritykset tarvitsivat kipeästi uutta työvoimaa, mutta yritysten omat resurssit eivät riittäneet massiivisten rekrytointiprosessien käynnistämiseen ja läpi viemiseen. Tällöin projektin työvalmentajat lähtivät mukaan Jykes Oy:n yritysasiamiesten sopimille yrityskäynneille. Työvalmentajat nimettiin vastaamaan kuntakohtaisista hankkeista ja näin ollen kuntajako oli selkeä myös työnantajayhteistyön osalta. Yksi työvalmentaja vastasi pääsääntöisesti kolmen kunnan kuntahankkeesta samanaikaisesti. Hankasalmen työllisyydenhoidon kehittämishankkeelle nimettiin oma hankevastaavansa, joka vastasi ainoastaan Hankasalmen hankkeeseen liittyvistä asioista. Muuramelaiset työnhakija-asiakkaat ja työnantajayhteistyö liitettiin Jyväskylän toimintoihin, joten erillistä kunta-kohtaista hanketta ei Muuramen osalta käynnistetty.

Yhteisillä yrityskäynneillä keskusteltiin sekä yritysten kehittämis- että rekrytointitarpeista. Samalla yrityksiin jätettiin tietopaketti sekä Jykes Oy:n että Wire-projektin ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamista palveluista ja erilaisista rekrytoinnin ja kehittämisen tueksi olemassa olevista mahdollisuuksista. Yritykset ottivat palvelun erittäin hyvin vastaan, koska näin välttyttiin useilta eri yhteydenotoilta yritysten suuntaan. Toimintatapa alkoi kehittyä ja samaa toimintaa voitiin toteuttaa koko Jyväskylän seutukunnalla.

Käytännössä Wiren työvalmentajat toimivat työnantajien apuna rekrytointitilanteissa, koska yrittäjät ja heidän edustajansa tarvitsivat tietoa erilaisista mahdollisuuksista rekrytoinnin helpottamiseksi. Työvalmentajat selvittivät erilaisten taloudellisten tukimahdollisuuksien käyttöä ja hakivat asiakkaistaan sopivimmat ehdokkaat työnantajien tarpeisiin yhdessä työvoimatoimiston kanssa. Yhteistyö toteutui hyvin ja oli tehokasta erityisesti pienissä kunnissa, joissa toimijaverkosto on pienempi. Yrityksiin työllistyneet työntekijät löytyivät pääsääntöisesti omien kuntien alueilta ja päätökset tehtiin nopeasti nimettyjen työvoimaneuvojien ja kuntien edustajien toimesta.

Työllisyysryhmien esityksistä useissa kunnissa päädyttiin tarjoamaan yrityksille taloudellista tukea pitkäaikaistyöttömien rekrytoinnin edistämiseksi. Tämä tuki nimettiin *rekrytointitueksi*, jota yrityksen on edelleen mahdollista hakea työhallinnon tukien jatkoksi tai lisäksi. Tuen

myöntämisestä keskusteltiin aina tapauskohtaisesti yrityksen ja kunnan johtohenkilöiden kesken.

Hankasalmella keskityttiin erityisesti maa- ja metsätilojen kehittämiseen ja työntekijätarpeiden täyttämiseen. Tilojen tarpeita kartoitettiin yhteistyössä kunnan maaseutuosaston kanssa ja havaittiin, että maa- ja metsätiloilla on huutava pula työntekijöistä. Tällä yhteistyöllä ja toiminnalla luotiin pohjaa työhön opastaja eli ”*koutsi-toiminnalle*”. (kts. s. 10) Samaa yhteydenottomallia kokeiltiin myös muilla maaseutupaikkakunnilla. Tässä vaiheessa toiminnan onnistumisen esteeksi nousi sopivien työnhakijoiden löytyminen. Halukkuus maa- ja metsätalouden tehtäviin oli häviävän pientä. Muutamia ns. tilarinkejä saatiin käynnistymään yhteistyössä Jykes Oy:n OsaajaPaletti-projektin kanssa. Ringissä sama työntekijä teki eri vuodenaikoina työtä eri työnantajille. Yksi vastuuyrittäjä hoiti palkkaukseen liittyvät työnantajavelvoitteet ja laskutti muita yrittäjiä tehdyn työn mukaan. Toiminta olisi kuitenkin onnistuakseen vaatinut työhön opastajan eli koutsin palkkaamista eri paikkakunnille, jolloin päädyttiin kehittämään toimintamallia ensin Hankasalmen kunnan alueella. Wiren rahoituksella palkattiin Hankasalmelle yksi työvalmentaja koutsiksi maa- ja metsätilojen töiden opastajaksi.

Maa- ja metsätilojen työvoimatarpeita kartoitettiin myöhemmin yhteistyössä kuntien maaseutuasioista vastaavien henkilöiden kanssa. Yhteydenotot ja tapaamisista sopiminen tapahtuivat myöhemmin pääsääntöisesti puhelimitse. Jatkoneuvotteluista vastasivat kunkin työnhakijan nimetty työvalmentaja tai kuntoutussuunnittelija yhdessä työnhakijan kanssa henkilökohtaisilla työnantajakäynneillä.

Työnantajayhteistyön alueellinen kehittyminen

Verkoston kanssa yhteistyössä toteutettua työnantajayhteistyötä ja sen onnistumisastetta alettiin järjestelmällisesti mitata vuonna 2004. Jo Wiren ensimmäisen vaiheen aikana toteutettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemiaalta ostopalveluna hankittu kysely, jonka tavoitteena oli kartoittaa yrityksissä avoimina olevia työtehtäviä. Kysely kohdennettiin erityisesti Jyväskylän kaupungin ja sen lähikuntien yrityksiin. Kyselyn vastausprosentti oli melko vaatimaton, joten postitse tehtävistä kyselyistä luovuttiin muutamia pienempiä toimialakohtaisia kyselyjä lukuun ottamatta.

Henkilökohtainen yhteydenotto ja yrityskäynti todettiin tehokkaimmaksi tavaksi saada työ ja tekijä kohtaamaan ja mittarina käytettiin

tasapainotettua tulokorttia (BSC). Noin 50 % niistä yrityksistä, joihin oli tehty yhteinen käynti Jykes Oy:n yritysasiamiesten kanssa vuosien 2003–2004 aikana, oli palkannut lisää työvoimaa projektin ja sen yhteistyöverkoston tarjoamien palveluiden kautta. Nämä työllistymiset tapahtuivat joko välittömästi tai käyntiä seuranneiden kuuden kuukauden aikana. Työpaikat olivat pääsääntöisesti uusia työpaikkoja, jotka mahdollistuivat yrityksille tarjotulla valmennuksellisella, koulutuksellisella ja taloudellisella tuella.

Vuoden 2004 aikana todettiin, että kahden projektin toteuttaminen eri hallinnoijan toimesta ei ole järkevää. Näin ollen päädyttiin OsaajaPaletin toimintojen liittämisestä osaksi Wire-projektin toista vaihetta.

Wiren 3. vaiheen käynnistyessä vuoden 2005 alussa perustettiin työnantajayhteistyön tukiryhmä, joka koostui Jykes Oy:n, Keski-Suomen Yrittäjät ry:n ja Wiren edustajista. Tukiryhmän edustajat yhdessä kuntien johtoryhmien ja paikallisten kuntakohtaisten yrittäjäjärjestöjen kanssa suuntasivat työnantajayhteistyötä yhä tiiviimmin yritysten tarpeista lähtevän toiminnan suuntaan. Työnantajayhteistyö hankkeistettiin ja toiminnan seurannan ja kehittämisen tueksi laadittiin kumppanuussopimus ja tasapainotettu tulokortti (BSC) neljän tulostekijän mukaisesti. Toiminnan sisäistä arviointia jatkettiin EFQM-itsearviointia hyödyntäen.

Työnantajayhteistyöhankkeen tavoitteeksi asetettiin 70 pitkäaikais-työttömän työnhakijan työllistyminen alueen yhteistyöyrityksiin sekä toimivan, yhteisesti hyväksytyn työnantajayhteistyön toimintamallin luominen Jyväskylän seudulle. Työnantajayhteistyön hankevastaavaksi nimettiin yksi työvalmentaja koordinoimaan välityömarkkinoiden ja yritysten välistä yhteistyötä ja sen kehittämistä. Käytännössä toiminta laajeni erityisesti yrittäjäjärjestöjen suuntaan.

Yhteistyöverkoston ja projektin tarjoamista palveluista tiedotettiin osallistumalla kuntakohtaisiin yrittäjäjärjestöjen tilaisuuksiin. Tilaisuuksiin osallistuttiin teemojen mukaan erilaisilla kokoonpanoilla yhteensä 30 kertaa. Jyväskylän Yrittäjät ry:n yrittäjien aamukahveilla vierailtiin noin puolen vuoden välein, yhteensä 10 kertaa. Muissa kunnissa järjestettiin samankaltaisia tilaisuuksia, joissa kussakin vierailtiin muutamia kertoja rekrytointiin liittyvien aiheiden tiimoilta. Teemoina olivat mm. tukityöllistäminen, oppisopimuskoulutus sekä työhyvinvointi- ja työsuojeluasiat.

Yhteistyötä Jyväskylän työvoimatoimiston, Jykes Oy:n ja alueen oppilaitosten kanssa toteutettiin erityisesti metallitoimialan osalta, jossa jo tuolloin oli havaittavissa pulaa oikea-aikaisesta ammattitaitoisesta työvoimasta. Metallitoimialan työnhakijoille nähtiin tarpeelliseksi aloittaa toimialakohtainen työhönvalmennus. (Vrt. Era & Koskimies (toim.) 2007)

Projektin, kehittämissyhtiön ja kuntien yhteistyön tuloksena syntyi kahdelle paikkakunnalle yritysrypäs, jonka kanssa yritysten kehittämissyötä on viety järjestelmällisemmin eteenpäin. Uraisilla kehittämisen kohteena ovat olleet metallialan yritykset ja Korpilahdella palvelualoja edustavat yritykset. Näiden palvelualoja edustavien yritysten yhteinen nimittäjä on naisyrittäjyys.

Työnantajayhteistyö käytännön toimintamalliksi

Vuosina 2006–2007 kehittämistyön päätavoite oli työnantajayhteistyön toimintamallin kehittäminen ja juurruttaminen olemassa olevien toimijoiden palveluiksi. Tavoitteena oli myös luoda uudentyyppistä jalkautuvaa palvelua työnantajien rekrytointiprosessien helpottamiseksi ja näin edesauttaa pitkään työttöminä olleiden henkilöiden työllistymistä välityömarkkinoilta edelleen avoimille työmarkkinoille.

Aloitettiin puolivuositain toteutetut neuvottelut kunnan johtajien sekä kuntien elinkeinoyhteistyöstä vastaavien henkilöiden kanssa. Kunnista saatiin arvokasta tietoa kasvuyrityksistä ja näin ollen myös yritysten rekrytointin tarpeista. Keskustelujen pohjalta yrityskäynnit suunnattiin niihin yrityksiin, joilla oli laajentumissuunnitelmia ja kehittämis- tai rekrytointitarpeita joko välittömästi tai lyhyellä aikavälillä. Kehittämistarpeisiin vastasi Jykes Oy ja tiettyjä kehittämistehtäviä ohjattiin toteutettavaksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun eri koulutusalojen opiskelijoiden opinäytteinä ja oppimistehtävinä. Rekrytointitarpeisiin vastattiin hakemalla yrityksille sopivia henkilöitä aluksi Wiren asiakaskunnasta ja myöhemmästä vaiheesta välityömarkkinoita edustavilta julkisilta sekä 3. sektorin työvalmennusta tuottavilta tahoilta sekä työvoimatoimistosta.

Wirelle korvamerkityllä palkkatukirahalla työllistettiin 56 henkilöä yrityksiin, säätiöihin ja 3. sektorin yksiköihin. Määrällisestä tavoitteesta (70 henkilöä) jäätin hieman, koska jakson aikana tehtiin yrityksiin useita oppisopimuskoulutukseen liittyneitä sopimuksia. Näihin oppisopimuksiin liittyneisiin tukipäätöksiin kului tukirahaa runsaammin niiden pitkistä (jopa 36 kk) palkkatukiajoista johtuen.

Tarkkoja tietoja yrityksissä toistaiseksi jatkuneista työsuhteista ei ole saatavilla, koska kaikkia työllistyneitä ei ole tavoitettu osoitteiden ja puhelinnumeroiden vaihduttua vuosien aikana. Haasteeksi ja aikaa vieväksi on osoittautunut myös se, että projektin tietokannasta ei ole yhteyttä virallisten organisaatioiden tietokantoihin, kuten työhallintoon tai sosiaali- ja terveystoimeen. Näin ollen eri organisaatioissa on jouduttu

tekemään paljon selvityksiä ja kirjaamisia useaan kertaan. Samaan aikaan myös yritykset ovat fuusioituneet tai vaihtaneet omistajia, joten myöskään yhteydenotot yrityksiin eivät ole antaneet tarkkaa tietoa työsuhteiden jatkumisesta.

Kehittämishankkeesta Hurrikaaniksi

Kehittämistyön edetessä TEKEVÄ-säätiön ja Jyväskylän Palloilijoiden (JYP) välisestä keskustelusta syntyi ajatus yhteistyössä toteutettavasta markkinointi- ja viestintähankkeesta. Toiminnan tavoitteena olisi tuoda työvoiman saatavuus, välityömarkkinat ja työvalmennus julkiseen keskusteluun. Kesällä 2006 JYP:n kiinnostus yhteiskunnallisesti tärkeää asiaa kohtaan sinetöi *Hurrikaaniksi* nimetyn toimintamallin syntymisen. Edellä mainittujen toimijoiden aloitteesta verkostoa lähdettiin laajentamaan kehittämistyöryhmäksi, Hurrikaani-tiimiksi. Tiimi koostui TEKEVÄ-säätiön, JYP:n, Jyväskylän työvoimatoimiston, Jykes Oy:n, Cazze Optikoiden ja Wire-projektin edustajista. Työnantajien työntekijätarpeet ja työnhakijoiden yhteen saattamisesta saadut kokemukset sekä laajempi kiinnostus työnantajayhteistyön toimintamallin hyödyntämiseen edesauttoivat konkreettisen toiminnan käynnistymistä. Keväällä 2007 mukaan lähti myös toinen jyvaskyläläinen suurseura, Jyväskylän jalkapalloklubi JJK, jonka lähtökohdat mukana ololle olivat samat, kuin JYP:lla. Syksyllä 2007 tiimi laajeni edelleen, kun Jyvälän setlementti ry esitti halukkuutensa yhteistyöhön.



Kuvio 12. Hurrikaani-tiimin kenttämainos Jyväskylän Harjun urheilukentällä kesällä 2007

Hurrikaanilla vastataan erityisesti yritysten työntekijätarpeisiin ohjaamalla työntekijöitä välityömarkkinoilta yrityksiin. Toiminnan näkyvyyteen ovat antaneet mahdollisuuden paikalliset urheiluseurat ja erityisesti niiden edustusjoukkueet kotiotteluidensa yhteydessä. Silloin on huomioitu niitä yrityksiä, jotka ovat työllistäneet henkilöitä toiminnan kautta. Toimintamalli on alkuvaiheessa rajautunut vain muutamien toimijoiden ylläpitämäksi ja keskittynyt pääsääntöisesti Jyväskylän kaupungin sekä maalaiskunnan alueelle. Hurrikaani on toimintatapana erittäin lähellä Wiren tavoittelemaa ideaalitulannetta, jossa työ ja tekijä kohtaavat oikea-aikaisesti ja työnhakija ohjautuu välityömarkkinoiden kautta avoimille työmarkkinoille työnantajan tarpeisiin.



Hurrikaanin palkitsemistilaisuus Jyväskylän jäähallissa tammikuussa 2007. Edessä vasemmalla palkinnon vastaanottaja Keski-Suomen Yrittäjänaiset ry:n puheenjohtaja Pirkko Kokko. Oikealla Jykes Oy:n toimitusjohtaja Ritva Nirkkonen ja takana Työvalmennussäätiö TEKEVÄ:n toimitusjohtaja Harri Halttunen. (Kuva: Antti Siukola)

Toimintaa tulee edelleen laajentaa kattamaan kaikki välityömarkkinoita edustavat tahot Jyväskylän seutukunnalla. Erityisesti kuntien mukaan saaminen tulee olla jatkossa kehitystyön kulmakivenä. Toteutuakseen optimaalisella tavalla toiminta vaatii koordinoitua ohjauksen, ns. yhden luukun periaatteen, jonka kautta yritykset oppivat käyttämään palvelua.

Tuloksia työnantajayhteistyöstä

Wiren asiakasrekisteriin on kirjattu 3802 *henkilöä*, joista reilu kolmannes on käynyt läpi ns. työllistymisen polun eli osallistunut useisiin toimintoihin, kuten terveystarkastukseen, liikuntaryhmiin, työhönvalmennukseen tai kuntoutuksen suunnitteluun sekä aktiivijaksolle. Useat ovat lisäksi osallistuneet mm. työvoimapoliittiseen koulutukseen. Toiminnan ohessa on lähestytty työnantajia piilotyöpaikkojen löytymiseksi.

Projektin *asiakkaista 1157 henkilöä on ilmoittanut asiakkuuden päättämisen syyksi työllistymisen, yrittäjyyden tai ammatilliseen koulutuksen aloittamisen.*

Avoimille työmarkkinoille heistä oli työllistynyt 500 henkilöä. Suoraan työllistyneitä oli 488 ja *oppisopimuskoulutuksen oli aloittanut 12 henkilöä.* Kaikki oppisopimuskoulutuksessa olleet ovat saaneet tai heille on luvattu koulutuksen päättyessä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.

Yrittäjäksi oli projektin asiakkaista ryhtynyt 27 työnhakijaa. Kaksi heistä aloitti yritystoimintansa sukupolvenvaihdokseen liittyvän yrityskaupan kautta ja 25 henkilöä on ollut synnyttämässä uutta yritystoimintaa Jyväskylän seutukuntaan.

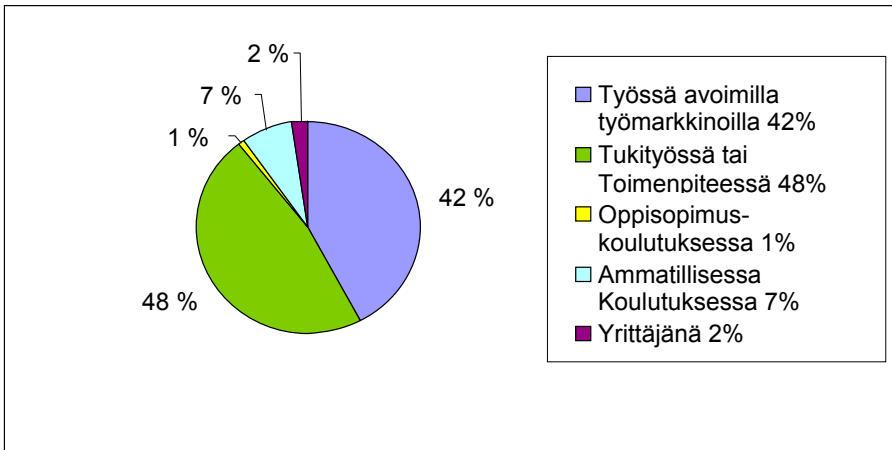
Ammatillisen koulutuksen oli aloittanut 84 henkilöä.

Tukityöhön työllistyi projektin aikana 546 henkilöä. Nämä sopimukset on pääsääntöisesti solmittu yksityiselle sektorille ja osa tukityöllistetyistä jatkaa työsuhteessa toistaiseksi. Edellä mainittujen lisäksi asiakkaita on ollut työelämävalmennuksessa, työharjoittelussa, työ- ja koulutuskokeilussa sekä työvoimapoliittisessa koulutuksessa.

Osa erilaisissa *toimenpiteissä tai tukityössä olleista asiakkaista* on palannut projektin asiakkaaksi jäätyään uudelleen työttömiksi, joten heidän työllistymisensä patkutyöhön ei ole mukana edellä mainituissa luvuissa. Määräaikaisena tukityönä alkaneiden työsuhteiden jatkumisesta toistaiseksi voimassa olevina ei ole olemassa seurantatietoa, joten sitä ei ole kirjattu projektin tietojärjestelmään. Kaikki tiedot perustuvat joko asiakkaan omaan ilmoitukseen tai joiltain osin työvoimatoimiston tietojärjestelmätietoihin.

Yrityskäyntejä joko yhdessä Jykes Oy:n yritysasiamiesten kanssa tai projektin työvalmentajien toimesta on *toteutettu n. 1000 yritykseen.*

Työttömiin työnhakijoihin kohdennettu aktivointitoiminta päättyi vuoden 2006 lopulla. Wiren juurruttamisvaiheessa keskityttiin enenevässä määrin projektin kehittämistyön loppuun saattamiseen ja hankkeen päättämiseen liittyviin kysymyksiin. Tällöin työnantajayhteistyön kautta



Kuvio 13. Wiren asiakkaiden ohjautuminen työmarkkinoille ja koulutukseen

tulleisiin toimeksiantoihin vastattiin ohjaamalla tukityöllistettyjä välityömarkkinoilta edelleen yritysten tarpeisiin. Tällöin korostuivat erityisesti välityömarkkinoilla toteutunut työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen arviointi. Onnistuessaan välityömarkkinoilla tapahtuva valmentautuminen sekä em. osa-alueiden arviointi edesauttaa henkilöiden selviytymistä avoimilla työmarkkinoilla ja varmistaa pysyvämpien työsuhteiden syntymisen.

Vuoden 2007 aikana ongelmaksi on osoittautunut tiettyjen toimialojen työhakijoitten osoittaminen yrityksille. Välityömarkkinoita edustavilta tahoilta ei välttämättä löytynyt halukkaita, työnantajien kriteerit täyttäviä, osaavia henkilöitä eteenpäin ohjattaviksi. Tästä johtuen kaikki välityömarkkinoita edustavat tahot on saatava mukaan yhteisiin ”työllisyystalkoisiin”, jotta osaavat henkilöt saadaan ohjautumaan edelleen tukityöstä avoimille työmarkkinoille.

Verkoston kokemuksia työnantajayhteistyön kehittämisestä ja tuloksista

Syksyllä 2007 tehtiin kysely työnantajayhteistyön ja välityömarkkinoiden kehittämisessä mukana olleille verkostokumppaneille. Seuraavaan on koottu verkostokumppaneiden ajatuksia kehittämisyhdistämisestä, sen toimivuudesta ja kompastuskivistä.

Työnantajayhteistyöhön liittyvä verkostotyö on koettu melko avoimeksi ja erityisesti tiedottavaksi toiminnaksi, jonka kautta esillä olleet

asiat ovat saaneet laajempaa huomiota ja arvostusta. Työnantajayhteistyötä on pidetty työllistämispolitiikan kulmakivenä ja yhteiskunnallisesti tärkeänä tapana toimia. Konkreettisen toiminnan kautta myös pitkäaikaistyöttömiä on työllistynyt kiitettävästi avoimille työmarkkinoille. Ei siis pelkästään hyvin koulutettuja ammattitaitoisia työnhakijoita, vaan myös vajaakuntoisia, pitkään työttöminä olleita henkilöitä on työllistynyt välityömarkkinoiden kautta.

Työllistämisasioihin liittyviä yrityskäyntejä ja yrittäjäjärjestötapamisia on verkostokumppaneiden tietojen mukaan tehty aiemmin melko vähän. Wiren verkoston kanssa yhteistyössä toteuttamia ”täyden palvelun” yrityskäyntejä ja palvelutoimintaa pidetään urauurtavina, joidenka mallintamista laajempaankin käyttöön pidetään suotavana. Verkostokumppaneiden saama työnantajapalaute em. yhteistyöstä on ollut kannustavaa ja työnantajayhteistyön toimintamallin koetaan toimivan jo osittain. On kuitenkin havaittu, että yrittäjät olisi pitänyt sitoa vieläkin tiiviimmin mukaan kehittämistyöhön mallia kehitettäessä ja juurrutettaessa. Yrittäjien sitouttaminen hankkeen kehittämistyöhön sen alusta alkaen olisi todennäköisesti edesauttanut mallin juurtumista paremmin koko toiminta-alueelle.

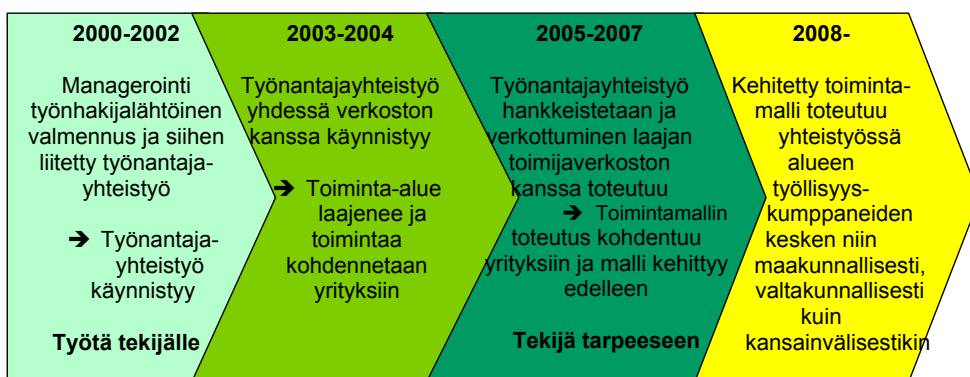
Tämän päivän ongelmat tietyillä toimialoilla liittyvät työvoiman saatavuuteen ja osaamisen lisäämiseen. Nämä seikat tulee ennakoida muun muassa koulutusorganisaatioissa ja pitkään työttöminä olleita valmentavilla tahoilla. Valmennusta tuottavissa yksiköissä (esim. metalliala) tämä kuitenkin tarkoittaisi toiminnan kannalta ratkaisevia tila- ja laiteinvestointeja, joita nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista toteuttaa.

Työnantajayhteistyön kehittämistä on verkoston mielestä edesauttanut parhaiten pitkäkestoinen ja kauaskantava kehitystyö sidosryhmien kesken. Yrityskontaktit ja -käynnit sekä kunnissa järjestetyt tilaisuudet yrittäjien, kunnan ja kolmannen sektorin välillä on koettu tehokkaiksi käytännön työn kehittämisen välineiksi. Resurssipula ja toimijoiden vaihtuminen kesken hankkeen on koettu vaikeuttaneen toiminnan juurtumista käytäntöön. Toimijoiden on jatkuvasti priorisoitava tehtäviään ja erään palautteen mukaan: *”Muut asiat ovat menneet arvoasteikossa tärkeimmiksi”*.

Työllistämiseen liittyviä hankkeita on samaan aikaan ollut käynnissä useita, mikä on aiheuttanut hankeväsymystä. Wirettäkään ei ole kunnissa aina koettu toimijoiden yhteiseksi hankkeeksi kuntien omien hankkeiden kanssa. Verkostosta nousikin kysymys: *”olivatko työvoimaviranomaiset mukana avoimella mielellä”*? Verkostokumppaneiden näkökulmasta *”viranomaisten rooli jäi ulkopuoliseksi ainakin hankkeen alkuvaiheessa”*.

Wirestä tulevaisuuden kehittämisareenoille

Wire-projektissa on järjestelmällisesti kuljettu vaiheesta toiseen hyödyntäen edellisen vaiheen kokemuksia. Toisaalta jatkuvasti on seurattu muuttuvaa työllisyyspolitiikkaa, uusia linjauksia ja lakiin tulleita muutoksia ja ennakoitu niitä. Näin myös työhönvalmennukseen tiiviisti liittyntä työnantajayhteistyötä on pystytty järjestelmällisesti kehittämään siihen suuntaan, että se palvelee niin työnantajia kuin työntekijöitäkin. Seuraavassa on kuvattu Wiren kehittämistyön vaiheita ja tulevaisuuden visioita.



Kuvio 14. Työhönvalmennuksen ja työnantajayhteistyön kehitysvaiheet Wiressä

Erilaisille valmennusjaksoille osallistuvien tai palkkatukityössä olevien työnhakijoiden osaamisen arviointi on viime aikoina noussut esille koskien erityisesti työvalmennusta tarjoavia tahoja. Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin rinnalla osaamisen ja oppimisen arvioinnit vaativat jatkuvaa koulutusta ja perehtymistä erilaisiin arviointimenetelmiin. Tähän ajankohtaiseen haasteeseen on Wiren toimesta pyritty vastaamaan mm. työvalmentajille suunnatuilla koulutuspiloteilla. (kts. tarkemmin seuraava artikkeli)

Wiren asiakkaiden työllistymistuloksista on havaittavissa se tosi- seikka, että kaikki eivät työllisty suoraan avoimille työmarkkinoille. Tämä joukko tarvitsee välityömarkkinoiden mahdollisuuksia ohjautukseen eteenpäin työllistymisen polulla. Tämän tukityöllistettyjen joukon eteenpäin ohjaaminen tulee olemaan suuri haaste välityömarkkinoita edustaville tahoille. Jatkossa tulee panostaa juuri näihin jo työssä oleviin ja heidän työllistymispolkunsu etenemiseen.

Kehitetyn toimintamallin säilyttäminen, kehittäminen ja toiminnan jalkauttaminen yrityksiin vaatii jatkossa resursseja niin työhallinnon toimesta kuin kuntien ja 3. sektorin välityömarkkinoita edustavilta tahoilta. Näin ollen työnantajayhteistyöhön ja välityömarkkinoiden kehittämiseen tulee panostaa edelleen sekä nostaa sen tekemä kehittämistyö voimakkaasti julkiseen ja poliittiseen keskusteluun. Vain työllistettyjen ja toimenpiteissä olevien eteenpäin ohjauksella voidaan saada aikaan pysyvämpiä ratkaisuja ja työllistymisiä avoimille työmarkkinoille.

Välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutuspilotti

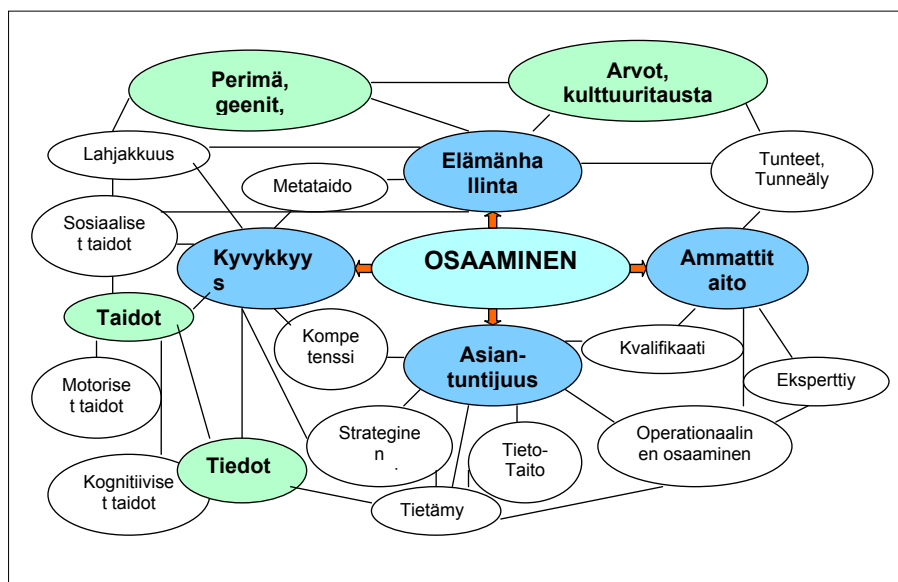
Katri Lindström, Anu Pelkonen

Keväällä 2007 Jyväskylän ammattikorkeakoulun Wire-projektin toimesta järjestetyn, Jyväskylän välityömarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutushankkeen tarkoituksena oli toimia pilottivaiheena laajemman työvalmennuskoulutuksen ja sektorien välisen työllistämismallin kehittämiseksi. Koulutuskokonaisuuden tavoitteeksi asetettiin osallistujien ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Opitun tiedon, hyvien käytänteiden ja toimintamallien oli tarkoitus levitä työyhteisöihin osallistujien viedessä niitä omiin organisaatioihinsa.

Osaaminen muuttuvassa työelämässä

Osaaminen on havaittu tärkeäksi kilpailukykytekijäksi nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Osaaminen ja sen johtaminen on noussut kriittiseksi menestystekijäksi niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Voimakas henkilöstön ikärakenteen muutos ja suuri vaihtuvuus pakottavat yritykset ja työorganisaatiot kilpailemaan osaavasta työvoimasta. (Valtiovarainministeriö 2001.)

Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Työ ja taidot ovat muuttuneet yhteiskunnan muuttuessa. Aiemmin ammattikoulutuksessa saatu ammattiosaaminen riitti pitkälle koko työuran ajan. Tietoyhteiskunnassa asiat ovat toisin: osaaminen on jatkuvasti kehittyvää, osa ammanteista on kuollut ja uusia syntyy jatkuvasti. Ammatillisen osaamisen voidaan ajatella muodostuvan ammattiin tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaamista voidaan pitää yläkäsitteenä, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. Osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys, joka on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja toisaalta koulutuksen ja kokemuksen kautta opitusta. Osaamisen käsitteistöä on avattu seuraavassa käsitekartassa. (Valtiovarainministeriö 2001.)



Kuvio 15. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä. (Helakorpi, 2001)

Työvalmennuskoulutuspilottihankkeen taustalla on Wiren verkostoyhteistyökumppaneiden nostama tarve ja halu yhtenäistää työ- ja työhönvalmennus-käsitteitä sekä jakaa hyviä käytänteitä. Tapa tehdä työ- ja työhönvalmennusta Jyväskylän seudun välityömarkkinoilla riippuu organisaatiosta -valmennusmenetelmät ovat erilaisia ja siksi valmennuksen tavoitteellisuutta ja ammatillisuutta on vaikea arvioida tai vertailla. Yhtenäisiin ja vertailukelpoisiin menetelmiin pääsemiseksi tulee aluksi kehittää työvalmennuksellista työtä tekevien ammatillista valmennus-osaamista sekä osaamisen ja ammattitaidon käsitteistön hallintaa (kts. yllä oleva kuvio). Työelämän muuttuessa nopeasti välityömarkkinoidenkin toimijat tarvitsevat jatkuvasti ajantasaista koulutusta ja tukea valmennustyöhönsä.

Koulutuspilotti

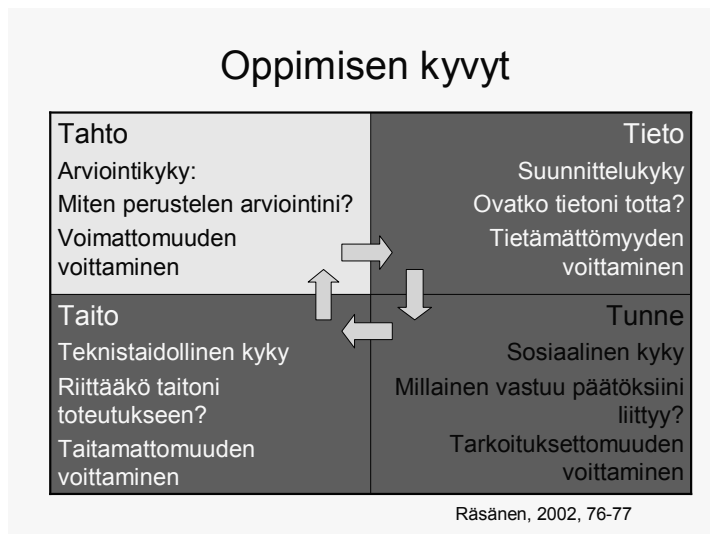
Suunnittelu

Koulutuspilotin ohjausryhmä muodostettiin koulutukseen osallistuvien organisaatioiden edustajista ja ohjausryhmän puheenjohtajaksi nimitettiin Jyväskylän Työvoiman palvelukeskuksen (TYP) johtaja. Näin siksi, että Työvoiman palvelukeskus on verkoston keskeinen organisaatio, mutta

kuitenkin koulutuspilottiin osallistuvien organisaatioiden ulkopuolella. Ohjausryhmän keskeinen tehtävä oli koulutuksen sisällön kommentointi ja koulutusprosessin etenemisen arviointi sekä johtopäätösten pohdinta.

Koulutuksen suunnittelussa hyödynnettiin Juhani Räsänen määrittelemää ammattitaidon kohteista ja tasoista ja niissä tapahtuvista voimaantumiswaikutuksista. Hänen mukaansa oppiminen ei ole tila, vaan mielentila. Meidän on jokapäiväisessä arjisessa elämässä erilaisissa lähiympäristöissä toimiessamme opittava vähintään neljää taitoa: suunnittelukykyä eli tietoon perustuvaa abstrahointia, sosiaalista kykyä eli tunteisiin perustuvaa myötäelämistä ja yhteistyökykyä, teknistaidollista kykyä eli taitoon perustuvaa kykyä toteuttaa suunnitelmiamme ja arviointikykyä eli tahtoon perustuvaa voimaa arvioida tekojamme ja niiden seurauksia.

Oppiminen puolestaan alkaa aina TAHDOSTA, arviointikyvystä, johon sisältyvät voima ajatella, itseluottamus ja itsekuri. Toisena tulee suunnittelukyky, joka rakentuu TIEDOSTA ja kattaa elämässä tarvittavat tiedot, itsenäisyyden, suunnittelun ja uudelleensuunnittelun. Kolmantena tulee sosiaalinen kyky, joka muodostuu TUNTEISTA ja liittyy ihmisen kykyyn tehdä sekä itseä että muita koskevia vastuullisia päätöksiä. Teknistaidollinen kyky koskee toteutusta, rakentuen TAIDOSTA, kyvyistä selviytyä ennakoimattomissa tilanteissa ja ratkaista niihin liittyviä ongelmia. Kaikki neljä aluetta liittyvät toisiinsa, koska ne rakentuvat ihmisen toiminnan logiikalle.”



Kuvio 16. Oppimisen kyvyt

Koulutuksen päämäärä, osallistujien toiveet ja odotukset

Koko työvalmennuskoulutushankkeen tarkoituksena oli toimia pilottivaiheena laajemman työvalmennuskoulutuksen ja sektorien välisen työllistämismallin kehittämisessä. Koulutuskokonaisuuden tavoitteeksi asetettiin osallistujien ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Osallistujan tulisi ymmärtää työelämän tarjoamia mahdollisuuksia ja työkyvylle asetettuja vaatimuksia, tuntea vuorovaikutuksellisen ohjauksen menetelmiä ja osata hakea jatkotyöllistämipaikkoja yrityksistä. Tarkoituksena oli jakaa kunkin yksikön parhaita kokemuksia ja viedä osallistujien mukana opittua tietoa, hyviä käytänteitä ja toimintamalleja heidän omiin organisaatioihinsa. Jatko-oppiminen tapahtuisi omassa työssä.

Myös osallistujat asettivat henkilökohtaisia *tavoitteita* koulutuksen suhteen. Osallistujien tavoitteina oli löytää tapa ”päätyön” ja valmennustyön yhteensovittamiseen, avata kanavia työyhteisössä tapahtuvalle vuorovaikutukselle, tiedon kululle, luovuudelle sekä osallisuudelle. He toivoivat erityisesti saavansa kykyä toimia monitaitoisina työvalmentajina, jolloin heillä olisi riittävä tietotaito erilaisten eteen tulevien tilanteiden hallintaan sekä uusinta tietoa muun muassa työelämästä, lainsäädännöstä ja vaihtoehtoisista työllistymismenetelmistä.

Pääsääntöisesti osallistujien *toiveet* kohdistuivat omien ohjaus- ja vuorovaikutustaitojen vahvistumiseen. He odottivat saavansa koulutuksesta taitoja erilaisten valmennettavien kohtaamiseen yksilöinä ja negatiivisen palautteen antamiseen rakentavasti. Myös vinkkejä auktoriteetin rooliin toivottiin. Osa toivoi koulutusta palveluohjauksellisen työotteen omaksumiseen ja erilaisten, voimaannuttavien työmenetelmien käyttöönottoon. Muut odotukset ja toiveet kohdistuivat valmentautujien työ- ja toimintakunnon sekä kokonaistilanteen arvioinnin haastavuuteen, verkoston tuntemiseen valmentautujien jatko-ohjauksen helpottumiseksi sekä yritysyhteistyön kehittämiseen. Joillekin kuntoutus ja uudelleen kouluttaminen olivat vähemmän tuttuja osa-alueita ja niistä haluttiin lisää tietoa.

Koulutukseen osallistujat ja käytännön toteutus

Koulutukseen osallistujilla oli monella taustalla pitkä ammattiura ja vankka osaaminen ammatissaan. Koulutusta pitkäaikaistyöttömien ohjaamiseen ja valmentamiseen oli heille aiemmin tarjottu oman organisaation toimesta vaihteleva määrä. He kuvasivat tekevänsä ohjaustyötä maalaisjärjellä, yrityksen ja erehdyksen kautta oppien, eikä tarvetta

ohjaustaitojen kehittämiseksi nähty. Toisaalta muutama osallistujista oli itsekin palkkatukityösuhteessa ja hyvin epävarma ammatillisesta osaamisestaan tai työsuhteen jatkumisesta.

Työvalmennuskoulutuspilotin aloitti 16 Jyväskylässä välityömarkkinoilla toimivaa työvalmentajaa; neljä heistä oli Jyväskylän Katulähetys ry:ltä, kolme Jyvässeudun Työttömät ry:ltä, viisi Työvalmennussäätiö TEKEVÄ:ltä ja neljä Jyväskylän setlementti ry:stä. Nyt kyseessä olevaan työvalmennuskoulutukseen suurin osa oli ohjattu työnantajan toimesta ja oppimismotivaation tasot olivat alussa vaihtelevat.

Koulutuspilotin laajuudeksi määriteltiin 4 opintopistettä ajalla 16.1.–22.5.2007. Kouluttajina toimi Jyväskylän ammattikorkeakoulun asiantuntijaopettajia sekä muita alan paikallisia asiantuntijoita. Koulutuksen koordinoinnista vastasi Jyväskylän ammattikorkeakoulun/Wiren kouluttaja, joka toimi lisäksi osallistujien mentorina heidän työpisteissään sekä teemojen kouluttajana.

Jokaisen osallistujan kanssa keskusteltiin koulutuksen alussa henkilökohtaisista tavoitteista ja toiveista. Samalla jokaisen kanssa avattiin yhteys virtuaalioppimisympäristöön (R5) ja käytiin läpi sen sisältöä, toimintoja ja tarkoitusta. Keskustelussa osallistujia ohjattiin valitsemaan valmentautujistaan yksi tapaus (case), jonka edistymistä tuli seurata tarkemmin ja jonka valmentamiseen tuli soveltaa koulutuksessa esiin tulevia teemoja. Lisäksi kerrottiin tarjolla olevasta Wiren vastuukouluttajan ja yritysyhteistyökoordinaattorin tuesta.

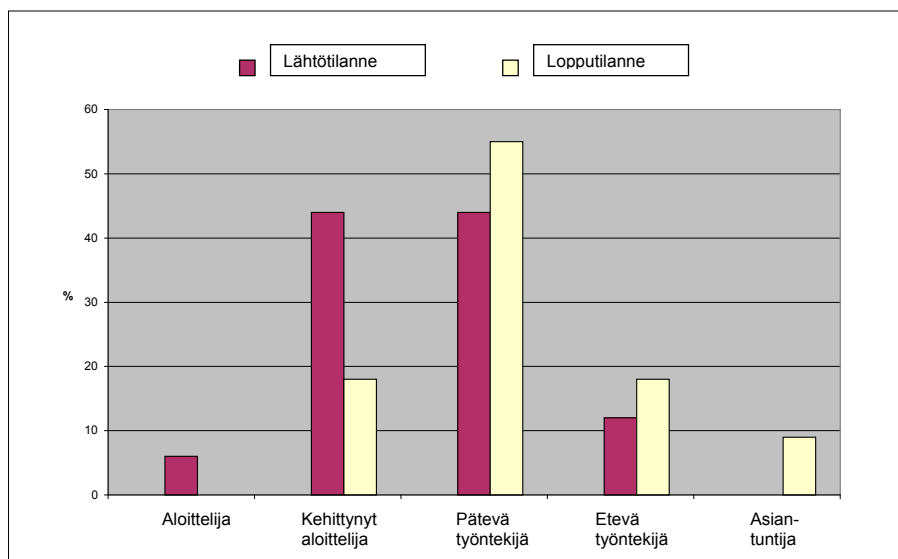
Koulutus toteutettiin monimuotokoulutuksena sisältäen lähiopetusta, kirjallisuuteen ja julkaisuihin tutustumista, välitehtäviä ja muuta itsestä työskentelyä verkkomahdollisuuksia hyödyntäen. Lähiopetustapaamisia oli yhteensä kymmenen, neljä tuntia kerrallaan ja ne toteutettiin eri toimijoiden tiloissa teemojen mukaisesti. Samalla koulutukseen osallistujat tutustuivat muiden organisaatioiden toimijoihin, toimintaan ja tiloihin. Jokaisen lähiopetuskerran alussa ryhmälle kerrottiin, mihin teemaan käsiteltävä aihe liittyi. Tällä haluttiin perustella teemavalintoja sekä kannustaa ja rohkaista osallistujia oivaltamaan todellista ammatillista osaamistaan ja löytämään mahdollisia kehittymishaasteita.

”Työ- ja toimintakyky” -kokonaisuus sisälsi yleisten työelämän muutosten tutkimista, ”Työ- ja työhönvalmennus” termien avaamista, työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia seikkoja, niiden arviointia ja työssä oppimisen merkitystä työ- ja työhönvalmennuksessa. ”Asiakkaan ohjaus” -kokonaisuuteen kuului voimavaraistavia ohjaamismenetelmiä ja ”Ihmisen muutosprosessi” -otsikko sisälsi tutustumista erilaisiin oppimistyyliin

sekä työturvallisuusasioita. ”Yritysyhteistyö” -kokonaisuuden tarkoitus oli tehostaa valmentautuja-asiakkaiden ohjaamista välityömarkkinoilta yritykseen, avata yritysyhteistyön merkitystä sekä kuulla yrittäjien ajatuksia työllistämisestä. (Kts. liite 7, koulutuspilotin sisältö).

Hankkeen arviointi

Arvioinnin kautta valmentajille tarjottiin mahdollisuus tutkia työvalmennuksellista asiantuntijuuttaan kokonaisuudessaan sekä ammatillista osaamistaan työn eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita olivat ammatillinen osaaminen, suunnittelutaidot, arviointikyky ja asiakkaan ohjaus. Koulutuksen alussa jokainen osallistuja teki oma-arvion työvalmennuksellisesta osaamisestaan ja sama arviointi tehtiin koulutuksen lopuksi. Koulutuksen aloittaneista jokainen teki arvioinnin, koulutuksen päättyessä saatiin neljä vastausta vähemmän. Silloin yksi valmentaja oli siirtynyt muihin tehtäviin ja yksi jättänyt koulutuksen kesken. Kaksi valmentajaa eivät löytäneet aikaa ja motivaatiota arviointiin, joten vastauksia saatiin 12. Seuraavassa kuviossa on esitetty vastausjakaumat koulutuksen lähtö- ja lopputilanteessa.



Kuvio 17. Osallistujien arvio omasta työvalmentajuudestaan ja sen kehittymisestä koulutuksen aikana

Muita osa-alueita osallistujat arvioivat seuraavista näkökulmista:

Ammatillinen osaaminen

- Työprosessien vaatimat ammatilliset taidot ja työtavat ovat hallinnassa.
- Hallitsen työympäristön työsuojelun ja työterveyteen liittyvät asiat.
- Tunnen ammattialan kehitysnäkymät ja ymmärrän niiden merkityksen ammattitaidon vaatimusten kannalta.

Suunnittelutaidot

- Tunnen työttömille suunnattujen tukien ja palveluiden tarjonnan.
- Tunnen ammattialani työmarkkinoiden tilan ja tulevaisuuden näkymät

Arviointikyky

- Osaan arvioida asiakkaani työmarkkinakelpoisuutta.
- Osaan arvioida asiakkaani toimintakykyä.

Asiakkaan ohjaus

- Tunnen ihmisen muutosprosessin vaiheet.
- Hallitsen erilaiset ohjaamismenetelmät.
- Tunnen yritys yhteistyön tarjoamat mahdollisuudet.
- Tunnen työnantajayhteistyön (valtio, kunnat, välityömarkkinat) tarjoamat mahdollisuudet.

Kaikissa kohdissa arviointiasteikko oli seuraava:

- heikosti
- kohtalaisesti
- jonkin verran
- hyvin
- erinomaisesti

Osallistujien omien arvioiden lisäksi koulutuskokonaisuuden lopparviointiin osallistuivat koulutuksen ohjausryhmä sekä kouluttajina toimineet asiantuntijat. Koulutuksen päättyessä todettiin, että koulutukseen hakeutumisen syy vaikutti suuresti osallistujan motivaatioon, nyt useimmat olivat kouluttautumassa enemmän työnantajan kehotuksesta kuin omasta halustaan. Tulisiko jatkossa vastaavaan koulutukseen olla

yleinen hakukriteeristö? Kevyenkin hakuprosessin myötä valmentajat joutuisivat etukäteen pohtimaan opiskeluintoaan. Motivaatioon vaikutti myös työsuhteen laatu, oman työn arvostus sekä kyky ja mahdollisuudet työn organisointiin lähiovetuspäivien aikana ja välitehtävien osalta. Ajankäyttö oli avainsana eli tarjottiinko organisaatiosta aito mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen?

Teema ”Välityömarkkinoilta yrityksiin” nostatti jo koulutuksen alussa keskustelua sekä osallistujien että ohjausryhmän parissa. Koulutukseen osallistujat olivat vahvasti sitä mieltä, että heidän valmentautujansa olivat niin haasteellisia, etteivät yritystyöllistymiset tulleet kyseeseen. Silti yritysysteistyöhön kaivattiin valmiita työkaluja. Ohjausryhmä taas pohti, onko valmentajilla riittävää kiinnostusta, aikaa tai osaamista suunnitella jatkopolkuja valmentautujien kanssa? Miten valmennustyön tunnistaminen ja tunnustaminen oli edes mahdollista tuotannollisen työn ohessa? Toisaalta koulutuksen aikana osallistujien valmentautujille syntyi erittäin hyviä ja toteutumiskelpoisia jatkopolkuja, esimerkiksi oppisopimuskoulutus ja yritystoiminnan aloittaminen.

Sekä osallistujien että ohjausryhmän taholta verkostoituminen koettiin ensiarvoisen tärkeänä. Osallistujien mielestä tutustuminen vastaavanlaista, haastavaa valmennustyötä tekeviin nosti arvostusta omaakin työtä kohtaan. Mutta voitiinko puhua työllisyydenhoidon yhteistyöstä Jyväskylän välityömarkkinoilla, jos muiden organisaatioiden tekemä työ ei ollut tuttua? Vai oliko olemassa kilpailuasetelma, kun koulutukseen osallistujat eivät ennen koulutusta juurikaan tienneet muiden organisaatioiden toiminnasta? Muihin valmentajiin sekä organisaatioihin tutustumista pidettiin parhaana antina koko koulutuksen osalta.

Syksyllä, neljä kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen, sekä ohjausryhmä että osallistujat kokoontuivat reflektomaan koulutuspilottia; vaihtamaan kuulumisia ja pohtimaan muun muassa sitä, mitä oli opittu, mitä johtopäätöksiä oli syntynyt ja mitä uutta koulutusta olisi tulossa työvalmentajille. Samalla keskusteltiin, olivatko valmentajat kokeneet saaneensa koulutuksesta tukea työssä kehittämiseen tai työnsä kehittämiseen ja oliko yritysysteistyöstä ja valmentautujien ohjaamisesta avoimille työmarkkinoille tullut osa kaikkien valmentajien arkityötä. Koulutuksen päättyessä joidenkin tuntemus oli ollut, ettei koulutuksesta saanut mitään uutta omaan työhön. Syitä haettiin tuolloin väsymyksestä ja urautumisesta arkityöhön, toisaalta haluttomuudesta kehittää omaa työtä ja ohjaustaitoja.

Tapaamisessa kuitenkin todettiin, että *koulutus oli todella tiivistänyt verkostoitumista ja aitoa yhteistyötä toimijoiden välillä*. Tuntemus siitä, että oli toiminut monella tapaa valmennustyössä aivan oikein, oli tuonut monelle uutta voimaa tehdä työtä ja kehittää sitä. Merkittävin oivallus oli, ettei valmiista malleista tai ”työvalmentajan työkalupakista” ollut hyötyä, ellei itsellä ja organisaatiolla ollut tahtoa kehittää työtä ja valmentautujien jatko-ohjaamista kohti avoimia työmarkkinoita.

Työvalmennuskoulutuspilotti oli suunnattu Jyväskylän välityömarkkinoilla toimiville kolmannen sektorin toimijoille. Jotta koulutuksen sisältöjen sekä kohtaamisten tarpeellisuutta välityömarkkinoiden eri sektoreilla päästäisiin vertailemaan, järjestettiin toinen koulutuspilotti syksyllä 2007 kohderyhmänä Wire -kuntien välityömarkkinoiden kuntasektori eli työpajat ja kuntien palkkatukityössä olevien ohjaus (mm. työnsuunnittelijat, valmentajat, palveluohjaajat).

Lopuksi

Välityömarkkinoilla sijaitsevat työpaikat ovat pääsääntöisesti sisään-tulo- ja aktivointipaikkoja. Tässä artikkelissa kuvattuihin koulutuksiin osallistui valmentajia organisaatioista joissa työvalmennusta tehdään järjestelmällisesti eri menetelmin. Mutta kuinka haastetaan kouluttautumaan kuntasektorilla työvalmennuksellista työtä tekevät esimiestason henkilöt? Ammatillisten valmiuksien vahvistaminen tukityössä tai aktivointitoimenpiteessä olevien työnhakijoiden tukemiseen ja ohjaamiseen välityömarkkinoilta eteenpäin auttaa organisaatiota pääsemään askeleen lähemmäksi tavoitetta hallitusohjelman mukaisissa työvoimansaannin turvaamistalkoissa.

Lähitulevaisuuden valtakunnantason työllisyydenhoidon linjaukset ja uudistukset vaativat valmennuspalveluiden kehittämistä ja uusien, valmentautujien kohti avoimia työmarkkinoita suuntaavien menetelmien haltuunottoa. Yritysyhteistyön merkityksen ymmärrys tulevaisuuden haasteiden edessä oli huomattu osallistujienkin kesken ja asiaa on kehitetty jokaisessa organisaatiossa. Myös valmentautujia tulee kannustaa entistä voimallisemmin omatoimisuuteen, itsenäiseen työhön ja omien suunnitelmien haltuunottoon. Heitä ei tule ”hyysätä” liikaa, omatoimiset työnhakijat kiinnostavat avoimien työmarkkinoiden edustajia.

Korpilahden palveluohjausmalli

Kristiina Rothstén & Jussi Laitinen

Korpilahti kuului Wire-projektin toiminta-alueeseen sen alusta lähtien. Koko Wiren volyymilla sinne lähdettiin vuonna 2003 ja Korpilahti lähti hyvin aktiivisesti mukaan. Kuntaan perustettiin paikallinen työllisyyden hoitoryhmä, jonka pääasiallinen tehtävä oli seurata ja linjata kuntalaisten työllistymisen edistymistä. Puheenjohtajaksi nimitettiin kunnanjohtaja. Muut lähimmät yhteistyökumppanit olivat työvoimatoimiston työvoimaneuvoja, kunnan sosiaalityöntekijät, kuntayhtymän terveydenhuollon työntekijät sekä paikallinen työttömien yhdistys.

Asiakkaan kokonaisvaltainen ohjausprosessi alkoi Wire-projektin toimintaideologian mukaisesti sillä, että työvoimavirkailija ohjasi pitkäaikaistyöttömän henkilön terveystarkastukseen. Alkuvaiheessa Wire-projektin terveydenhoitaja toteutti terveystarkastukset Korpilahden terveysasemalla. Terveydellisten selvitysten aikana terveydenhoitaja keskusteli asiakkaan kanssa tämän mahdollisista työllistymiseen liittyvistä tavoitteista. Näiden tietojen pohjalta hän ohjasi asiakkaan joko terveydenhuollon jatkotutkimuksiin tai projektin työvalmentajalle.

Asiakas kävi työvalmentajan kanssa läpi työvoimatoimistossa tehtyä suunnitelmaa ja sitä hyödyntäen suunniteltiin yhdessä jatkopolkua. Jatkopolkujen suuntia oli pääsääntöisesti kaksi;

- 1) Selkeästi kohti työelämää tai
- 2) Työ- ja toimintakyvyn selvityksiin.

Asiakkaiden polkuja suunniteltaessa työvalmentaja teki asiakkaan luvalla tiivistä yhteistyötä viranomaisten tai muiden toimijoiden kanssa. Ensimmäisessä vaihtoehdossa hyödynnettiin muun muassa työvoimatoimiston tarjoamia työllistymisen eri tukitoimia. Esimerkkinä ennen avoimille työmarkkinoille siirtymistä asiakas työskenteli vuoden yhdistelmätuella paikallisen työttömien yhdistyksen palveluksessa. Hyvissä ajoin ennen työsuhteen päättymistä jatkotyöllistymistä edistettiin aktiivisella työnhaulla ja avoimilla työhakemuksilla. Työllisyyspolkujen toteutumisen avainasemassa oli moniammatillinen yhteistyö verkoston kanssa.

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa tehtiin yhteistyötä työvoimatoimiston ammatillisen kuntoutuksen kanssa sekä työkokeilujen osalta esimerkiksi paikallisen työttömien yhdistyksen kanssa. Eläkkeelle jäämisen vaihtoehto tuli kysymykseen silloin, kun asiakkaan työkyky/työkuntoisuus oli syystä tai toisesta laskenut niin, ettei työelämään palaaminen ollut enää realistista.

Kehittämistyön perusta

Korpilahdella (asukkaita n. 5000) näkyi hyvin maaseutukunnan toimintaympäristön ominaispiirteet jo projektin alkumetreillä. Yhteistyö viranomaisten kesken oli tiiviimpää jo pelkästään sen takia, että paikalliset toimijat yleensä tunsivat toisensa. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille koettiin haasteellisempänä kuin isossa kaupungissa ja haasteellisuus näkyi asenteissa. Työttömät suhtautuivat työllistymiseen negatiivisesti samoin työnantajat heihin, etenkin pitkäaikaistyöttömiin. Toisaalta projektin asiakkailla ei välttämättä ollut niin suurta painettakaan työllistymiseen yhteisön taholta kuin kaupungissa asuvilla. Näin ollen tutuksi tuli lause: ”*Tässä on tekemistä, vaikei työllistyisikään*”.

Projektin toimittua kaksi vuotta ja Wiren toisen vaiheen alkaessa oli aika arvioida, mitä oli saatu aikaan. Vuonna 2005 tehdyn haastattelukyselyn tavoitteena oli kartoittaa, miten pitkäaikaistyöttömien palveluohjaus toteutuu Korpilahden kunnassa ja selvittää palveluohjauksen kehittämiseen liittyviä tarpeita. Kysely tehtiin keskeisimmille työllisyydenhoidon yhteistyökumppaneille ja siinä hyödynnettiin jo aiemmin esillä ollutta matkamallia.

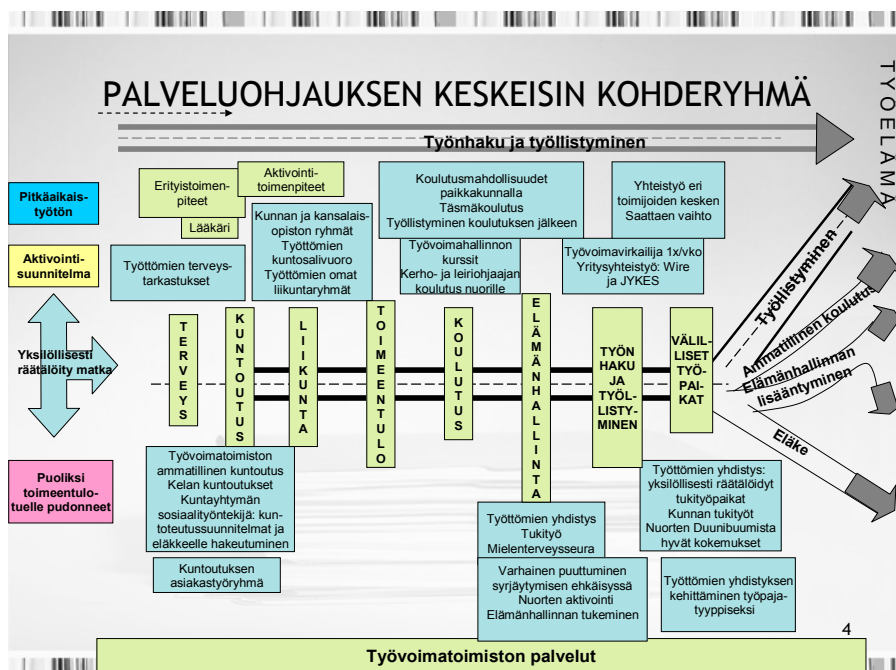
Vastauksissa todettiin, että pitkäaikaistyöttömän palveluohjauksellinen työtapa on käsitteenä selvä, mutta pelisäännöt tulisivat olla selkeämpiä. Tarvittaisiin tarkempi suunnitelma siitä, kuka kartoittaa alkutilanteen ja mikä on työnjako sen jälkeen. Eli tieto siitä, **kuka tekee, mitä tekee, missä ajassa ja kenellä on kokonaisvastuu prosessin etenemisestä.**

Lisää tietoa kaivattiin myös eri palveluvaihtoehtoista. Pääpiirteittäin kyllä tiedettiin mitä muut tekevät, mutta tarkempaa tietoa kaivattiin etenkin, kun toimintoihin tuli muutoksia. Toisaalta tietosuojaan katsottiin vaikeuttavan tehokkaampaa verkostoyhteistyötä. Resurssien kohdentamista nimenomaan suunnitelman alkuvaiheeseen pidettiin tärkeänä, silloin suunnitelmat saavutettiin paremmin. Ennaltaehkäisevän työn rooli, erityisesti nuoriin varhaisessa vaiheessa kohdistuva motivointi, nähtiin parhaana keinona vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä tulevaisuudessa.

Terveystarkastuskäytännön edelleen kehittämistä kaivattiin erityisesti palautetiedon jakamisessa terveystarkastukseen lähettävän tahon kanssa. Terveystarkastukset olivat juurtuneet paikalliselle terveysasemalle vuoden jälkeen Wiren ja kunnan yhteistyön alkamisesta.

Korpilahden palveluohjausmalli

Wire-projektin kokonaistavoitteena oli kehittää yhdessä paikallisen moniammatillisen verkoston kanssa toimivia työllisyyttä edistäviä toimintamalleja. Edellä mainituissa haastatteluissa nousi seikkoja, joita hyödyntäen Korpilahden palveluohjausmallin kehittäminen aloitettiin. Palveluohjausmallin kehittämistyön tavoitteeksi tuli saada jokaiselle pitkäaikaistyöttömän kanssa asiakastyötä tekevälle ns. ”kansio” työvälineeksi arkityöhön.



Kuvio 18. Korpilahden palveluohjausmalli

Palveluohjaukseen liittyvä ensimmäinen seminaari järjestettiin ke-väällä 2006. Seminaareja pidettiin tämän jälkeen useampia ja vaikuttavat tahot osallistuivat niihin aktiivisesti. Verkostoseminaarien yhteenvetona saatiin luotua Korpilahden oma palveluohjausmalli. Tässä mallissa asi-akkaat on jaettu kolmeen pääryhmään; pitkäaikaistyöttömiin, aktivointi-suunnitelmien piiriin kuuluviin henkilöihin ja puoliksi toimeentulotuelle pudonneisiin asiakkaisiin. Lisäksi Korpilahden malliin on tarkennuttu keskeiset toimijat ja heidän roolinsa asiakasprosessissa.

Käytäntöjen juurruttaminen

”Kaiken kaikkiaan tämä kehittämistyö on erittäin haastavaa, mutta hyvällä ja moti-voituneella moniammatillisella tiimityöllä lopputulos on varmasti kaikkia osapuolia palveleva”.

Yllä erään työntekijän kehittämistyöstä kirjoittama kokonaisarvio. Työllisyydenhoidon tukemiseksi vahvasti myös jatkossa Korpilahdelle nähtiin tarpeelliseksi perustaa säännöllisesti kokoontuva työryhmä pit-käaikaistyöttömien asiakasasioiden käytännön koordinoimiseksi. Ta-voitteena on, että asiakas on paikalla ja TYP-toiminnan tapaan asiat päätetään työryhmässä. Hyviä tuloksia on jo saatu aikaan erityisesti ns. ”työmarkkinatukilistalla” olevien asiakkaiden kohdalla.

Kehittämistyö ja projektin käytäntöjen juurruttaminen osaksi perusta-son työntekijöiden arkityötä siis jatkuu edelleen. Korpilahden palveluoh-jausmallin osalta halutaan tämentää sitä asiakasryhmää, jolle palvelumal-lin soveltamisesta on hyötyä. Tavoitteena on, että jäsentämistyön avulla saadaan käyttöön työväline, jolla pystytään tehokkaammin palvelemaan asiakasta. Tässä tapauksessa tehokkuus tarkoittaa esimerkiksi päällekkäin tapahtuvien töiden poisjäämistä ja asiakkaan systemaattisempaa ohjaamista kohti hänen tavoitteitaan. Palveluohjausmallin kehittämistä varten työllisyysryhmästä on koottu oma palveluohjausmallityöryhmä.

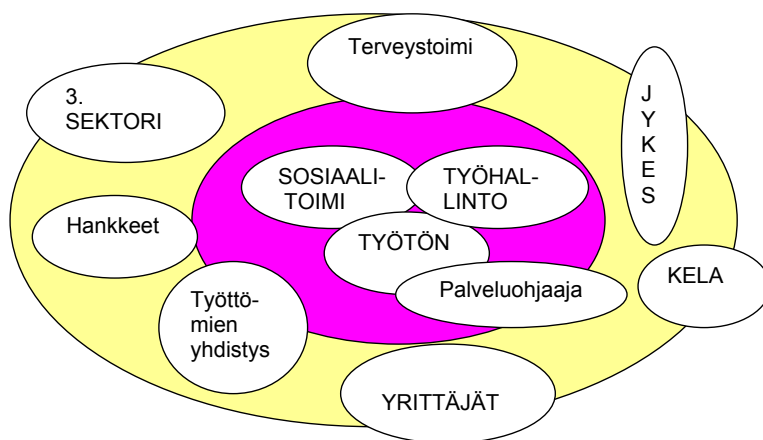
Wiren rooli toiminnassa oli merkittävä. Ensinnäkin koko työllisyyden-hoito sai uudet mittasuhteet, kun siihen paneuduttiin laajalla rintamalla. Projekti tunnisti kehittämisalueet, antoi tutkimuspanosta ja oli yhdessä paikallisten toimijoiden kanssa kehittämässä. Projekti toi mukanaan uusia ideoita, koulutti, antoi tukea, ohjeita ja neuvoja. Projektin ansiosta Kor-pilahdelle on luotu oma palveluohjausmalli ja nettiopas sen käytön tuke-miseksi. Ne on koettu niin hyviksi työkaluiksi, että niiden kehittämiseen ja ylläpitämiseen ollaan halukkaita panostamaan tulevaisuudessakin.

Juurtumiskokemukset Hankasalmella

Anne Ylönen & Markku Laitinen

Projektitoiminta käynnistyi Hankasalmella Keski-Suomen TE-keskuksen aloitteesta elokuussa 2001. Kunnan työllisyystilanne oli vaikea, työttömyysprosentti oli projektitoiminnan käynnistymisvaiheessa Keski-Suomen korkeimpia. Toiminta käynnistyi hyvin ja vuosien kehittämistyön tuloksena Hankasalmelle on rakentunut toimiva työllisyshoidon rakenne, jota koordinoi kunnan työllisyistyöryhmä. Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata projektin jalkautumista kuntaan.

Keväällä 2001 Hankasalmen kunta otti yhteyttä Keski-Suomen TE-keskuksen työvoimaosastolle huomattavan korkean työttömyysprosenttinsa siivittämänä. Melko pian huolestuneen yhteydenoton jälkeen TE-keskus lähestyi Wire-projektia ja esitti Hankasalmen kunnan liittämistä Wiren toimijakunnaksi. Wiressä päätettiin järjestää yhteinen palaveri, missä hankasalmelaisille esiteltiin projektin toimintaidea ja eri tahojen vastualueet. Suunnitteluprosessi eteni kesäkuussa 2001 TE-keskuksessa pidetyn yhteistyöpalaverin jälkeen nopeasti, ja Hankasalmi tuli mukaan toimintaan elokuussa 2001.



Kuvio 19. Työllisyshoidon verkostotoimijoita Hankasalmella

Hankasalmen kunnan rooli on alusta alkaen ollut aktiivinen. Hankasalmelle palkattiin välittömästi oma projektihenkilöstö, joka koostui työterveyshoitajasta ja työvalmentajasta. Tämän nimetyn työparin merkitys oli ensiarvoisen tärkeää projektin toiminnan nopealle käynnistymiselle sekä koko hankkeen toteutumiselle kunnassa. Wire-projekti on toiminut Hankasalmella yhteensä kuuden vuoden ajan ja Hankasalmella on toteutettu kaikkia keskeisiä Wire-projektin kehittämisalueita; terveyspalveluja, liikuntapalveluja ja työvalmennusta. Työllisyydenhoidon yhteistyössä ovat Hankasalmella olleet mukana niin julkisen sektorin, 3. sektorin kuin yritys-elämänkin edustajat.

Palveluohjauksen kehittäminen

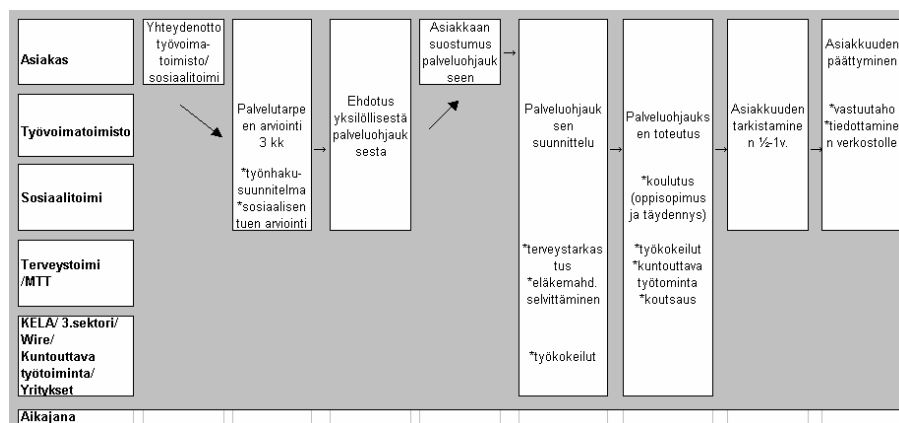
Vuosille 2005–2007 ajoittuneen Wire 3-projektin tavoitteena on ollut kahdessa aiemmassa vaiheessa kehitettyjen työllisyydenhoidon toimintatapojen juurruttaminen. Wire-projekti, sen asiantuntemus ja verkosto on Hankasalmella otettu mukaan yhdenvertaiseksi toimijaksi työllisyydenhoidon suunnitteluun ja käytännön toteutukseen. Yhteistyökumppaneiden sitoutumisaste ja motivaatiotaso on ollut hyvä uusien toimintatapojen ideoimisessa sekä niiden käytännön toteutuksessa. Hankasalmen työllisyyttä edistävän toimintamallin kehittäminen ja juurruttaminen koetaan selvästi työllisyydenhoidon verkoston yhteiseksi asiaksi.

Työttömien palveluohjaus on ollut keskeisimpiä kehittämistoimintoja Wire-projektissa. Wiren 3-vaiheen alussa luotiin palveluohjausmalli, johon kuvattiin työttömän asiakkaan vaihtoehtoiset polut ”palveluviihdakossa”. Hankasalmella tätä mallia oli syytä vielä terävöittää ja tehdä se käytännöllisemmäksi paikallisesti. Keskeisten toimijoiden välistä yhteistyötä oli vielä kehitettävä.

Työllisyydenhoidon yhteistyöpäivässä 25.4.2006 sovitusti palveluohjaustyöryhmä ryhtyi kehittämään ja mallintamaan Työvoiman palvelukeskustyyppistä toimintaa, lähinnä sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston välillä. Jyväskylän TYP:n toimialue ei ulotu Hankasalmelle. Kuitenkin työhallinnolla on velvollisuus järjestää (yhdessä sosiaalitoimen) kanssa työnhaun lisäksi palveluja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville.

Työryhmä kokoontui syys-talven 2006–2007 aikana viisi kertaa. Työs-kentelyn tuloksen syntyivät palvelukeskustyyppisen toiminnan verkos-tokuvaus (vrt. kuvio 19), Työvoiman palvelukeskustyyppisen toiminnan prosessikuvaus (vrt. kuvio 20) sekä kuntouttavan työtoiminnan proses-sikuvaus. Työryhmään kuuluivat työvoimaneuvoja, sosiaalityöntekijä,

sosiaalijohtaja, kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja sekä Wire-projektin työvalmentaja ja tutkija. Monilta osin hyvään yhteistyöhön pohjautuva toimintatapa oli jo Hankasalmella olemassa. Nyt se mallinnettiin ja sovittiin yhteisistä pelisäännöistä, mm. mihin toimintamalli perustuu, ketkä ovat asiakkaita ja miten toiminnan piiriin tullaan. Toimintamalli on hyväksytty työllisyystyöryhmässä ja esitelty kunnan sosiaali- ja terveyslautakunnassa.



Kuvio 20. Palvelukeskustyyppinen toiminta Hankasalmella/Asiakasprosessi

Verkostokokoukset ja koulutus

Työllisyystyöryhmän toiminnan lisäksi Hankasalmella on järjestetty myös muita verkostokokouksia; työllisyydenhoidon yhteistyöpäiviä. Ensimmäinen yhteistyöpäivä toteutettiin 25.4.2005 työttömien yhdistyksen aloitteesta. Tavoitteena oli koota laaja työllisyydenhoidon verkosto saman pöydän ääreen, saada potkua ja luoda verkostoyhteyksiä työttömien tilanteen parantamiseksi. Puhujina olivat mm. Mauri Pekkarinen ja Assi Liikanen. Paikallisesti oli edustettuna kunnan ja seurakunnan lisäksi useita yhdistyksiä. Mukana oli myös yksityisiä henkilöitä. Yhteensä osallistujia oli lähes 100.

Seuraava yhteistyö- ja koulutuspäivä toteutettiin 14.2.2006. Tällöin paikalla oli 25 työllisyydenhoidon toimijoiden edustajaa. Yhteistyöpäivän teemana oli työttömien palveluohjauksen kehittäminen sekä työllisyydenhoidon verkoston läpinäkyväksi tekeminen. Palveluohjauksen kehittäminen jäi itämään. Työllisyydenhoidon verkoston tunnistaminen parani huomattavasti.

Kolmannen, 25.4.2006 järjestetyn yhteistyö- ja koulutuspäivän teemana oli verkostoyhteistyö ja sen kehittäminen. Osallistujia oli 15. Tässä yhteistyöpäivässä päästiin jo käytännön toimintatapojen juurruttamiseen, sillä osallistujat sitoutuivat kahden keskeisen toimintalinjan; palveluohjauksen ja yritys yhteistyön kehittämiseen. Yhteistyöpäivässä perustettiin palveluohjauksen työryhmä sekä yritys yhteistyön työryhmä.

Paikallisten yhteistyöpäivien lisäksi Hankasalmi osallistui Jyväskylän seudun pienten Wire-kuntien yhteiseen työllisyystyöryhmien tapaamiseen 14.12.2006 Petäjävedellä. Keväällä 2007 järjestettiin viimeinen paikallinen yhteistyöpäivä.

Wire-projektin ohjausryhmänä aloittanut keskeisten toimijoiden verkosto on juurtunut työllisyystyöryhmäksi, joka jatkaa työllisyydenhoidon yhteistyöelimenä. Työryhmän puheenjohtajana on kunnan kehitysjohtaja ja sihteerinä työvoimatoimiston työvoimaneuvoja. Kokouksia on 6–8 kertaa vuodessa. Toiminta on pohjautunut koko projektin toiminnan ajan kunnan, JAMKin ja muiden toimijoiden väliseen kumppanuussopimukseen. Wire 3:ssa painotus on siirtynyt asiakastyöstä kehitettyjen toimintamallien juurruttamiseen. Tässä on painottunut etenkin työllisyystyöryhmän toiminnan vakiinnuttaminen sekä palveluohjauksellisen yhteistyön kehittäminen paikallisten toimijoiden, etenkin työvoimatoimiston, sosiaalitoimen ja terveystoimen välille.

Yhteistyöverkoston kehittymistä ja juurruttamisen edistymistä ovat tukeneet mm. se, että verkostolla on ollut selkeä kokonaistavoite; *Hankasalmen työllisyyttä edistävän toimintamallin kehittäminen*.

Projektin tavoitteena on ollut myös *toimintojen etenemisaikataulun luominen ennen kunnan seuraavan vuoden budjetista päättämistä*.

Toiminnat ja niiden suunnittelu on alusta asti linkitetty paikalliseen käyttökontekstiin yhteistyössä verkostotoimijoiden kanssa. Olemassa olevat resurssit (talous, työaika ym.) on huomioitu realistisesti suunnitelmaa tehtäessä ja kehittämissuunnitelmat on nivelletty yhteistyökumppaneiden intresseihin, tavoitteisiin ja toiveisiin. Verkostoa aktivoivia ja sitouttavia kehittämispalavereja on järjestetty tarpeen mukaan. Nämä tapaamiset ovat toimineet erinomaisesti myös verkoston tiedotuskanavina. Todellisten, mitattavien tulosten saavuttamiseksi on työskennelty määrätietoisesti, ei siis ole tyydytty vain puheen tasoon, vaan toisiaan täydentäviä toimenpiteitä ja toimintamalleja on suunniteltu useita. Kaikille osapuolille tulevat hyödyt ja tavoitteet on konkretisoitu käytännön työn kautta. Asiakkaiden ja verkoston toimintatavat ja reunaehdot on huomioitu koko hankkeen ajan ja esiin nousseisiin tarpeisiin on reagoitu nopeasti.

Yritysyhteistyön tuloksia

Wiren työvalmentaja, kunnan kehitysjohtaja, Jykes Oy:n yritysasiainmies ja työvoimaneuvoja ovat Wire 3-projektin aikana eri kokoonpanoissa kiertäneet aktiivisimmat työllistäjät Hankasalmella. Yrityskäynnit ovat olleet merkittävä työllisyydenhoidon muoto. Jatkossa yrityskäynnit toteutuvat Jykes Oy:n, kunnan ja työvoimatoimiston kautta.

Työvalmennuksen keskeisin toimintatapa Hankasalmella on ollut pienyrityksiin, lähinnä maa- ja metsätalouteen kohdistunut ”maatilakoutsaus” (valmennus). Maatalousyrittäjät, metsänomistajat ja pienyrittäjät ovat osoittaneet kiinnostuksensa ja kykynsä työllistää myös heikommassa työmarkkina-asemassa olevia työttömiä. Maatalouskoutsauksessa tätä voidaan edelleen hyödyntää. Uusia halukkaita työntekijöitä, ”koutsattavia” (valmennettavia) on olemassa, kun heille vain etsitään aktiivisesti työtä. Vuosittain työvalmennuksessa on ollut useita kymmeniä työttömiä työnhakijoita. Lähes ympärivuotisesti työsuhteessa on ollut keskimäärin yhdeksän koutsattavaa.

Maatilakoutsauksen lisäksi Wire 3-projektissa on tehty yritysyhteistyötä koko paikallisella yritys kentällä. Työllisyydenhoidon yhteistyöpäivän jälkeen kokoontunut yritystyöryhmä ideoi kaikille hankasalmelaisille yrittäjille jaetun esitteen. Esitteen viesti oli etsiä piilotyöpaikkoja ja tarjota yrittäjille tietoa edullisesta työvoimasta. Kampanjaan liittyivät myös lehtiartikkelit sekä Hankasalmen Sanomissa että Jykes Oy:n asiakaslehdessä. Lisäksi kunnan, työvoimatoimiston, yrittäjien, Jykes Oy:n ja Wiren edustajista koostunut ryhmä teki syksyllä 2006 kymmenen yrityskäyntiä eri aloilla toimiviin ja erikokoisiin yrityksiin. Näiden yrityskäyntien tuloksena oli yksi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja yksi määräaikainen työsuhde.

Hankasalmelaista sovellutusta työvalmennuksesta eli maatilakoutsaukseen on jatkettu edelleen hyvin tuloksin. Se yhdistettynä yritysyhteistyöhön on osaltaan vahvistanut hyvää pohjaa työllisyyden kehittämiseksi Hankasalmella. Maatilakoutsaukseen jatketaan ja työsuhteita pyritään muokkaamaan pysyviksi esim. maatilojen työllistämispoolien avulla sekä etsimällä toimintatapoja ja tahoja, joiden kautta on mahdollista jatkaa koutsaukseen.

Palaute

Yrittäjiltä saadun palautteen mukaan Wiressä kehitetty työllistämisen menetelmä voi vaikuttaa työläältä ja monimutkaiselta. Pitkälle sitä se onkin. Maaseudun mikroyrityksille on kuitenkin vaikea löytää vaihtoehtoja. Työllistäminen on pienille yrityksille uusi asia. Tukimahdollisuuksista on vaikea tehdä konkreettisia laskelmia, jotta työn hintaa voidaan verrata sillä saatuun lisäarvoon. Pelkkien laskelmien lisäksi tulee tuntee työntekijä ja hänen kykynsä. Pienten yritysten näkökulmasta työvoimahallinto koetaan usein vieraaksi ja epävarmaksi tässä suhteessa. Se, että Wire-projektissa on ollut työvalmennuksen vastuuhenkilö on ollut tärkeää, etenkin, jos joku asia on mennyt toisin kuin on sovittu.

Wire-projektin aikana työllisyydenhoito ja etenkin yhteistyö on tehostunut Hankasalmissa. Wire-projektin erityinen ansio on ollut työttömien työnhakijoiden yksilöllinen työllistymisen esteiden kartoitus ja ohjaus työllistymisen polulle. Polulle voi kuulua terveydentilan ja työkyvyn kartoitusta, koulutusta ja se voi johtaa työllistymisen sijaan eläkkeelle. Hankasalmissa kehitetty maatilakoutsaus on ollut toimiva työllistämisen malli.

Työllisyystyöryhmälle tehdyn kyselyn mukaan työllisyydenhoidon **yhteistyötä ovat edistäneet** hyvä ilmapiiri, laaja-alainen asiantuntemus, avoimuus, resurssien riittävyys, erilaisten toimintavaihtoehtojen valikoima, laaja yhteistyö eri toimijoiden kesken sekä tutuus. **Kehittämiskohdeita** yhteistyölle ovat verkoston mielestä yhteisten, täsmällisten tavoitteiden asettaminen, laajan verkoston toiminnan organisointi sekä aikataulujen yhteensovittaminen. Verkoston mielestä työllisyydenhoidon tilanne näytti kuitenkin selkeämmältä ja yhteisiin tavoitteisiin pääseminen todennäköisemmältä kuin projektin alkuvaiheessa.

Kuntastrategia ja työllisyyden hoito

Hankasalmen kunta on linjannut kuntastrategiassa työllisyydenhoidon yhdeksi tulostavoitteekseen valtuustokaudella 2005–2008. Tavoitteena on alentaa työttömyys 14,6 %:sta (v.2004) 11 %:iin. (vuoden 2007 loka-kuussa työttömyysaste oli 10%). Toimenpiteet liittyvät vahvasti uuden yritystoiminnan mahdollistamiseen ja jo olemassa olevan yritystoiminnan vahvistamiseen. Kunnan organisaatiossa työllisyydenhoidosta ja elinkeinotoiminnasta vastaa kunnanhallitus. Virkamiesvastuu on kunnanjohtajalla ja kehitysohjalla.

Kunnan budjetissa on noin ½ milj. euron määrärahavaraus vuodelle 2007 työllisyydenhoitoon, lähinnä tukityöllistämisen avulla eri hallintokunnille. Kunnan organisaatiossa työskentelee tätä kautta keskimäärin 25–30 henkilöä vuodessa. Kunta on palkannut v. 2006 kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan organisoimaan pitkäaikaistyöttömien työllistämistä kunnan ja eri järjestöjen palvelukseen. Hankkeiden avulla kunta avaa uusia työllistymisen mahdollisuuksia mm. tietotekniikan työpaikkoja edistämällä. Kunnalla on myös 14 000 euron määräraha nuorten työllistämiseen, joka tapahtuu 4H-järjestön kautta.

Keskeisin tavoite kunnan työllisyydenhoidossa on edistää uusien työpaikkojen syntymistä ja sitä kautta työpaikkaomavaraisuuden kehittymistä myönteiseen suuntaan. Tällä hetkellä kunnan työpaikkaomavaraisuus on 85,9 %. Kunta on myös hankkinut maata yritystoiminnan tarpeisiin sekä kaavoittanut maapohjan yritystoiminnan käyttöön. Tavoitteena on vuositasolla saada kuntaan 10 uutta yritystä sekä 15 uutta työpaikkaa.

Wiren asiakkaiden työllistettävyyttä ennustavat tekijät

Taina Era & Riikka Turunen

Tässä artikkelissa tarkastellaan Wiren juurruttamisjakson aikaisia (2005–2006) asiakkaita rekisteritietojen perusteella. Tutkimustulokset perustuvat logistiseen regressioanalyysiin, korrelaatiotarkasteluihin ja ristiintaulukointeihin. Wiren asiakkaat olivat pääasiassa yli 40-vuotiaita ja pitkään, yli vuoden työttömänä olleita työnhakijoita. Heidän työllistymisensä onnistumista tarkastellaan mm. yksilöllisten ominaisuuksien ja palveluiden käyttöä kuvaavien muuttujien avulla. Yksityiselle ja kolmannelle sektorille työllistyneet asiakkaat erottuivat iän ja palvelujen käytön suhteen. Työllistettävyyttä edisti esim. tukijärjestelmien hyödyntäminen ja Wiren palveluihin osallistuminen. Vaikka asiakkaat suosivat eniten liikuntapalveluita, niin työllistymisen kannalta tärkeimmiksi Wiren palveluiksi osoittautuivat terveystarkastukset ja työhönvalmennus. Tulokset tukevat yksilöllistä ja laaja-alaisesti työnhakijan elämää ja työhön siirtymistä vahvistavaa, sektorirajat ylittävää palveluiden järjestämistä.

Wire työllistämisen kehittäjänä

Wire-projekti oli yksi kehittäjä eurooppalaisessa, työllistämisen menetelmiä ja polkuja rakentaneessa aallossa. Projektin aikana tehtiin myös tutkimusta, jonka avulla havaittiin kehittämistarpeita ja arvioitiin tehtyjä ratkaisuja. Wiren toimintamalli rakentui käytännön työssä ja sitä ohjasivat yleiset kuntoutuksesta ja työllistämisestä käydyt keskustelut. Tämän työllistämisen toimintamallin arviointi perustui Euroopan laatupalkintomallin (EFQM) sovellukseen. Laatuarvioinnin 2002–2003 tuloksena havaittiin työllistämisen toimintamallin vastaavan hyvin heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tuen tarpeita ja heidän ohjautumistaan työllistymisen polulle. Samalla Wire-projektissa rakennettiin paikallisia työllistämisen verkostoja, jotka tukivat asiakkaan ohjautumista palveluissa. Verkostoituneen toimintamallin vahvistaminen asetettiin projektin tavoitteeksi työllistämisen prosessien kehittämisessä jatkossa. (Perttinen & Suuronen 2004, 98–103).

Tutkimusta jatkettiin projektin toisessa vaiheessa arvioimalla työllistämisen verkoston toimintaa palveluohjauksen näkökulmasta, vuosina 2005–2006. Tämän tutkimuksen tuloksina havaittiin asiantuntijoiden omaksuneen hyvin asiakaskeskeisiä ja ohjaavia työskentelytapoja. Työl-

listämispalveluiden verkostossa oli hyvin vahva tahto kehittää laaja-alaista ja joustavaa, sektorirajat ylittävää palveluihin ohjausta. Tätä tulosta tukivat sekä asiantuntijoiden että asiakkaiden arviot. Pulmaksi osoittautui se, että ohjaus toimii hyvin oman organisaation sisällä, mutta muiden organisaatioiden palveluita ei osattu hyödyntää, koska niitä ei tunnettu riittävästi. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen ydinpalvelut työvoimatoimisto, Työvoiman palvelukeskus, erityistyöllistäjät ja aikuisopisto toimivat hyvin yhteistyössä. Asiakkaat etenivät joustavasti työllistymisen polulla silloin, kuin heillä ei ollut fyysisiä, sosiaalisia tai kognitiivisia rajoitteita. Asiakkaiden erityiset tuen tarpeet jäivät kuitenkin usein vaille ratkaisua niin koulutuksessa kuin työssäkin. (Era & Koskimies 2007, 205–207)

Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu työllistämismallin sopivuus kohderyhmälleen ja työllistämismalli on saanut tukea myös asiantuntijoilta ja asiakailta. Tässä artikkelissa tarkastellaan Wiren asiakaskuntaa projektin toisen vaiheen aikana (2005–2006) työllistettävyyden näkökulmasta. Artikkelissa tarkastellaan työelämän muutosta, työllistettävyyden käsitettä, työllistämistoimenpiteiden vaikuttavuudesta käytyä keskustelua. Samalla arvioidaan Wiren työllistämismallin sijoittumista työllistettävyydestä esitettyjen määritteiden valossa. Empiirisellä analyysillä testataan työllistymistä ennakoivaa mallia ja etsitään eri tekijöiden vaikutusta työllistymisen todennäköisyyteen. Tämän tutkimusartikkelin tarkoituksena on selvittää niitä tekijöitä, jotka olivat yhteydessä Wiren asiakkaiden työllistymiseen.

Työllistettävyyden haasteet

Työllistämispolitiikan painopisteet

Yhteiskunnallisen kehityksen rakenteelliset muutokset heijastuvat työelämään ja sen työnhakijoille asettamiin tieto- ja taitovaatimuksiin. Keskeisinä muutosta tuottavina tekijöinä on nähty globalisaatiokehitys ja sen koko maailmanlaajuisista työnjakoa koskevat vaikutukset. Tässä on korostettu polarisoituvaa kehitystä koulutustasoltaan vahvojen maiden osaamisyhteiskuntaan ja koulutustasoltaan heikkojen maiden suoritusyhteiskuntaan. Osaaminen, tehokkuus taloudellinen kilpailukyky korostuvat ja ohjaavat myös työllistämisen ja työvoiman uusintamiseen tähtäviä toimenpiteitä. (ks. esim. Alho, Kaitila & Kotilainen, 2006) Suomen työllisyysstrategia painottuu työvoiman tarjonnan sekä laadulliseen että määrälliseen kehittämiseen ja siinä esitettyjä painopistealueita ovat:

- 1) Alennetaan rakenteellista työttömyyttä ja torjutaan syrjäytymistä.
- 2) Varmistetaan osaavan työvoiman saatavuus.
- 3) Parannetaan työn tuottavuutta laadullisesti kestäväällä tavalla.
- 4) Luodaan edellytyksiä aktiiviselle työperusteiselle maahanmuuttopolitiikalle.
- 5) Lisätään yrittäjyyttä ja itsensä työllistämistä.
(Työllisyyskertomus 2006,1)

Työvoiman kysynnässä on tapahtunut muutoksia rakenteellisen työttömyyden hellittäessä otettaan. Vaikean rakennetyöttömyyden rinnalle on noussut työvoimatarpeen ja saatavuuden kohtaamattomuus, jonka taustalla on nähty useita syitä esim. työvoiman ikärakenne ja teknologinen kehitys. Työttömyyden ja työvoiman saatavuuden kestävien ratkaisujen perusteena on nähty osaamisen kehittäminen, erityisesti luomalluuksia työssä oppimisen edellytyksiä ja toimintamalleja (esim. Fischer, Boreham & Nyham, 2004). Työllistämisstrategia painottuu yksilöllisen osaamisen kehittämiseen ja taloudellisen tuottavuuden nostamiseen ja jättää huomioimatta edellä esitetyt työllistymisen yhteiskunnalliset ehdot kuten tasa-arvoisuus, työolosuhteet, koulutuksen laatu ja palkkataso, jotka Suomessa olivat verrattain heikkoja. Millaisesta osaamisesta voisi olla kysymys tai miten kohtaamattomuus ilmenee, ovat vielä laaja-alaisen keskustelun ja kehittämistyön kohteena.

Työllistettävyyys

Työllistettävyyden parantaminen on ollut aina työllisyyspolitiikan ja sitä tukevien kehittämisohjelmien ja -projektien tavoitteena. Työllistettävyyden käsite ilmenee eri muodoissaan erilaisissa strategisissa ohjelmissa, joissa pyritään ratkaisemaan rakennetyöttömyyden ja työvoiman saatavuuden ongelmaa. Työllistettävyyys on myös arkinen käsite, jota käytetään työttömyydestä käytävässä keskustelussa. Käsitteen sisällön määrittely heijastaa käyttäjänsä ymmärrystä työttömyyden syistä. McQuaid ja Lindsay (2005, 200–202) kuvaavat käsitteen historiaa vuosisadan alusta nykypäivään. Kuvauksensa perusteena he käyttävät Gazierin teoksia. He esittävät työllistettävyydestä seitsemän erilaista näkemystä, jotka liittyvät kolmeen kehittämisaltoon:

1. aalto vuosisadan alussa

- Dikotominen työllistyvyys, jolla viitataan joko henkilön halukkuuteen ja kykyyn työllistyä vastakohtanaan henkilöt jotka eivät kykene työllistymään

2. aalto 1960–1980

- sosiaali-lääketieteellinen työllistyvyys, jolla viitataan mielen-terveyshäiriöisten (mentally disadvantaged) sosiaalisiin fyysisiin tai henkisiin työllistymisen kykyihin suhteessa työn vaatimuksiin
- manpower politiikan työllistettävyyden laajentaa sosiaali-lääketieteellistä näkemystä koskemaan muita sosiaalisesti vajaa-kykyisiä ryhmiä ja painottaa jäljellä olevaa työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin
- liukuva työllistettävyyden korostaa työelämän saavutettavuutta paikallisissa ja kansallisissa talouksissa, jossa lähtökohtana on odotus siitä, että työtä etsivä löytää sellaisen itselleen

3. aalto 1990

- työllistettävyyden suoritukseksi työmarkkinoilla ymmärretään työllistämishajontojen saavuttamina tuloksina kuten työpäivien määrinä jne.
- aloitteellinen työllistettävyyden, painottaa yksilöllisten tietojen ja taitojen kehittämistä vastaamaan joustavasti vaihtuviin työ-rooleihin
- vuorovaikutteinen työllistettävyyden joka säilyttää aloitteellisen työllistettävyyden ajatuksen mutta suuntaa samalla tarkastelemaan yksilön suhteellista asemaa verrattuna muihin työnhakijoihin ja mahdollisuuksiin sekä työmarkkinoita hallitseviin instituutioihin ja sääntöihin

Yhteenvedon työllistettävyydestä käydystä keskustelusta McQuaid ja Lindsey (2005, 208–212) esittävät ”Työllistettävyyden laaja-alaisen”-mallin. Siihen kuuluu kolme eri tasoa; yksilölliset tekijät, henkilökoh-tainen elämäntilanne ja ulkoiset tekijät. *Yksilölliset tekijät* koostuvat erilaisista ammatillisista taidoista, osaamisesta ja valmiuksista, väestöä kuvaavista piirteistä kuten ikä, terveyttä ja hyvinvointia kuvaavista tekijöistä, työn etsimistaidoista sekä joustavuudesta ja liikkuvuudesta. *Elämäntilanteen tekijät* rakentuvat kodin ja perheen olosuhteista, kuten huol-tovelvollisuudesta ja asumiseen liittyvistä asioista, perheen tai ympäristön

vallitsevasta työ kulttuurista ja mahdollisuudesta hyödyntää resursseja kuten kulkuväyliä ja -välineitä sekä taloudellista ja sosiaalista pääomaa. *Ulkoiset tekijät* liittyvät työmarkkinoihin, joita kuvaavat makrotalouden tila, avoinna olevien toimien luonne, rekrytointien toimintatapa ja lisäksi työllistymistä mahdollistaviin tukijärjestelmiin kuten erilaiset työllistämistä ja sosiaalipoliittiset toimenpiteet. Tämä laaja-alainen työllistettävyyden käsite edellyttäisi eri alojen toimijoiden integroitua yhteistyötä ja mahdollistaisi monien työllistymistä vaikeuttavien tekijöiden esim. sosiaalisten esteiden purkamisesta. (McQuaid & Lindsay 2005, 214–215) Poliitiikan ja päätöksenteon tasolla, esim. Työllisyyskertomuksessa 2006 (2007), työllistettävyyden ehtoja ja toimenpiteitä kuvataan hyvin laaja-alaisesti globalisaation ehdoista aina syrjäytymisen yksilöllisiin uhkatekijöihin. Laaja-alaisuus ja eri toimialojen käytännön työn integrointi toimintakäytännöissä on kuitenkin vielä kehittämistyön alaisena.

Työllistettävyyden eri käsitteet ilmenivät konkreettisesti 1990-luvulla esim. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoitushankkeiden tulostamiseksi projektien suorituksina, ja niin on edelleenkin. Arnkil (2004) on myös tarkastellut työllistämiseen liittyvää kehitystoimintaa kehittämisyksiköinä, jotka ajoittuvat tähän McQuaidin ja Lindseyn (2005) kuvaamaan viimeiseen aaltoon. Silloin kehitettiin erilaisia menetelmiä, joiden liittymäkohtia aloitteelliseen työllisyyteen voidaan nähdä kuten yksilöllisten taitojen vahvistaminen ja yksilöllisten polkujen etsiminen työnhakijan henkilökohtaisiin haasteisiin vastaamisena. Myös Wirettä edeltäneissä, alueellisissa hankkeissa kehitettiin yksilön terveyttä ja fyysistä kuntoa ylläpitäviä menetelmiä ja toimintatapoja, liikuntaa ja terveystarkastuksia.

Vuorovaikutteisen työllistettävyyden ajatus heijastuu Arnkil'n (2004) kuvaaman toisen kehittämissyklin teemoissa, jolloin haettiin uusia ratkaisuja instituutioiden kuten työhallinnon toimintatapoihin ja sääntöihin. Wiressä asetettu tavoite verkostoituneen toimintamallin kehittämisestä oli osa tätä yhteistä pyrkimystä etsiä asiakaslähtöisiä palvelumalleja. Reformien tuloksena on löytynyt joustavia ratkaisuja, joilla on muutettu työnhakijoita tukevien palveluiden toimintaa tarvelähtöisimmiksi. Vaikka palvelujen integrointi ja koko palvelujärjestelmän yhteistyöhakuisuus asiakkaiden pulmien ratkaisemiseksi on kehittynyt, niin paikalliset toimijat odottavat institutionaalista sitoutumista ja käytäntöjen vakiinnuttamista myös päätöksenteon ylemmillä tasoilla. (Arnkil, Karjalainen, Saikku, Spangar & Pitkänen 2007, 15). Työllistettävyyden idean laajeneminen ilmenee uusina haasteina, jollaisina on nähty esim. välityömarkkinoi-

den ja koulutuksen rakenteiden ja toimintatapojen kehittäminen joustavammiksi ja ammatillista kysyntää vastaaviksi. Myös Wiressä on ollut vahvana kehittämisalueena työpaikkojen mahdollistaminen yhteistyön avulla ja välityömarkkinoiden ohjaavan osaamisen tukeminen koulutuksen avulla.

Työllistämistoimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi

Euroopan sosiaalirahasto on avustanut useita muitakin Wiren kaltaisia projekteja Euroopassa. Eräs esimerkki tällaisesta projektista on Belgiassa toiminut ns. TOK-ohjelma, huono-osaisten työllistämisen- ja valmentamisprojekti (kirjainlyhenne tulee hollannin kielestä). Ohjelman toimintaperiaate oli Wiren tapaan aktivoivan ja yksilöllisen työllistämisen nostaminen tulonsiirtojen tilalle työttömyysongelman hoidossa. Vuonna 2002 toteutetussa kustannushyötyanalyysissä arvioitiin projektin toiminnan rahallista kannattavuutta vertailemalla projektin asiakkaita tilanteeltaan mahdollisimman samankaltaiseen verrokkiryhmään. Tuloksista kävi ilmi, että vaikka TOK-ryhmäläiset olivat lähtötilanteeltaan hieman verrokkiryhmää heikompia, kahden vuoden tarkastelujakson jälkeen projektin asiakkailla oli selvästi parempi todennäköisyys työllistyä sekä korkeampi ansiotaso. Kuitenkin vain 41 % projektiin osallistuneista henkilöistä oli töissä 2 vuoden jälkeen ja lisäksi pelkästään rahallista puolta arvioitaessa päästiin siihen lopputulokseen, että projekti söi hieman enemmän rahaa kuin toi. Huomattavaksi tekijäksi toimenpiteiden kannattavuuden arvioinnissa nousi *tarkastelujakson pituus*. Sen jälkeen, kun tarkasteluväli venytettiin viiteen vuoteen, olivat tulokset kiistattoman positiiviset sekä työllistymisen että budjetin kannalta. (Nicaise 2002, 283).

Työnhakukoulutuksen vaikuttavuutta tarkasteltiin Työministeriön teettämässä raportissa ”*Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta*.” Vuonna 2001 päättynyt työnhakukoulutuksen vaikutusten tarkastelu osoitti, että kolmen kuukauden tarkastelujaksolla työllistyneitä oli 15,4 %, mutta vuoden tarkastelujaksolla 23 %. (Aho & Koponen, 2005, 11) Havainto siis mukaili TOK-projektin saamaa tulosta tarkastelujakson merkityksestä. Myös vuonna 2007 suoritettu vaikuttavuusarvojen tarkastelu selvitti, ettei työnhakukoulutus lisännyt työttömien työllistymistä tilastollisesti merkitsevällä tavalla. Tulokset kuitenkin vaihtelivat koulutusmenetelmän mukaan ja koulutuksella oli vaikutusta ainakin joidenkin riskiryhmien, kuten masennusoireista kärsivien, työllistymiseen. (Hämäläinen & Nykyri 2007, 81–82)

Työnhakusuunnitelma on työnhakijan ja työvoimatoimiston yhteistyössä laatima suunnitelma toimenpiteistä, joiden avulla tähdätään asiakkaan työllistymiseen. Haastateltaessa työvoimaneuvojia, he arvioivat työnhakusuunnitelman tarpeelliseksi osaksi työvoiman palveluprosessia. Heidän mukaansa työnhakusuunnitelma parantaa tiedottamisen ”osuvaa kohdistumista” ja vahvistaa työllistymisen polkua. Kuitenkin kysyttäessä asiakkailta työnhakusuunnitelman merkityksestä, vain noin yksi neljäsosa asiakkaista, joiden suunnitelman laatimisesta ei ollut kulunut kovin kauan, katsoi suunnitelmasta olleen edes jonkinlaista hyötyä. Suunnitelmien heikko kohta oli usein niiden pysyminen ajan tasalla siten, että asiakas kokisi sen jatkuvan hyödyn. (Aho ym. 2006, 51.)

Työministeriö raportoi seuraavaa vuonna 2006 suoritetusta **työvoimakoulutuksen** vaikutuksista: vuoden 2001 aikana työttömäksi jääneistä henkilöistä työvoimapolitiittinen koulutus työllisti kolmen kuukauden tarkastelujaksolla 14,2 % ja vuoden tarkastelujaksolla jopa 29,3 % asiakkaista. Tarkastelussa huomattiin myös, kuinka koulutuksen pituus lisäsi työllistyneiden osuutta (Kauhanen ym. 2006, 36.) Hämäläinen ja Tuomala (2006) selvittivät ammatillisen ja valmentavan työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta käyttäen aineistonaan 16–70-vuotiaita Suomessa vuosina 1988–2002 asuneita henkilöitä. Näissäkin tuloksissa painotettiin seuranta-ajan merkitystä, sillä sen pidetessä työllistymisen todennäköisyys kasvoi. (Hämäläinen ym. 2006, 56)

Oppisopimus on muita tukimuotoja pitkäkestoisempi ja sen työllistämisaikutukset ovatkin erittäin myönteiset. Oppisopimukseen vuonna 2001 päättynyt työvoimakoulutus työllisti vuoden tarkastelujaksolla jopa 58,9 % siihen osallistuneista työnhakijoista (Aho & Koponen, 2007) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arvioinnissa selvitettiin oppisopimuksen työllisyysvaikutuksen nousevan ajan kuluessa. Tarkastelun päätyttyä 80 % oppisopimukseen osallistuneista henkilöistä oli töissä. (Hämäläinen ja muut 2006, 46)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi antoi tietoa myös **tukityöllistämisen** työllistämistä edistävästä vaikutuksista, vaikkakin tuen toimivuutta on epäilty muun muassa siksi, että samoissa tukityöpaikoissa kierrätetään joskus useampia työttömiä vuorotellen. Hyvät tulokset onkin saatu juuri yksityiselle sektorille tapahtuvan tuki työllistämisen avulla. Vuonna 2005 tehdyn tutkimuksen mukaan 45 % yrityksistä jatkoi työsuhdetta tukityöjakson jälkeen. Pienet (69 %) ja teollisuusalojen (51 %) yritykset olivat varmempia jatkajia kuin suuret (37 %) tai palvelualojen (43 %) yritykset (Hietala 2005, 46.) Tukityöl-

listämisen on pelätty myös vinouttavan työmarkkinoita ja yrittäjien vain hyödyntävän järjestelmää. Verrokkiryhmän avulla tutkittiin sitä, oliko tukityöllistäminen turhaa ts. olisivatko yritykset työllistäneet työnhakijan myös ilman tukia. Ilmeni, että vuoden työttömänä olleista yksityisen sektorin tukityöllistyneistä olisi ilman tukea työllistynyt noin 50 %. Näin puolet työnhakijoista sai työpaikan tukijärjestelmän avulla. (Hämäläinen ym. 2006, 42)

Tutkimuksen toteutus

Tutkimuskysymykset ja aineisto

Varsinaisesti vaikuttavuuden arviointi tutkimuksen avulla edellyttäisi vahvaa tutkimusasetelmaa, jossa tuloksia voitaisiin vertailla toimenpiteisiin osallistuneiden ja osallistumattomien välillä. Tällaista asetelmaa on saatavilla olevien tietojen perusteella mahdotonta toteuttaa ja osin myös epäeettistä rakentaa työttömien työnhakijoiden osalta. Wiren palvelut ovat olleet avoimia myös muiden toimijoiden, esim. 3. sektorin työllistämisorganisaatioiden ja työvoimatoimiston asiakkaille, joten ei ollut mahdollista erottaa yksittäisten toimijoiden palveluissa olleita asiakkaita omiksi ryhmikseen, koska asiakkaiden palvelut räätälöitiin heidän tarpeidensa mukaan, eikä niinkään toimijakohtaisten palveluiden perusteella. Tutkimuksen tulokset kuvaavatkin tietyn asiakasryhmän työllistyvyyteen yhteydessä olleita tekijöitä. Näin tuloksia voivat hyödyntää kaikki verkoston toimijat, koska toimenpiteet ovat hyvin samankaltaisia.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli analysoida Wire 3:n asiakkaiden työllistymisen luonnetta ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Erityisesti haluttiin selvittää sitä, millaiset asiakkaat hakeutuivat projektin palveluiden piiriin ja, miten nämä ja verkostossa tarjotut palvelut edesauttoivat asiakkaiden työllistymistä. Tutkimuksen kysymykset olivat:

- Mitkä asiat kuvaavat Wiren työllistyneitä asiakkaita?
- Miten asiakkaiden yksilölliset tekijät ja palveluihin osallistuminen ovat yhteydessä työllistymiseen?
- Miten asiakkaiden yksilölliset tekijät ja palveluihin osallistuminen ovat yhteydessä työllistyneiden sijoittumiseen eri sektoreille?
- Onko Wiren ohjaus ja palveluihin osallistuminen parantanut työllistymisen mahdollisuutta?

Wiren asiakkaiksi lukeutuivat siis ne henkilöt, jotka osallistuivat ja jotka ohjattiin muihin palveluihin Wiren työntekijöiden toimesta. Tutkimusaineistona oli asiakkaista koottu rekisteriaineisto. Tutkimusajan-kohta rajattiin 1.1.2005–31.12.2006 kirjautuneisiin Wire 3 -projektin uusiin asiakkaisiin, joita kertyi kyseisenä ajankohtana 710 kappaletta. Osa näistä asiakkaista oli saattanut olla Wire-projektin asiakkaana myös aikaisempina vuosina. Asiakkuus oli välillä katkennut työhön siirtymisen tai muiden henkilökohtaisten asioiden ja projektin katkeamisen vuoksi. Näin ollen myös tällaiset henkilöt rekisteröityvät uusina asiakkaina. Projekti jatkui myös vuoden 2007 puolella, mutta tuolloin Wiren palvelut rajoittuivat liikuntapalveluihin ja työvalmentajan palveluihin. Näin 1.1.2007 jälkeen asiakkaiksi tulleet henkilöt saivat eriävän kohtelun muihin Wire 3-asiakkaisiin nähden, eikä heitä näin ollen voitu ottaa mukaan tarkasteluun.

Aineistosta poistettiin ääriarvoina 1941–1946 ja 1986–1988 syntyneet asiakkaat eli vanhimmat ja nuorimmat henkilöt, koska logistinen regressioanalyysi olettaa muuttujien normaalijakaumaa (kts. Metsämuuronen 2001, s. 79). Yksikään poistetuista asiakkaista ei ollut työllistynyt projektin kautta, joten heidän tietojensa poistaminen ei vaikuttanut työllistyneiden asiakkaiden kokonaiskuvaan.

Puuttuvien tai muuten epäkelpojen havaintojen vuoksi käyttökelpoisia havaintoja oli 525 kappaletta eli 78,2 % koko analyysiin valitusta otoksesta. Puuttuvien havaintojen vuoksi jätettiin pois 146 asiakasta ja liian suuren poikkeavuuden vuoksi 39 asiakasta. Puuttuvissa tiedoissa naisten osuus oli hieman suurempi (66 %) kuin koko aineistossa. Lisäksi puuttuvia tietoja oli hieman useammin Jyväskylän kaupungin ulkopuolella asuvilla asiakkailla. Koko asiakaskunnassa kaupungin ulkopuolella asuvien osuus oli 28 % kun taas puuttuvissa havainnoissa heitä oli 40,1 %. Muuten asiakkaat, joiden tiedoissa oli puuttuvia havaintoja, olivat jakautuneet ominaisuuksiltaan samaan tapaan kuin varsinaisessa aineistossa olevat asiakkaat.

Työllistymisen polkujen selvittämiseksi asiakkaat jaoteltiin työllistyneisiin ja työttömäksi jääneisiin. Työllistyneet olivat niitä asiakkaita, jotka ovat projektin aikana solmineet työsuhteen joko erilaisten tukijärjestelmien avulla tai ilman niitä. Tulkinta on ongelmallinen siinä mielessä, että tuettu työllistyminen on osa ns. siirtymävaihetta, jonka tulosta ei vielä tiedetä. Työsuhteen kestosta ei tässä vaiheessa ollut tietoa. Työttömiksi lukeutuivat ne asiakkaat, jotka olivat joko vailla työtä tai muissa työllistämistoimenpiteissä, kuten koulutuksessa tai kuntoutuksessa. Näin

siirtymävaiheen asiakkaita oli molemmissa luokitteluryhmissä ja erotavana tekijänä oli asiakkaan työsuhde työnantajaan.

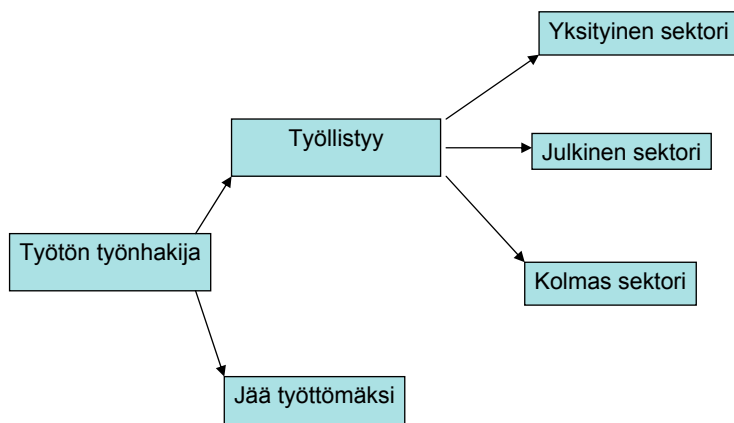
Tässä analyysissä työllistyneiksi luokitellaan asiakkuuden päättymisen hetkellä työssä olevat sekä Wire 3:n varsinaisten työllistämispalveluiden loppumisen hetkellä eli 31.12.2006 tukityöllistämisen alla olevat asiakkaat. Työssä oloon on luettava mukaan täydellisten tietojen puutteen vuoksi myös työharjoittelu, työvalmennus ja työkokeilu, jotka eivät ole varsinaisia tukityöjaksoja. Työttömiksi taas luokitellaan vastaavilla mittaushetkillä ilman työtä olleet henkilöt. Ongelmaksi muodostuvat osin puuttuvat tiedot tukityöllistämisyksyksistä asiakkuuden aikana. Tämän vuoksi työttömyyden keston sekä itse työllistymisen arviointi on epävarmaa, sillä esim. mittaushetkillä työssä oleva asiakas on voinut olla jonkin työllistämistoimenpiteen alla ja luokituu siten työlliseksi. Tämä työllisyys ei kuitenkaan varsinaisesti eroa asiakkuuden aikana tapahtuneista työllistymisyksyksistä, jotka on täydellisten tietojen puutteen vuoksi luokiteltava työttömyysajaksi. Asiakas on näin jäänyt aiemmista tukitoimenpiteistä huolimatta työttömäksi. Toisaalta ”työllistyneiden” ja ”työttömäksi jääneiden” välille voidaan määrittää ainakin seuraava ero: ensimmäisessä tapauksessa tukityöllistäminen on johtanut asiakkaan toimesta tapahtuvaan asiakkuuden päättymiseen eli työnhakija on katsonut jatkossa tulevansa toimeen ilman työllistämispalveluita.

Aineiston analyysi ja muuttujat

Asiakkuutta kuvattiin jakaumina ja ristiintaulukointeina ja asiakkaiden työllistymiseen liittyviä tekijöitä tutkittiin varianssin ja korrelaation sekä logistisen regressioanalyysin avulla. Analyysin aikana tarkasteltiin, kuinka voimakkaasti asiakkaat ohjautuivat eri ominaisuuksiensa perusteella tiettyille työllistymisen sektoreille tai jäivät työttömiksi. Riippuvuutta tarkasteltiin analysoimalla, kuinka vahvasti asiakkaan työllistyminen, työttömäksi jääminen tai työllistymisen sektori voitiin ennustaa, kun asiakkaan taustatiedot ja häneen kohdistetut työvoimapolitiittiset toimenpiteet (tai niiden puuttuminen) olivat tiedossa. Nämä ominaisuudet toimivat muuttujina analyysissä ja ne jaoteltiin kahteen osioon; taustamuuttujiin ja asiakkuuden aikana tarjottuihin Wiren palveluihin ja verkoston tarjoamiin muihin toimenpiteisiin. Taustamuuttujia on viisi kappaletta ja niihin kuuluvat sukupuoli, ikä, asuinpaikka, koulutustausta ja työttömyyden kesto. Toimenpidemuuttujia taas on kaksi ja ne ovat asiakkaiden käyttämien palveluiden lukumäärä ja työllistämisessä käytetty tukimuoto. Taulukkoon 1. on koottu tiivistelmä muuttujista ja niiden saamista arvoista.

Taulukko 1. Tutkimuksessa käytetyt muuttajat, niiden vaihteluväli ja analyysissä käytetty asteikkotaso.			
	Muuttaja	Muuttujan vaihteluväli	Muuttujana analyysissä
Taustatekijät	Sukupuoli	1 = Nainen 2 = Mies	Dikotominen muuttuja
	Ikä	1940–1949 1950–1959 1960–1969 1970–1979 1980–	Jatkuva muuttuja
	Asuipaikka	1 = Asuu Jyväskylän kaupungissa 0 = Asuu kaupungin ulkopuolella	Dikotominen muuttuja
	Koulutus	1 = Ammatillinen koulutus 2 = Korkeakoulututkinto • Alempi korkeakoulututkinto • Ylempi korkeakoulututkinto 3 = Yleissivistävä koulutus • Peruskoulu • Ylioppilas • Keskikoulu • Kansakoulu	Luokitteluasteikollinen muuttuja
	Työttömyyden kesto	Alle vuoden 1–2 vuotta 2–3 vuotta 3–4 vuotta 4–5 vuotta 5–6 vuotta Yli 6 vuotta	Jatkuva muuttuja, jakauman vinoutta korjattu logaritmi-muunnoksella
Toimenpiteet	Palveluiden määrä	1 2 3 4 5 6	Järjestysasteikollinen muuttuja
	Wiren toimenpide	Terveystarkastus Liikuntaryhmä Aktiivijakso Työvalmennus Työvoimapolitiittinen koulutus Kuntoutussuunnittelu Kurssi Muu • Fysipiste • Fysioterapia • Ohjaava koulutus	Ei mukana analyysissä, korvattu palveluiden määrällä
	Käytetty tukimuoto	1 = Yhdistelmätuki 2 = Työllistämistuki 3 = Muu tukimuoto • Työkokeilu • Työharjoittelu/työelämävalmennus • Rekrytointituki • Oppisopimus 4 = Tukia ei käytetty	Luokitteluasteikollinen muuttuja

Työllistymisen polkuja tutkittiin logistisen regressioanalyysin¹ avulla ja selvitettiin, mitkä muuttujat olivat yhteydessä asiakkaan työllistymiseen tai työttömäksi jäämiseen. Analysoitavan kohde rajattiin työllistymiseen ja sen eri sektoreihin. Kuviossa 21. kuvataan analyysin etenemistä selitettävien muuttujien näkökulmasta.



Kuvio 21. Selitettävät muuttujat

Asiakkuus ja työllistyminen

Asiakkaiden yksilölliset tekijät

Asiakkaiden yksilöllisistä eroista on asiakasrekisterin pohjalta saatavana tiedot asiakkaan sukupuolesta, iästä, asuinpaikasta, koulutuksesta ja työttömyyden kestosta. Näitä tekijöitä kutsutaan jatkossa asiakkaan taustatekijöiksi. Wire 3:n 710 asiakkaasta 284 (60,1 %) oli naisia ja 426 (39,9 %) miehiä. Koko asiakaskuntaan verrattuna naisten osuus on hieman suurempi Wire 3-projektissa kuin koko projektin aikana, jossa naisia on ollut 57,7 % ja miehiä 42,3 %. Viimeisen vaiheen aikana asiakkaat hakeutuivat Wiren palveluihin pääasiassa omatoimisesti lehti-ilmoitusten perusteella. Liikuntaryhmiin ja terveystarkastuksiin osallistuneet asiakkaat hakeutuivat usein myös muihin projektin tarjoamiin palveluihin.

¹ Regressiokäyrä: $Y = b_0 + b_1 * X_1 + \dots + b_p * X_p$
Todennäköisyys: $P(\text{Asiakas työllistyy}) = 1 / (1 + \exp(-Y))$

Valtaosa asiakkaista on syntynyt 50- ja 60-luvuilla ja Wire 3:n asiakkaiden keski-ikä on 43,4 vuotta. Neljäkymmentä- ja kahdeksankymmentäluvulla syntyneitä asiakkaita on vähiten, mikä johtuu siitä, että vanhimma ikäluokasta suuri osa on jo eläkkeellä. 80-luvulla syntyneitä Wire 3:n asiakkaita on 69 henkilöä ja he täyttävät vuoden 2007 aikana 19–27 vuotta. He ovat Wiren asiakaskunnasta pienin ikäryhmä, mutta siitä huolimatta melkoisen suuri ottaen huomioon, että esimerkiksi opiskelun kautta näille nuorille pitäisi vielä olla muunlaisia vaihtoehtoja. Wire 3:n nuorin asiakas on syntynyt vuonna 1988 ja vanhin vuonna 1941, mutta molemmat äärihavainnot karsiutuivat pois aineiston rajauksessa. Eri-ikäisten jakautumisessa työllisiin ja työttömiin ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa ja muutenkin ikäjakauma on melko tasainen. Nuorimmista asiakkaista tosin 62,3 % on miehiä, vaikka naiset ovat selvänä enemmistönä koko asiakaskunnassa.

Jyväskylän seutu muodostuu yhdeksästä eri kunnasta Jyväskylän kaupungin ollessa asukasluvultaan (n. 84 000 asukasta) suurin ja muiden kuntien ympäröimä alue. Muita alueen suurimpia kuntia ovat Jyväskylän maalaiskunta (n. 35 000 asukasta) sekä Laukaa (n. 17 000). Muissa Jyvässeudun kunnissa asukasluku jää alle 10 000:n.

Taulukko 2. Asuinpaikan yhteys työllistymiseen (P = 0.000).

	Asuu kaupungissa	Ei asu kaupungissa	
Työllistyi	81 53,6 %	70 46,4 %	151 100 %
Ei työllistynyt	382 74,0 %	134 26,0 %	516 100 %

Jyväskylän kaupunki on parasta työllistymisaluetta, sillä kaupunki-alueella sijaitsevien työpaikkojen määrän lisäksi kaupungissa asuville työmatkat ovat lyhimpiä. Jyväskylän seudulla työmatkat voivat suurimmillaan olla noin 90 kilometriä. Tällaiset työmatkat ovat lähinnä teoreettisia, sillä suurin osa työpaikoista sijoittuu Jyväskylän kaupungin alueelle. Näin ollen Jyväskylän kaupungin alueella asuvilla asiakkailla on enemmän tarjolla olevia työpaikkoja sekä paremmat kulkuyhteydet kuin muissa kunnissa asuvilla työnhakijoilla. Wire 3:n asiakkaista seitsemän henkilöä kymmenestä asuu Jyväskylän kaupungissa. Taulukosta 2 nähdään työllistymisen ja asuinpaikan jakautuminen. Kaupungissa asuvat työllistyivät muita paremmin ja ero on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,000$).

Wire 3:n asiakkaiden vertailu Jyväskylän seudun työttömiin

Jyväskylän seudulla työvoimaan kuuluu yhteensä 79 794 henkilöä ja näistä henkilöistä 12,5 % eli 9 958 henkilöä on työttömänä (Työministeriö/Informaatiopalvelut 2006.) Näistä henkilöistä 7,1 % osallistui Wire 3-projektin toimintaan. Työttömiä työnhakijoita on vuoden 2006 tarkastelussa 1441 nuorta (alle 24-vuotiaista) ja 3352 yli 50-vuotiaista henkilöä. Alueen työttömien sukupuolijakauma on tasainen, toisin kuin Wire 3:n asiakkaiden sukupuolijakauma, jossa naisia on 60 % asiakaskunnasta. Tästä voisi siis päätellä naisten hakeutuvan herkemmin työllistämispalveluiden pariin. Tukityöllistettynä on yhteensä 1707 henkilöä, joista 419 on työllistynyt kuntiin ja 85 henkilöä valtiolle. Jyväskylän kaupungin alueella on vuoden 2006 tarkastelussa 5708 työtöntä. Wire 3-projektiin osallistuneista 710:henkilöstä 496 tuli Jyväskylän kaupungin alueelta. Se on 69,9 % projektin asiakkaista, mutta vain 8,7 % alueen kaikista työttömistä. (Työministeriön tilastot, 2007)

Taulukko 3. Työttömien jakautuminen Jyväskylän seudulla ja Wire 3:n asiakaskunnassa, suluissa tarkat lukumäärät.		
	Jyväskylän seutu	Wire 3
Työttömien kokonaismäärä	9958	710
Naisten osuus	50,0 % (4983)	60,0 % (426)
Nuorten osuus	14,5 % (1441)	3,4 % (24)
Yli 50-vuotiaat	33,7 % (3352)	35,2 % (250)
Pitkäaikaistyöttömät	27,0 % (2688)	71,0 % (452 henkilöä 637:sta,)

Taulukosta 3 nähdään Wiren asiakkaiden jakautuminen suhteessa Jyväskylän alueen työttömiin. Naiset hakeutuvat hieman miehiä useammin Wire 3:n palveluihin ja nuorten osuus Wiren asiakkaista on selvästi alhaisempi kuin Jyväskylän seudulla yleensä. Ikäjakauman toisessa päässä osuudet taas ovat melko yhtenevät, kun yli 50-vuotiaiden osuus on molemmissa tapauksissa 33-35%. Merkittävin ero Wiren asiakaskunnan ja koko alueen työttömien välillä on pitkäaikaistyöttömien osuudessa, joka on Jyväskylän seudulla alle 30%, mutta Wiren asiakaskunnassa yli 70%.

Työllistymistoimenpiteiden yhteys työllistymiseen

Tuettu työllistyminen

Rekisteriaineiston keräämisen aikana (2005–2006) tukijärjestelmä ja sitä kuvaavat käsitteet muuttuivat. Karkeasti voidaan sanoa, että uuden järjestelmän mukainen korotettu palkkatuki vastaa aiempaa yhdistelmätukea ja normaali palkkatuki työllistämistukea. Tässä artikkelissa käytetään vanhan järjestelmän mukaisia, asiakasrekisteriin merkittyjä käsitteitä.

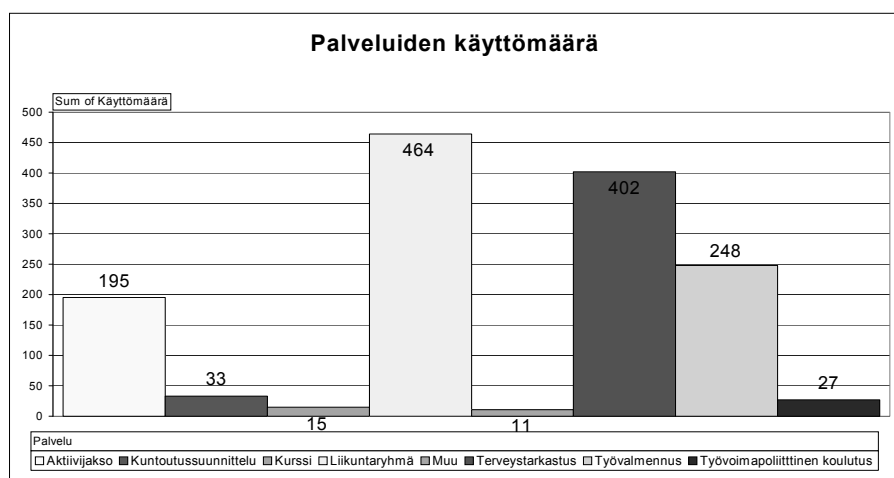
Wire 3:n asiakkaista 104 henkilöä käytti asiakkuutensa aikana yhdistelmätukea ja 35 henkilöä työllistämistukea. Yhteensä 35 henkilöä taas käytti jotain muuta alla mainituista tuista. Kokonaisuudessaan neljäsosa Wire 3:n asiakkaista käytti jotain tukimuotoa. Syynä tähän voi olla esimerkiksi se, että asiakas on jo käyttänyt kaikki tukikuunsa tai hän on työllistynyt ilman tukityöllistämistarvetta. On kuitenkin pantava merkille, että työllistyneistä asiakkaista jopa 30,1 % työllistyi ilman mitään tukea. *Työttömäksi jääneistä asiakkaista* 13,7 % on saanut jotain työllistämistukea, mutta jäänyt sitten uudelleen ilman työtä.

Taulukko 4. Tuen käytön ja työllistämisen yhteys.			
	Tukia käytettiin	Tukia ei käytetty	
Työllistyi	103 66,9 %	51 33,1 %	154 100 %
Ei työllistynyt	71 13,7 %	446 86,3 %	517 100 %

Jyväskylän alueen työvoimatoimistossa oli vuonna 2006 1200 yli vuoden työttömänä ollutta työnhakijaa, joista 463, reilu kolmasosa oli Wiren palveluiden piirissä. Osittain palveluissa olleet asiakkaat ovat samoja kuin Jyväskylän alueen työvoimatoimiston asiakkaat, joista 31 % oli tukitoimenpiteiden joukossa. Wiren asiakkaat hakeutuivat kuitenkin usein omatoimisesti Wiren palveluihin ja näin työllistymisen alku on ollut lisä alueen työllistämispalveluihin. Jatkopalveluiden osalta asiakkaat olivat samoja, koska kaikki työllistämistukipäätökset tehtiin työvoimatoimistossa. Kiinnostavaa kuitenkin on se, että Wiren asiakkaista 25 % oli avoimilla työmarkkinoilla, kun taas koko alueen pitkäaikaistyöttömistä vain 5 %.(Keski-Suomen TE-keskus, 2007.) Tämä ero saattaa kuvata, erityisesti Wire 3 -projektin aikana omaksuttua, aktiivista, yritys- ja työnantajayhteistyön suuntautunutta työhönvalmennusta.

Palveluiden käyttö

Ylivoimaisesti suosituimmat Wiren palvelut olivat terveystarkastus ja liikuntaryhmät, joista ensimmäiseen osallistui 59,0 % ja jälkimmäiseen 70,3 % Wire 3:n asiakkaista. Myös aktiivijakso ja työvalmennus keräsivät yli 200 osallistujaa. Vuonna 2005 Wiren palvelut eivät sisältäneet aktiivijaksoa, mutta se lähti kuitenkin käyntiin vuoden 2006 alusta. Aktiivijakson painoarvo olisi voinut olla suurempi, mikäli se olisi ollut alusta alkaen tarjonnassa. Asiakkaat osallistuivat keskimäärin 2,06 palveluun. Työttömäksi jääneet osallistuivat keskimäärin 1,89:ään ja työllistyneet 2,73 palveluun. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($P=0.000$).



Kuvio 22. Wiren asiakkaiden käyttämät palvelut vuosina 2005–2006

Työvalmennukseen ja terveystarkastukseen osallistuneet työllistyivät selvästi muita paremmin ja näiden tapahtumien välillä oli positiivinen korrelaatio. Liikuntaryhmään tai kuntoutussuunnitteluun osallistuneet eivät työllistyneet muita paremmin. Kuntoutussuunnitteluun osallistuneita oli vain 33 henkilöä. Kuntoutussuunnittelu merkitsee usein pitkää kuntoutumisen prosessia, joten sen työllistymisvaikutukset ilmenevät vasta muutaman vuoden kuluttua. Liikuntaryhmien korkeat osallistumismäärät kuvaavat sitä, miten niiden kautta asiakkaita ohjautui myös muihin työllistämispalveluihin sekä Wiressä että työllistämisen verkostossa. Liikuntaryhmien ohjaajana toimi työfysioterapeutti, joka toteutti palveluohjauksellista työtä tiedottamalla ja ohjaamalla asiakkaitaan

erilaisiin työllistämispalveluihin. Liikuntaryhmä toimi matalan kynnyksen palveluna ja vertaistukeen perustuvana verkostona, joka usein oli alku myös työllistymiseen johtavalle polulle.

Taulukko 5. Palvelujen yhteys työllistymiseen.		
Palvelu	Korrelaatiokerroin	Sig.
Aktiivijakso	0.116	0.003
Työvalmennus	0.397	0.000
Työvoimapolitiittinen koulutus	0.131	0.001
Terveystarkastus	0.225	0.000

Kahden muuttuja yhtäaikaista tarkastelua esim. oletus, että asiakkaat, jotka olisivat käyttäneet reittiä terveystarkastus ja työvalmennus, ei selittänyt työllistymistä merkitsevällä tasolla. Tämä vahvistaa sen, että työvalmennukseen osallistuivat kaikki työnhakijat, jotka työllistyivät. Vaikka kaikki valmennettavat eivät työllistyneet, niin työvalmentajan ohjauksen avulla etsittiin ja toteutettiin kaikki onnistuneet työllistymisratkaisut. Työvalmentajan rooli korostuu työllistämispolun loppupäässä, jolloin osa työnhakijoista ei vielä edes ehtinyt työvalmennuksen piiriin. Samalla tämä osoittaa miten asiakkaat tarvitsivat hyvin erilaisia palveluiden yhdistelmiä. Palveluiden onnistunut järjestäminen yksilöllisten tarpeiden mukaan ei näy välittöminä tuloksina, joita tässä kuvataan, vaan vasta useamman vuoden kuluttua (vrt. Nicaise, 2002.)

Tutkimuskysymykseen yksi: ”*Millaisia olivat Wiren työllistyneet asiakkaat*”, saatiin vastaukseksi: Wire 3:n työllistyneitä asiakkaita luonnehtii Jyväskylän kaupungissa asuminen ja hieman lyhyempi työttömyyden kesto kuin työttömäksi jääneillä asiakkailla. Tämän lisäksi he osallistuivat keskimäärin lähes kolmeen Wire 3:n tarjoamaan palveluun ja käyttivät myös jotain työllistämistukea.

Työllistymisen ennustaminen Wire 3:n asiakaskunnassa

Työllistymistä ennustava malli

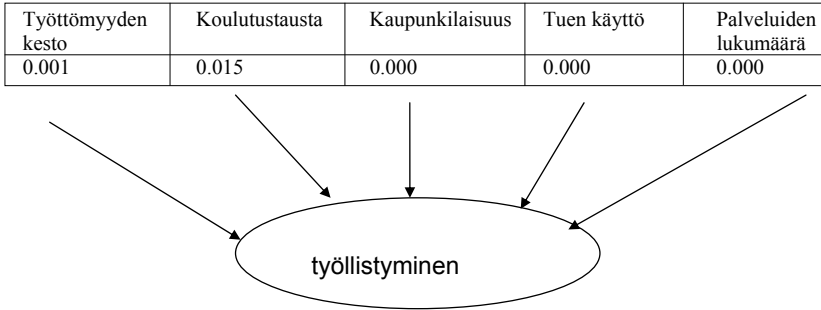
Tutkimuskysymykseen kaksi: ”*Miten asiakkuutta kuvaavat tekijät ja palveluihin osallistuminen ovat yhteydessä työllistymiseen*”, saatiin ennustemalli. Työllistymistä ennustavan mallin avulla haluttiin arvioida erilaisten tekijöiden merkitystä työllistymisen kannalta. Logistisen regressioanaly-

sin tuloksena syntyi työllistymisen ennustamista kuvaava malli², jossa tilastollisesti merkitseviksi selittäviksi muuttujiksi tulivat asuinpaikka (P=0.000), koulutus (P=0.015), työttömyyden kesto (P=0.001), tukimuoto (P=0.000) ja palveluiden määrä (P=0.000) . Taulukosta 6 nähdään, että mitä pidempään työttömyys kestää, sitä heikommin työnhakija työllistyy (B=-0.545). Koulutustason paraneminen, asuminen kaupungissa, taloudellisten tukimuotojen käyttö ja palvelujen määrän kasvu (B:n arvot ovat suurempia kuin 0) parantavat työnhakijan työllistymisen mahdollisuuksia.

Taulukko 6. Työllistymistä ennustavan mallin muuttujat ja regressioanalyysin tuottamat arvot: B-kerroin, merkitsevyystaso ja riskisuhde.			
	B	Sig.	Riskisuhde: Exp(B)
<i>TyöttömyydenKesto</i>	-0.545	0.001	0.580
<i>Koulutus</i> (ei ammatillista koulutusta)		0.015	
<i>*AmmatillinenKoulutus</i>	1.274	0.004	3.577
<i>*Korkeakoulututkinto</i>	1.300	0.018	3.670
<i>Kaupunkilaisuus</i>	1.050	0.000	2.858
<i>Tukimuoto</i> (tukia ei käytetty)		0.000	
<i>*Yhdistelmätuki</i>	2.941	0.000	18.933
<i>*Työllistämistuki</i>	2.965	0.000	19.395
<i>*Muut tukimuodot</i>	1.039	0.030	2.825
<i>PalveluidenMäärä</i>	0.572	0.000	1.772
Vakio	-2.614	0.028	0.073

Mallista siis nähdään, että lyhyempi työttömyyden kesto, ammatillinen tai korkea-asteen koulutus, kaupungissa asuminen, tukimuotojen hyödyntäminen ja Wiren palveluiden käyttö ovat lisänneet asiakkaiden työllistymismahdollisuuksia. Tässä mallissa asiakkaiden hyödyntämä palvelukokonaisuus, jossa on mukana elämän edellytyksiä vahvistavat terveys- ja liikuntapalvelut sekä suoraan työllistymistä tukevat työnhakija työvalmentajan palvelut, on noussut omaksi merkitseväksi tekijäksi erilaisten tukimuotojen lisäksi. Sama asia on kuvattu seuraavassa kuviossa.

² $Y = -2.614 - 0.545 * \ln(\text{TyöttömyydenKesto}) + 1.274 * \text{AmmatillinenKoulutus} + 1.300 * \text{Korkeakoulututkinto} + 1.050 * \text{Kaupunkilaisuus} + 2.941 * \text{Yhdistelmätuki} + 2.965 * \text{Työllistämistuki} + 1.039 * \text{Muu} + 0.572 * \text{PalveluidenMäärä}$



Kuvio 23. Työllistymistä edistävät tekijät ja niiden tilastollinen merkitsevyys Wiren asiakaskunnassa vuosina 2005–2006.

Wiren toimenpiteiden vaikutus työllistymiseen

Tutkimuskysymys neljä liittyi Wiren toimenpiteiden vaikuttavuuteen ja sitä tarkasteltiin tämän edellä kuvatun mallin yhteydessä. Wiren toimenpiteitä tarkasteltiin siinä toimenpiteiden käytön lukumääränä ja havaittiin niillä olleen myös omaa merkitystä, joka lisäsi työllistymisen todennäköisyyttä. Wiren palvelut ovat olleet tärkeä, pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymistä edistävä toimenpidekokonaisuus.

Analyysissä havaittiin, että tarkasteltaessa työllistymisilmiötä pelkästään hakijan taustatietojen mukaan, ovat analyysin ennustearvot huomattavasti heikommät kuin varsinaisessa analyysissä, jossa toimenpiteet ovat mukana. Vain taustatekijät huomioon ottava logistinen regressioanalyysi pystyi luokittelemaan oikein ainoastaan 79.9 % asiakkaista ja Nagelkerken R^2 tunnusluvun arvoksi saatiin 0,109. Tämä merkitsee sitä, että malli, joka sisälsi pelkästään asiakkaiden taustatiedot, selitti vain 10,9 % työllistymisestä tai työttömäksi jäämisestä.

Palveluiden käyttö taas vaikutti asiakkaan työllistymiseen siten, että asiakkaan todennäköisyys työllistyä kasvoi 77% aina palveluiden lukumäärän kasvaessa yhdellä ($\text{Exp}(B) = 1.772$). Vaikuttavuutta voidaan mitata myös siten, että palveluihin osallistumattomista työllistyi 11,1%, kun taas esimerkiksi viiteen palveluun osallistuneista työllistyi 60%. Korrelaatiokerroin työllistymisen ja palveluiden määrän kasvun/lisääntymisen välillä onkin 0.301 ($p = 0.000$). Tarkasteltaessa yksittäisten palveluiden käytön yhteyttä työllistymiseen huomataan työvalmennukseen, terveystarkastukseen ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneiden

henkilöiden työllistyneen tehokkaammin. Työllistyneistä henkilöistä jopa 72,4% oli osallistunut työvalmennukseen, kun taas kaikista työvalmennukseen osallistuneista työllistyi 44,4%.

Lisähuomioita iän ja sukupuolen merkityksestä työllistymisessä

Työllistämistä ennustavasta mallista poistuivat ainoastaan kaksi muuttujaa: sukupuoli ($p = 0.308$) ja ikä ($p = 0.232$). Tämä siis merkitsee sitä, että työnhakijan ikä tai sukupuoli eivät merkitsevästi selitä sitä, työllistyykö hän vai ei. Sukupuolen ja iän vaikutusta tarkasteltiin myös luomalla niistä yhteisvaikutusmuuttuja Sukupuoli*Ikä, mutta sekin karsiutui mallista. Tässä tapauksessa työnhaku on siis ollut kannattavaa iästä tai sukupuolesta riippumatta. Sillä onko kyseessä vanha mies tai nuori nainen, ei tässä pitkään, yli vuoden työttömänä olleiden joukossa ole enää merkitystä.

Työllistymisen sektorin ennustaminen Wire 3:n asiakaskunnassa

Tutkimuskysymys kolme: ”*Miten asiakkuutta kuvaavat tekijät ja palveluihin osallistuminen ovat yhteydessä työllistyneiden sijoittumiseen eri sektoreille?*”

Työllistyminen Wiren kautta tapahtui joko yksityiselle (78) henkilöä, julkiselle (38) henkilöä ja tai kolmannelle sektorille (36) henkilöä. Suurin osa työllistyi yksityiselle sektorille, ja vastasi näin hyvin Wiren yrityksiin suuntautunutta työskentelyotetta.

Seuraavasta taulukosta nähdään tukityöllistymisen ja avoimille markkinoille työllistymisen vaihtelu sektoreittain. Selvin ero havaittiin yksityisen ja kolmannen sektorin väliltä, sillä 65,4 % yksityiselle sektorille sijoittuneista on työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Kolmannen sektorin työpaikat taas ovat selvästi olleet pääasiassa tukityöpaikkoja, joiden osuus onkin 86,1 %. Myös julkisen sektorin työpaikoista 60,5 % on tuettuja työpaikkoja. Tämä tulos on yhdenmukainen mm. Hämäläisen (2006) tutkimuksen kanssa, jossa yksityinen sektorin jatkotyöllistyminen on vahvempaa kuin muilla sektoreilla.

Taulukko 8. Avoimille markkinoille työllistymisen osuus, ($p = 0.000$).			
	Tuettu työllistyminen	Avoimille markkinoille työllistyminen	Yhteensä
Yksityinen sektori	27 34,6 %	51 65,4 %	78 100 %
Julkinen sektori	23 60,5 %	15 39,5 %	38 100 %
Kolmas sektori	31 86,1 %	5 13,5 %	36 100 %
Yhteensä	81 53,3 %	71 46,7 %	

Työllistymisen sektorin ennustaminen Wire 3:n asiakaskunnassa

Keväällä 2007 suoritettu yksityiselle (YS) ja kolmannelle (KS) sektorille työllistyneiden asiakkaiden välinen vertailu antoi jonkinlaisen alkuoletuksen siitä, että kolmannelle sektorille työllistyvät Wire 3:n asiakkaat ovat keskimäärin vaikeammin työllistettäviä kuin yksityiselle sektorille työllistyneet. He olivat muun muassa iäkkäämpiä ja heillä on pidempi työttömyystausta takanaan. (Era ym. 2007). Julkiselle sektorille (JS) työllistyneitä ei voitu juuri erotella joukosta minkään erityisen ominaisuutensa vuoksi. Multinominaalinen regressioanalyysikin onnistui luokittelemaan oikein vain 28 % JS:lle työllistyneistä. Sen sijaan analyysi luokitteli 64 % yksityiselle sektorille niistä, jotka todellisuudessa olivat työllistyneet julkiselle sektorille. Ristiintaulukoimalla pelkästään YS ja JS huomataan, että nämä kaksi asiakaskuntaa eroavat löyhästi ainoastaan koulutustaustassa ($P = 0.044$) ja tuen käytössä ($P = 0.018$), siten että JS:lle työllistyneet käyttivät pääasiassa yhdistelmätukea, kun taas YS:lle työllistyi ilman tukea. Sen sijaan yksityiselle ja kolmannelle sektorille työllistyneet eroavat selvästi toisistaan, mikä johtikin näiden asiakaskuntien keskinäiseen vertailuun logistisella regressioanalyysillä. Tämä malli ei selittävyysasteeltaan vastannut työllistyneiden ja työttömäksi jääneiden asiakkaiden profiloitua, mutta tulokset olivat kuitenkin tilastollisesti merkitsevät. Tämä kyseinen malli painotti selittävyyttä kuitenkin vain asiakkaan iän, palveluiden määrän ja tukimuodon kohdalla. Eri sektoreille työllistyneitä asiakasryhmiä voi luonnehtia seuraavasti:

Yksityiselle sektorille työllistyneet ovat ammattikoulun käyneitä ja ilman tukea työllistyviä Wire 3:n nuorimpia asiakkaita. Alkuoletusten vastaisesti he ovat käyttäneet eniten Wire 3:n palveluita hyväkseen, minkä voisi sanoa jollain tasolla kuvaavan asiakkaan aktiivisuutta. Yksityiselle sektorille työllistyneet olivat olleet julkiselle sektorille työllistyneitä kauemmin työttömänä.

Julkiselle sektorille työllistyneissä asiakkaissa oli eniten Jyväskylän kaupungin ulkopuolella asuvia asukkaita ja suurin osa korkeakoulutetuista työllistyi juuri tälle sektorille. Julkiselle sektorille työllistyneiden työttömyysjaksot olivat keskimäärin lyhimpiä.

Keväällä 2007 suoritettu *kolmannelle* ja yksityiselle sektorille työllistyneiden asiakkaiden erojen luonnehdinta antoi viitteitä siihen suuntaan, että kolmannelle sektorille työllistyneet kuuluisivat juuri vaikeimmin työllistettävien joukkoon (Era ym. 2007). Tässäkin tarkastelussa he osoittautuivat iäkkäimmiksi sekä pisimpään työttömänä olleiksi asiakkaiksi, jotka osallistuivat vähiten Wire 3:n tarjoamiin palveluihin. Kolme neljästä kolmannelle sektorille työllistyneestä asui Jyväskylän kaupungin alueella.

Pohdinta

Wiren kolmannessa vaiheessa työllistämismalli vakiintui verkostomaiseen palvelumalliin, jossa Wiren palvelut toimivat matalan kynnyksen asiakas-tiloina. Asiakkaat tulivat projektin palveluiden piiriin omaehtoisesti ja muiden työllistämispalveluiden ohjaamina. Suosituimmat Wiren palvelut olivat terveystarkastukset ja liikuntaryhmät, joista asiakkaat ohjattiin aktivointi- ja työnhakuryhmiin sekä työhönvalmennukseen. Työhönvalmennus toimi edistämällä erityisesti pienten yritysten rekrytointitarpeen ja asiakkaiden työllistymishalun yhdistämistä. Työllistettävyyden näkökulma projektissa oli vuorovaikutteinen ja siinä pyrittiin edistämään sekä asiakkaan edellytyksiä että palvelujärjestelmän toimivuutta ja työnantajien halukkuutta vastaanottaa pitkään työttömänä olleita työnhakijoita. Samalla valmennusotteessa toteutui työnhakijoiden yksilöllisten elämän edellytysten kohentaminen terveys- ja liikuntapalveluiden avulla sekä heidän työnsaantimahdollisuuksiensa vahvistaminen työhön tai siihen liittyville poluille (esim. koulutus) suuntaamisen avulla. Työn ja elämän edellytysten vuoroittainen ja asiakkaan tarpeiden mukaan eteneminen olivat Wiren työskentelyn lähtökohtia.

Tutkimuksessa tarkasteltiin Wiren asiakkaita ja havaittiin, että keski-
verto Wiren asiakas oli 43-vuotias Jyväskylän kaupungissa asuva naishen-
kilö, joka oli suorittanut ammatillisen koulutuksen ja ollut työttömänä
vuoden ja seitsemän kuukautta. Merkittävin ero Wiren asiakaskunnan ja
koko alueen työttömien välillä on pitkäaikaistyöttömien osuudessa, joka
oli Jyväskylän seudulla alle 30 %, mutta Wiren asiakaskunnassa yli 70 %.
Yli vuoden työttömänä olleita oli Jyväskylän työvoimatoimiston alueella
1200, joista n. 400 oli Wiren asiakkaita vuosina 2005–2006. Näin Wiren
toimenpidekokonaisuus kohdentui selvästi pitkään työttömänä oleille ja
yli 40-vuotiaille työnhakijoille.

Näiden asiakkaiden työllistyminen oli yhteydessä työttömyyden kes-
toon, ammatilliseen tai korkeakoulutusta, kaupungissa asumiseen,
erilaisten työllistämistukien (nykyisin palkkatukijärjestelyiden) hyödyntä-
miseen ja palveluiden aktiivisen käyttöön. Näistä tekijöistä muodostettu
loglineaarinen regressiomalli selitti n. 80 % asiakkaiden työllistymisestä.
Malli on siinä mielessä teoreettinen, että työllistyminen on mahdollista
vaikka kaikki ehdot eivät täytyisikään. Esimerkkinä poikkeamista voi-
daan mainita 57-vuotias naishenkilö, joka osallistui työelämävalmen-
nukseen, käytti ainoastaan yhtä Wire 3:n palvelua ja asui kaupungin
ulkopuolella ja hänellä oli koulutuksenaan pelkkä kansakoulu. Hän työl-
listyi yksityiselle sektorille. Tämä kuvaa työllistämisen yksilöllisyyttä ja
siihen liittyvien palveluiden räätälöimisen tarvetta aina kunkin asiakkaan
tarpeiden ja edellytysten mukaan. Yksityinen ja kolmas sektori erottui-
vat selvimmin tarkasteltaessa asiakkaiden sijoittumista eri sektoreille.
Yksityiselle sektorille sijoittuneet olivat nuoria, ilman tukia työllistyneitä
ja ammatillisen koulutuksen omaavia, kun taas kolmannelle sektorille
työllistyneet olivat pisimpään työttömänä olleita, vanhempia ja vain yhtä
palvelua käyttäneitä työnhakijoita. Yksityiselle sektorille työllistyneet
jatkoivat myös todennäköisimmin avoimilla työmarkkinoilla, kun taas
kolmannelle sektorille työllistyneille siirtymä oli harvinaisempaa.

Työllistämispalveluiden on havaittu aiemminkin ennustavan työllis-
tymistä ja tässä suhteessa saadut tulokset ovat yhdenmukaisia aiemman
tutkimuksen kanssa. Tässä työllistymisprosentti oli 25 asiakkaina olleista
työnhakijoista. Tämä oli kuitenkin vain välitön tulos, koska rekisteri-
aineiston seuranta päätettiin 31.12.2006. Tarkemmat luvut projektin
päättymisen ajankohtana 2007 ja koko projektin asiakasaineistosta
(2000–2007) on esitetty Anu Pelkosen artikkelissa sivulla 89. Asiakkaiden
työllistyminen jatkossa olisi odotettavissa muiden tutkimusten perusteella.
Seurannat palveluihin osallistuneiden sijoittumisesta 4–5 vuoden kulut-

tua ovat osoittaneet palveluihin osallistuneiden sijoittuneen paremmin kuin niiden, jotka eivät olleet käyttäneet palveluita vastaavana aikana (vrt. Nicoise 2002 ja Hämäläinen ym. 2007). Kiinnostavaa oli myös se, että Wiren palveluilla (arvioituna käytettyjen palveluiden lukumääränä) oli oma tilastollinen merkitysosuutensa. Yksilöllisten taustatekijöiden ja työllistämistukien lisäksi myös Wiren toimenpidekokonaisuus vahvisti asiakkaiden työllistymistä. Keskeisiä Wiren toimenpiteitä olivat terveystarkastukset ja työhönvalmennus.

Alueellisten työmarkkinoiden eri tekijöiden kohtaamista funktiomallin avulla tutkinut Hynninen (2007, 100–101) havaitsi työnhakijoiden korkean koulutustason, väestön tiheyden ja työvoimatoimistojen tehokkuuden edistävän työpaikkojen täyttymistä. Työttömyyden kesto heikensi työn ja työpaikkojen kohtaantoa, kuten tässäkin tutkimuksessa havaittiin. Työvoimatoimistojen tehokkuudella Hynnisen (2007, 20–21) tutkimuksessa tarkoitettiin työnhakijoiden ja työpaikkojen parien muodostamista. Wiren työhönvalmennus, joka yhdistyi työnhakuryhmien toimintaan, toteutti juuri tällaista tehtävää. Siinä etsittiin aktiivisesti yrittäjille sopivia työnhakijoita sekä työnhakijoille sopivia työpaikkoja. Tämä voisi osaltaan selittää eroa työvoimatoimiston avoimille työmarkkinoille sijoittuneiden (5 %) ja Wiren asiakkaiden (25 %) välillä. Vaikka Wiren asiakkaissa on osa yhteisiä asiakkaita, joilla oli työvoimahallinnon työllistämistuki, niin jäljelle jäävät ilman tukia työllistyneet 51 asiakasta. Wiren yritys yhteistyön toimintamalli on lisännyt yrittäjä-työnhakijaparien muodostamisen tehokkuutta.

Erilaisia kehitystendenssejä suhteessa työllistettävyyden käsitteeseen on olemassa. Toisaalta paluu dikotomiseen ajatteluun, työnhakijoiden erottelu työhön kykeneviin ja ei-kykeneviin voisi johtaa työnhakijoiden jyrkkään jakoon eri palveluiden piiriin. Toisaalta näkemys vuorovaikutteisesta työllistettävyydestä ohjaisi hakemaan erilaisia ratkaisuja, jotka perustuisivat esteettömiin työ- ja toimintaympäristöihin ja tarvittavan tuen järjestämiseen työssä selviytymisen ja jaksamisen varmistamiseksi. Työvoiman laajentaminen edellyttää laaja-alaista ja joustavaa palveluiden yhdistämistä (esim. Arnkil ym. 2007). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat laaja-alaisen, yksilölliseen räätälöintiin perustuvan työllistämispalvelun kehittämistä. Toisaalta samanaikaisesti tarvitaan aktiivista yhteistyötä työnantajien kanssa myös sellaisten työolosuhteiden ja työntehtojen turvaamiseksi, että työnhakija voisi selviytyä ja kehittyä työssään. Lisäksi tämä yhteistyö voisi tuoda lisää informaatiota niistä työn ja työtehtävien muutoksista sekä niihin liittyvistä konkreettisista tieto- ja taitovaatimuksista, joita voidaan edistää koulutuksen avulla.

WIRE 3-projektin viestintäprosessit ja asiantuntijuuden jakaminen verkostossa

Sirpa Nykänen

Viestintää pidetään projektissa tärkeänä, mutta ollakseen toimivaa ja tuloksellista, se vaatii huolellista etukäteistyötä ja jatkuvaa tilannetarkastelua itse toiminnan aikana. Suunnitelmavaiheessa on tärkeää miettiä muutakin kuin kuka, kenelle, mitä ja miten viestitetään. Suunnitelmia tehdessä on hyvä mennä syvemmälle projektin sisältöihin ja tavoitteisiin. On arvioitava mahdollisia haasteita tuloksen tavoittelun kannalta. On hyvä miettiä, ketä viestintätehtävään kulloinkin on mahdollista sitouttaa, kuka on kulloinkin projektityöntekijän tukena päätöksenteossa ja missä kulkee vastuiden rajat. Kokemuksen mukaan projektityön kiireinen tuloksen tavoittelu ei anna mahdollisuutta pitkäkestoiisiin päätösprosesseihin, joten päätösvaltaa tulisi olla heillä, joilla on paras kokemus ja tieto sisällöistä. Siten myös viestintätoimi helpottuu ja sijoittuu oikealle paikalle projektitoiminnassa. Wiren 3-projektin viestintätyö on ollut ensisijaisesti eri hanketoimintojen ja verkostoyhteistyön tukemista ja vasta toisella sijalla, joskaan ei vähäpätöisempänä, on ollut vuorovaikutus julkisuuden kanssa. Wiren viestintä on tapahtunut sekä suunnitellusti että spontaanisti ja se on toiminut hyvänä kehittämisen työvälineenä.

Verkostohankkeen viestintä

EU:n komission antaman asetuksen EY 1159/2000 mukaan, rakennerahastojen tukitoimiin liittyvien tiedotus- ja julkistamistoimien tavoitteena on lisätä Euroopan unionin toiminnan tunnettavuutta ja avoimuutta sekä antaa yhdenmukainen kuva kyseisistä tukimuodoista. Projektissa aktiivisella tiedottamisella tuetaan projektin käynnistymistä, tehostetaan yhteistyötä ja levitetään hyviä käytäntöjä. Hyvien käytäntöjen tunnistamista ja levittämistä edesauttavat erilaiset foorumit ja verkostotilaisuudet sekä levitettävät julkaisut ja raportit. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 101.) Koska WIRE (Verkostoista Voimaa Inhimillisiin Ratkaisuihin Elämässä) -projekti on ollut sisällöltään hyviä työllistämisen toimintamalleja kehittävä verkostohanke, sen toimintaan ovat oleellisena liittyneet **hyvien käytäntöjen levittäminen**; tiedottaminen yhteistyöverkostolle, päättäjille ja suurelle yleisölle.

WIRE on Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittama, kahdeksaan keskisuomalaiseen kuntaan kohdistuva työllisyydenhoidon verkostohanke. Hanketta on hallinnoinut Jyväskylän ammattikorkeakoulun

sosiaali- ja terveysala (Wiren emo-organisaatio). Wiren ensimmäisessä vaiheessa vuosina 2000–2004 (**WIRE 1 ja WIRE 2**) kehitettiin kokonaisvaltainen työllistämisen toimintamalli, jota toteutettiin verkostoituneena yhteistyöprosessina. Wire-projektin toisessa vaiheessa (**WIRE 3**), vuosien 2005–2007 aikana projektissa kehitettyjä työllisyydenhoidon toimintamalleja on juurrutettu kuntien peruspalvelujärjestelmiin. Painopistealueena on erityisesti ollut kuntien ja yritysten välisen yhteistyön ja työllisyydenhoidon palveluohjauksen kehittäminen. Wiren yhteistyökumppaneita ovat olleet Keski-Suomen TE-keskus, kunnat, yrittäjät, yrittäjäjärjestöt, Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö Jykes Oy, työvoimatoimistot, muut projektit ja kolmannen sektorin toimijat.

WIRE 3-projektin viestinnän tehtävänä on ollut toimia kehittämistyön ja muutoksen tukena sekä verkostoituneen asiantuntijuuden jakajana käytännön yhteisöissä. Käytännön yhteisöillä tarkoitetaan Keski-Suomen alueen työllisyydenhoidon yhteistyökumppaneita, joita ovat sosiaali- ja terveystoimi, työvoimahallinto, yritykset ja 3. sektori. Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata projektin viestintää ja viestinnän toimintaympäristöä ja tuotoksia. Tarkastelun näkökulma on ESR:n ohjeiden mukainen -hyvien käytäntöjen kehittäminen, levittäminen ja tulokset. Hyvillä käytännöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä Wire-projektin yhdessä verkoston kanssa luomia työllisyydenhoidon toiminta-, palvelu- ja ohjausmalleja.

Viestintä toiminnan tukena

Projektin päätavoitteena on ollut, että Wiren työllisyydenhoidon toimintamalli on hyväksytty osaksi palveluiden tuotantojärjestelmiä ja yritysten toimintaa Jyväskylän työvoimatoimiston toiminta-alueella ja Hankasalmen kunnassa vuonna 2007 ja, että se tunnetaan edistyksellisenä työllisyydenhoitokonseptina koko Suomessa.

Projektin viestinnän laaja-alaisia haasteita kuvaa projektin erillisten kehittämishankkeiden tavoitteet:

Kuntakohtaisten hankkeiden tavoitteena on ollut työllisyydenhoidon toimintamallin kehittäminen ja juurruttaminen Jyväskylän seudun kuntien palvelujärjestelmiin ja yritys yhteistyöhön.

Yritysyhteistyön tavoitteena on ollut luoda kuntien, yritysten ja työllisyydenhoidon tahojen välille yhteinen toiminta- ja tiedotusmalli sekä toimivia työvalmennusmalleja.

Terveyspalvelujen tavoitteena on ollut saada työttömän henkilön työ- ja toimintakunnon selvittäminen osaksi kansanterveystyötä sekä lisätä terveydenhoitohenkilöstön valmiuksia työttömän syrjäytymisriskin tunnistamiseksi vastaanottotilanteessa.

Liikuntapalvelujen tavoitteena on ollut saada matalan kynnyksen liikuntaryhmät pysyväksi osaksi Jyväskylän kaupungin ja lähikuntien liikuntapalveluja.

Palveluohjauksen tavoitteena on ollut työttömien palveluprosessien kehittäminen luomalla työllisyshoidon palveluohjauksen kriteerit, jotta työttömille tarkoitetut palvelut tukevat toisiaan.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa toimijoille ja tukea projektin etenemisen arviointia, kehittämishankkeita sekä toimintojen juurruttamista.

Yhtenä hankekokonaisuutena projektissa on ollut *Huhtasuon sosiaali- ja terveysasemalla tammikuussa 2006 käynnistynyt pilottihanke*. Hankkeessa kehitettiin työttömän moniammatillinen palvelu- ja ohjausmalli ja se on otettu jo käyttöön Jyväskylän kaikilla terveysasemilla. Palvelu- ja ohjausmallin suunnittelusta ja kouluttamisesta vastasivat Wire-projekti ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu yhdessä Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Wire-projektin ja Huhtasuon-pilotin viestinnästä on vastannut Wire-projektin tiedottaja.

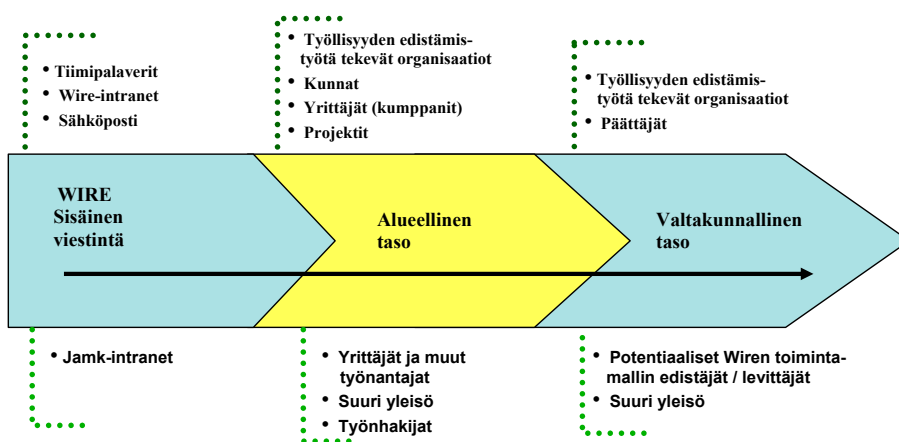
Erillisen kokonaisuuden muodostaa myös viestintähanke ”*Hurrikaani*”. Wire-projekti, Työvalmennussäätiö TEKEVÄ, Jyväskylän työvoimatoimisto, Jykes Oy ja Caze-optikot ovat yhdessä käynnistäneet Jyväskylän Palloilijat Oy:n (JYP) ja Jyväskylän Jalkapalloklubin (JJK) kanssa viestintähankkeen, jonka tavoitteena on tehdä alueelliset työllisyysasiat tunnetuksi liigaotteluiden ja paikallisten yritysten avulla. Otteluiden yhteydessä palkitaan julkisesti yrityksiä, jotka ovat työllistäneet työttömän henkilön. Tiimin viestinnästä vastaa TEKEVÄ ja toiminta on jatkuvaa.

Viestintäsuunnitelma

Paul Silfverberg (2000, 53) kirjoittaa, että koska tiedontarpeet ja soveltuvat menettelytavat vaihtelevat kohderyhmän ja asian mukaan, kannattaa

projektin alussa laatia selkeä raportointi- ja tiedotussuunnitelma. Suunnitelmassa määritellään tahot, asia, menettelytavat, aikataulu ja vastuuhenkilöt.

WIRE 1 ja 2-projektin viestinnän päätavoitteena oli tehdä projektin palvelutarjontaa ja toimintamalleja tunnetuiksi sekä tavoiteltaviksi potentiaalisten työnhakija- ja työntäjä-asiakkaiden keskuudessa. **WIRE 3**-projektin toiminnan päätavoitteena on ollut kehitettyjen, hyvien työllistämisen toimintamallien juurruttaminen peruspalvelujärjestelmiin, joten aktiivinen ja johdonmukainen verkostoviestintä on ollut etusijalla. Wiren verkostoa ovat mm. kuntapäättäjät, työllisyyden edistämistyötä tekevät organisaatiot, kunnat, yrittäjät ja muut projektit.



Kuvio 24. Wire 3-projektin viestinnän tasot ja kohderyhmät ja (Suonpää & Hakulinen, 2003, Nykänen, 2007)

Välittäjäorganisaatio

Yleisesti välittäjäorganisaatioilla (engl. Intermediaries) tarkoitetaan organisaatiota, joka toimii tiedon käyttäjien ja tiedon tuottajien rajapinnassa, mahdollisesti myös julkisen vallan ja yritysten välissä. Tämän suppean määritelmän mukaan välittäjän rooli on ennen kaikkea tiedon välittämistä tuottajilta hyödyntäjille (Smedlund, Ståhle & Köppä 2005, 19–52).

Suomalaisessa järjestelmässä välittäjäorganisaatioiden tehtäviin kuuluu myös alueellisen kehittämisen johtaminen visioilla, yhteisillä tulkinnoilla ja verkostojen rakentamisella. Tämä alueellinen välittäjäorganisaatioiden tehtävä edellyttää välittäjäorganisaatioilta kykyä organisaatorajat ylittävään johtamiseen. (Jääskeläinen 2006, 41).

Välittäjäorganisaatioiden rooli nähdään moniulotteisempana kuin toimimisena välittäjänä (middle-man) innovaatioympäristön tuottajien ja hyödyntäjien välimaastossa. Innovaatioympäristössä niiden rakenteita ja dynamiikkaa luova rooli on keskeinen. Laaja määritelmä välittäjäorganisaatiosta kattaakin sekä substanssiin liittyvän tiedon siirtämisen että välittäjäorganisaatioiden suoran tai epäsuoran vaikuttamisen alueen rakenteisiin ja dynamiikkaan (Smedlund ym. 2000, 28). Toisaalta roolina voi olla myös olemassa olevien linkkien ja dynamiikan vahvistaminen (Hakala & Nieminen 2002, 22).

Ajatusta välittäjäorganisaatioista ja niiden vaikutuksista innovaatioympäristön dynamiikkaan on myös kritisoitu liiallisesta organisaatio- ja rakennelähtöisyydestä. Voidaan ajatella, että innovaatioiden syntyminen tai syntymättä jääminen on kuitenkin lopulta kiinni ennen kaikkea yksilöistä, joiden toimiminen ja asiantuntemus voi konkretisoitua innovaatioiksi. Silloin enemmän huomiota pitäisi kiinnittää yksilötason prosesseihin ja ehkä siihen, millaisilla rakenteilla ja organisaatioilla voidaan parhaiten edesauttaa luovien yksilöiden toimintaa. (Kolehmainen 2004, 52). Innovaatioympäristölle on tyypillistä verkostomainen yhteistyö. Verkosto voidaan määritellä eriaistisesti ja eri tavoin vakiintuneiksi sosiaalisiksi suhteiksi toisistaan riippuvaisten toimijoiden välillä, jotka ovat organisoituneet yhteisen intressin ympärille (Sotarauta & Linnanmaa 1999, 104.)

Wire-projekti on toiminut välittäjäorganisaation roolissa. Projektin alueellisen kehittämishankkeen luonteen mukaisesti Wire on vaikuttanut ennen kaikkea innovaatiojärjestelmän dynamiikkaan toiminta-alueellaan Jyväskylän kaupungissa ja ympäristökunnissa. Wire on tarjonnut erilaisia foorumeita ja emo-organisaationsa asiantuntijuutta koko verkostolle. Wire on ollut mukana kehittämässä yhdessä verkostokumppaneidensa kanssa alueen työllisyydenhoidon uusia palvelumalleja sekä pitämässä yllä julkista keskustelua kohderyhmänsä, työttömien työn saannin ja elämän laadun parantamisen puolesta.

Kolehmaisen (2004) esille nostama yksilöiden asiantuntemus ja innovatiivisuus ovat olleet Wire-projektissa selvästi näkyvillä. Projektin tiimimäinen työskentely on parasta mahdollista innovaatioympäristöä sil-

loin, kun siihen on olemassa edellytyksiä; sitoutuminen, innostus, työtä tukeva työympäristö, läheisyys ja emo-organisaation tuki. Laajemmassa verkostoyhteistyössä yksilöiden vahva ammattitaito ja motiivit yhteiseen kehittämistehtävään, ovat uusien innovaatioiden perustaa. Projektissa myös raportoinnin merkitys korostuu verkoston yhteisissä tapaamisissa sekä ohjausryhmytyssä. Eri yksilöiden osaamisen kohtaaminen on kuitenkin parhaimmillaan Wiressäkin tuottanut uusia innovaatioita, joiden avulla on päästy suunniteltua parempiin tuloksiin.

Viestinnän toimintalinjat ja -tavat

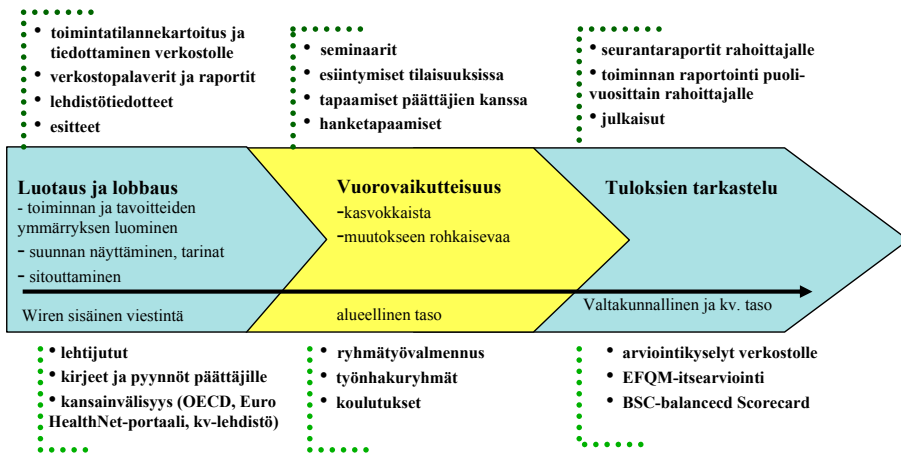
Koska Wire-projektin toiminta on ollut muutosta tavoittelevaa ja työllisyydenhoidon hyviä käytäntöjä kehittävää, sen viestinnän haasteet ovat liittyneet yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. On ollut tärkeää osoittaa asioiden nykyinen tila ja muutoksen tarve sekä kuvailla projektissa yhteistyössä verkoston kanssa kehitettyjä uusia toimintamalleja. Se on vaatinut yhteisen ymmärryksen luomista (luotausta) sekä vaikuttamista toimintaympäristöön (lobbausta). Poliittisen päätöksenteon merkitys projektin tavoitteille on huomattava. Kehitettyjen hyvien käytänteiden levittäminen ja juurruttaminen peruspalvelujärjestelmiin vaatii vielä yhteiskunnallista resursointia; rahaa ja tekijöitä.

Jaatisen (2000) mielestä tyypillistä luotauksen järjestelyissä ovat erilaiset viestinnän ratkaisut, joiden avulla tehostetaan tiedon kulkua työyhteisön sisällä ja joiden avulla syntyy yhteinen ymmärrys asian tilasta. Lobbaus on Jaatisen mukaan organisaation mahdollisuus kantaa eettistä vastuuta ja suojella oikeuksiaan. Se on organisaation keino vaikuttaa toimintaympäristöönsä, sen tulevaisuuteen ja siihen, miten sen edut otetaan huomioon poliittisessa päätöksenteossa. Osallistuessaan yhteiskuntaa koskevien päätösten tekoon, organisaatio voi vaikuttaa yhteiskunnan kehitykseen suotuisasti auttamalla luomaan rakenteita ja toimintatapoja, jotka auttavat yhteiskuntaa selviämään kansainvälisessä ympäristössä. Samalla autetaan ratkaisemaan yhteiskunnan sisäisiä ongelmia. Näin lobbaava organisaatio luo samalla paremmat edellytykset myös omalle toiminnalleen.

Juholinin (1999) mukaan *proaktiivinen viestintä* varautuu ennakoon tilanteisiin ja käyttää viestintää taitavasti välineenä muutoksen hallinnassa. Proaktiivinen viestintä on prosessi. Se on vuorovaikutteinen ja paljon kasvokkaisuviestintää käyttävä. Proaktiivinen viestintä vastaa kysymyksiin mitä ja miksi. Sen tarkoituksena on saavuttaa organisaatio-

tiossa yhteisymmärrys siitä, mitä se pyrkii saavuttamaan markkinoilla ja toimintaympäristössään, keskustella siitä vuorovaikutteisesti ja antaa jokaiselle mahdollisuus ymmärtää oman roolinsa muutoksen läpiviemiseksi. Ihmisiä rohkaistaan kohtaamaan muutos, jonka juuret ovat markkinoilla ja toimintaympäristöissä.

Wire-projektin eri kehittämishankkeet ovat jokainen vaatineet yhteistyötä usean eri toimijan kanssa ja tiedonkulun ylläpitoa myös päättäjien suuntaan. Yhteisen ymmärryksen luominen verkostossa on ollut yksi olennainen osa kehittämistyön perustaa ja se on vaatinut paljon tapaamisia ja muutakin tiedonvaihtoa. Projektin toiminta on myös aina ollut hyvin vuorovaikutteista. Projektin työvalmentajat, terveydenhoitajat, kouluttajat ja liikuntaryhmien ohjaajat ovat kohdanneet koko toiminnan ajan työttömiä henkilöitä, joiden valmiudet työelämän haasteisiin ovat vaihdelleet paljon. Projektin työntekijöiden työttömän kohtaaminen on vaatinut vuorovaikutustaitoja sekä monialaista ammatillista osaamista. Kohtaaminen on ollut myös työttömän yksilöllinen kehitysprosessi, jossa projektin työntekijän henkilökohtainen panos on ollut merkittävä. Projektin muun henkilöstön tehtävänä on ollut löytää oikeat yhteistyötahot ja ihmiset, joita on henkilökohtaisesti tavattu ja joiden kanssa muutokseen on pyritty.



Kuvio 25. Wire 3-projektin viestinnän toimintalinjat ja toimintatavat 2005–2007

Wiren sisäinen viestintä

Projekti, jota hallinnoi iso hierarkkinen organisaatio, joutuu elämään kahta sisäisen viestinnän kulttuuria. Organisaatio tarjoaa ylhäältä ohjatun, tiedollisesti rikkaan ympäristön, jota projekti hyödyntää valikoiden. Projektissa sisäinen viestintä kehittyy toiminnan myötä ja pelisääntöjä ja sisältöjä muokataan koko projektitoiminnan ajan.

Wiressä on luotu sisäisen viestinnän *järjestelmällisiä työkaluja*, jotta tieto liikkuisi kaikille samanaikaisesti ja samalla tavalla. Juholinin (1999a, 9–10, 132–136; 1999b, 56–61) mukaan *funktionaalinen johtajakeskeinen viestintämalli* toimii konservatiivissa, suurissa ja hierarkkisissa organisaatioissa. Järjestelmällisyys varmistaa sen, että tieto kulkee siten kuin on suunniteltu. Malliin liittyy usein kuitenkin autoritaarisuus, joka voi estää vuorovaikutusta ja innovaatioiden syntyä. *Yhteisen vastuun malli* toimii parhaiten todennäköisesti ei-hierarkkisissa, muuntuviissa ja itseohjautuvissa organisaatioissa sekä tiimiorganisaatioissa, joissa viestintä on luonteva osa jokapäiväistä toimintaa. Juuri tällainen yhteisen vastuun malli, jossa kaikki osallistuvat viestintään tarpeen mukaan, on osoittautunut toimivaksi Wiressä.

Sisäisen viestinnän työvälineitä

Wire 3-projektissa viestinnän pääasiallinen vastuu on ollut projektin tiedottajalla. Wiren projektipäällikkö, hankevastaavat ja tutkijat ovat kukin kuitenkin omissa tehtävissään kantaneet vastuuta myös viestinnästä. Wiren sisäisen viestinnän työvälineinä ovat toimineet oma intranet, tiimipalaverit ja sähköposti. Intranet on ollut toimiva foorumi ja hyvin rakennettu jo aikaisemmissa projektivaiheissa. Wire 3:n aikana sivustoa on kehitetty edelleen. Jokainen projektin työntekijä on ollut oikeutettu ja velvollinen viemään yhdessä sovittuja asioita sivustoille. Projektissa on pyritty pitämään huolta siitä, että tietotekniikan osaaminen ei ole koitunut kenenkään ongelmaksi tai työn esteeksi.

Tiimipalavereita pidettiin aluksi viikoittain, myöhemmin kahden viikon välein. Tiimissä on käsitelty projektin erillisten kehittämishankkeiden toiminnallista tilannetta, talous- ja ilmoitusluontoisia asioita sekä henkilöstöasioita. Jokainen projektin jäsen on voinut tuoda haluamiaan asioita projektipäällikölle tai projektsihteerille, jotka ovat valmistelleet käsiteltäviä asioita. Tiimipalavereissa kukin on voinut kuitenkin vapaasti nostaa esille haluamiaan asioita. Joitakin tiukkoja, lähinnä työprosessei-

hin liittyviä keskusteluja on käyty, mutta niistä on sitten yritetty rakentaa parhaalla mahdollisella tavalla yhteistä ymmärrystä etsimällä parempia toimintatapoja. Tiimipalavereista on pidetty muistioita ja ne on lähetetty jokaiselle sähköpostilla ja tallennettu intraan.

Yhteisen vastuun mallin käyttö on ollut välttämätöntä. Parhaimmat innovaatiot syntyvät spontaanien keskustelujen yhteydessä, jolloin hulleimmatkin ideat uskalletaan jakaa muiden kanssa. Wiressä on tehty säännöllisesti varsinaista tiedottamista ja tilannetarkastelua yhdessä, mutta hankkeiden suunnittelutyö on jäänyt paljolti kunkin omalle vastuulle. Se on aiheuttanut ajoittain projektissa sisäisiä jännitteitä. Olisiko niitä voitu sisäisen viestinnän keinoin poistaa, vaatisi oman huolellisemman tarkastelun. Pidemmän tähtäimen suunnitelmien avoin tarkastelu on kuitenkin ollut Wiren työyhteisön selkeä toivomus. Se on osoittautunut vaikeaksi johtuen ehkä projektin laajasta toiminta-alueesta sekä erilaisista näkemyksistä ja toimintatavoista. Sisäisen viestinnän merkitys on kuitenkin ollut ilmeinen keskinäisen luottamuksen, luovuuden ja työtyytyväisyyden saavuttamiselle.

Wiren aikaisempien vaiheiden tapahtumat ovat vaikuttaneet vielä Wire 3-projektin sisäisessä yhteistyössä. Projektissa vaihtui osa henkilökunnasta ja alkuun esiintyi ongelmia johtuen lähinnä asetettujen uusien toimintamuotojen ja -tavoitteiden sekä uusien työntekijöiden työskentelytapojen erilaisuudesta. Wire 3:n viestintäsuunnitelmaan (15.9.2004) oli kirjattu ajatus tulevasta: ”*Uusi projekti ja sen myötä tulevat uudet ihmiset tuovat organisaatioon paljon kysymyksiä ja epävarmuutta.*” Jälkikäteen ajatellen, projektin kolmannen vaiheen alussa olisi ollut tarpeen huolellisempi tavoitteiden, työtapojen ja toimenkuvien tarkastelu.

Projektin sisäinen viestintä on ollut hyvin järjestettyä, systemaattista ja ajantasaista. Alkuvaikeuksien jälkeen projektin sisäinen ilmapiiri on ollut hyvä ja innostava. Projektin tuloksien näkyvyyttä odotetaan nopeaan tahtiin ja se luo paljon paineita ja epävarmuutta. Se vaatii henkilöstöltä voimavaroja ja yhteen hiileen puhaltamista. Wiren henkilökunta on ollut motivoitunutta, jota osoittaa sekin, että suurin osa henkilökunnasta on suorittanut työnsä ohessa oman alansa opintoja. Sisäinen ilmapiiri rakentuu teoista, ja vaikka ongelmiakin on ollut, Wiren henkilöstöllä on ollut hyvä tapa antaa kannustusta toisilleen.

Wiren verkostoviestintä

”Mikään verkosto ei voi toimia ilman tiedon joustavaa vaihtumista.”

Valtiotieteen tohtori Pekka Aula on sanonut, että viestintää voi luonnehtia prosessiksi, jossa ihmiset sanomien kautta käsittelevät, muokkaavat, ylläpitävät ja luovat uusia merkityksiä. Merkitykset taas luovat yhteisöllisyyttä eli viestintää itse asiassa eletään yhteisöissä. Wire 3-projektin viestintä päätettiin pääasiallisesti suunnata verkostoon, jossa palvelu- ja ohjausmallien kehittämistä ja mallintamista on tehty yhdessä.

Haveri (2006) määrittelee verkostoa siten, että verkoston toiminta perustuu kaikkien jäsenten asiassa näkemään intressiin. Verkostoon liitytään ja sen toiminnassa ollaan mukana silloin, kun siitä on hyötyä jokaiselle osapuolelle. Verkosto halvautuu ja menettää helposti päätöksentekokykynsä asioissa, joissa kaikkien on vaikea nähdä hyötyjä, tai joihin liittyy edes epämääräisiä, mutta merkittävänä pidettyjä uhkia. Hänen mukaansa tärkeää on oppia ymmärtämään muutosprosessien todellisuutta ollaksemme paremmin valmiita kehittämään tilanteisiin sopivia ja realistisia hallinnan ja uudistamisen tapoja.

Wiren verkosto on ollut laaja jo pelkästään sen vuoksi, että projekti on toiminut kahdeksan kunnan alueella. Projektin asema on ollut myös monenlainen. Jossakin se on nähty resurssina, jossakin jopa kilpailijan asemassa. Resurssina olo on antanut mahdollisuuden toimia verkostossa tuloksellisesti, mutta toiminnan jatkumisen takaaminen projektin jälkeen on ollut vaikeampaa. Kilpailijan asemassa projektin toiminta on ollut haasteellisempaa, mutta verkostoyhteistyön tuloksena kehitettyjen hyvien käytäntöjen juurruttamisella on ollut paremmat mahdollisuudet. Yhteinen tekijä tuloksen kannalta on kummassakin tapauksessa kuitenkin raha eli taloudelliset resurssit, joka puolestaan liittyy poliittiseen päätöksentekoon. Muutosprosessein todellisuuden ymmärtäminen tässäkin tapauksessa on ollut moniammatillisen verkostoyhteistyön tulosta.

Verkostoviestinnän työvälineitä

Ohjausryhmä

Wiren ohjausryhmä on koostunut alueellisesti merkittävien organisaatioiden edustajista. Ohjausryhmän kokousten vuorovaikutteisuus sekä kokousten pöytäkirjat ja raportit ovat toimineet merkittävinä alueelli-

sen tiedon ja asiantuntijuuden integrointimahdollisuuksina käytännön yhteisöissä. Ohjausryhmän jäsenet ovat antaneet vahvan tuen projektin kehittämistyöhön osallistumisellaan ja organisaatioidensa arvovallalla.

Wire-internet *www.wire.jypoly.fi* (v. 2007 loppuun saakka)

Vaikka omat internetsivut voikin mieltää viestintävälineeksi suurelle yleisölle, toimivat ne hyvin myös verkostoviestimenä. Sivujen rakenne on ollut hieman monimutkainen Wire 3-projektin tarpeisiin, mutta projektin viimeisessä vaiheessa ei ole ollut järkevää niitä enää muuttaa. On ollut syytä keskittyä sisältöjen parantamiseen. ”Ajankohtaista” -sivuilla on julkaistu säännöllisin väliajoin mm. projektin toiminnallinen tilaneraportti, jota verkosto on voinut halutessaan hyödyntää. Sivuille on julkaistu myös tärkeimpien verkostotapaamisten raportit sen lisäksi, että ne on jaettu osallistujille sähköpostilla.

Mediatiedotteet ja ilmoitukset

Lehdistötiedotteita on lähetetty vain, kun on ollut todella painavaa sanottavaa tai kun siihen on muuten ollut hyvät perusteet. Wire 3:n aloitusseminaarin yhteydessä lehdistötiedotteella kerrottiin projektin käynnistymisestä ja seurauksena tästä Keski-Suomen uutiset teki televisioon haastattelun Wiren asiakkaana olleesta työllistyneestä työttömästä. Haastattelua pidettiin projektissa hyvin onnistuneena niin sisällöllisesti kuin visuaalisestikin. Myöhemmin järjestettyyn verkostoseminariin laitettiin medialle kutsu ja sen oheen seminaarin ohjelma. Paikalle saapui toimittaja Keski-Suomen radiosta ja teki haastattelun, jonka aiheena oli ”*Toimivia käytäntöjä työllisyydenhoidossa; palveluohjaustutkimuksen tuloksia*”. Huhtasuo-pilotin käynnistymisen yhteydessä asiasta laitettiin lehdistötiedote, jolloin Keskisuomalainen teki lehteen näyttävän jutun.

Lehdistötiedotteet on lähetetty myös, kun on haluttu suuren yleisön huomiota ja painetta päättäjille. Ajan puutteen vuoksi Wire 3:n aikana ei ole riittävästi kiinnitetty huomiota paikallislehtien mahdollisuuksiin tiedottamisessa. Onneksi kuitenkin eri kuntien hankevastaavat ovat tehneet ahkerilla käynneillään kunnissa henkilökohtaista tiedottamistyötä sekä kehottaneet paikallisia toimijoita pitämään yhteyttä lehdistöön. Juttuja Wiren toiminnasta on ollut paikallislehdissäkin säännöllisin väliajoin.

Ilmoituksista tärkeimpiä ovat olleet työttömien liikuntaryhmien liikuntakalenterit SuurJyväskylän -lehdessä syksyisin ja keväisin. Myös ilmoi-

tukset koulutuksista ovat tuottaneet hyvän tuloksen. Huhtasuo-pilotin yhteydessä ilmoitettiin paikallislehdissä työttömien terveystarkastuksista. Ilmoituksin on tuettu myös projektin työnantajayhteistyötä.

Messut ja tapahtumat

Wiren edustajia on osallistunut useille messuille ja useisiin tapahtumiin sekä alustajina että kuulijoina ja omalla esittelyosastolla. Wire-projektin toiminta on huomattu niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin ja sen vuoksi osallistumis- ja esiintymispyyntöjä on tullut tiuhaan tahtiin. Tapahtumat ovat olleet pääasiassa konferensseja ja verkostotapahtumia, joihin on tuotettu tarvittavaa tiedotusmateriaalia alustajien tueksi.

Esitteet tiedottamisen työvälineinä

Projektin kolmannen vaiheen alussa kävi ilmi, että projektin sisäiset kehittämishankkeet tarvitsevat tuekseen toiminnan kehittymisen kuvausta muodossa, jota on helppo jakaa verkostolle sekä päivittää tarpeen mukaan. Mainostoimiston suunnitteleman esitepohjan avulla on voitu pitää yllä omaleimaista visuaalista ilmettä ja keskittyä sisältöihin.

Jokaiselle kehittämishankkeelle on tuotettu tarpeen mukaan omia nelisivuisia moniväriesitteitä. Esitteiden suunnittelu- ja toteutusprosessit ovat olleet usein myös kulloinkin kyseessä olevan hankkeen toimintatilanteen tarpeellista tarkastelua, kiteyttämistä sekä parhaimmillaan uusia ideoita tuovia prosesseja. Yhteistyökuntien työllisyystyöryhmien tarpeisiin on suunniteltu kuntakohtaisia esitteitä sekä laadittu viestintäsuunnitelmia ja muita viestinnän työkaluja.

Tiedotteet

Projektin toimintatilannetiedotteilla on saavutettu laajempi yleisö. Keskimäärin kaksisivuista tiedotetta on jaettu verkostolle omien internetsivujen välityksellä sekä sähköpostilla. Muokkaamalla tiedotetta sitä on voitu myös kohdentaa tiedotteiksi erilaisille ryhmille.

Henkilökohtaiset tapaamiset ja seminaarit

Tärkeinä tiedottamisen toimintatapoina ovat toimineet projektipäällikön, työvalmentajien, kouluttajien ja hankevastaavien säännölliset vierailut

yhteistyökunnissa ja yrittäjätilaisuuksissa. Myös yhteistyöverkostotapaamisia on ollut runsaasti. Wire 3-projekti käynnistyi aloitusseminaarilla ja myöhemmin pidettiin erillinen verkostotapaaminen. Kunnissa on järjestetty useita seminaareja toiminnan aikana sekä projektin päätösseminaarit, joissa on tarkasteltu toiminnan tuloksia ja tehty jatkosuunnitelmia tulevaisuutta varten.

ESR -mainoslahjoja; kyniä, karamelliaskeja ja suklaata, on käytetty mm. seminaarien yhteydessä ja siten on myös viestitty Euroopan unionin rahoituksesta hankkeessa. Samoin kaikki tuotettu materiaali on sisältänyt vähintään ESR-logon tai EU:n lipun.

Projektin vaikuttavuus

Wire Aluevaikuttajana -Kunniamaininta

Esiraati valitsi Wire-projektin ehdokkaaksi kuuden muun hankkeen kanssa kilpailemaan EU-ohjelmakauden 2000–2006 aluevaikuttajahanke-maininnasta. Palkintoraadin kokoukseen pyydettiin tiivistelmä projektin tuloksista ja siitä, kuinka hanke on vaikuttanut Keski-Suomen alueen kehittämiseen. Projektin toiminnan ja tulosten kuvaaminen kaksisivuiseksi esitteeksi kilpailun raadille oli haasteellinen tehtävä johtuen projektin laaja-alaisuudesta ja kiireellisestä tilanteesta projektissa. Hyväksi havaitun toiminnan ja esittelyn tuloksena Wire-projekti palkittiin kunniamaininnalla. Kilpailu antoi projektille runsaasti myönteistä julkisuutta; mm. radio-ohjelman sekä verkostolle ja projektin henkilöstölle viestin hyvin tehdystä, alueellisesti tärkeästä työstä.

KKI -ohjelmalta tunnustusta terveysliikuntahankkeille

Kunnossa kaiken ikää -ohjelma palkitsi Jyväskylän KKI-hankkeen (mukana Wire-projektin liikuntaryhmätoiminta) ansioistaan arkiliikunnan ja eri väestöryhmien tasa-arvoisten vapaa-ajan liikuntamahdollisuuksien järjestäjänä sekä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistäjänä. Peruspalveluministeri Liisa Hyssälä luovutti palkinnot valituille hankkeille 31.1.2007 KKI-hankkeen vuosipäivänä Helsingissä.

Lisäksi Wire saanut valtakunnallisella tasolla positiivista huomiota, kun korkeakoulujen arviointineuvosto on auditoinut JAMKin toiminnot.

Projektin kansainvälisyys

Wiren toiminta on huomattu myös OECD:n arvioinnissa. Jyväskylän kaupungin ehdotuksesta Wire-projekti on STAKES:in kautta mukana Brysselissä sijaitsevan EuroHealthNet-organisaation portaalissa (www.eurohealthnet.org). Keväällä 2007 Wiren toimintaa esiteltiin Jyväskylässä kansainvälisen lehdistövierailun yhteydessä. Konferensseihin ja muihin tapaamisiin on osallistuttu Saksassa, Puolassa, Italiassa ja Kroatiassa.

Projektin julkaisut

Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille

Työllistämismallin arviointi ja kehittäminen

Pirkko Perttinä & Niina Suuronen

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 32/2004

Jyväskylän yliopistopaino, ISBN 951-830-037-2

Wirettä Työttömien palveluihin

Tutkimusraportti palveluiden kehittämisestä Jyväskylän seudulla

Taina Era & Helena Koskimies (toim.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 78/2007

Jyväskylän yliopistopaino, ISBN 978-951-830-118-2

Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi

Wire-projektin loppuraportti

Antti Hakulinen & Heidi Niemi (toim.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 83/2008

Jyväskylän yliopistopaino, ISBN 978-951-830-124-3

Viestintäroolit

Projektin suhde emo-organisaatioon

Vuoden 2006 JAMKin markkinointisuunnitelmaan on kirjattu, että hankkeet olisivat nykyisellään liian itsenäisiä ja erillisiä. Wiren on sanottu olevan yksi niistä. Wire on ollut JAMKin sosiaali- ja terveysalan arvoltaan suurin ja pitkäaikaisin erillinen hanke. Koska Wire-projekti on alkanut jo kauan ennen kuin JAMK on antanut viestintäohjeitaan, on Wire ilmeeltään omaleimainen ja poikkeaa nykyisestä ammattikorkeakoulun ilmeestä visuaalisesti.

Hankkeen toiminnallinen sisältö leimaa voimakkaasti sen, mihin projekti profiloituu. Jos kyseessä olisi selkeästi *koulutushanke*, Wire voisi paremmin profiloitua emo-organisaatioonsa, JAMKiin. Wire-projekti on kuitenkin ollut *työllisyydenhoidon verkostohanke* ja sitä on toteutettu yhdessä monen toimijan kesken kahdeksan kunnan alueella. Tällaisen hankkeen on oltava nopea, joustava ja itsenäinen tiedottamisessaan, mikä osoittaa projektin asiantuntijuutta, uskottavuutta ja vastuullisuutta. Sisällöllisesti Wire-projekti on profiloitunut voimakkaasti työllisyydenhoitoon ja sitä kautta moniammatilliseen verkostoonsa.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun rooli hankkeessa on ollut tärkeä ja sitä ei voi liikaa tuoda esille. JAMK on tarjonnut hankkeelle valmiin toimintaympäristön, toimitilat, vakaan organisaation maineen ja mahdollisuuden kansainvälisyyteen. JAMK on tukenut hankkeen toimintaa myös koulutus- ja kehittämispalveluillaan. Projektin profilointi JAMKiin tulisikin tapahtua emo-organisaation taholta ja sen omalla viestinnällä. Projektilla itsellään on viestinnällisesti toisenlaiset ja laajat sisällölliset haasteet. Myös se, että Wire on osittain Euroopan sosiaalirahaston rahoittama, tuo omat vaatimukset viestinnälle. Projektin liiallista itsenäistä kuvaa ruokkii ehkä omalta osaltaan media. Näkyvin media eli lehdistö, radio ja televisio eivät taivu projektin tahtoon siinä kenet ja minkä nostavat uutisoinnissaan etusijalle, projektin vai emo-organisaation. Yleensä eivät kumpakaan, vaan sisältöjä ja todellisia uutisia.

Emo-organisaation kaikenlainen tuki on tärkeää ja se voi käyttää arvoaltaansa ja omia viestintäkanaviaan kertomalla hankkeistaan. Sen lisäksi, että Wire-projekti on erottunut itsenäisellä visuaalisella ilmeellään emo-organisaatiosta, on projektin viestintä muutenkin ollut strategisesti ja operatiivisesti hyvin itsenäistä. Wire tunnetaan varteenotettavana tuotemerkkinä, brandina, jota logon ja toistuvien visuaalisten elementtien systemaattinen käyttö kaikessa viestinnässä on tukenut. Kesken projektin ei ole ollut viisasta vaihtaa ilmettä eikä strategiaa, varsinkaan kun se on jo saavuttanut asemansa uskottavana toimijana. Wire-projektin viestinnällisissä tuotteissa on esitelty projektin hallinnoija ja rahoittaja yhdessä logojen kanssa tai erikseen. Se on projektin kannalta koettu aina positiiviseksi signaaliksi myös kohderyhmille.

JAMKin viestintäosasto on jäänyt projektille hieman etäiseksi. Projektin näkökulmasta katsoen syy siihen löytyy ajan puutteesta, toimitilan sijainnin etäisyydestä, yhteisten tapaamisten puutteesta ja ehkä myös henkilöiden vaihtuvuudesta. Wiren kaltaisessa, laajassa verkosto- ja kehittämishankkeessa viestintää eletään yhdessä jokaisena päivänä ja sitä

ei voi ohjata eikä toteuttaa etäällä projektitoiminnoista. Jatkossa toivoin, että emo-organisaation ja projektin viestintää kehitetään luomalla yhteistä ymmärrystä ja avunantomekanismeja projektin tarpeisiin. Projektin itsenäisyys asiasisältöjen ja viestintätapojen suhteen tulisi tunnustaa. Mahdollisuus myös oman visuaalisen ilmeen kehittämiseen tulisi olla silloin, kun projektissa on siihen tarvetta ja resursseja. Viestintä toimii hyvänä kehittämisen työvälineenä kaikessa projektitoiminnassa.

Vaikuttamisen yhtenä kriittisenä pisteenä pidetään projektin ja emo-organisaation välistä suhdetta. Projektin strateginen suunnittelu saattaa siirtyä johdolta suorittavalle portaalle ja sitä kautta vastuut mm. yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa jakautuvat epäoikeudenmukaisesti tai ovat liian raskaat yksittäisen henkilön kannettavaksi. Wire-projektissa jokainen projektin sisäinen kehittämishanke on ollut itsenäinen ja omanlaisensa ja jokainen työntekijä on tuntenut yksinäisyyttä tehtävässään jossakin vaiheessa. Projektitoiminta on kiireistä ja vaikka hyvää tahtoa auttaa toinen toistaan on ollut paljonkin, se ei aina ole ollut riittävää. Projektin ammattinimikkeet kaikkien kohdalla eivät myöskään ole vastanneet toimenkuvia ja vastuullisuutta tehtävissä. Se on aiheuttanut ylimääräisiä paineita ja hämmennystä itse työssä sekä työn kehittämisessä. Projektin hankekohtaiset tavoitteet ovat olleet kunnianhimoisia, vaativia ja laaja-alaisia yhteiskunnallisestakin näkökulmasta katsoen. Emo-organisaation tuki olisi voinut yltää enemmän näille käytännön tasoille tai sitten sitä ei ole osattu pyytää oikealla tavalla tai oikea-aikaisesti.

Tiedottajan rooli muutosagenttina ja konsulttina

Wiren tiimipalaverit ovat olleet varsinaista ”benchmarkkausta”. Hankekevastaavat ovat säännöllisesti kertoneet omien hankkeidensa toimintatilanteen muille ja yhdessä on pohdittu toimintatapoja ja tavoitteita. Kriittisenä tekijänä on kuitenkin ollut krooninen ajan puute yhteisen kehittämisen tehtävässä ja hankekevastaavat ovat usein kokeneet työparin puutetta. Hankkeet ovat olleet prosesseja, joissa tiedottajalla on ollut mahdollisuus astua hankekevastaavan tueksi peilinä -kuuntelemaan, kiteyttämään ja kirjaamaan kunkin hankkeen tilannetta säännöllisin väliajoin. Samalla on päästy tuiki tarpeelliseen kielen huoltoon.

Projektin alkuvaiheissa oli käyttöön kotiutunut kieli, jota projektiin vasta tulleen tiedottajan oli vaikea ymmärtää. Käytössä oli valtava määrä lyhenteitä, joita kukaan ei avannut sekä käsitteitä, joita kukaan ei ollut tarkistanut ymmärtävätkö kaikki toimijat ne samalla tavalla. Yhdessä

päätettiin aloittaa kielen täsmennys kaikessa viestinnässä. Sovittiin, että puhuttaessa suurelle yleisölle tai yhteyksissä kohderyhmän (työttömien) kanssa, käytetään kieltä, jossa ei vilise termejä, vierasperäisiä sanoja ja lyhenteitä. Muun asiantuntijaverkoston kanssa voidaan ja pitääkin käyttää ammattitermejä, joskin ne on syytä avata, jotta syntyy yhteinen ymmärrys kustakin käsitteestä. Alan käsitteistö on ollut jatkuvassa muutoksessa. Projekti on toiminut yksilön kannalta hyvin herkällä työllisyydenhoidon yhteiskunnallisella alueella, jossa henkilö (työtön) on vaarassa leimautua kielteisesti. Kaikessa projektin viestinnässä on pyritty tarkkailemaan, että sanalliset ja kuvalliset ilmaisut eivät ole alentavia, holhoavia tai loukkaavia. Tiedottajan rooli tehtävässä on ollut toimia *muutosagenttina* täsmentämällä käsitteitä ja havainnoimalla sisältöjä. Usein se on johtanut hyviin pohdintoihin.

Projektille kehitetyillä sisäisen viestinnän työkaluilla (lomakkeet, seurannat, pelisäännöt) on pyritty poistamaan turhia jännitteitä tekemällä asioista arkipäiväisiä ja läpinäkyviä. Siten ollaan päästy lähemmäksi *avointa kommunikointia* toiminnan kehittämisessä. Projektin tiedottajan tehtäviin on sisältynyt myös esitteiden ja viestintäsuunnitelmien tekeminen yhteistyöverkoston omaan käyttöön. Siten tiedottajan rooli on ollut toimia lisäksi *konsulttina*.

Tiedon ja osaamisen levittäminen

(vrt. artikkeli *Hyvän käytännön kehityskaari ja tunnistaminen* Wiressä, ks. 18)

Työministeriön (2004, 51–52) Hyvät käytännöt -käsikirjan mukaan tiedon siirtyminen ei aina ole itsestäänselvyys edes projekti- ja emo-organisaatioiden sisällä. Vielä suurempi kehittämishaaste on varmistaa tiedon ja osaamisen siirtyminen yhteistyökumppaneille, sidosryhmille tai muille ulkopuolisille toimijoille.

Hyvän käytännön tunnistaminen edellyttää sitä, että toimijoilla on yhteinen näkemys hyvän käytännön määritelmästä. Hyvää käytäntöä on voitava kokeilla ja testata osana projektin toteutusta. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 27.) Wire-projektissa kehitettyjen toimintamallien levittämistä verkostolle on toteutettu monella eri tavalla. Kustakin kehitetystä mallista on tuotettu mm. esitteitä työkaluiksi, joiden avulla on pyritty vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon sekä helpottamaan yhteisen ymmärryksen luomista verkostossa. Esitteissä itse asia on kiitetty, käsitteet tarkistettu ja osoitettu kohde, missä *hyvää käytäntöä* voidaan toteuttaa tai on jo toteutettu.

Valtavirtaistaminen tarkoittaa EU:n komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosaston mukaan tarkoittaa ”suunniteltua prosessia, jonka seurauksena päätöksentekijät ottavat käyttöön onnistuneet käytännöt paikallisissa, alueellisissa ja kansallisissa järjestelmissä” (Juutinen 2000, 14). Kysymys on ylhäältä alas suuntautuvasta muutosprosessista, jossa projektissa testattu malli tai palvelu otetaan pysyvässä organisaatioissa normaalikäyttöön. Valtavirtaistamisessa toimijaverkoston merkitys on tärkeä, koska sen avulla alueellisten ja paikallisten olosuhteiden tunteminen ja tarpeet nousevat esille. (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 20.)

Juurruttaminen on kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi, joka alkaa hyvän käytännön tunnistamisesta ja jatkuu siihen asti, kunnes todennettu hyvä käytäntö juurtuu osaksi normaalia käytäntöä. Se on prosessi, jossa toisaalta ympäristö muokkaa hyvää käytäntöä ja toisaalta ympäristö sopeutetaan ottamaan vastaan kehitettävä käytäntö. Juurruttamiseen osallistuvat kaikki hyvän käytännön kanssa tekemisissä olevat toimijat (projekti, emo-organisaatio, käyttäjät, yhteiskunta). (Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, 21.)

Wiren verkostoyhteistyön tuloksen on syntynyt tavoitteiden mukaisia *hyviä käytäntöjä* mm. työttömien terveystarkastuksien, palvelujen ja ohjauksen käytäntöihin: Jyväskylän kaikilla terveysasemilla tehdään työttömille maksuttomia terveystarkastuksia ja ohjataan hänen tarvitsemiinsa, mahdollisesti myös moniammatillisiin jatkopalveluihin. Wiren yhteistyökunnat ovat myös ottamassa vastaan palvelu- ja ohjausmallit käyttöön. Projektin tuloksen *lupaavia käytäntöjä* on syntynyt yritysten ja välityömarkkinoiden työnhakijoiden ohjauksen toimintatapoihin. *Kokeusten perusteella* työllistämisen palveluprosesseissa, palveluohjauksessa ja osaamisessa on vielä kehitettävää.

Valtavirtaistaminen ja juurruttaminen ovat olleet myös viestinnällisiä haasteita projektissa. Esim. Huhtasuo-pilotin toimintaa on tuettu viestinnällä ilmoituksin työttömien maksuttomista terveystarkastuksista paikallisessa lehdessä sekä ovi-ilmoituksin. Työvälineeksi suunniteltiin *kutsukortti maksuttomaan terveystarkastukseen*, jota jakavat työllisyshoidon ammattilaiset työttömän henkilön kohtaamistilanteissa. *Työttömän palvelu- ja ohjausmalliesite* toimii tiedotteena ulospäin ja työkaluna toimijoilla. Esitteen avulla on myös ollut mahdollisuus viedä asiaa kunnalliseen päätöksentekoon. Rohkeampi lobbaaminen päättäjien suuntaan olisi ollut tärkeää, mutta esteenä sille on ollut resurssien puute sekä jonkinlainen arkuus asiassa. Tiedon levittämistä on toteutettu sekä

aktiivisesti että passiivisesti; suunnitellusti ja spontaanisti. Kaikessa tiedottamisessa on pyritty avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Wire-projektin etuna on ollut sen pitkäkestoisuus. Projektin toimintaa on ollut mahdollisuus esitellä julkisuudessa kehittyvänä jatkumona sekä sisällöllisesti että visuaalisesti. Asiakkaat tuntevat projektin ja ovat ottaneet sen omakseen. Tiedon ja osaamisen levitysprosessiin ovat osallistuneet Wiren työntekijät, asiakkaat ja muu yhteistyöverkosto.

Arviointikysely

Arviointikyselyjen taustaa

Karjalaisen ja Vahteran (2000) mukaan *kriittinen* arviointitapa liittyy emansipatoriseen ajatukseen, jolle on ominaista kohderyhmän tietoisuuden lisääminen ja muutosprosessien käynnistäminen ja edistäminen. Kyseessä ovat valtarakenteisiin ja oikeudenmukaiseen vallankäyttöön liittyvät tekijät. (Shaw 1999, 19; Raunio 1999, 363–366.) Sosiaalityön alueella erityisesti feministinen sosiaalityö, mutta osittain myös *empowerment* eli asiakkaiden valtaistaminen ovat esimerkkejä kriittisestä lähestymistavasta. Lähtökohtana on epäoikeudenmukainen yhteiskunta ja sen aiheuttamat seurausvaikutukset. Kyseessä on paitsi ihmisten tietoisuuden ja resurssien vahvistaminen myös yhteisöjen valtaistaminen ja sosiaalinen muutos. Käytäntöihin kytkeytyvä empowerment-arviointi lähtee yksittäisissä ihmisissä tapahtuneiden muutosten ohella sosiaalisista muutosprosesseista, jotka edistävät marginalisoitujen tai alistettujen ihmisryhmien elämäntilannetta (Owen & Rogers 1999, 228–229; Payne 1991, 225). Arvioinnin välineenä on usein toimintatutkimus, jossa tutkijalla on aktiivinen tehtävä myös muutoksen aikaansaamisessa, kuten radikaalin ja humanistisen sosiaalityön teoriaa ja arviointia kehittänyt Stefan Wahlberg (1998, 47–62) toteaa. (Karjalainen & Vahtera 2000.)

Kriittiseen ja valtaistavaan lähtökohtaan perustuva arviointi soveltaa usein toimintatutkimuksen menetelmiä. Tutkija on lähellä kohdettaan ja hänen tehtävänä on myös arvioitavan toiminnan suuntaaminen sisäisen arvioinnin mukaisesti prosessin kestäessä. Toimijoiden kanssa käytävälle dialogille rakentuva menetelmä merkitsee tutkijan kannalta samanaikaista ilmiöiden ymmärtämistä ja niiden muuttamista. Arviointi on elimellinen osa esimerkiksi kehittämisprojekteja ja luonteeltaan reflektiivistä. (Wahlberg 1998.) (Karjalainen & Vahtera 2000.)

Karjalaisen & Vahteran kuvaamat kriittinen arviointitapa, yhteisön ja asiakkaiden valtaistaminen ja toimintatutkimuksen menetelmät sopivat hyvin Huhtasuo-pilotin toiminnan kuvaamiseen ja siksi se on valaisevaa ottaa tässä yhteydessä esille. Pilotissa on asiakkaiden kanssa tehty säännöllisesti empowerment -arviointia sekä arviointikyselyä pilotin koulutukseen osallistuneille. Palaute on ollut myönteistä ja kannustavaa ja kehittämiskohteiksi nousseita asioita on otettu huomioon pilotin loppuvaiheissa. Päätaavoitteena on ollut hyvien käytäntöjen kehittäminen ja juurtumisen edistäminen. Wiren tiedottajan tehtävä on ollut olla mukana, seurata pilotin eri vaiheita ja sen pohjalta toteuttaa ja kehittää pilotin viestintää.

Tutkimustapa

Wiren verkostolle ja projektihenkilöstölle lähetettiin kolmiosainen arviointikysely elokuussa 2007, lähellä projektin päättymistä. Tässä artikkelissa tarkastellaan lähinnä projektin viestintään liittyviä kyselytuloksia.

Tehdyn arviointikyselyn tutkimuskysymykset on johdettu Työministeriön v. 2004 julkaisemasta Hyvien käytäntöjen käsikirjasta ”Hyvästä Paras - Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa”. Kysely toteutettiin Digium Enterprise -internetpohjaisella tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla. Ohjelma tekee automaattisesti yhteenvedon kyselyaineiston tuloksista, laskee keskiarvot ja tuottaa taulukot ja kaaviot tarkastelua varten.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa tiedusteltiin kuinka hyvin Wire-projekti oli yhdessä verkoston kanssa onnistunut hyvien käytäntöjen kehittämistehtävässä.

Toisessa osiossa kysyttiin mielipidettä hyvien käytäntöjen juurruttamisesta, tiedon ja osaamisen levittämisestä.

Kolmas osio sisälsi avoimet kysymykset projektin ja verkoston asiantuntijuudesta, muutoksen aikaan saamisesta ja oman kehittämistehtävän onnistumisesta hankkeessa.

Verkostokyselyn tuloksia

Sähköpostikutsun kautta vastanneita oli 65/120 (54 %). Vastausprosentti oli hyvä, koska kutsu lähetettiin myös niille verkostokumppaneille, joiden tiedettiin osallistuneen toimintaan hyvin vähän.

Toimintamallien (Työllistämisen toimintamalli ja Työttömän palvelu- ja ohjausmalli) mallinnus, kysymys 3

Vastaajista 8 % oli sitä mieltä, että toimintojen mallintaminen oli projektissa saatu kaikille ymmärrettävään muotoon erittäin hyvin ja 54 % sitä mieltä, että hyvin. Vastauksissa oli selvää hajontaa, koska kolmanneksen mielestä mallinnus oli onnistunut vain kohtalaisesti, 8 %:n mielestä välttävästi. Mallinnusta toteutettiin prosessikuvauksin ja esittein.

Järjestelmällinen ja spontaani viestintä, kysymykset 10 ja 11

Wiren viestintään oltiin vastauksissa varsin tyytyväisiä. Vastaajista 33 % oli samaa mieltä siitä, että Wire oli viestinyt järjestelmällisesti uusista kehittämiskohteista ja tuloksista ja 47 % jokseenkin samaa mieltä. 16 % ei osannut sanoa, 5 % oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista yli 90 %:n mielestä Wire oli ollut spontaanisti esillä eri yhteyksissä. Vain 8 % ei osannut sanoa, tai oli eri mieltä.

Toimintojen juurruttaminen käytäntöön (jota viestinnän toimilla on tuettu), kysymys 12

Vastaajista 18 % oli yhtä mieltä ja 51 % jokseenkin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että Wire oli onnistunut juurruttamaan kehitettyjä hyviä käytäntöjä osaksi työllistämistä tukevien palvelujen normaalia käytäntöä. Joka neljännes ei osannut sanoa ja 8 % oli eri mieltä.

Vuorovaikutus keskeisten toimijoiden ja julkisuuden kanssa, kysymykset 13 ja 14

80 % vastaajista oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, että Wire oli onnistunut olemaan vuorovaikutuksessa keskeisten toimijoiden suuntaan. 11 % ei osannut sanoa ja 9 % oli jokseenkin eri mieltä. Julkisuuden kanssa vuorovaikutuksessa Wire oli onnistunut olemaan 86 %:n mielestä vähintään kohtalaisesti. 9 % ei osannut sanoa ja 6 % oli jokseenkin eri mieltä.

Avoimet kysymykset

Miten mielestäsi Wire-projektissa on hyödynnetty verkoston asiantuntijuutta?

Vastaajista 29 oli sitä mieltä, että verkoston asiantuntijuutta oli hyödynnetty kohtalaisesti, hyvin, erittäin hyvin tai laaja-alaisesti.

Hyvät käytännöt kestäviksi vaikutuksiksi

”Wire on hyödyntänyt laajasti verkoston asiantuntijuutta ja tuonut uudenlaisia keskustelufoorumeja työllisyysenhoidon saralle. Ilman verkostoa Wire ei olisi kuitenkaan tehnyt sitä tulosta, mitä se on tehnyt”.

”Wiren tapa tehdä työtä on mielestäni ollut erittäin onnistunut. Koska Wire ei ole hankkinut tietoa pelkästään itseään varten vaan myös verkostojaan varten, on ollut hyödyllistä laittaa verkostot tekemään työtä omaksi hyväkseen. Toisin sanoen Wire on aktivoinut verkostot hyödyntämään itsessään olevia voimavaroja. Sivutuotteena on syntynyt innovaatioita ja uutta tietoa”.

Vastaajista 6 oli sitä mieltä, ettei verkoston asiantuntijuutta ollut hyödynnetty tarpeeksi, siihen jäi toivomisen varaa.

”Pienen kunnan osalta Wire-malli oli hieman raskas, koska projektiin täysipainoisesti osallistumiselle ei jäänyt aikaa. Lisäksi jäi hieman tunne, että projektissa ei pystytty saamaan sellaista yhteistyötä, joka olisi pystynyt vaikuttamaan mm. päätöksentekoon. Asiat jäivät liikaa yksilötasolle, jolloin tietoa ei saatu riittävästi päätöksenteon ja toimenpiteiden suunnittelun käyttöön”.

”Aito kumppanuustoiminta vähäistä, myös muiden toimijoiden osaamisen ja palvelujen arvostaminen unohtunut”.

”Miten Wiren verkosto on mielestäsi hyödyntänyt JAMKin/Wiren asiantuntijuutta?”

Vastaajista 23 oli sitä mieltä, että verkosto hyödynsi JAMKin/Wiren asiantuntijuutta tyydyttävästi, kohtalaisesti, ihan hyvin tai kiitettävällä tavalla.

”JAMK on toiminut WIREn vedossa erittäin hyvin. Ei ole sattumaa, että palaute hankkeen toteuttamisesta myös rahoittajan puolelta on ymmärtääkseni kiittävää. Haasteellinen toimintaympäristö ja pitkään suoritettu alan kehittämistyö näkyy sujuvana asioiden hoitamisena ja yhteistyökumppaneiden asiantuntemuksen hyödyntämisenä. Itse pidän erittäin hyvänä, että WIRE ei ole työhallinnon oman tuotannon hanke vaan, että toteutus on ulkoistettu”.

”Omalta osaltamme voin sanoa, että asiantuntemus on ollut erittäin tarpeellista ja oleellista koska omat voimavarat, aika ja osaaminen eivät olisi riittäneet. Näyttöön perustuva toiminnan kehittäminen on motivoivaa”.

”On ollut helppo ottaa yhteyksiä tilanteiden ja tarpeiden mukaan, koska on luotettu Wiren henkilöstöön ja sen asiantuntijuuteen”.

Vastaajista 5 oli sitä mieltä, ettei verkosto ollut hyödyntänyt JAM-Kin/Wiren asiantuntijuutta välttämättä kovin hyvin, siihen jäi toivomisen varaa.

”Valitettavasti osa siitä asiantuntemuksesta, joka olisi ollut tarjolla, jäi hyödyntämättä ainakin kuntatasolla, koska projektiin sitoutettiin jo ennestään kiireisiä ja ylikuormitettuja ihmisiä”.

”Yhteistyötä olisi voinut olla enemmän asiantuntijuuden jakamisessa. Arjen ongelmat ovat niin moninaisia”.

Mitä muuta haluaisit Wire-projektista sanoa? – Viestinnän näkökulma

”Projekti oli niin laaja ja näkyvä, että sillä oli merkitystä yleiseen työllisyydenhoidon kehitykseen. Samoin yleinen suhtautuminen työttömyyteen on muuttunut asiallisemmaksi”.

”Haluan kiittää Wiren hyvää ja kannustavaa henkeä. Wiressä toimijoilla on ollut yhteinen sävel. Avoin ja hyvä henkinen sekä luottamuksen ilmapiiri on ollut ratkaisevan tärkeä avautumisen ja sitä kautta muutosten aikaansaamiseksi”.

”Projekti on erittäin hyvin tarttunut osaltaan tämän hetken pahimpaan ongelmaan työmarkkinoilla eli tarjonnan ja kohtaannon epätasapainoon. Toimintamallien kehittämisessä on oltu koko ajan ajanhermolla. Keskustelu alueen asiantuntijoiden kanssa on ollut kiitettävän runsasta”.

”Olisi tarvittu enemmän kriittisyyttä Wiren taholta sen omaa toimintaa kohtaan. Liikaa kaunistelua tulosten esittelyssä. Tämä on vesittänyt koko projektin uskottavuutta niiltäkin osin missä se on onnistunut”.

Projektihenkilöstökyselyn tuloksia

Sähköpostikutsun kautta vastanneita oli 13/19 (68 %).

Projektissa kehitettyjen toimintamallien mallintaminen, kysymys 3

Vastaajista 8 % oli sitä mieltä, että toimintojen mallintaminen oli projektissa saatu kaikille ymmärrettävään muotoon erittäin hyvin, 77 % sitä mieltä, että hyvin ja 15 %, että kohtalaisesti.

Järjestelmällinen ja spontaani viestintä, kysymykset 10 ja 11

Vastaajista 92 % oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että Wire oli viestinyt järjestelmällisesti uusista kehittämiskoh-teista ja tuloksista. Yksi henkilö oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 69 % oli samaa mieltä siitä, että Wire oli esillä spontaanisti eri yhteyksissä, 23 % oli jokseenkin samaa mieltä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa.

Toimintojen juurruttaminen käytäntöön (jota viestinnän toimilla on tu-ettu), kysymys 12

Vastaajista 38 % oli samaa mieltä siitä, että Wire oli onnistunut juur-ruttamaan kehitettyjä hyviä käytäntöjä osaksi työllistämistä tukevien palvelujen normaalia käytäntöä, loput 62 % oli asiasta jokseenkin samaa mieltä.

Vuorovaikutus keskeisten toimijoiden ja julkisuuden kanssa, kysymykset 13 ja 14

Kaikki vastaajat olivat samaa tai jokseenkin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että Wire oli onnistunut olemaan vuorovaikutuksessa *keskeisten toimijoiden* suuntaan. Vastaajista kolmannes oli samaa mieltä siitä, että Wire oli onnistunut olemaan vuorovaikutuksessa *julkisuuden kanssa*, kolmannes jokseenkin samaa mieltä. Kolmannes ei osannut sanoa tai oli jokseenkin eri mieltä, eli vastauksissa vuorovaikutuksesta oli selvää hajontaa.

Avoimet kysymykset

Miten mielestäsi Wire-projektissa on hyödynnetty verkoston asiantunti-juutta?

Vastaajista 10 oli sitä mieltä, että verkoston asiantuntijuutta oli käytetty aika hyvin, hyvin, jopa erinomaisesti.

”Eri hankkeille on koottu parhaat mahdolliset asiantuntijat kehittämään toiminta-malleja ja tuomaan omia arvokkaita näkökulmia hankkeisiin. Verkoston mielipiteitä on koottu hyvin ja mielestäni pystytty luomaan ”verkoston näköisiä” toimintamalleja, joita on helppo mallintaa eri yhteyksiin sopiviksi”.

”Parhaiten on ehkä hyödynnetty sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän asiantunti-juutta. Myös se että hallinnoiva organisaatio on tältä alueelta, on vaikuttanut tähän. Verkoston laaja-alainen hyödyntäminen on jäänyt suhteellisen vähäiseksi. Tähän

on vaikuttanut moni seikka, mm. se, että projekti nähdään edelleen ns. ulkopuolisenä ja irrallisena, ei lakisääteisenä toimijana. Näin ollen sillä ei ole käytettävissä sellaista valtaa, joka vaadittaisiin projektille asetettujen toiveiden ja tavoitteiden saavuttamiseksi”.

Vastaajista yhden mielestä verkoston asiantuntijuutta oli käytetty:

”Vähänlaisesti, joissakin tapahtumissa. Fokusoinnissa ehkä pulmia – ei ole osattu pyytää asiantuntijuutta”.

Miten Wiren verkosto on mielestäsi hyödyntänyt JAMKin/Wiren asiantuntijuutta?

Vastaajista 8 oli sitä mieltä, että verkosto oli hyödyntänyt JAMKin/Wiren asiantuntijuutta jonkin verran, melko hyvin, hyvin tai monipuolisesti.

”Verkosto on hyödyntänyt Wiren asiantuntijuutta ensisijaisesti lisäresurssina, joissain tapauksissa myös palvelutuotteiden kehittäjänä verkostokumppaneille. JAMKin asiantuntijuus on mielestäni jäänyt kutakuinkin hyödyntämättä”.

”JAMKin henkilökunnasta on voitu valita erikoisasiantuntija, oli kyse sitten terveyspalveluista, psykologisista kysymyksistä tai maaseutuun liittyvästä osaamisesta. Wiren henkilöstö on moniammatillinen ja henki hyvä”.

Vastaajista neljän mielestä verkosto ei ollut hyödyntänyt JAMKin/Wiren asiantuntijuutta niin hyvin kuin olisi ollut mahdollista.

Kyselyn yhteenveto – Viestinnälle hyvä arvosana

Tehdyn verkosto- ja projektihenkilöstökyselyn tuloksia tarkastellessa voidaan todeta, että verkoston ja henkilöstön näkemykset hyvien käytäntöjen juurruttamisesta ja tiedon ja osaamisen levittämisestä ovat yhden-suuntaiset. Väittämään, jonka mukaan Wire on onnistunut hyvin juurruttamisessa ja tiedon ja osaamisen levittämisessä oli verkostosta 32 % samaa mieltä ja henkilöstöstä 48 %. Jokseenkin samaa mieltä asiasta verkostosta oli 50 % ja henkilöstöstä 45 %.

Projektin *suunniteltu kohderyhmä- ja verkostoviestintä* sekä muu yleinen, *spontaani tiedottaminen* on ollut verkoston mielestä aktiivista, läpinäkyvää ja avointa.

Vaikuttavuutta kuvaava vuorovaikutus keskeisten toimijoiden kanssa on verkoston ja henkilöstön mielestä onnistunut. Vuorovaikutus julkisuuden kanssa verkoston ja henkilöstön mielestä on ollut jokseenkin onnistunutta ja kehitettyjen toimintatapojen juurruttamisessa projekti on onnistunut jokseenkin hyvin ja henkilöstön näkemyksen mukaan hyvin.

Asiantuntijuuden hyödyntäminen nähdään myös onnistuneeksi; *verkostoyhteistyö on entisestään lisääntynyt ja tiivistynyt*. JAMKin asiantuntijuutta vastaajien mukaan olisi voinut enemmän hyödyntää. Myös kuntatasolla on jäänyt toivomisen varaa lähinnä kunnissa tehtäviin sitoutettujen henkilöiden kiireiden vuoksi. Wiren henkilöstön *hyvä henki ja moniammatillisuus* saavat myös myönteisen maininnan.

Asiantuntijuutta projektissa ja verkostossa on jaettu, mutta sen kehittämiseksi olisi hyvä tehdä lisätutkimusta ja luoda uusia verkostoyhteistyön käytäntöjä. JAMK on asiantuntijaorganisaatio ja sillä olisi varmaan projekteille ja niiden verkostoille vielä enemmän annettavaa.

Kyselyn tulokset antavat projektin viestinnästä hyvän kuvan. Jos tarkastelee viestintätöiden määrää projektissa suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan, viestintä on ollut kehittyvää toiminnan myötä. Suunnitelmat on toteutettu ja asetettuja tavoitteita saavutettu. Viestintätoimien vaikuttavuutta ei ole erikseen mitattu, mutta sitä voi peilata projektin onnistumiseen muiden tavoitteiden saavuttamisessa. Viestintätoimien kohdentamista on seurattu säännöllisesti ja mm. vuoden 2007 alkupuolella keskimäärin 15 % viestinnästä on kohdentunut työttömiin, 60 % verkostoon ja 25 % suurelle yleisölle.

Wire-projektissa viestintä on toiminut aktiivisena työkaluna kaikissa sen prosesseissa. Se ei ole ollut pääroolissa, mutta se on toiminut hankekestaavien ja muun henkilöstön tietoisena valintana kehittämistyön tukemisessa. Projektin päättymisvaiheen kynnyksellä ei voida vielä sanoa, mitä olisi voinut tehdä tosin. Uusien arvioiden tekeminen vaati aikaa ja etäisyyttä. On kuitenkin sanottava, että viestintätöitä on leimannut kiire ja viestinnän uudet innovaatiot ovat usein olleet myös sattumalta syntyneitä. Sitä ei kuitenkaan voi pitää pelkästään huonona asiana, sillä se kertoo luovuudesta työyhteisössä.

Mitä opimme kehittämistyöstä ja juurruttamisesta?

Antti Hakulinen

Wire oli kehittämisprojekti, jossa yhdistyivät työllisyydenhoidon keskeinen perustyö, uudet kokeilutoiminnot ja varsinainen projektitoiminta. Samalla projekti toimi toimijoiden oppimisen laboratoriona.

Vuonna 2005 pidetyssä Wire 3-projektin juurtumista koskevassa seminaarissa verkostokumppanit näkivät Wire 3-projektin tehtäväksi seudullisen yhteistyön ja asiakasprosessien kehittämisen, ei enää niinkään niiden tuottamisen. Juurruttamisvaiheen (2005–2007) tavoitteiksi asetettiin, että Wiren toimintamalli on vuonna 2007 hyväksytty osaksi työllisyydenhoitopalveluiden tuotantojärjestelmää ja yritysten toimintaa Jyväskylän työvoimatoimiston toiminta-alueella ja, että Wire tunnetaan edistyskellisenä työllistämisen konseptina Suomessa.

Projektin loppuvaiheessa, elokuussa 2007 tehtiin verkostokumppaneille projektin keskeisten tavoitteiden ja viestinnän onnistumista kartoittava sähköinen Digium -kysely. Kysely lähetettiin 120:lle henkilölle ja vastausprosentti oli 54. (vrt. Wire 3-projektin viestintäartikkeli)

Wiren hyviä käytäntöjä koskevat väittämät saivat hyvää palautetta kyselyssä. Kysymys 2 kuului ”*Kuinka hyvin Wiren ja verkoston yhdessä luomat ”Työllistämisen toimintamalli” ja ”Työttömän palvelu- ja ohjausmalli ovat mielestäsi edistäneet työllisyydenhoitoa?”* Vastaajista peräti 73 % oli sitä mieltä, että tässä oli onnistuttu. Vastaavasti 75 % vastaajista oli sitä mieltä, että toimintamalleja voidaan käyttää muuallakin Suomessa. Avo-vastauksissa terveystarkastukset mainittiin usein osaksi hyvää käytäntöä ja niiden toivottiin jatkuvan, samoin liikuntaryhmien.

”Hyvä ja aikaansaava hanke, josta jää elämään hyviä asioita, kuten työttömien terveystarkastukset”.

”Kokonaisvaltainen asiakkaan tarpeista lähtevä polku kohti työllisyyttä on todettu toimivaksi”.

Palautteen voisi tiivistää seuraavaan kommenttiin:

”Hyvä hanke, jatkoa lisää tuleville vuosille”.

Varsin yhtä mieltä oltiin siis siitä, että Wire oli onnistunut luomaan moniakin hyviä käytäntöjä. Sen sijaan vastauksista oli havaittavissa pessimismia sitä kohtaan, miten hyvät käytännöt jäävät elämään, juurtuvat. Vastaajista vain 44,4 % oli samaa mieltä sen väittämän kanssa, että ”Wire on onnistunut juurruttamaan kehitettyjä käytäntöjä osaksi työllistämistä tukevien palvelujen normaalia käytäntöä”. Avovastauksia lainaten:

”Myönteistä oli Wiren sitkeys viedä eteenpäin juurrutettavia käytäntöjä”.

”Valitettavasti on luultavaa, että projektista jäi eloon melko vähän käytänteitä”.

”Erittäin hyvä projekti, kunhan se saadaan juurtumaan kuntien/kuntayhtymien vastuulle”.

Verkostolle tehdyn kyselyn tulokset osoittavat verkostoyhteistyön merkityksen käytännössä. Ensimmäinen avointen vastausten kysymys oli ”*Millaisia muutoksia Wire-projekti on mielestäsi saanut aikaiseksi työllisyydenhoidon alueella?*” ja näissä vastauksissa verkostoyhteistyö nostettiin kaikkein voimakkaimmin esiin. Kuten:

”Yhteisissä verkostotilaisuuksissa on ollut tilaisuus tuoda esille osaamista ja hyviä käytäntöjä”.

”Paikallinen asiantuntemus on haastettu mukaan jo suunnitteluvaiheessa”.

”Hyväksi havaitut käytännöt on saatettu muidenkin käytettäväksi”.

Verkostoyhteistyöstä saadaan lisäarvoa monella tapaa kuten sujuvampaa yhteistyötä, moniammatillisempaa asiantuntemusta, julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin voimavarojen yhdistämistä sekä yksityisen ja kolmannen sektorin vastuun ja aloitteellisuuden parempaa mobilisointia. (Arnkil, Spangar, Nieminen & Pitkänen 2003, 51) Vuorovaikutteisessa verkostotyössä osallistuja saa uutta tietoa ja näkemystä, jota hän sitten vie omaan organisaatioonsa jaettavaksi ja muokattavaksi. Vähitellen tapahtuu vanhoista työtavoista luopumista ja siirtymistä uusiin. (vrt. Jalava & Virtanen 1998, s 60). Wiressä säännölliset verkostoseminaarit ja työllisyystyöryhmien kokoukset toimivat tiedon välityksen paikkoina, oppimisalustoina. Kyselyn tulokset vahvistavat sen seikan, että projektissa todella osattiin hyödyntää verkoston asiantuntijuutta.

Vastauksissakin näkyvästi esiin nostetut työttömien terveystarkastukset huomattiin projektissa pian tärkeiksi. Pitkäaikaistyöttömällä asiakkaalla on usein monia samanaikaisia pulmia ja hän on monen sektorin asiakas. Tällöin palveluissa tarvitaan kohtaamispintoja, joilla mahdollistuu sektorirajat ylittävä asiakastyö. Palvelujen koordinoituminen säästää organisaatioiden voimavaroja sekä tuo vaikuttavuutta ja tehokkuutta asiakastyöhön. Verkostomainen lähestymistapa on vastaliike tiedon pirstaloitumiseen. Sen lähtökohta on ilmiön monimutkaisuuden tunnustamisessa. Tutkimus- ja kehittämiskäytännöt rakennetaan niin, että moninäkökulmaisuutta saadaan esiin ja ilmiötä hahmotetaan erilaista tietoa integroimalla. (Karjalainen 2006, 36)

Työllistymisen ongelmat eivät kuitenkaan ole pelkästään yksilön ongelmia, jotka ovat ratkaistavissa pelkästään yksilöä ”kehittämällä” tai häntä auttamalla. On tärkeää pyrkiä vaikuttamaan rakenteisiin ja olosuhteisiin siinä ympäristössä, jossa asiakas elää. (Solve the problem, not the person.) Tässä korostuu viranomaisyhteistyön, työnantajayhteistyön ja poliittisen yhteistyön merkitys. (<http://www.lievestuorela.fi/owi-loppuraportti2006.pdf>).

Projektin pitkä kehityskaari on mahdollistanut laaja-alaisen ja pitkäkestoisen kehitystyön. Vuosien varrella on käynnistynyt lukuisia uusia hankkeita ja toimintamuotoja, kuten kuntien työllisyys- ja palveluohjaustyöryhmät, kuntien työpajatoiminnot, OsaajaPaletti-, VerkkoPoint- ja OIVA-projektit, Hurrikaani-tiimi, Fysipisteen ja Jyväskylän settlementti ry:n (JYTY) kuntoutusjaksot sekä TEKEVÄ-säätiön ja Kumppanustalon terveydenhoitajatoiminta.

Työttömien terveys- ja liikuntapalvelujen kehittämisessä projekti on tehnyt uraa uurtavaa työtä valtakunnallisestikin. Projektiin on käynyt tutustumassa toimintaansa käynnistäviä työttömien aktivointi- ja kuntoutushankkeita sekä organisaatioita. Vuonna 2007 käynnistyi STAKES:in koordinoima valtakunnallinen työttömien terveydenhuollon kehittämissanke ja Wire oli esimerkkinä sen ensimmäisessä koulutustilaisuudessa joulukuussa. Joulukuussa 2007 saatiin myös tieto siitä, että liikuntaryhmätoiminta vakinaistetaan osaksi Jyväskylän kaupungin ja maalaiskunnan erityisliikuntaa. Näin monivuotinen Wiressä tehty työ saa arvoisensa palautteen. Lisäksi työttömien terveystarkastustoiminta on jäänyt kuntiin pysyväksi toiminnaksi, mitä on tukenut myös toiminnan valtakunnallisen kehitystoiminnan käynnistyminen.

Projektitoiminnan linkittäminen organisaatioiden perustoimintaan ja toimenpiteisiin on juurtumisen lähtökohta. Parhaiten se on onnistunut

juuri terveys- ja liikuntatoimien osalta, mitä on tukenut projektihenkilöstön pitkäaikainen kokemus terveystarkastus- ja liikuntaryhmätoiminnasta sekä emo-organisaation vahva substanssiosaaminen (sosiaali- ja terveysala). Projektin järjestämät koulutustoimenpiteet ovat tukeneet aikaisempaa henkilöstön täydennyskoulutusta ja näin vahvistaneet kokonaisvaltaisemman osaamisen kehittymistä, jota työttömän henkilön kohtaaminen ja asiakkaan asioiden hoitaminen vaatii. (vrt. Tuominen, Paananen & Virtanen 2005)

Wiren roolia verkostossa voisi luonnehtia keskeiseksi tiedottajan ja keskustelun käynnistäjän rooliksi. Kuntien päättäjillä on viime aikoihin saakka ollut yllättävän vähän tietoa ja syvällisempää näkemystä työllisyysasioista, eivätkä viranomaisten asenteet ole välttämättä olleet työttömiä voimaannuttavia. Wiren lisäksi viimeaikaisilla työllisyysdenhoitoa koskevilla lainsäädännöllisillä muutoksilla on ollut positiivinen vaikutus kuntaviranomaisten työllisyysdenhoitoa koskeviin asenteisiin.

Hankasalmen esimerkin mukaisesti myös riittävän paha työttömyys-tilanne vaikuttaa kuntapäättäjiin. Hankasalmen kunnan omatoimisella yhteydenotolla projektiin oli myönteinen vaikutus paikalliseen toimintaan koko projektin toiminnan ajan. Edellä mainitun kyselyn verkoston palautteen mukaan ”*Verkostossa tarvitaan Wiren kaltaista innovaattoria ja priimus moottoria*”. Asiakastyötä ja samalla kehitystyötä tekevän projektin rooli on ollut välttämätön ja hyvä, mutta ristiriitoja aiheuttava, jos asetelmaa ei ole tiedostettu riittävän hyvin. Ainoastaan lähellä asiakastyön rajapintaa toimiva kehittämistyö tuo todellisiin ongelmiin vastauksia.

Siirryttäessä Wiren juurruttamisvaiheeseen roolin muutos tapahtui nopeasti, vaikka juurtumisen tärkeys ja merkitys oli kaikkien tiedossa alusta saakka. Asiakastyön pitkäaikaisesta toiminnasta seurasi projektityöntekijöiden vaikeus luopua asiakaskeskeisestä työroolista. Verkoston odotukset eivät myöskään helpottaneet tätä luopumista, koska projekti nähtiin monesti oman toiminnan lisäresurssina. Herääkin kysymys, pitäisikö juurruttamistyössä olla eri projekti ja eri henkilöstö? Verrattuna normaaliin projektityöhön juurruttaminen vaatii erilaista osaamista, sellaista, missä korostuu pedagogiset taidot ja osaaminen.

Juuruttamisessa on pitkälti kyse muutoksen läpiviemisestä, sen eri vaiheiden näkemisestä, kokemisesta ja ymmärtämisestä, eli muutoksen johtamisesta. Projektitoiminnan haasteellisuus ja verkoston suuret odotukset asioissa, joissa se ei itse ole onnistunut, luovat projektityöntekijöille paineita. Työntekijältä vaaditaan reaaliaikaista kykyä oppia omasta kokemuksesta, erilaisten mielipiteiden sietämistä ja näkökulmien taakse

näkemistä. Tämä mahdollistaa tasapainoisen toimimisen muutoksen rajapinnalla. Wiren toimintamalli on laaja kokonaisuus, joista jo yhdenkin täysin uuden toimintatavan vienti käytäntöön vie äärettömän paljon resursseja ja energiaa. Esimerkiksi, kuten Anu Pelkonen luonnehtii, työnantajayhteistyöprosessin, aikaisemmin vähemmälle jääneen toiminnan kehittämisessä päästiin kuitenkin resursseihin nähden hyvään lopputulokseen. Verkoston kanssa järjestettiin yhteisiä teemapäiviä ja seminaareja, oppimistiloja, joissa luotiin yhteistä ymmärrystä ja todellisuutta. Projektihenkilöstön osallistuminen toimintatutkimus- ja loppuraportin kirjoitustyöhön antoi ymmärrystä projektityöhön ja mahdollisuuden ammatilliseen kasvuun. (Pelkonen 2007)

Lukuisa määrä ammattikorkeakoulun opiskelijoita on suorittanut Wire-projektissa työharjoittelunsa ja opinnäytetyönsä. Heidän kokemuksensa projektityöstä ovat olleet myönteiset ja moni on sanonut, että vasta projektikokemus antoi heille todellisia oppimisen kokemuksia. Opiskelijoiden valmistuessa ja siirtyessä työelämään päättyy tämä uusi tieto ja kokemus sinne heidän mukanaan. (vrt. Jalava, Virtanen 1998) Myös projektissa työskennelleet opettajat ovat saaneet ajankohtaista työelämätietoutta ja kokemusta opetukseensa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu onkin saanut myönteistä palautetta mittavasta terveyserojen kaventamiseen tähtäävästä työstä. (Korkeakoulujen arviointineuvoston ja OECD:n auditoinnit, EuroHealthNet jne.)

Koko projektin pitkän toimintakauden ajan Wire-projekti on saanut konsultatiivisen kannustavan tuen rahoittajalta, Keski-Suomen TE-keskukselta, mikä on edesauttanut projektin kokonaisvaltaisen ja joustavan toteuttamisen käytännössä. Samoin monivuotinen ja vaiherikas yhteistyö asiakkaiden ja verkoston kanssa on ollut kannustavaa ja rakentavaa. Kiitos siitä jokaiselle.

Lähteet

Antti Hakulinen & Heidi Niemi: Hyvät käytännöt

Arnkil, R., Spangar, T., Nieminen, J. & Pitkänen, S. 2003. Missä lymyävät hyvät käytännöt? Rakennetyöttömyys ja hyvät käytännöt rakennerahastoissa. Työministeriön julkaisuja 10/03, Helsinki.

Aro, T., Kuoppala, M., & Mäntyneva, P. 2004. Hyvästä paras – Jaettu kehittämisvastuu ESR-projektissa, Hyvät käytännöt käsikirja. Työministeriön julkaisuja. Oy Edita Ab, Helsinki.

The EFQM Excellence Model. 1999. Suomenkielinen käännös. Laatu-keskus. (www.laatuokeskus.fi)

Euroopan laatupalkintomalli julkisella sektorilla. Toiminnan arvioinnin ja kehittämisen työväline. 2002. Toimituskunta: Matti Salminen, Salme Sundqvist, Petri Lehtipuu, Helena Räihälä & Heikki Väänänen. Suomen kuntaliitto. Valtionvarainministeriö. Laatu-keskus. Otavan Kirjapaino Oy.

Mäkinen, A-K., Uusikylä, P. (toim.) 2003. Tiedosta – arvioi – paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. Työministeriön julkaisuja, Helsinki.

Ritsilä, J., Haukka, J. 2005. ESR-hankkeet alueellisen osaamisen kehittämisessä. Opetusministeriön julkaisuja 2005:3, Helsinki.

Stähle, P., Grönroos, M. 1999. Knowledge management – tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. WSOY, Porvoo.

Tuominen, A., Paananen, M. & Virtanen, P. 2005. Projektituotteistajan opas. Työministeriön julkaisuja. Oy Edita Ab, Helsinki.

Uusikylä, P. & Karinen, R. 2005. Kohti tuloksellisempaa ja vaikuttavampaa projektitoimintaa. Selvitys ESR-osarahoitettujen maahanmuuttajahankkeiden onnistumisista ja onnistumisten edellytyksistä. Työministeriön julkaisuja 2005:4, Helsinki.

www.sosiaaliportti.fi/Page/6f3e9d6a-bc5a-4d31-bd42-d4f3b90eb4da.aspx (Viitattu 1.10.2007)

Antti Hakulinen, Mirja Kontio, Tanja Kumpulainen, Irene Latva, Irmeli Matilainen & Tarja Rautio-Ottman: Työttömän työnhakijan palvelu- ja ohjausmalli – voimavaraistava toimintatapa työttömän työnhakijan terveyden edistämiseen

Funnell, M. M. 2004. Patient Empowerment. *Critical Care Nursing quarterly*.

Hakkarainen, K., Bollström-Huttunen, M., Pyysalo R. & Lonka K. 2004. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. WSOY, Helsinki.

Hakulinen, A., Matilainen, I., Hartikainen, I., Suuronen, N. & Siukonen, H. 2006. Terveystarkastus pitkäaikaistyöttömän työllistymisen ja terveyden edistämisen lähtökohtana. *Terveydenhoitaja-lehti* 2/2006.

Hirvonen, E., Pietilä, A-M. & Eirola, R. 2002. Terveyskeskustelu – tavoitteena dialogi terveyden edistämisessä. Teoksessa *Terveyden edistäminen. Uudistuvat työmenetelmät*. Toim. Pietilä, A-M., Hakulinen T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. WSOY, Helsinki.

Huttunen, J. 1995. Suun ja hampaiston terveyden merkitys. *Duodecim* 11/1995.

Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1997. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. WSOY, Helsinki.

Kettunen, T. 2001. Neuvontakeskustelu. Jyväskylän Yliopisto.

Kettunen, T., Liimatainen L., Perko U. & Villberg J. 2006. Voimavarakeskeinen neuvontakeskustelu sairaalassa. *Sairaanhoitajalehti* 1/2006.

Kolb, D. 1984. *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Koskinen, S., Sainio, P., Martelin, T., Gould, R. & Järvisalo, J. 2006. Onko väestön työkyky parantunut? Teoksessa *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Hakapaino Oy, Helsinki.

Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. WS Bookwell Oy, Juva.

McCough, G. 2004. Using health psychology to support health education. *Nursing Standard*/18.

Oikarinen, R. Henkilökohtainen tiedonanto 15.8.2007 infotilaisuudessa Jyväskylän työvoimatoimistossa.

Perttinä, P. & Suuronen, N. 2004. Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille. Työllistämismallin arviointi ja kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 32.

Pietiläinen, E. & Seppälä, H. 2003. Palveluohjaus asiakastyössä ja organisaatiossa. Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen: Työttömyyden aiheuttamien tunteiden ja psyykkisen hyvinvoinnin selittäminen sekä työttömyyden keston ennakointi psykologisesta näkökulmasta. *Acta universitatis Lapponiensis*, 84. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Poskiparta, M. 1997. Terveysneuvonta, oppimaan oppimista: videotallenteet hoitajien terveysneuvonnan ilmentäjinä ja vuorovaikutustaitojen kehittämismenetelmänä. *Studies in Sport, physical education and health*. Jyväskylän Yliopisto.

Prochaska JO, Velicer WF, Rossi JS, Goldstein MG, Marcus BH, Rakovski W, ym. 1994. Stages of change and desicional balance for 12 problem behaviors. *Health Psychology* 13 (1).

Rauste von Wright, M-L., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. WSOY, Helsinki.

Räsänen J. 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Nuorten työhönohjaus Nupa Express, Julkiviestintä Oy. Työvalmennusakatemia julkaisu.

STM. 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 -kansanterveysohjelmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:4, Helsinki.

Terveysten edistämisen laatusuositus 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 19/2006. Yliopistopaino, Helsinki.

Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Tynjälä, P., Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. 2005. Konstruktivistinen oppimiskäsitys oppimisen ohjaamisen perustana. Teoksessa Konstruktivismi ja realismi. Aikuiskasvatuksen 45. vuosikirja. Toim. P.Kalli & A.Malinen. Dark Oy, Vantaa.

Välimäki, K. & Leppo, K. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön kuntakirje 14.3.2007. Pitkäaikaistyöttömien terveyden ja työkyvyn edistäminen.

Tarja Oksanen: Liikunta työn polulla: ”Wire pyrkii työllistämään yhtenä välineenään liikunta”

Aro, T., Kuoppala, M., & Mäntyneva, P. 2004. Työministeriön julkaisu Hyvästä paras – Jaettu kehittämisvastuu ESR-projektissa, Hyvät käytännöt käsikirja. Työministeriön julkaisuja. Oy Edita Ab, Helsinki.

Erityisryhmien liikunta 2000 -toimikunnan mietintö. KM 1996:15. Opetusministeriö, Helsinki 1996.

Fysioterapeutti asiantuntijana – kuvaus fysioterapeutin ammatista. 2007. (Suomen Fysioterapeutit – Finlands Fysioterapeuter ry 2007).

Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. 1995. Psyykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen, E. (toim.) Hyvä työkyky. Painotalo Mikkor, Helsinki.

Hasanen, E. 2006. Wirettä jyvaskyläläisten työnhakuun liikuntaryhmistä. Kipinät-lehti 1/2006.

Invalidisäätiö.1990. Selän suoritustestistö, Kuntokeskus Orton, Helsinki.

Kuusonen, T. 2005. Wiren liikuntapalvelut 2005 tutkimus, julkaisut 1/2005 (Viitattu 29.09.2007) <http://www.wire.jypoly.fi/julkaisut/index.php>

- Kuntotestaus.net, Liikuntasuositusten päivitys. (Viitattu 15.10.07)
<http://www.kuntotestaus.net?sid=81&tid=127&PHPSESSID=ung9r60nprmh4t873futjl3t9n7&sessiontest=1>
- Laukkanen, R., Oja, P., Pasanen, M. & Lopenen, V. 1990. Kävelytestiohjaajan opas (toim.) Laukkanen, R. & Hynninen, E., UKK instituutti, Tampere.
- Liikunta valintojen virrassa. 2007. Kansallista liikuntaohjelmaa valmistelevan toimikunnan väliraportti. Opetusministeriön työmuistioita ja selvityksiä 2007:13.
- Lindholm, H. & Ilmarinen, J. 2004. Kuntotestauksen käsikirja -Kuntotestaus osana työkykyä arvioivaa ja ylläpitävää toimintaa. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Liskola, V. & Lehtonen, V. Periksi ei anneta, Suomen mielenterveysseura (Viitattu 16.10.07) *<http://www.introspekt.fi/artikkelit/periksi.html>*
- Louhevaara, V. 2000. Lisääkö liikunta työkykyä ja hyvinvointia? Työterveiset 3.
- Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa Työterveyshuolto. Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.). Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Nevala-Puranen, N. 2001. Fyysinen toimintakyky ja sen arviointimenetelmät. Teoksessa Työfysioterapia. Vammalan kirjapaino Oy, Helsinki.
- Perttinä, P. & Suuronen, N. 2004. Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille. Työllistämismallin arviointi ja kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 32.
- Pohjonen, T. 1998. Työkyvyn keskeisimmät tekijät ja niiden tukeminen. Työterveiset 2.
- Prochaska JO, Velicer WF, Rossi JS, Goldstein MG, Marcus BH, Rakovski W, ym.1994. Stages of change and desicional balance for 12 problem behaviors. Health Psychology 13 (1).

Siltaniemi, A., Perälahti, A., Eronen, A. & Londén, P. 2007. Hyvinvointi, palvelut ja elämänlaatu Keski-Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Hakapaino oy, Helsinki.

Suni, J. 2004. Terveyskunnan testaaminen Teoksessa Kuntotestauksen käsikirja. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Suni, J. & Taulaniemi, A. Terveysliikunta – tavoitteena terveys, ei suorituskyky. Kansanterveys -lehti 1/2003. (Viitattu 15.10.07) <http://www.ktl.fi/portal/1918>

STM. 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 -Kansanterveysohjelmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001.

STM. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja.

Särkelä, R. 2007. Pääkirjoitus: ”Vain vahvat oikeudetko takaavat tulevaisuudessa palvelut?” Sosiaali- ja terveysviesti 2/2007.

Terveysliikuntasuositus 2004. UKK -instituutti. (Viitattu 15.10.07) <http://www.ukkinstituutti.fi/fi/liikuntavinkit/503>

Turunen, R. 2006. Wiren liikuntapalvelut 2006 -tutkimus.

Työkykyindeksi. 1997. Pietiläinen, R. (toim), K-Print Oy, Vantaa.

UKK -instituutti 2007, Tiedote 16.8.2007. (Viitattu 15.10.07) <http://www.ukkinstituutti.fi/fi/tiedotteet/748>

Väestöstrategia. Tyypin 2 diabeteksen ehkäisyohjelma 2003–2010. 2003. Toim. Lindell, R., Sampo, T. & Etu-Seppä L. Hermes, Tampere.

Anu Pelkonen & Katri Lindström: Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista

Era, T. & Koskimies, H. 2007. Wirettä työttömien palveluluihin. Tutkimusraportti palveluiden kehittämisestä Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 78/2007. Jyväskylän yliopistopaino.

Helakorpi, S. 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Tammi, Helsinki

Kerminen, P. 2007. Työvoimapolitiikan linjauksia hallitusohjelmassa. Työllisyyden nostotalkoot Keski-Suomessa -seminaari 22.10.2007.

TUPO 2 työryhmän mietintö: Väyliä työhön. 2006. Työhallinnon julkaisu 361. Työministeriö, Helsinki.

Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001.

www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/01_toiminta/tupo2_kalvot17012006 (Viitattu 30.8.2007)

Katri Lindström & Anu Pelkonen: Väli työmarkkinoilla toimivan henkilöstön työvalmennuskoulutuspilotti

Helakorpi, S. 2001. Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Tammi, Helsinki.

Pekkala, T. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Edita Prima Oy, Helsinki.

Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys - ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Suomen valmennusakatemian julkaisu. Päijät-Paino Oy, Lahti.

Ylipaavalniemi P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES -kirjat, Helsinki.

www.openetti.aokk.fi/seppoh/tulo.htm (Viitattu 30.8.2007)

Taina Era & Riikka Turunen: Wiren asiakkaiden työllistettävyyttä ennustavat tekijät

Agresti, A. 2002. Categorical Data Analysis, Wiley-Interscience -julkaisuja. Yhdysvallat.

Aho, S., Virjo, I. & Koponen, H. 2007. Työnhakusuunnitelmien toteutu-

misen seuranta. Työpoliittinen tutkimus 319. (Viitattu 4.9.2007) http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt319.pdf

Arnkil, R. 2004. Yhteispalvelun/palvelukeskusten reformistrategia. Teoksessa Yhteispalvelusta palvelukeskuskonseptin kehittämiseen. Yhteispalvelukokeilun arvioinnin loppuraportti (toim.) Arnkil, R., Karjalainen, V., Aho, S., Lahti, T., Lyytinen S-M. & Spangar, T. Työhallinnon julkaisu 339. Työministeriö.

Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen, S. 2007. Työvoimatoimistot ja työvoiman palvelukeskukset tänään ja huomenna. Válráportti Suomen työvoimápalvelujen uudistuksesta. Työhallinnon julkaisu 373. Työministeriö.

Era, T. 2007. Riskittömään rekrytointiin? Teoksessa: Era, T. ja Koskimies, H. (toim.) 2007. Wirettá työttömien palveluihin -tutkimusraportti palveluiden kehittámisestä Jyväskylä́n seudulla. Jyväskylä́n ammattikorkeakulun julkaisu 78. Jyväskylä́n yliopistopaino. Jyväskylä́.

Era, T. & Koskimies, H. 2007. Työllistámisén pulmia ja kiinnostavia káytánteitä́. Teoksessa Era, T. ja Koskimies, H. (toim.) 2007. Wirettá työttömien palveluihin -tutkimusraportti palveluiden kehittámisestä́ Jyväskylä́n seudulla. Jyväskylä́n ammattikorkeakulun julkaisu 78. Jyväskylä́n yliopistopaino, Jyväskylä́.

Era, T., Turunen, R. & Vuopala A. 2007. Asiakkaana työttömille suunnatuissa palveluissa. Teoksessa Era, T. ja Koskimies, H. (toim.) 2007. Wirettá työttömien palveluihin -tutkimusraportti palveluiden kehittámisestä́ Jyväskylä́n seudulla. Jyväskylä́n ammattikorkeakulun julkaisu 78. Jyväskylä́n yliopistopaino, Jyväskylä́.

Fisher, M., Boreham, N. & Nyhan, B. (toim.) 2004. European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge. Cedefop Reference Series 56. Office for official Publications of the European Communities. Luxemburg.

Garson, D., G. 2006. Instructor: Quantitative Research in Public Administration. (Viitattu 20.9.2007) <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/PA765/logistic.htm>.

Hietala, K. 2005. Työllistämistukien käyttö yrityksissä ja kunnissa. Työpoliittinen tutkimus 278. Työministeriö. Helsinki. Lainattu 1.8. 2005. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt278.pdf

Hosmer, D.W. & Lemeshow, S. 1989 Applied Logistic Regression. New York. Wiley, Inc.

Hynninen, S-M. 2007. Matching in Local Labour Markets. Empirical studies from Finland. Jyväskylä Studies in Business nad Economics 56. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.

Hämäläisen, K., Nykyri, E., Uusitalo R. & Vuori, J. 2007. Ovatko vaikutavuusarviot kohdallaan? Esimerkkinä työnhakukoulutus. Työpoliittinen tutkimus-sarja 329. (Viitattu 4.9.2007) http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt329.pdf

McQuaid, R. & Lindsay C. 2005. The Concept of Employability. Urban Studies, 42:2.

Metsämuuronen, J. 2001. Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS -ympäristössä, International Methelp Ky, Viro.

Nicaise, I. 2002. Giving fish or teaching to fish? A cost-benefit analysis of Belgian employment-training projects for minimum income recipients. Public Finance and Management, 2(2).

Perttinä, P. & Suuronen N. 2004. Laatuwirettä pitkäaikaistyöttömille. Työllistämismallin arviointi ja kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 32. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Pohjantammi, I. 2006. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 12. (Viitattu 21.9.2007) <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/tyopaja.pdf>.

Raassina, H. 2005. Matematiikan opiskelun esteiden analysointi logistisella regressioanalyysillä: http://matwww.ee.tut.fi/hypermedia/julkaisut/di_heli_raassina.pdf

Työllisyyskertomus vuodelta 2006. 2007. Työhallinnon julkaisu 376. (Viitattu 5.9.2007) http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj376.pdf

Työministeriön tilastot. 2007. (Viitattu 20.11.2007) http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/07_tilastot/02_aluekeskiarvot/seurakun06.pdf

Vuori, J., Koivisto, P., & Salmela-Aro, K. 2003. Nuorten työllistymisen ja työelämävalmiuksien tukeminen. Työ ja ihminen 17 2003:3 (Viitattu 21.9.2007) http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/319B68AC-BDC5-46AF-BDA3-75F43442515C/0/artikkelit_vuori_et_al.pdf

Sirpa Nykänen: WIRE 3-projektin viestintäprosessit ja asiantuntijuuden jakaminen verkostossa

Aro, T., Kuoppala, M. & Mäntyneva, P. 2004. Työministeriön julkaisu Hyvästä paras – Jaettu kehittämisvastuu ESR-projektissa, Hyvät käytännöt käsikirja. Oy Edita Ab, Helsinki.

Era, T. & Koskimies, H. 2007. Wirettä työttömien palveluluihin. Tutkimusraportti palveluiden kehittämisestä Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 78/2007. Jyväskylän yliopistopaino.

Hakala, J. & Nieminen, M. 2002. Research programs in Finland: steering effects and success from the perspective of project leaders. Paper presented at The 4th Triple Helix Conference: Breaking Boundaries – Building Bridges, 6-9.11.2002, Copenhagen.

Haveri, A. 2006. Verkostotkin voivat epäonnistua. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 1/2006.

Jaatinen, M. 2000. Lobbaus osana organisaation yhteiskunta-aktiivisuutta, Teoksessa Aula, P. & Hakala, s., (toim.) Kolmet kasvot, Näkökulmia organisaatioviestintään. Lokikirjat, Helsinki.

Juholin, E. 1999. Sisäinen viestintä. Yrityksen sisäinen viestintä – Kolme teemaa. Viitattu 1.12.2005 <http://personal.inet.fi/koti/vexom/sisa.htm>.

Juholin, E. 1999a. Paradise Lost or Regained? The Meanings and Perceptions of Organizational Communication of 1990's in Finnish Work Organisations. *Viestintätieteen laitoksen julkaisuja* 18, Jyväskylän yliopisto.

Juholin, E. 1999b. *Sisäinen viestintä*. Helsinki: Inforviestintä.

Jääskeläinen, J. 2006. Alueellinen elinkeinopolitiikka – hajanaisuudesta koordinaatioon. *KTM:n julkaisuja* 26/2006.

Karjalainen, V. & Vahtera, E. 2000. Yhteiset asiakkaat ja aktiivinen yhteistoiminta. STM/Työministeriö/STAKES. Gummerus Oy, Jyväskylä.

Kolehmainen, J. 2004. Instituutioista yksilöihin. Paikallisen innovaatioympäristön kolme tasoa. Teoksessa Sotarauta, M. & Kosonen, K.-J. (toim.) *Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö*. Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan. Tampere: Tampere University Press.

Silfverberg, P. 2000. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän Käsikirja. Konsulttitoimisto Planpoint Oy, Työministeriö. (<http://www.mol.fi/esr/ohjeet/SUOMI.PDF>)

Smedlund, A., Ståhle, P. & Köppä, L. 2005. Välittäjäorganisaatiot ja jaettu johtajuus. Teoksessa Koskenlinna, M., Smedlund, A., Ståhle, P., Köppä, L., Niinikoski, M.-L., Valovirta, V., Halme, K., Saapunki, J. & Leskinen, J. (toim.) *Välittäjäorganisaatiot – Moniottelijat innovaatioita edistämässä*, Tekesin teknologiakatsaus 168/2005.

Sotarauta, M. & Linnamaa, R. 1999. Johtajuus kaupunkiseudun kehittämisessä. Verkostojen johtamisen osa-alueet ja huomion kohteet. Teoksessa Sotarauta, M. (toim.) *Kaupunkiseutujen kilpailukyky ja johtaminen tietoyhteiskunnassa*. Acta -sarja, Suomen Kuntaliitto.

Ståhle, P. & Sotarauta, M. 2003. Alueellisen innovaatiotoiminnan tila, merkitys ja kehityshaasteet Suomessa. Loppuraportti. Eduskunnan kanslian julkaisu 3/2003. Tulevaisuusvaliokunta, Teknologian arviointeja 15.

Ståhle, P., Sotarauta, M. & Pöyhönen, A. 2004. Innovatiivisten ympäristöjen ja organisaatioiden johtaminen. Eduskunnan kanslian julkaisu 6/2004. Tulevaisuusvaliokunta, Teknologian arviointeja 19.

Antti Hakulinen: Mitä opimme kehittämistyöstä ja juurruttamisesta?

Arnkil, R., Spangar, T., Nieminen, J. & Pitkänen, S. 2003. Missä lymyävät hyvät käytännöt? Rakennetyöttömyys ja hyvät käytännöt rakennerahastoissa. Työministeriön julkaisuja 10/03, Helsinki.

Jalava, U. & Virtanen, P. 1998. Tietoa luova projekti. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Pelkonen, A. 2007. Luonnos artikkelista ”Työnantajayhteistyötä eri lähtökohdista”

Seppänen-Järvelä R. & Karjalainen, V. (toim.) 2006. Kehittämistyön ris-teyksiä. Gummerus kirjapaino Oy, Vaajakoski.

Tuominen, A., Paananen, M. & Virtanen, P. 2005. Projektituotteistajan opas. Työministeriön julkaisuja. Oy Edita Ab, Helsinki.

www.lievestuorela.fi/owi-loppuraportti2006.pdf (viitattu 5.12.2007)

Liitteet

Liite 1.

WIREN HYVIEN KÄYTTÄNTÖIDEN JUURUTTAMINEN JA OMISTAJUUDET				toimintasuunnitelma 2007	
Hyvä käytäntö	Omistajajoukko/toimintatapa	Juuruttamisen turvaaminen	Toimenpiteet kevät 07	WIRE-vastuuhiol	
Palveluohjauksellinen toimintatapa	Kuntien työllisyisyöryhmitt	Verkoaston johtaminen, ohjaaminen ja ylläpitäminen	Kuntakohdalliset verkosto-seminaarit	Anne	
	Vast.henk.työ.yks.n johtaja	Verkoaston johtaminen, ohjaaminen ja ylläpitäminen	Jkl: Po-tr:n tuki ja jatkuva-kokous 15.1	Antti	
	Henkilöstöjohtaja	Työllisyydenhoidon	Jämik. työt tr. 17.1.	Antti	
	Kunnanjohtaja	Yhteistyöstrategiat	Hks. työt tr. 28.1.	Antti	
	Kunnanjohtaja	Työllisyyssuunnitelmat	Kpt. työt tr. 2.2. po-työkalun käyttö otc	Antti	
	Kunnanjohtaja	Työllisyyssuunnitelmat	Pv. työt tr. 13.3.	Antti	
	Kunnanjohtaja	Työllisyyssuunnitelmat	T. työt tr. 6.2.	Antti	
	Kunnanjohtaja	Työllisyyssuunnitelmat	U. työt tr. 13.2.	Antti	
Työttömien terveys-	SOTEPA / Jkl ja t:n kyt	Työttömien palvelu- ja hoito-	Koulutusprosessit ja Wire-tr:n tuki	Antti, Irene,	
palvelut	Vastuuhenkilöt: viranhaltijat	mallin käyttöönoton tukeminen	Tanja, Tarja R-O		
	Raili O.	Tutkimusraportti	Jkl II: 1 osio 22.2 ja 15.3 II osio 8.3 ja 22.3		
	Leena L.	Tutkimusraportti	Paikall. th-y: koul. päivä 29.3., 10.5.		
	Leena L.	Tutkimusraportti	Hks. koul. päivä 29.3., 10.5.		
	Leena L.	Tutkimusraportti	Kpt. koul. päivä 29.3., 10.5.		
	Leena L.	Tutkimusraportti	Muutamat		
	Leena L.	Tutkimusraportti	Metallipooli		
Työttömien liikunta-	Liikuntapalvelukeskus / Jkl	Yhteistyö III sektorin ja julkisen sektorin toimijoiden	KKI -toiminnan jatkaminen	Tarja	
palvelut	Liikuntatoimet / ymp.kunnat	Yhteistyö III sektorin ja julkisen sektorin toimijoiden	Ryhmäliikunnat	Tarja	
	Vastuuhenkilö: liikuntatoimen johtaja / liikuntasuhteet	Yhteistyö III sektorin ja julkisen sektorin toimijoiden	Sidosryhmäpalaverit	Tarja	
		Kansallinen liikuntajohdanto	TERLI (myös muiden kuntien osallistajat)	Fysiolehti	
		Asiakastutkimustulokset hyviä	Työskentelyn testaukset		
Yritysyhteistyö	Työvoimahallinto, Tekeva	Hurrikaani	Hurrikaani-yhteistyöyhtymien toiminta	Anu	
ja työvalmennus	Jykes	Yhteistyö työvalmennus-	Forum/Innexus 3 sektorin, kuntien ja yritysten kanssa	Anu	
		toimintaa tekevien tahojen ja muiden kehittämissuhteiden kanssa	Yhteinen portaali 3 sektorille	Antti, Anu, Katri, VP	
	JAMK / Fysiolehti	Yritystarava-hanke		Antti	
"aktiivijako"	Jyväskylän Työttömät / OIVA				
"koulutus"	Jyväskylän Työttömät / OIVA				
"ryhmytyövalmennus"	Jyväskylä / JYTY				
Toimintatutkimus		Työvalmennuskoulutus		Katri	
			Tutkimusraportti 04/07	Taina	
			Yrityksien työll. asiakasraastatukset	Aino Vuopala	
			Vanhien aineistojen käsittely	Riikka Tununen	
Loppuraportti			Loppuraportti viim. 10/07	Antti	
			Artikkelit 05/07		
Viestintä			Kalenterit, ilmoitukset, lehjät (Hurrakaani)	Sirpa	
			työtil. hoidon palvelumallista viestintä, viestintä vaikuttavuuden arviointi		
Taloushallinto			Maksulohakemukset ym.	Sirpa	
Tulosten levittäminen			EuroHealthNet Muut kanavat, portaali	Antti	
Projektin päättäminen			Päättöseminaari syysk. 07	Antti	



HUHTASUO-pilotti

08.12.05

TULOSNAKO- KULMAT	KRIITTISET MENESTYSEKIJÄT	STRATEGIAT JA TAVOITTEET	MITTARIT	TYÖSUUNNITELMA	AIKATAULU
VISIO: Työön henkilö on saanut parhaan mahdolliset tuen jk:n sosiaal- ja terveysalan palvelujärjestelmässä pyrkessään yksilöllisiin hyvinvointia edistäviin ratkaisuihin elämässään	Asiakkaan kokemus kuullut tulemisesta, rohkaisun ja tuen saamisesta kohti työllistymistä tai muuta inhimillistä ratkaisua elämässään. Tietosuojaan huomiointi.	Asiakslähtöinen ja voimaannuttava palvelu. Terveystietojen ja voimavarojen kartoitus.	Asiakaspalautteet. Asiakkokomittari onnasta hyvinvointia edistävistä ratkaisuista. Valtuutetun määrät potilassamielhele.	Asiakaspalautteiden kehittäminen	Kevät 06
STRATEGIA Lisätään henkilöstön voimavaroja turmistaa työntekijöiden sytyäytymis- ja terveysriskit. Vähvistetään henkilöstön osaamista moniammatillisissa ja palveluohjauksellissa työaioissa sekä yhteisöllisessä työskentelyssä. Sovelletaan Wf-re-toimintamallia perusterveystuhoitoon.	Avoin ja joustava yhteistyö eri toimijoiden kanssa.	Palvelu- ja hoitomallin yhteissuunnittelu ja käyttöönnotto. Toimintatapojen muutos. Yhteistyöverkoston vahvistaminen.	Palvelu- ja hoitomallin testaus Henkilöstön haastattelu	Suunnitteluprosessi, tutkimuskäynnit ja käytäntöistä sopiminen Terveystarkastuksen soveltaminen sh:n voille	Tammimaaliskuu (terveystarkastus) Vuosi 06 (koko prosessi)
TAVOITE sisäisen hoito- ja moniammatillisen palvelumallin kehittäminen ja juurruttaminen jk:n sosiaal- ja terveyspalveluihin niin että se on hyväksytty ja käytönotettu työntekijöiden henkilöiden palveluissa 2007 loppuun mennessä	Toimiva koulutuskokonaisuus. Henkilöstön jaksaminen ja motivoituminen sekä sitoutuminen työntekijöiden palvelu- ja hoitomallin kehittämiseen ja käyttöön.	Johdon tuki ja kehittämistoiminnan linkittyminen henkilöstöstrategiaan. Mahdollistetaan henkilöstön osallistuminen kehittämistyöhön ja koulutukseen. Kannustava arviointi- ja palautejärjestelmä ja kannustava palkitseminen.	Koulutukseen osallistujamäärät ja koulutuspalautteet. Ilmapiirimittaus. Osaamisen itsearviointi. Koulutuspalautteet	Koulutusohjelma	Koulutusohjelma valmis 2.06 Koulutuksen toteuttaminen 06 : Huhtisuo 07: muut asemat
Talous ja hallinto	Tehokkaan tulosohtauksen järjestäminen.	Resurssien (henkilöstö+verkosto) paras mahdollinen käyttö. Akseleiden huomiointi. Minimoidaan työn päällekkäisyydet, tarkoituksenmukainen hoitojen porrastus ja priorisointi.	Syntyvät asiakkuuksien määrät / alueen työntekijöiden määrät IVA? Kustannukset / asiakas. Sairauspoissaolot X asiakasta / kevät X asiakasta / syksy Jatko-ohjautumisen polku. Palvelukartta?	IVA soveltuvin osin Tilastointi kehittämisen. Palvelukartan rakentaminen	06 : Huhtisuo 07: muut asemat

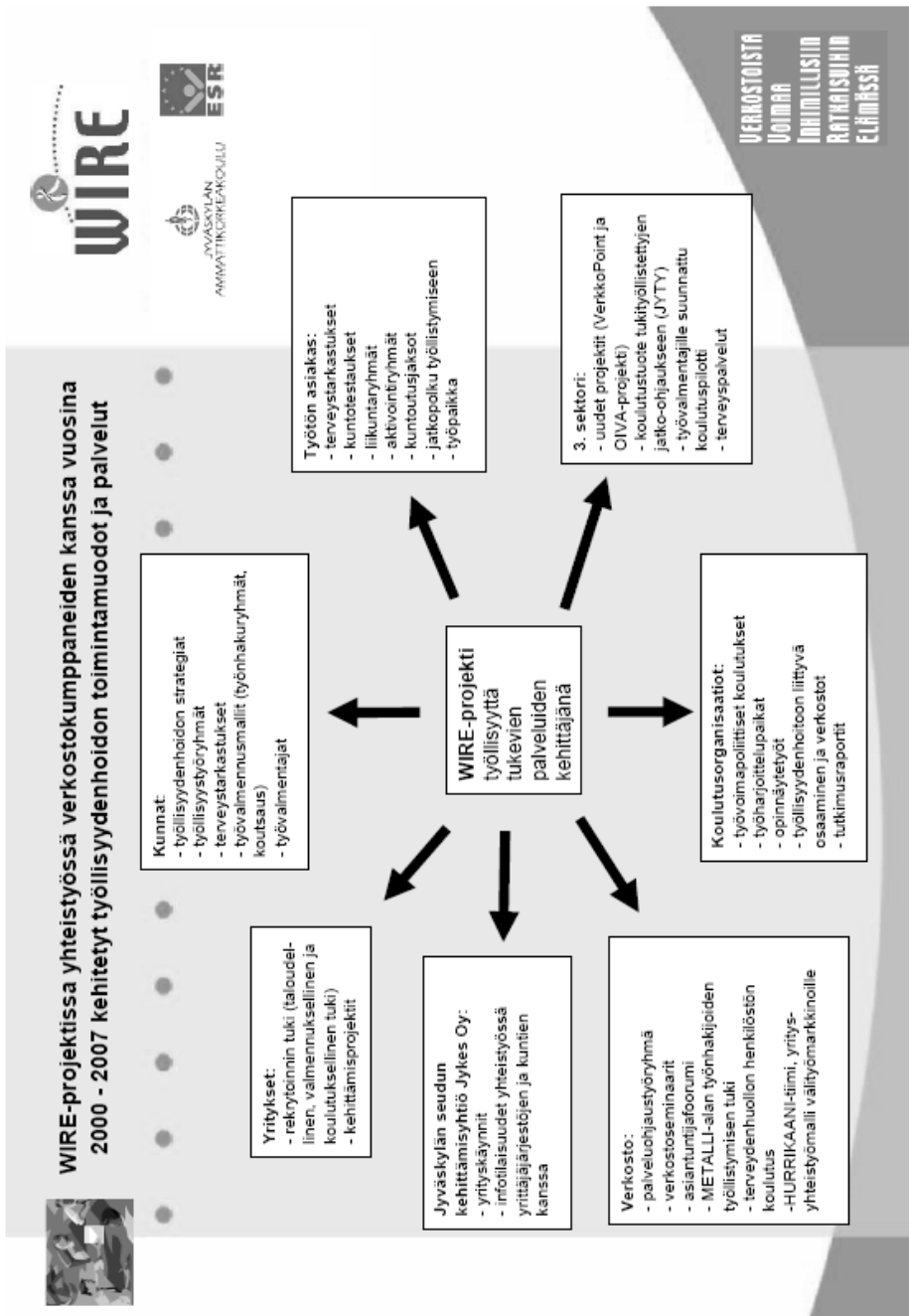
Jatkuu...



Liite 2. (Jatkoa edelliseltä sivulta)

VASTUUT	2007	Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu
Leena Olli		Terveystarkastukset Kuokkala	Yhteistyö Metallipöytä Terästark. Kyllö, Keskusta, Huhtasuo ja Saynäsalo	Terveystarkastuksia asemilla	Terveystarkastuksia asemilla	Terveystarkastuksia asemilla	
Raaii Okarinen Paula Käyhkö Helena Sukonen		Suunnitteluryhmän kokous 29.1.2007		Suunnitteluryhmän kokous 13.3.2007 Kunt sos työn kokous 27.3.2007		Suunnitteluryhmän kokous ?	
Irene Harikainen Imari Mäntänen + vastuukinot muilta terveysasemilta		Koulutus- suunnitelman laastaminen	JKL Workshop I 22.2.2007	JKL Workshop I 8.3.2007 JKL Workshop II 15.3.2007 JKL Workshop II 22.3.2007 JKL et al. Workshop I 29.3.2007		JKL et al. Workshop II 10.5.2007	
Jarmo Koski Mauri Paajanen Antti Hakulinen		Tutkimusartikkeli	Tutkimusartikkeli	Loppuraportti	Loppuraportti	Loppuraportti	

Liite 3.



Liite 4.




Kutsu maksuttomaan terveystarkastukseen

*Jos olet ollut pitkään työttömänä tai olet
lyhyiden työsuhteiden takia vailla työterveys-
huollon palveluja,*

varaa aika oman alueesi terveysaseman
ajanvarauksesta tai sairaanhoitajalta.
Puhelinnumero kortin takana.

Pvm. ja aika:

.....

.....

.....


 Jyväskylän kaupunki / Sosiaali- ja terveyspalvelukeskus
 Jyväskylän ammattikorkeakoulu / WIRE-projekti

Ajanvaraus - terveysasema - oma sairaanhoitaja		
Kyliä, ma-to 8-18, pe 9-18		628 199
Sairaanhoitaja, ma-to 8-9, pe 9-10, 13-13.30		
Keijo-Kukkumäki-Tahamäki-Roninmäki.....	628 925	
Keijonkangas-Kajaniemi-Sarvivuori-		
Mattilanperä-Reutopohja.....	628 938	
Keltimäki-Myllyjärvi-Via-Myllyjärvi.....	628 345	
Kortemäki-Ruoke-Hypärämäki.....	628 198	
Kortepohja-Kortesuo-Laejavuori.....	628 395	
Rönniö-Mäyrämäki-Mustalammi.....	628 924	
Keskusta, ma-to 8-18, pe 9-18	628 227	
Sairaanhoitaja, ma-to 8-9, pe 9-10, 13-13.30		
Tuohimutka-Aittorinne-Haissila.....	628 252	
Haissilänrinne-Lutakko-Yläkaupunki.....	628 291	
Tori-Yläkaupunki.....	628 290	
Hannikaisenkatu-Touula.....	628 255	
Lahjeharju-Heinälampi-Lohikoski-Mäki-Matti.....	628 251	
Holsti-Nisula.....	628 174	
Mannila-Hippos-Harju-Viltaniemi.....	628 254	
Puistokatu-Syrjälä.....	628 253	
Huhtasuvi, ma-to 8-18, pe 9-18	628 298	
Sairaanhoitaja, ma-to 8-9, pe 9-10, 13-13.30		
Huhtasuon keskusta-Sulku-Varikko.....	628 323	
Kangaslammi-Kangasvuori-Rasinkari.....	628 293	
Pupuhuhta.....	628 307	
Kuokkala, ma-to 8-18, pe 9-18	628 317	
Sairaanhoitaja, ma-to 8-9, pe 9-10, 13-13.30		
Ainola-Suursipiä.....	628 274	
Ainolanranta-Kekkola-Tikka-Pirttimäki.....	628 249	
Kuokkalan keskusta-Ristonmaa-Ristikivi.....	628 257	
Kuokkalanperä-Nenäniemi.....	628 031	
Säynätalo, ma-to 8-18, pe 9-18	623 548	
Sairaanhoitaja, ma-to 8-9, pe 9-10, 13-13.30		
Muuratsalo, osa Lehtisaarta, osa Säynätalon		
saarta.....	623 549	
Kinkovuori, osa Lehtisaarta, osa Säynätalon		
saarta.....	623 559	

Liite 5.



**Tule hakemaan uutta intoa arkeesi ja lisäpotkua työnhakuusi
Wiren liikuntapalveluista!**

Syksyn 2007 työttömien liikuntaryhmät

MAANANTAI			alkaen
11:30 - 13:30	Kuntojumppa	Jäähallin liikuntasali, Rautpohjankatu 10	Vko 36 3.9.2007 -
TIISTAI			
09:30 - 11:30	Sekavuoro kuntosali	Kuokkalan Graniitti, Pohjanlahdentie 12	Vko 36
11:30 - 12:30	Venytely ja rentous	Kuokkalan Graniitti	Vko 36
KESKIVIikko			
13:30 - 15:00	Sulkapallo	Monitoimitalo, Kuntoportti 3	Vko 36
TORSTAI			
09:30 - 11:30	Sekavuoro kuntosali	Kuokkalan Graniitti	Vko 36
11:30 - 12:30	Venytely ja rentous	Kuokkalan Graniitti	Vko 36

Lisää tietoa: www.wire.jypoly.fi tai puhelin 0400 509 662

Kuntopiiri kello 9:30 - 10:30 joka kuukauden ensimmäinen torstai Kuokkalan Graniitissa. Liikuntaryhmiin ilmoittaudutaan paikan päällä ja ne ovat osallistujille ilmaisia. Liikuntaryhmillä on vakuutus tapaturmien varalle.

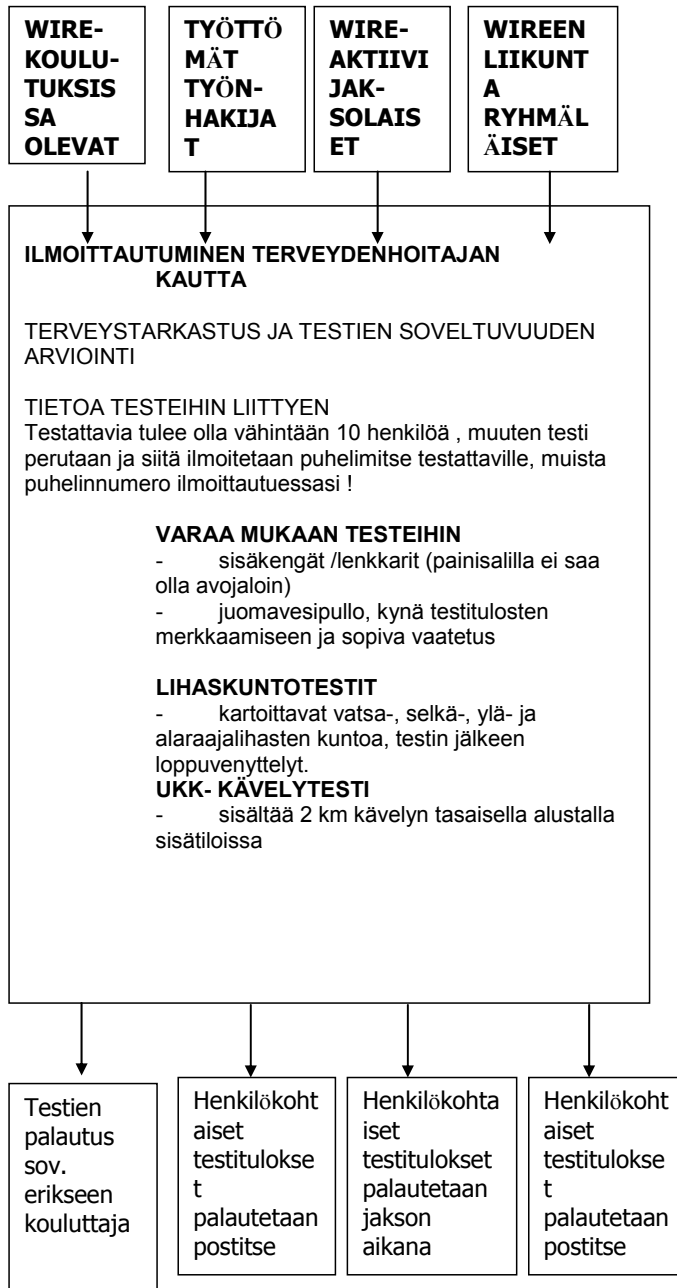
KKI-kokemusliikuntakerroista aika ja paikka tiedotetaan liikuntaryhmissä.




Wire-projekti
Puh. (014) 444 7050
Piippukatu 3, 40100 Jyväskylä
www.jamk.fi

Liite 6

Wire kuntotesteihin ohjautumiskaavio



Liite 7. Kaavio sisällöistä ja luennoitsijoista

Työvalmennuskoulutuspilotti, kevät 2007

Sisällöt ja asiantuntijat

Orientaatio opiskeluun

- Tavoitteet ja sisältö, periaatteet ja säännöt
- Oppimisesta ja "opetuksesta", - Ryhmytyminen
- R5 - ohjaus

Kouluttaja/Mentor sekä
koulutuksen ohjausryhmä

Työvalmennus

- työvalmennuksen taustaa
- työvalmennuksen erilaiset lähtökohdat
- erilaiset työvalmennusmallit

JAMKin lehtori, tutkija

Työ- ja toimintakykyisyys

- miten työkyky eroaa toimintakyvystä
- arvionti - tutustuminen Fysipisteeseen

JAMKin kuntoutuksen
yliopettaja

Voimava ja -ratkaisukeskeinen työote

- positiivisia tapoja kohdata haasteellisia asiakkaita ja ohjaustilanteita

JAMKin sosiokulttuurisen
työn yliopettaja,
psykoterapeutti,
JAMKin kuntoutuksen
yliopettaja sekä
kouluttaja/mentor
Työvalmentaja/
työnantajayhteistyön
koordinaattori

Erilaiset oppijat

- erilaisten oppimistyylien tarkastelu
- erilaisten oppijoiden huomioiminen valmennustyössä

Kouluttaja/mentor

Välityömarkkinoilta eteenpäin

- valmennettavien arviointi, kuvaaminen
- yrittäjien toiveet yleisesti - jatkopolkujen ideointi ryhmässä
- vierailu tv:n koulutus- ja ammattitietopalveluun

Pitkäaikaistyöttömän kohtaaminen

- yleisimmät ongelmat (pähde-, mielenterveys-, oppimis-, ym. ongelmat, - palveluverkosto

Työsuojelliset haasteet työpaikalla

Projektipäällikkö,
Terveystieteiden opettaja
sekä työsuojelupiirin
tarkastaja
Työvalmentaja/
työnantajayhteistyön
koordinaattori
Kouluttaja/mentor sekä
koulutuksen ohjausryhmä

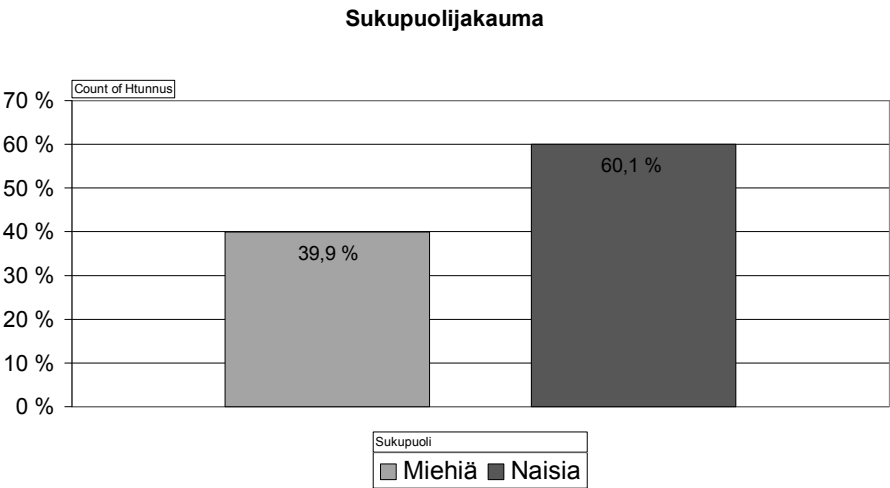
Välityömarkkinoilta eteenpäin

- Osallistuminen VATES - säätiön ja TEKEVÄ -säätiön sosiaalisen työllistämisen seminaariin

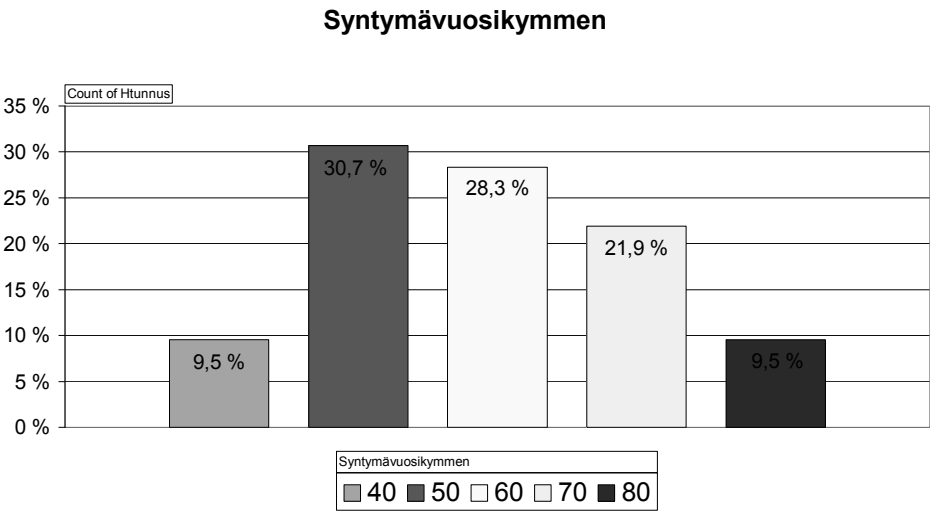
Päätös

- arvionti - jatko-opinnot - todistukset

WIRE 3:N ASIAKKAIDEN TAUSTATIEDOT TAULUKOITTAIN

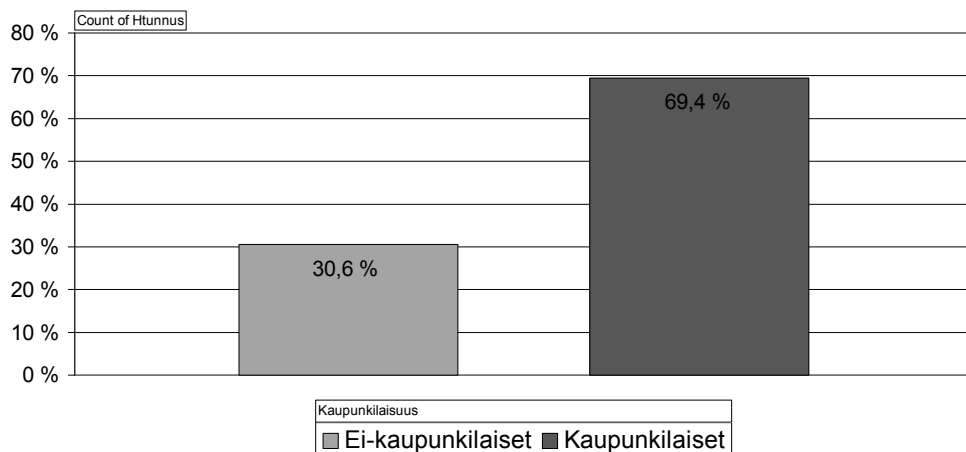


Liite 8. Wire 3:n asiakkaiden sukupuolijakauma



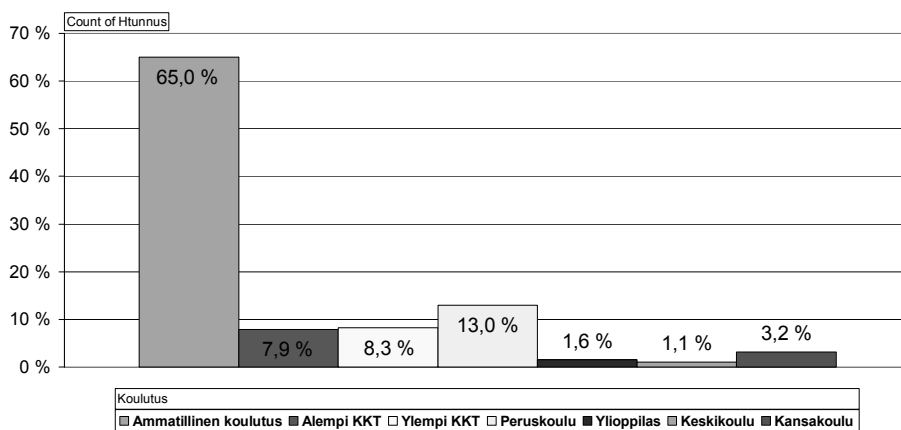
Liite 9. Wiren asiakkaat syntymävuosikymmenen mukaan

Kaupunkilaisten osuus



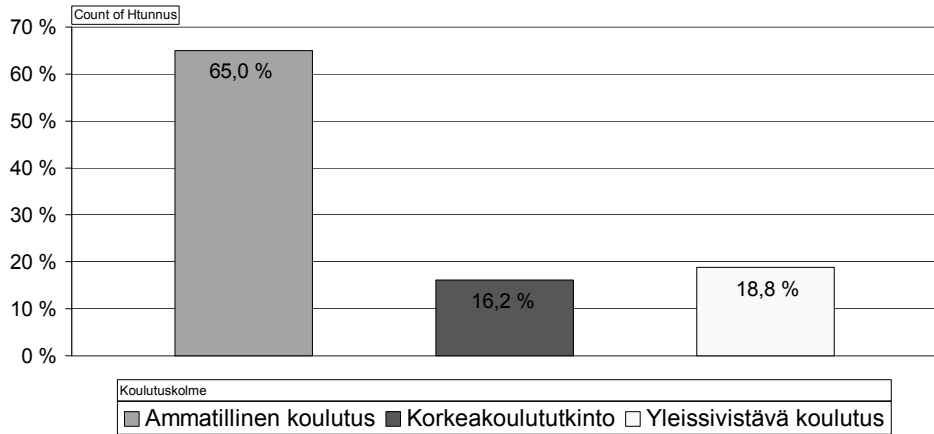
Liite 10. Kaupungissa asuvien osuus Wire 3:n asiakkaista.

Koulutustausta



Liite 11. Wire 3:n asiakkaiden koulutustausta, KKT: korkeakoulututkinto

Ammattiin valmentavan koulutuksen osuus

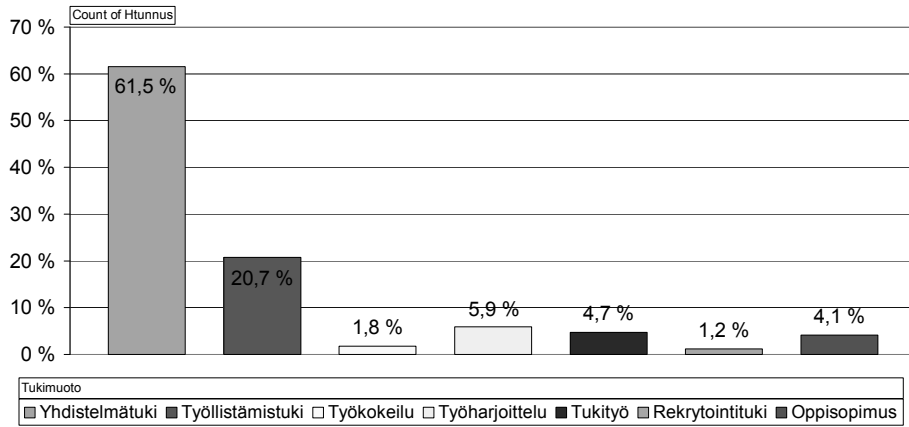


Liite 12. Ammattiin valmentavan koulutuksen osuus

	Ammatillinen koulutus	Korkeakoulututkinto	Yleissivistävä koulutus	
Työllistyi	99 69,7 %	22 15,5 %	21 14,8 %	100 % 138
Ei työllistynyt	271 63,5 %	70 16,4 %	86 20,1 %	100 % 462

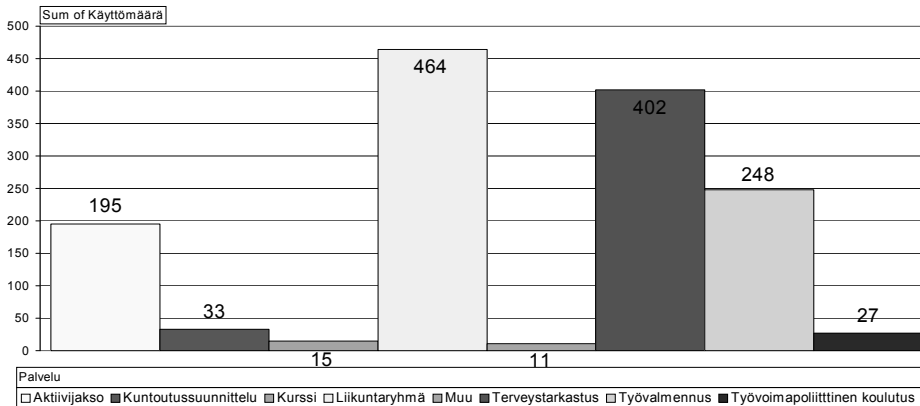
Liite 13. Koulutustaustan jakautuminen työnhakijoiden kesken

Tukimuotojen käyttö



Liite 14. Työvoimapoliittisten tukien käyttö

Palveluiden käyttömäärä



Liite 15. Wire 3:n tarjoamien palveluiden käyttö

Liite 16. Työllistymisasaste eri tukimuotojen kesken. (P=0.000)
Työllistyi * Tukimuoto Crosstabulation

Työllistyi * Crosstabulation										
		Tukia ei käytetty	Yhdistelmä	Työllistämistuki	Työkokeilu	Työharjoittelut/työelämävalmennus	Rekrytointituki	Oppisopimus	muu	Total
Ei työllistynyt	Count	448	38	18	1	8	2	2	2	519
	% within Työllistyi	86,3%	7,3%	3,5%	,2%	1,5%	,4%	,4%	,4%	100,0%
Työllistyi	Count	49	66	25	2	2	0	5	3	152
	% within Työllistyi	32,2%	43,4%	16,4%	1,3%	1,3%	,0%	3,3%	2,0%	100,0%
Total	Count	497	104	43	3	10	2	7	5	671
	% within Työllistyi	74,1%	15,5%	6,4%	,4%	1,5%	,3%	1,0%	,7%	100,0%

Kirjoittajat

Kirjoittajat

Taina Era

YtM, tutkija

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Antti Hakulinen

Tth, SHO, projektipäällikkö

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Mirja Kontio

Suuhygienisti

Jyväskylän kaupunki

Tanja Kumpulainen

Tth, hankevastaava

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Jussi Laitinen

YtM, sosiaalityöntekijä

Muurame, Korpilahti

Markku Laitinen

Agrologi, hallintojohtaja

Hankasalmi

Irene Latva

TtM, hoitotyön opettaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Katri Lindström

Yhteisöpedagogi (amk), kouluttaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Vuokko Marttila

YtM, Työvoimatoimiston johtaja

Jyväskylän työvoimatoimisto

Irmeli Matilainen

TtM, hoitotyön lehtori

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Heidi Niemi

HtM, projektiassistentti

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Sirpa Nykänen

Yhteiskuntatieteen yo, projektsihteeritiedottaja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Tarja Oksanen

Työfysioterapeutti, hankevastaava

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Anu Pelkonen

Kuntoutuksen ohjaaja (AMK), hankevastaava

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Tarja Rautio-Ottman

TH, Terveystieteiden yo

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Kristiina Rotstén

Kuntoutuksen ohjaaja (AMK), hankevastaava

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Riikka Turunen

Yhteiskuntatieteen yo, tutkimusapulainen

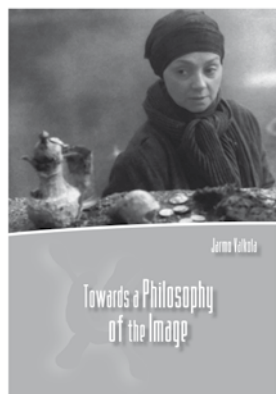
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Anne Ylönen

TtM, tutkija

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Wire-projekti

Jyväskylän ammattikorkeakoulun *Julkaisuja*



Myynti ja jakelu

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35
40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Faksi (014) 449 9695
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/kirjasto
www.tahtijulkaisut.net

www.jamk.fi/kirjasto



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35
40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
Sähköposti: jamk@jamk.fi

Kulttuuriala

School of Cultural Studies

Liiketalous

School of Business Administration

Tekniikka ja liikenne

School of Engineering and Technology

Informaatioteknologian instituutti

School of Information Technology

Luonnonvarainstituutti

Institute of Natural Resources

Sosiaali- ja terveysala

School of Health and Social Care

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

School of Tourism and Services Management

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Vocational Teacher Education College